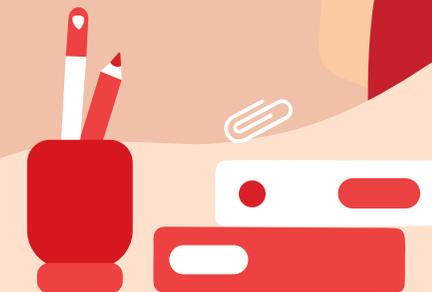


# PROFESSIONNELS RH, **COMMENT ALLEZ-VOUS ?**

Enquête nationale  
sur le moral & les perspectives  
des professionnels  
des ressources humaines

4<sup>e</sup>  
édition

Réalisée  
par **GERESO**  
entre le 10 octobre  
& le 12 novembre  
2023



# ÉDITO

**Nous avons le plaisir de vous présenter les résultats de la 4<sup>e</sup> édition de votre baromètre annuel “Professionnels RH, comment allez-vous ?”**

**Merci à vous !  
Car vous avez été encore plus nombreux cette année à prendre le temps de nous répondre et nous confier des aspects parfois très personnels de votre vie de professionnel(le) des ressources humaines.**

Alors, après la fin de la crise sanitaire et malgré un environnement géopolitique et économique perturbé cette année, comment allez-vous ? Comment avez-vous vécu 2023 ? Quels sont les sujets qui vous ont préoccupés ? Et quelles sont vos perspectives personnelles et professionnelles pour 2024 ?

Découvrez vos réponses dès maintenant !

Pour vous permettre de mesurer l'évolution de votre moral, nous avons comparé vos réponses avec celles de l'an dernier.

Notre objectif à travers cette enquête : vous aider à démarrer l'année 2024 avec confiance, sérénité et optimisme !

Bonne lecture.

**L'équipe GERESO**





# Sommaire

- 3.** À propos de GERESO
- 4.** Méthodologie
- 5.** Profil des répondants
- 6 à 19.** Le moral des RH en 2023
- 20 à 26.** Les perspectives des RH pour 2024
- 27.** Bilan

**3 activités**  
formation,  
conseil,  
édition

**+ 70 nouvelles publications**  
au catalogue GERESO  
Édition tous les ans

**2 000 sessions de formation**  
inter & intra-entreprises  
tous les ans

## À propos de GERESO

**40 ans d'expertise**  
en formation, conseil  
et édition en RH

**Un réseau**  
de 400  
consultants  
et auteurs

### Nos domaines d'expertise

RH, retraite et protection sociale,  
paie et rémunérations, santé et sécurité au travail,  
mobilité internationale, droit du travail,  
comptabilité, fiscalité, gestion, marketing  
et performance commerciale, banque-finance,  
assurance, droit des affaires, management  
de projet, développement personnel...



# Méthodologie

Cette enquête nationale a été réalisée par GERESO entre le 10 octobre et le 12 novembre 2023. Un questionnaire comportant 20 questions à choix multiples a été administré par e-mail à l'ensemble des contacts professionnels RH de GERESO. Ce questionnaire a également été relayé par différents médias RH.

340 professionnels RH  
d'entreprises privées de tous secteurs  
d'activité ont répondu à cette étude.

Les professionnels RH exerçant dans **des entreprises privées de grande taille ou de taille intermédiaire** ont constitué l'essentiel des répondants. Les entreprises de **moins de 10 salariés** sont assez **peu représentées** dans cette enquête, car la fonction RH n'y est

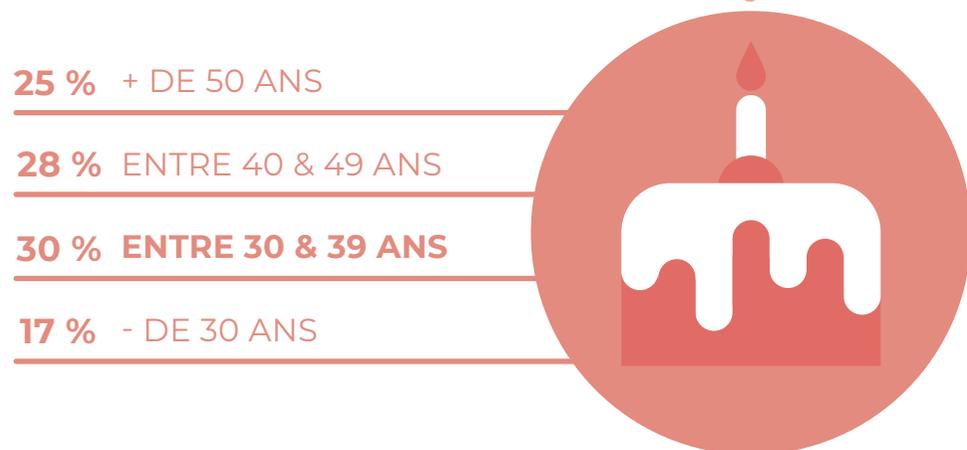
pas toujours identifiée clairement. La bonne représentation des fonctions RH et des différentes tailles d'entreprises parmi les répondants nous a ainsi permis de produire **des analyses croisées significatives et pertinentes** d'un point de vue statistique.

# Profil des répondants

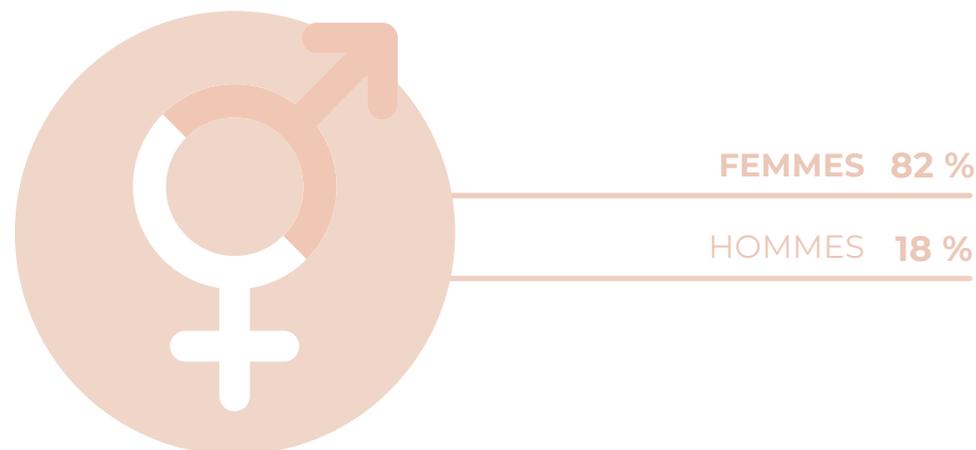
Fonction



Age



Genre



# Votre moral en 2023

Moralement, comment avez-vous vécu cette année ?



65%

VONT BIEN  
/ TRÈS BIEN

+ 7 points  
par rapport  
à 2022

Bonne nouvelle : le **moral des professionnels RH augmente de 7 points** par rapport à l'an dernier !

## Un moral en hausse pour une majorité de RH

Celui-ci n'a jamais été aussi élevé depuis la création de notre enquête. **65 % des répondants ont bien ou très bien vécu l'année** qui vient de s'écouler. La crise du Covid-19 est passée, le travail hybride est désormais bien installé, et les professionnels RH ont pu davantage se consacrer à des missions plus stimulantes et à des questions de fond, tels que les sujets liés au travail.

**Les jeunes affichent un meilleur moral que leurs aînés.**  
**88 % des moins de 30 ans** ont bien ou très bien vécu l'année 2023.

