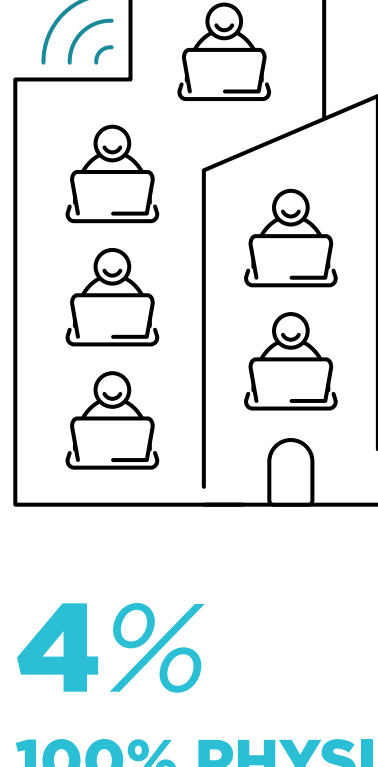


# BAROMÈTRE 2021 #2 | IMAGINONS ENSEMBLE LE FUTUR DE LA FONCTION RH !

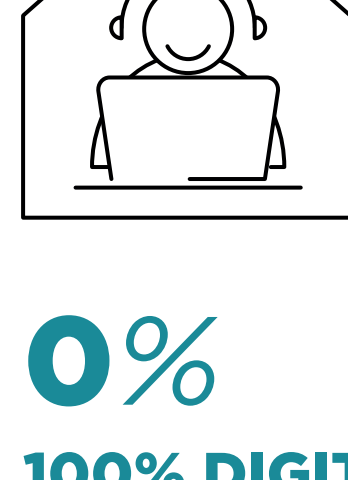
1

## LE NOUVEAU RYTHME DES ÉQUIPES EN ENTREPRISE



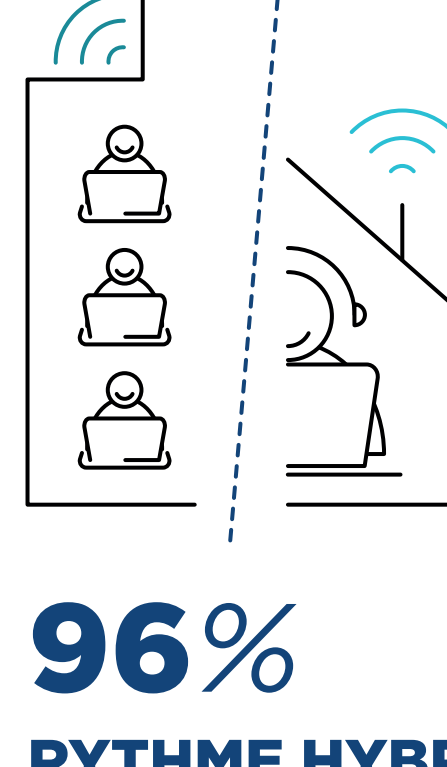
**4%**  
**100% PHYSIQUE**

Retour complet au bureau



**0%**  
**100% DIGITAL**

Obligation de télétravail complet

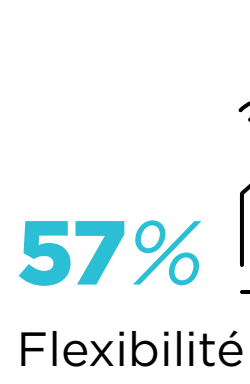


**96%**  
**RYTHME HYBRIDE**

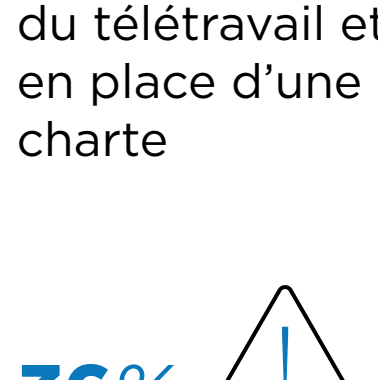
- 6% 1 jour en télétravail
- 30% 2 jours télétravail
- 18% 3 jours en télétravail
- 1% Possibilité de télétravail complet
- 20% Liberté dans le choix des jours de télétravail
- 9% Organisation à la discrétion des managers
- 7% Mise en place du Flex-office

## LES CHANGEMENTS MAJEURS POUR ACCOMPAGNER CES NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

2



**69%**  
Nouvelles mesures et protocoles sanitaires adaptés



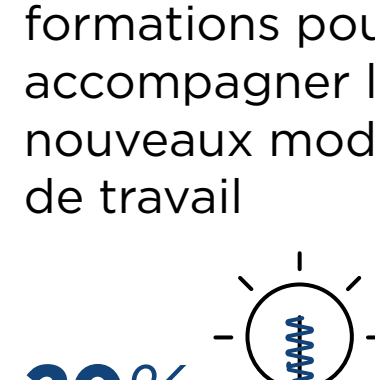
**57%**  
Flexibilité au niveau du télétravail et mise en place d'une charte



**52%**  
Enquêtes approfondies auprès des collaborateurs pour comprendre les attentes



**51%**  
Sensibilisation du management intermédiaire, feedback continu, suivi renforcé



**50%**  
Mise en place de formations pour accompagner les nouveaux modes de travail



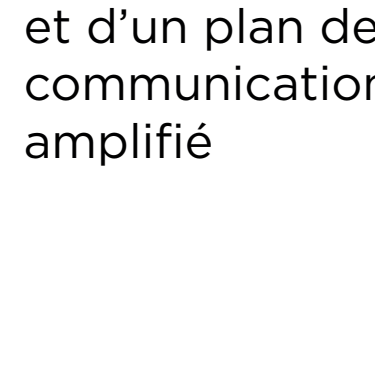
**36%**  
Contrôle renforcé des risques de cybersécurité



**30%**  
Investissement dans de nouveaux outils digitaux pour fluidifier l'expérience collaborateur