En revanche, le moral baisse à mesure de l'âge. Seulement **54 % des plus de 50 ans** portent un regard positif sur cette période professionnelle. Preuve que **l'usure professionnelle existe aussi chez les RH !**

## Un ressenti fortement lié à l'environnement de travail

L'environnement de travail joue beaucoup sur le vécu des RH. Il ressort de l'enquête que **les RH indépendants ou ceux qui travaillent en petite structure sont les plus heureux au travail.** En revanche, dans les entreprises de plus de 250 salariés, 39 % des répondants ont plutôt mal vécu l'année 2023.

# Votre année 2023

## Une année qui demeure épuisante...

Malgré un moral en hausse, **48 % des RH interrogés ont été épuisés** cette année. C'est moins que les années précédentes, mais c'est encore trop. **La charge de travail continue d'augmenter** et les RH doivent être sur tous les fronts. C'est notamment au sein des plus grandes organisations que l'épuisement est plus fort (56 %), car les RH doivent souvent jongler entre des projets de transformation de grande ampleur et la gestion des tâches quotidiennes.

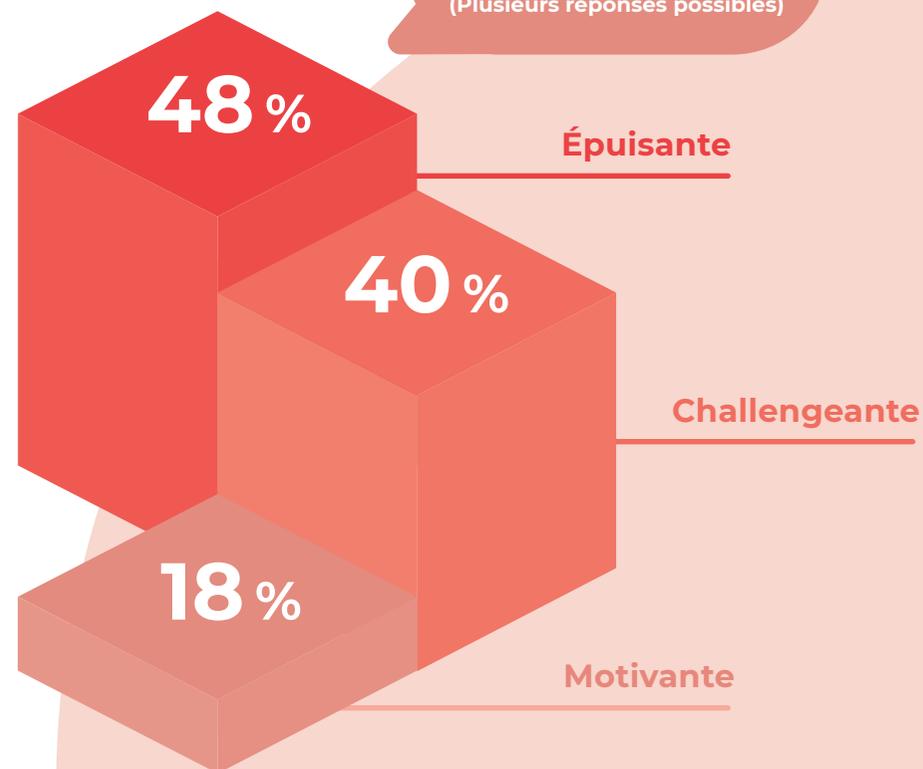
## ... mais pleine de nouveaux challenges à relever

L'épuisement n'est pas toujours synonyme de désengagement. **39 % des répondants jugent l'année 2023 « challengeante »**, notamment les hommes et les jeunes. Ainsi, 50 % des moins de 30 ans considèrent que l'année écoulée leur a permis de relever de nouveaux défis, source de stimulation professionnelle. Les plus jeunes RH se projettent d'ailleurs avec ambition en 2024, alors que les plus âgés d'entre eux, qui ont vécu une période épuisante, ont plus de mal à se projeter positivement vers l'année à venir.

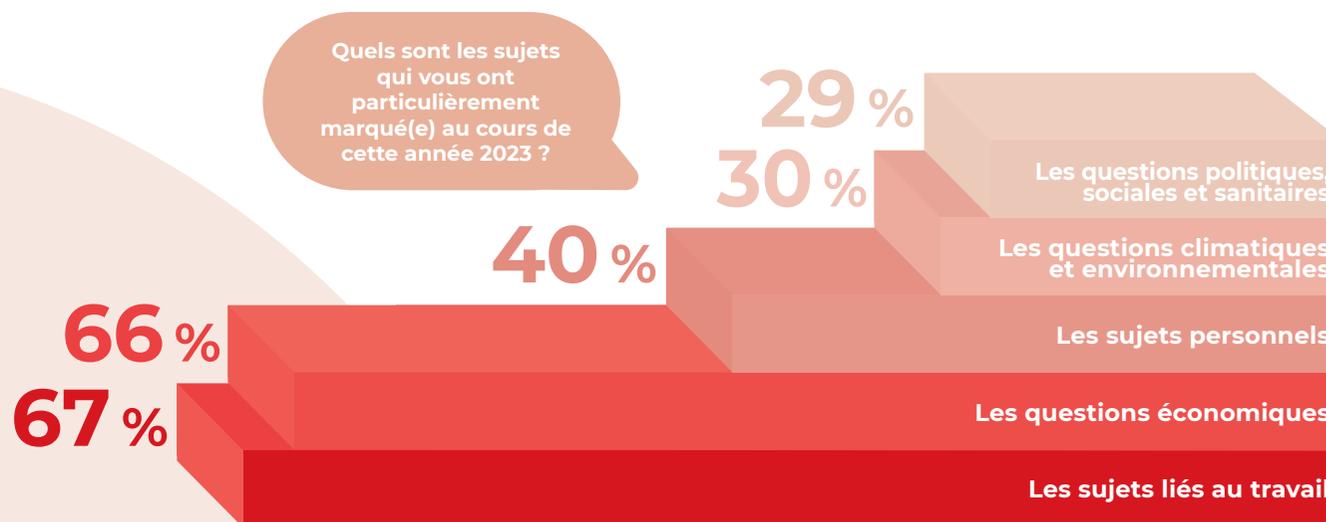


*Je ressens beaucoup de démotivation, et les projets structurels de mon organisation n'aident pas. Mais je reste professionnelle et continuerai à faire ce pourquoi je suis rémunérée.*

Comment définiriez-vous l'année 2023 d'un point de vue professionnel ?  
(Plusieurs réponses possibles)



# Vos sujets prioritaires



Parmi les thèmes qui ont marqué les RH cette année, **les sujets liés au travail et les questions économiques arrivent en tête**, devant les questions climatiques et environnementales (30 %), et les questions politiques, sociales et sanitaires (29 %). Les enjeux de santé, au cœur de l'attention pendant le Covid-19, figurent désormais tout en bas de l'échelle des préoccupations des RH.

## Les transformations du travail au centre des préoccupations

**67 % des répondants ont été préoccupés par les sujets liés au travail** cette année. Les difficultés de recrutement, l'intelligence artificielle, les nouvelles attentes des travailleurs, le travail hybride, le développement du freelancing, sont autant de sujets actuels qui peuvent expliquer cet attrait renforcé pour les questions liées au travail. Ce sont d'ailleurs souvent les plus jeunes qui ont été

préoccupés par ces problématiques (72 %). Dans un contexte inflationniste, les **questions économiques** sont aussi au cœur des préoccupations des RH, en particulier chez les plus jeunes (82 %). En revanche, les questions personnelles n'ont pas particulièrement occupé les RH, ce qui témoigne d'un **engagement marqué dans leur travail**.

## Les questions environnementales et climatiques préoccupent peu les RH

Fait étonnant : **seulement 30 % des répondants ont été intéressés par les sujets liés à l'environnement et au climat**. Et seulement 17 % d'entre eux considèrent la RSE comme un levier de motivation ! **La vocation sociale et sociétale de la fonction RH** demeure encore faible, parmi les professionnels interrogés.

# Votre charge de travail

## Une charge de travail qui ne cesse d'augmenter...

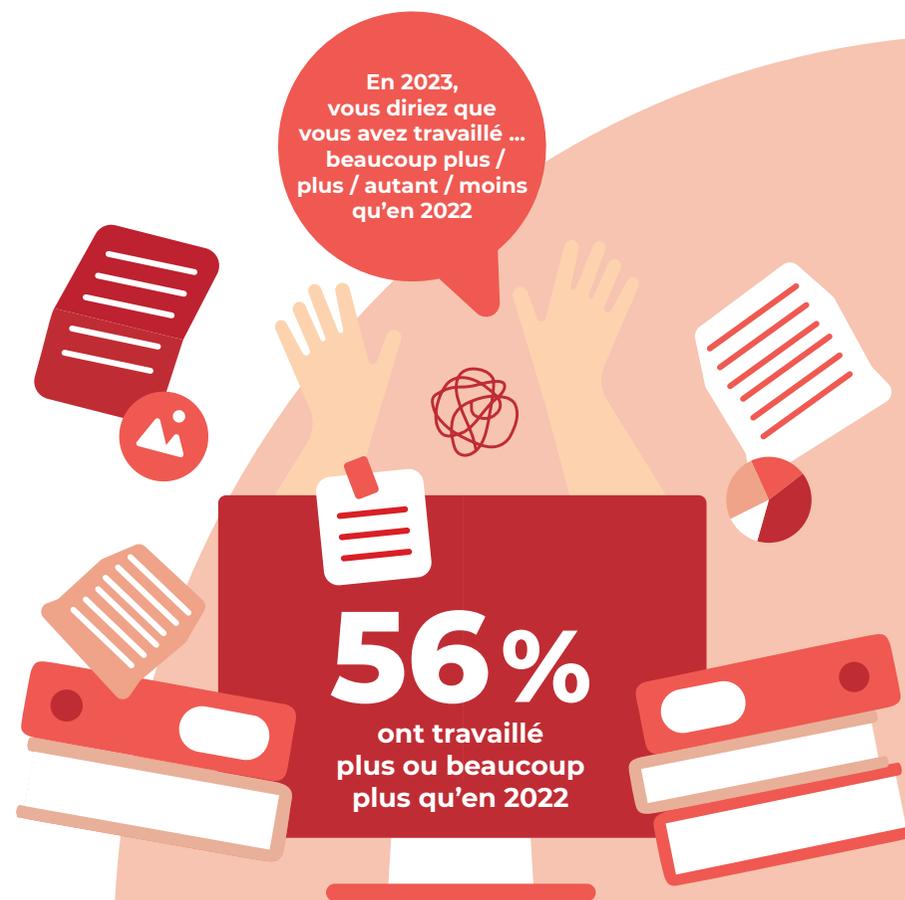
**56 % des RH ont travaillé plus ou beaucoup plus** cette année que l'an passé. Ce constat se mesure quelque soit l'âge des répondants et la taille de l'entreprise. Depuis la création de l'enquête, **l'augmentation de la charge de travail est une constante.** D'ailleurs, 52 % des professionnels RH citent cette problématique comme un sujet de préoccupation majeure pour 2024.

## ... et qui pénalise l'équilibre de vie des RH

Avec un agenda surchargé, les RH sont épuisés. Entre la gestion du quotidien, l'accompagnement au changement, les difficultés de recrutement et de fidélisation, les RH doivent être sur tous les fronts afin de répondre aux attentes de leurs parties prenantes. En tant que Human et Business Partner, ils doivent à la fois apporter plus de personnalisation dans l'accompagnement des individus, tout en travaillant de façon étroite avec les directions pour contribuer au développement. Cette charge de travail intense se répercute sur la vie privée. **31 % des professionnels interrogés ont ainsi ressenti une dégradation de leur équilibre de vie personnelle-vie professionnelle** cette année.



*Une charge de travail récurrente, le non remplacement des collaborateurs qui partent, un discours de la direction en décalage avec la réalité, la performance très présente dans l'entreprise... Tout ceci mène à beaucoup d'épuisement.*



# Votre niveau de stress

En 2023, avez-vous ressenti du stress au travail ?



86%

ONT RESENTI  
DU STRESS  
AU TRAVAIL

**86 % des répondants** ont ressenti du stress au travail cette année.

## Le stress au travail touche toutes les populations de RH

Quelque soit le niveau de responsabilité, les professionnels RH font face à un important stress au travail, lié à un **agenda saturé de demandes plus urgentes les unes que les autres.**

Que l'on soit gestionnaire RH dans un grand groupe ou responsable RH d'une PME, ce ressenti est le même.

**Le mal-être de la fonction RH** ne date pas de la crise sanitaire et nombreuses raisons peuvent expliquer ce malaise.

Les missions des RH sont toujours plus nombreuses, mais les

ressources restent souvent très limitées, ce qui explique l'augmentation constante de la charge de travail. D'autre part, les RH sont confrontés à des **tensions émotionnelles fortes** engendrées par des missions parfois paradoxales, liées à la multiplicité des parties prenantes de la fonction RH.

## Le stress explose chez les femmes

**9 femmes sur 10 ont fait face en 2023 à un quotidien stressant.** C'est plus que leurs homologues masculins.

Ces derniers demeurent néanmoins largement concernés :

**74 % d'entre eux** disent avoir subi du stress professionnel en 2023.

# Vos motivations au travail

## Le bien-être des employés, facteur de motivation n°1

76 % des RH ont choisi ce métier pour “**contribuer au bien-être des salariés**” et 53 % d’entre eux pour “développer les compétences individuelles” sont des motivations majeures chez les professionnels RH. La vocation première reste l’humain. Mais pas seulement.

## Des RH motivés par le rôle de Business Partner

Les RH se positionnent également en Business Partner : 56 % d’entre eux sont motivés par le fait de **contribuer au développement et au bon fonctionnement de l’entreprise**. Cette tendance est encore plus marquée chez les responsables RH : 63 % d’entre eux citent la contribution à l’efficacité de l’entreprise comme une source majeure de motivation.

## Une vocation sociale et sociétale qui passe au second plan

En revanche, seulement **30 % des RH sont motivés par le rôle de promoteur de l’égalité et la diversité**. Et seulement 17 % d’entre eux considèrent la RSE comme un levier de motivation dans leur travail.

Quelles sont les motivations qui vous ont poussé(e) à choisir une carrière dans le domaine des RH ? (Plusieurs réponses possibles)

**76%**

Contribuer au bien-être des employés et des équipes

**56%**

Contribuer à l’efficacité de l’entreprise

**53%**

Développer les compétences individuelles

**30%**

Promouvoir l’égalité et la diversité



*J’adore mon métier, mais je suis usée d’essayer de justifier mon utilité dans l’entreprise où je suis seule référente RH. Non reconnaissance de mon poste, de sa complexité et pas le droit de prendre des initiatives. Métier souvent ingrat, mais pourtant valorisant personnellement et humainement.*

# Votre ressenti au travail

Globalement, **les professionnels RH se sentent considérés et valorisés**. Ils sont fiers de leur métier (79 %) et de leur entreprise (54 %), et ont le sentiment de développer leurs compétences (74 %).

## Un sentiment de reconnaissance plus élevé chez les hommes et plus bas chez les séniors

72 % des hommes se sentent reconnus dans leur fonction RH contre 51 % des femmes. Ils sont également plus nombreux à être fiers de leur métier (85 % d'entre eux contre 77 % des femmes). **Après 50 ans en revanche, 33 % des RH ne se sentent pas reconnus** dans leur fonction par leur hiérarchie.

## Des sentiments d'appartenance qui diffèrent selon l'âge

Le sentiment d'appartenance est très fort chez les moins de 30 ans : **81 % d'entre eux sont fiers de leur métier !** Ils sont aussi moins nombreux que leurs aînés à ne pas se sentir fiers de leur entreprise (11 % contre 21 % des plus de 50 ans).



**La fonction RH est peu considérée et peu défendue dans les entreprises, comme si elle était dans un espace à part, isolée du reste de l'entreprise qui « produit »**

54%

Je me sens reconnu(e) en tant que professionnel RH par ma hiérarchie

79%  
Je suis fier(e) de mon métier

74%

Je développe mes compétences

61%

Je me sens valorisé(e) par mes collègues et collaborateurs

54%

Je suis fier(e) de mon entreprise

Quel est votre sentiment par rapport à votre travail ?  
(Plusieurs réponses possibles)

# Vos leviers d'engagement

## Des RH en quête de reconnaissance

80 % des répondants considèrent **la reconnaissance** comme un élément clé de leur engagement au travail. Ce chiffre a progressé de 4 points par rapport à l'an dernier. Juste derrière, on retrouve :

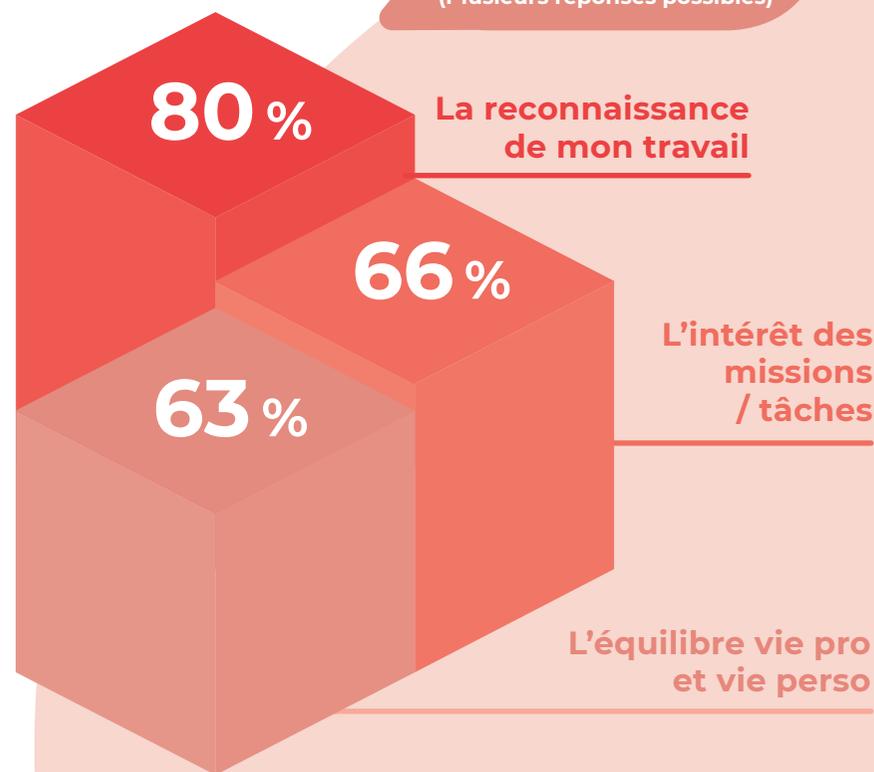
- **l'intérêt pour les missions** (66 %)
- **l'équilibre vie professionnelle-vie privée** (63 %)
- **les relations avec les collègues** (53 %)

En revanche, **les avantages sociaux** (27 %), et **la démarche RSE de l'entreprise** (25 %) jouent très peu sur l'engagement au travail des RH.

## Des leviers d'engagement qui diffèrent selon l'âge et le genre

Les jeunes recherchent en large majorité un équilibre entre vie professionnelle et personnelle (76 %), et sont **davantage sensibles aux aspects RSE que leurs aînés** (32 % contre 21 %). Quand aux femmes, elles sont plus sensibles à l'intérêt des missions (70 %) et à l'équilibre de vie (66 %).

Quels sont les facteurs qui jouent sur votre moral ou sur votre engagement au travail ?  
(Plusieurs réponses possibles)



# Vos conditions de travail

De manière générale, **les conditions de travail des professionnels RH se sont plutôt améliorées.**

Cette amélioration est liée à la bonne santé des entreprises en 2023, mais aussi aux difficultés de rétention des salariés, qui invitent les entreprises à innover en matière de QVT.

## Des missions plus attractives et une meilleure rémunération

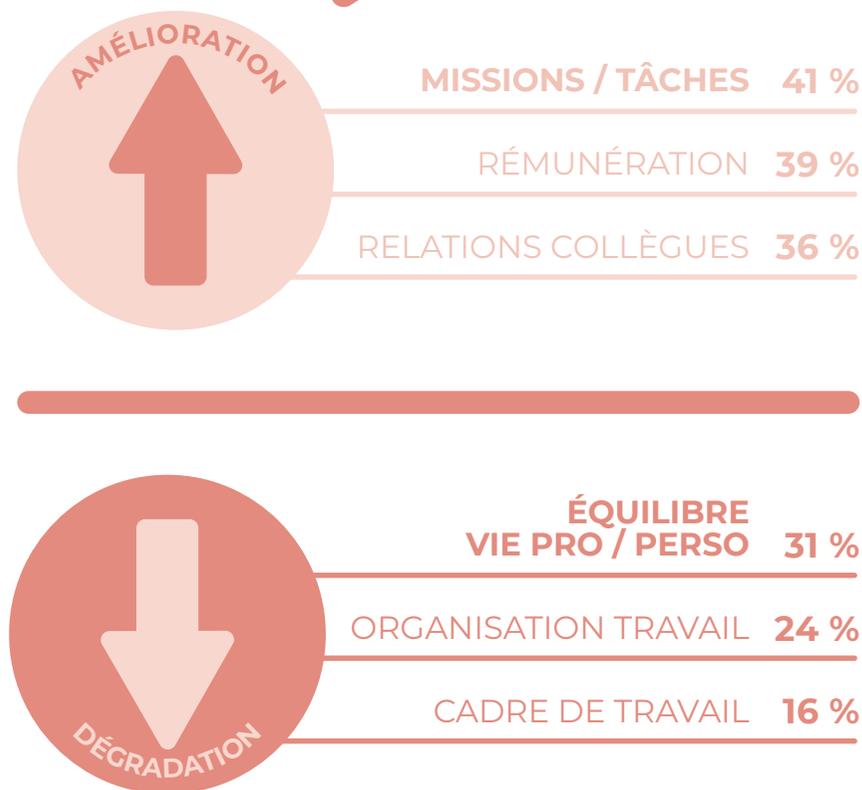
41 % des répondants ont constaté une **amélioration dans le contenu de leur activité**, les tâches et les missions menées. Mais cette situation est très contrastée.

A l'inverse, pour 32 % des professionnels, le contenu des activités s'est plutôt dégradé. Du côté des rémunérations, **39 % des RH ont constaté une amélioration de leurs revenus.** Les entreprises se sont donc adaptées à l'inflation pour mieux rémunérer les professionnels RH.

## L'équilibre vie professionnelle-vie privée se dégrade

Malgré une organisation du travail et des relations professionnelles qui ont tendance à s'améliorer, **l'équilibre vie professionnelle vie privée tend à se dégrader pour 31 % des répondants.** Avec des agendas pleins à craquer et une charge mentale importante, l'épuisement professionnel guette de nombreux RH. Les indépendants ne sont pas épargnés par le surcroît d'activité. Pour ces derniers, cela se traduit par une détérioration de l'organisation du travail, synonyme d'horaires à rallonge.

En 2023, comment ont évolué vos conditions de travail ?



# Le télétravail

Les RH n'échappent pas au phénomène de retour au bureau. **Le nombre de jours de télétravail a ainsi baissé en 2023** par rapport à 2022.

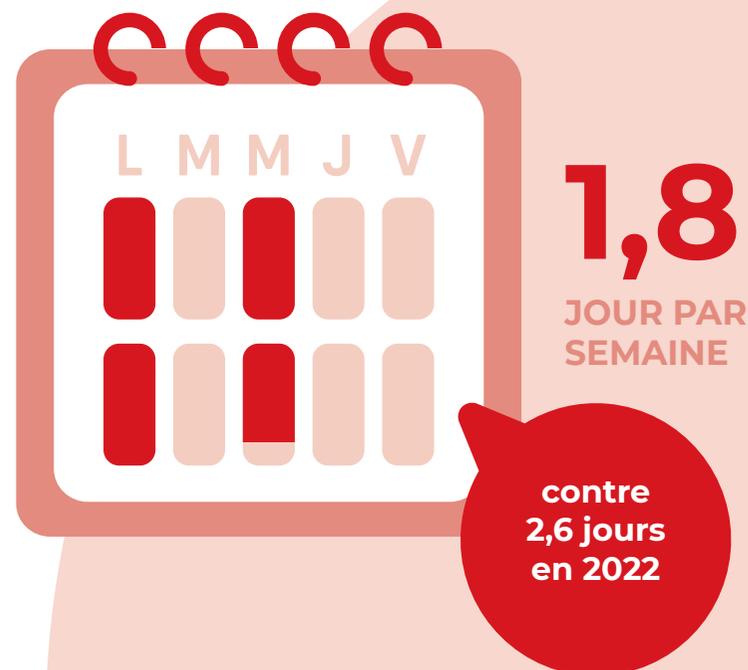
**1,8 jour de télétravail en 2023 contre 2,6 jours en 2022**

Même si les entreprises ont largement adopté le modèle hybride, le nombre de jours de télétravail est à la baisse. Les RH sont au cœur des nouveaux modes d'organisation et **doivent montrer l'exemple pour faire revenir les salariés au bureau**. À noter : les directeurs des ressources humaines et responsables RH télétravaillent moins souvent que leurs homologues gestionnaires. Pour cette population, le **nombre de jours de télétravail moyen par semaine est de 1,7 jour**.

**Les petites entreprises privilégient davantage le télétravail**

Dans les entreprises de moins de 10 salariés ou parmi les RH indépendants, les professionnels prennent en moyenne **3 jours de télétravail par semaine**. Et dans les entreprises de moins de 50 salariés, la moyenne est de 1,9 jour par semaine, contre 1,7 jour dans les organisations de plus de 200 salariés.

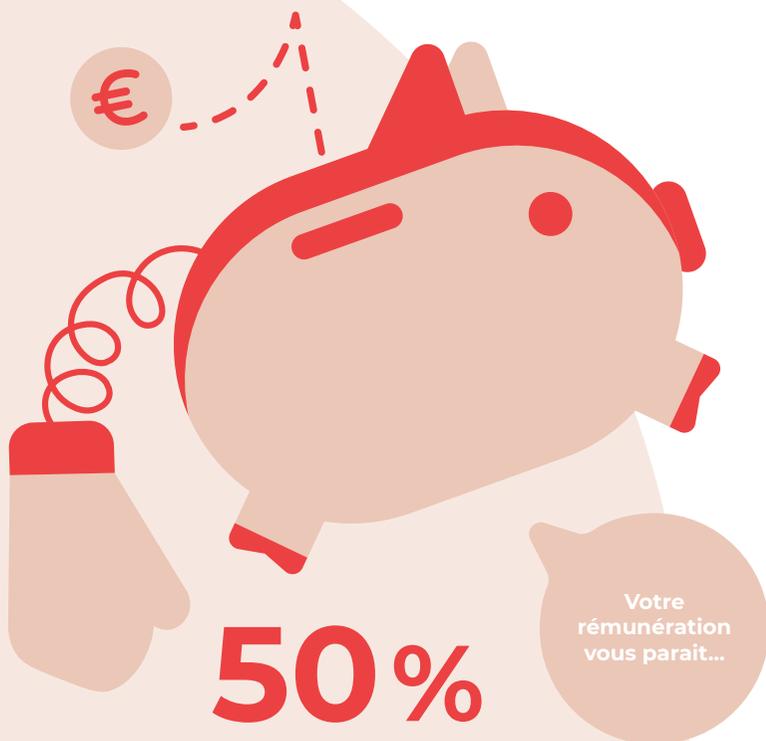
Combien de jours télétravaillez-vous par semaine ?



# Votre rémunération

50%

Assez satisfaisante  
ou tout à fait satisfaisante



50%

Pas du tout ou pas  
vraiment satisfaisante

## Une rémunération jugée insuffisante pour 50 % des RH

La question de la rémunération divise : la moitié des répondants la jugent satisfaisante tandis que l'autre moitié la juge insuffisante.

Par rapport à l'an dernier, **le nombre de RH insatisfaits de leur rémunération augmente de 4 points.**

L'inflation et la baisse générale du pouvoir d'achat jouent sans doute pour beaucoup dans cette évolution. À noter : avec une rémunération médiane pour les cadres RH de 50 K€ brut annuel en 2022, la fonction RH se situe en milieu de liste en termes de rémunération (étude APEC 2023).

## Les femmes et les gestionnaires RH sont plus satisfait(e)s de leur rémunération

A l'inverse, **les responsables RH et les hommes sont plus nombreux à juger leur niveau de rémunération insuffisant.**

Seulement 42 % des responsables RH s'estiment satisfaits de leur salaire contre 55 % des gestionnaires. Alors que les politiques d'égalité de salaires entre hommes et femmes se généralisent, on constate que **la relation au salaire est aussi différente entre hommes et femmes** : davantage de femmes se disent satisfaites de leur revenu (53 %) que les hommes (43 %).



*Je ressens de la difficulté à  
obtenir de la reconnaissance  
et notamment par un  
salaire juste.*



# Votre évolution professionnelle

## Des RH plus mobiles en 2023 qu'en 2022

44 % des professionnels interrogés ont vécu une mobilité professionnelle cette année, contre 37 % l'an dernier.

**Le dynamisme du marché du travail offre de nouvelles opportunités** pour les professionnels des ressources humaines, ce qui explique que 31 % des RH ont changé de poste ou d'entreprise courant 2023.

## Une tendance plus marquée parmi les jeunes générations

**Les moins de 30 ans sont plus nombreux à avoir changé de poste ou d'entreprise** cette année (42 %). Cette génération, agile et mobile, est aussi plus volatile. Elle a besoin de tester différents environnements de travail. A l'inverse, **les séniors et les femmes sont moins mobiles que leurs collègues RH**. Seulement 20 % des plus de 50 ans affirment avoir changé de poste ou d'entreprise cette année. Un phénomène qui s'explique par la crainte de ne pas retrouver un nouvel emploi face à des opportunités moins nombreuses pour cette population sénior encore trop souvent discriminée à l'embauche.



*J'ai été mise au placard suite à un retour de congé maternité.*



En 2023, comment a évolué votre fonction ?

**56%**

Je suis resté(e) au même poste qu'en 2022

# Le développement de vos compétences

Au cours de l'année 2023, avez-vous suivi une formation professionnelle ?



**52%**

ONT SUIVI  
UNE  
FORMATION

“*Les cordonniers sont souvent les plus mal chaussés*”, et pourtant, les RH se forment plus que la moyenne des salariés français.

**52 % des professionnels RH ont suivi une formation en 2023**

C'est beaucoup plus que la moyenne nationale : en 2023, la part des salariés français ayant entrepris une formation a été de 28 % seulement !

**Ce sont dans les grandes entreprises que les RH se forment le plus**

55 % des répondants travaillant au sein d'entreprises de plus de 50 salariés ont suivi une formation cette année.

D'autre part, force est de constater que les gestionnaires et cadres

intermédiaires des ressources humaines se forment plus (56 %) que les responsables et DRH (48 %). Cette propension à se former varie selon l'âge, le genre et le niveau de responsabilité.

**Les RH juniors se forment beaucoup plus que leurs aînés**

58 % des moins de 30 ans ont participé à une formation cette année, contre 50 % des plus de 50 ans. De manière générale, **les séniors sont généralement peu demandeurs de formation** et l'accès à la formation décroît avec l'âge. À caractéristiques d'emploi identiques, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, leur taux d'accès fléchissant nettement après 55 ans. Les RH n'échappent pas à la règle.

# Votre année 2023 au plan moral, personnel et professionnel

Globalement, **l'année 2023 a été meilleure que les années précédentes.** A la question « *Comment évaluez-vous votre année au plan moral, personnel et professionnel ?* », les professionnels RH donnent la note de 5,9/10. C'est mieux qu'en 2022 (5,7/10) et qu'en 2021 (5,8/10) !

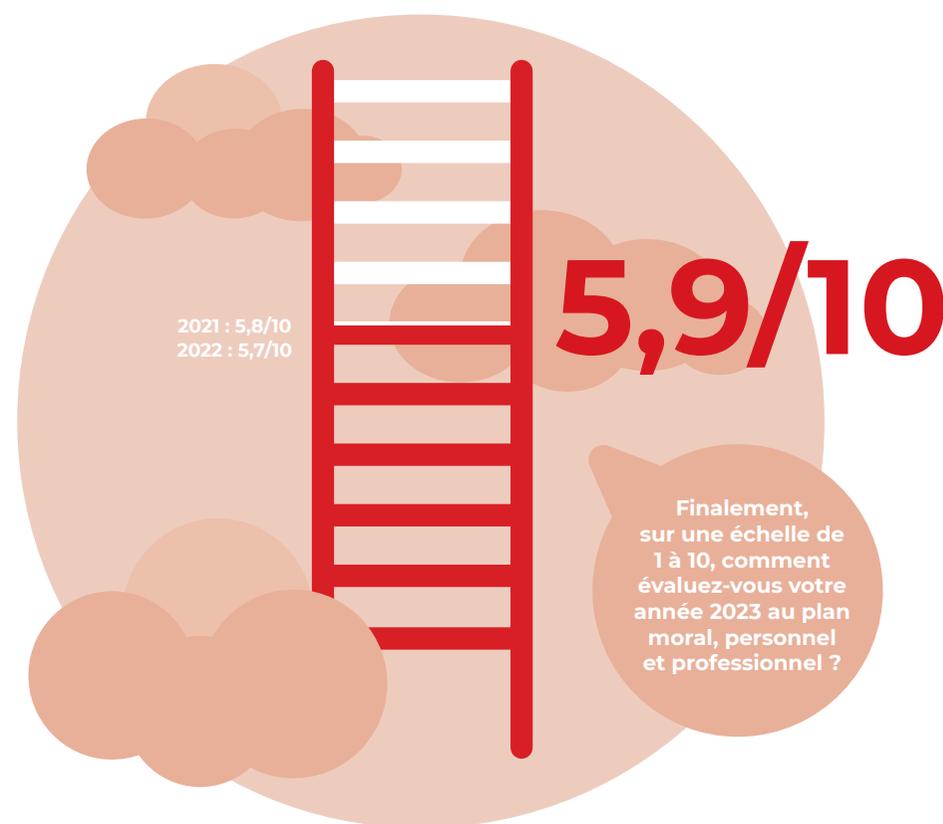
## Une perception de la situation qui dépend de l'âge

Les jeunes se montrent particulièrement optimistes par rapport au bilan de l'année écoulée. Leur note s'élève à 6,4/10 sur 10 ce qui démontre un réel engagement dans leur fonction RH et l'envie de faire bouger les lignes. 50 % des jeunes ont d'ailleurs trouvé l'année pleine de nouveaux défis à mener.

En revanche, **la perception de l'année 2023 est moins favorable chez les populations séniors** (5,6/10), ce qui peut s'expliquer par l'épuisement et le stress au travail qui restent au coeur des problématiques de la fonction RH.

## Les hommes sont plus satisfaits de leur année que les femmes

Ils attribuent une note de 6,2/10 à l'année 2023 contre 5,8/10 pour les femmes. Par ailleurs, ils ont majoritairement trouvé l'année challengeante (42 %) et motivante (34 %) alors que les femmes ont trouvé l'année plutôt épuisante (52 %).





# Vos perspectives pour 2024

# Votre sentiment pour 2024

## L'incertitude domine toujours, mais moins que l'an dernier

Alors que l'incertitude était citée par 54 % des RH en 2023, **celle-ci baisse de 7 points en 2024**. Le niveau de confiance remonte, il passe de 20 % en 2023 à 30 % des répondants en 2024.

## Des sentiments plus positifs en 2024

Les **sentiments positifs** (ambition, confiance, sérénité et résilience) **l'emportent de peu** face aux sentiments négatifs (incertitude, méfiance et pessimisme).

Cependant, les perspectives divergent selon l'âge et la séniorité.

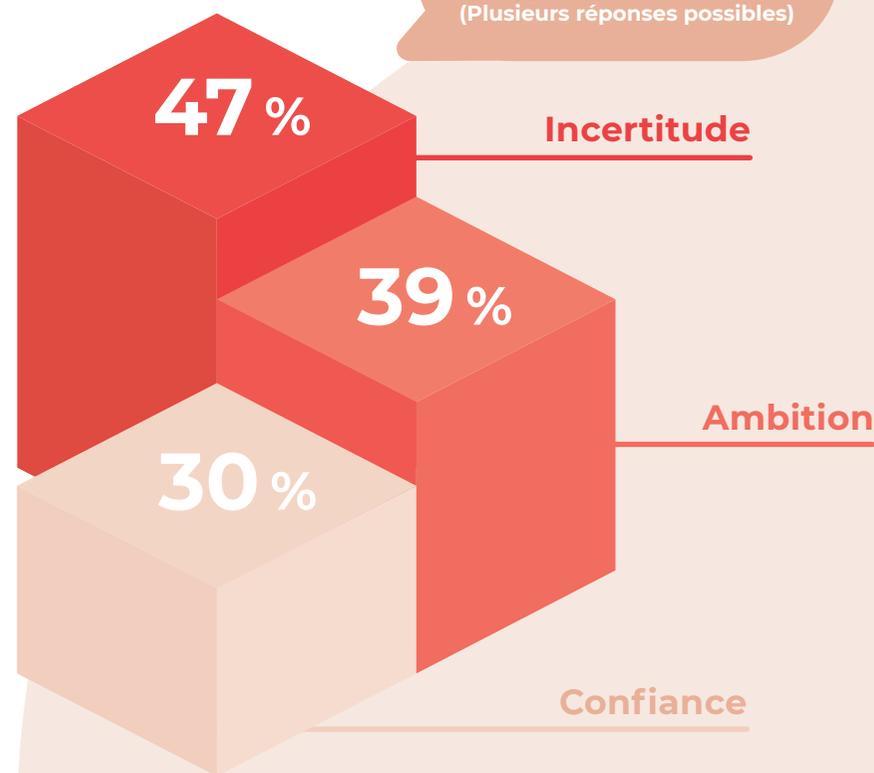
Si **les jeunes se projettent avec ambition (72 %)** dans la nouvelle année, celle-ci rime avec incertitude pour 58 % des plus de 50 ans. Quelque soit l'âge, le sentiment d'ambition a tendance à augmenter depuis la création de notre enquête.

**Les professionnels RH se projettent donc plutôt positivement** dans les grandes transformations qu'ils auront à mener dans la période à venir.



*Je suis assez ambitieuse et confiante car je prépare des examens afin d'évoluer. Si je ne m'étais pas motivée pour réussir, alors oui le futur serait plus sombre.*

Au plan professionnel, quel est votre sentiment par rapport à l'année 2024 ? (Plusieurs réponses possibles)

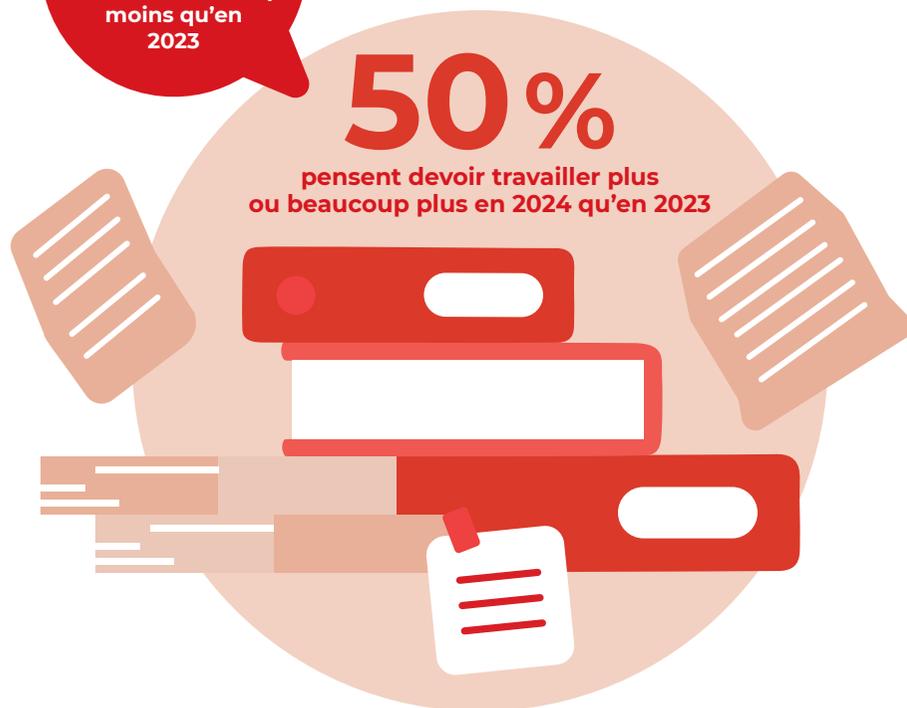


# Votre charge de travail en 2024

En 2024, vous pensez devoir travailler beaucoup plus / plus / autant / moins / beaucoup moins qu'en 2023

**50%**

pensent devoir travailler plus ou beaucoup plus en 2024 qu'en 2023



## Les professionnels RH s'attendent à nouveau à devoir travailler plus en 2024

Cette tendance est d'autant plus marquée chez les jeunes générations de RH, plus ambitieuses que leurs aînés, mais conscientes du **travail à mener pour porter les grandes transformations** tout en assurant les activités quotidiennes, souvent chronophages.

## Plus de travail pour les gestionnaires, témoin d'un manque de ressources dévolues à la fonction RH

**Ce sont les techniciens et gestionnaires RH qui s'attendent le plus à voir leur charge de travail augmenter.** Ces derniers s'attendent à devoir travailler plus ou beaucoup plus pour 51 % d'entre eux, alors que ce n'est le cas que pour 43 % des responsables RH. Cela peut témoigner des ressources limitées dont dispose la fonction RH, et qui génère un surcroît d'activité pour les équipes.

## 78 % des moins de 30 ans pensent que leur charge de travail va augmenter

Ces jeunes générations de RH, ambitieuses, sont conscientes de la réalité du métier RH. Elles savent qu'elles devront jongler entre les grands projets et les tâches du quotidien, tout en composant avec des ressources limitées. Au contraire, **les profils expérimentés (40-49 ans et plus de 50 ans) prévoient que leur charge de travail va se stabiliser en 2024.**

# Vos craintes concernant votre emploi

**Les professionnels RH sont davantage inquiets pour leur avenir que l’an dernier.** La conjoncture économique risque d’être moins favorable en 2024 qu’en 2023 et les experts des ressources humaines en sont conscients.

**43 % des professionnels RH expriment une crainte quant à leur emploi**

C’est 8 points de plus que l’an dernier ! Les RH sont en première ligne pour décrypter les réalités du marché du travail. **Or, le dynamisme de 2023 devrait subir une certaine décélération en 2024.** Celle-ci est déjà perceptible au dernier trimestre 2023. Le nombre d’offres d’emplois des cadres a d’ailleurs chuté brutalement en un an (-13 %) selon l’Association pour l’emploi des cadres (APEC).

**Un niveau de confiance en l’avenir qui varie selon le genre**

Malgré un contexte économique moins favorable qu’en 2023, **les RH restent néanmoins confiants pour 54 % d’entre eux.** Cette confiance en l’avenir est particulièrement marquée chez les hommes. 60 % d’entre eux ne s’estiment pas inquiets pour leur emploi.

*Par rapport au contexte actuel, avez-vous des craintes en ce qui concerne votre emploi ?*

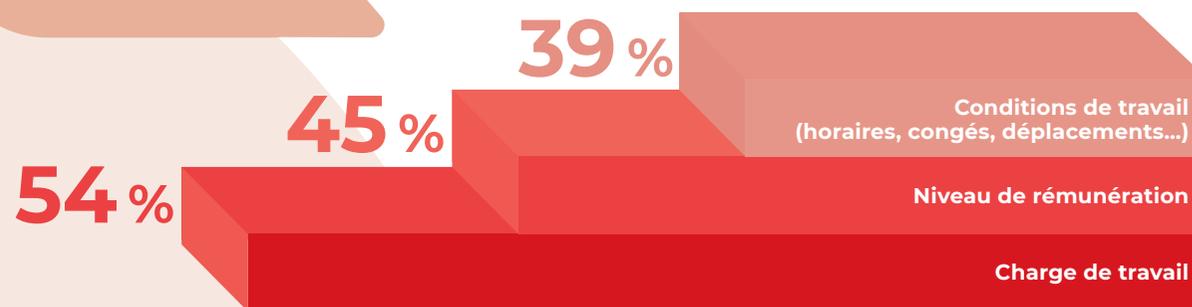
**43%**

ressentent un peu ou beaucoup de craintes pour leur emploi

**+ 8 points par rapport à 2022**

# Vos préoccupations professionnelles

Quelle seront, en 2024, vos principales préoccupations professionnelles ?  
(Plusieurs réponses possibles)



La **charge de travail, les rémunérations et les conditions de travail** sont les trois sujets principaux qui devraient préoccuper les RH pour 2024.

**54 % des professionnels RH sont préoccupés par la charge de travail à venir**

C'est 8 points de moins que l'an dernier. Cette problématique n'en demeure pas moins très vivace, surtout pour les femmes. 58 % d'entre elles sont inquiètes de la charge de travail à venir pour 2024. **La sur-activité crée de l'épuisement professionnel chez les RH**, ainsi qu'une véritable difficulté à concilier vie

professionnelle-vie privée. Dans le contexte inflationniste que nous connaissons actuellement, **les professionnels RH sont aussi préoccupés par les questions de rémunération**, en particuliers les moins de 40 ans.

**Les RH soucieux de leurs conditions de travail**

Face aux difficultés pour trouver le bon équilibre vie professionnelle-vie privée, et dans un contexte où le télétravail recule, **38 % des professionnels interrogés sont préoccupés par leur conditions de travail** en 2024. Les RH veulent en finir avec les horaires à rallonge et l'épuisement professionnel qu'il génère.

# Vos perspectives d'évolution pour 2024

**Comme l'an dernier, les professionnels RH veulent majoritairement progresser**

**47 % RH souhaitent progresser dans leurs fonctions**

et 21 % souhaitent rester dans leur poste actuel.

On constate une **volonté de mobilité accrue en 2023 :**

la part de professionnels RH qui souhaitent changer de poste ou d'entreprise augmente de 5 points (26 % en 2023 contre 21 % en 2022)

**Les envies de changement restent minoritaires**

Les envies de changement radical (reconversion professionnelle ou démission) restent très minoritaires (6 %).

Ce chiffre est très bas par rapport aux tendances nationales : les actifs français sont 2 sur 3 à envisager de changer de poste en 2023, selon une étude publiée par Meteojob.

Cela démontre que **les RH restent fortement attachés à leur métier**, malgré les difficultés liées à la charge de travail. L'humain et le bien-être des collaborateurs restent au coeur de leurs préoccupations.



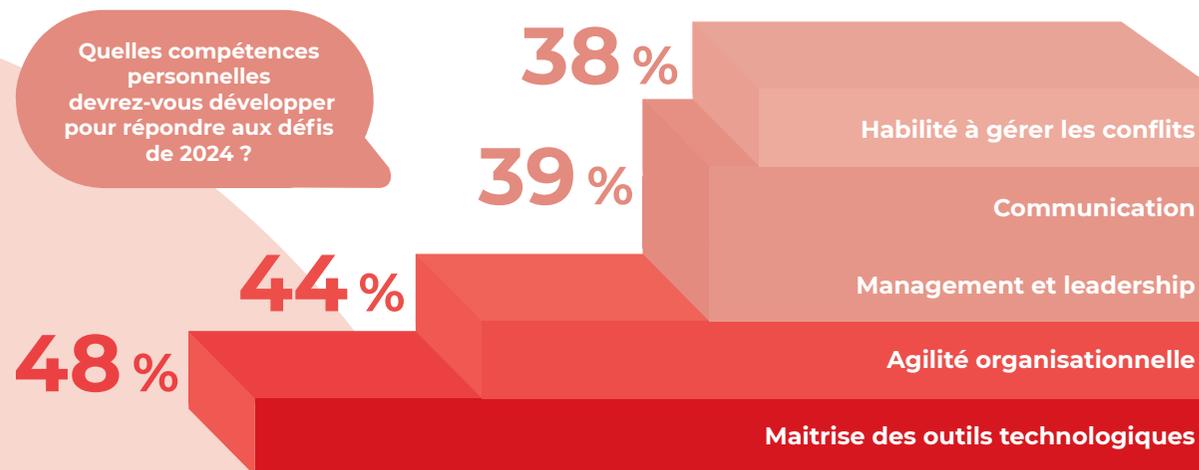
*Dans le cadre de mon emploi je suis amené à gérer de l'humain. Mais j'aimerais avoir plus de responsabilités et je n'ai pas l'impression que cela changera l'an prochain. Vu mon âge, il me sera difficile de trouver un emploi ailleurs. Du coup je reste, mais la motivation n'y est plus vraiment.*

Quelles sont vos perspectives d'évolution pour 2024 ?

**47%**

Je souhaite progresser dans ma fonction

# Vos compétences pour 2024



**Les besoins en compétences diffèrent en fonction des générations :** les plus jeunes aspirent à développer leurs soft skills tandis que les salariés plus âgés souhaitent progresser dans la maîtrise des nouvelles technologies.

**39 % des RH veulent progresser dans le domaine de la communication**

Pour répondre aux nouvelles attentes des candidats comme des collaborateurs, les professionnels des ressources humaines ont besoin de **maîtriser les nouvelles techniques de communication** pour booster leur marque employeur et recruter plus facilement. La **communication RH interne** est aussi primordiale pour mobiliser les équipes et favoriser l'engagement.

**54 % des moins de 30 ans souhaitent réaliser une formation au management**

C'est plus que la moyenne (39 %). Plus ambitieux que leurs aînés, **motivés par les challenges à mener pour réussir la transformation des entreprises**, les jeunes générations de RH envisagent de se former au leadership et au management.

**60 % des séniors souhaitent progresser dans la maîtrise des outils technologiques**

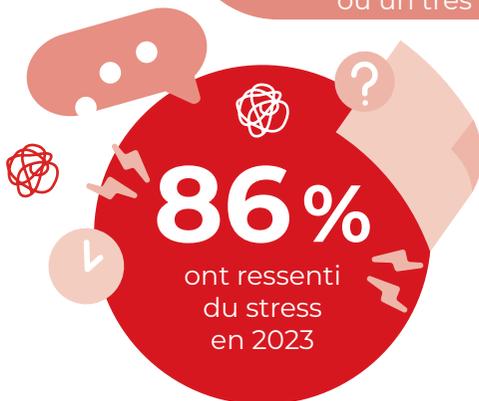
Face à **l'accélération de la digitalisation de la fonction RH**, les séniors ont besoin d'adapter leurs compétences afin de pouvoir gérer efficacement les ressources humaines via les nouvelles solutions dédiées aux RH.

# Bilan



**65%**

Des RH en 2023 ont un bon ou un très bon moral (+7 points)



**86%**

ont ressenti du stress en 2023



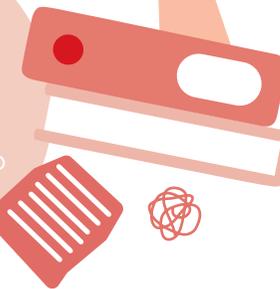
**48%**

ont développé des compétences telles que la maîtrise d'outils technologiques pour répondre aux défis



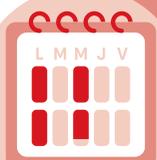
**56%**

ont travaillé plus ou beaucoup plus en 2022



**50/50**

50 % sont satisfaits de leur rémunération et 50 % sont insatisfaits.



**1,8 jour**

de télétravail par semaine (-0,8 jour par rapport à 2022)

**79%**

sont fiers de leur métier





### SIÈGE SOCIAL

38 rue de la Teillaie - CS 81826 - 72018 Le Mans Cedex 2

**Tél :** 02 43 23 09 09 • **mail :** formation@gereso.fr

### ESPACE FORMATION

22 Place de Catalogne - 75014 Paris

**Tél :** 01 42 18 13 08 • **mail :** espaceformation@gereso.fr

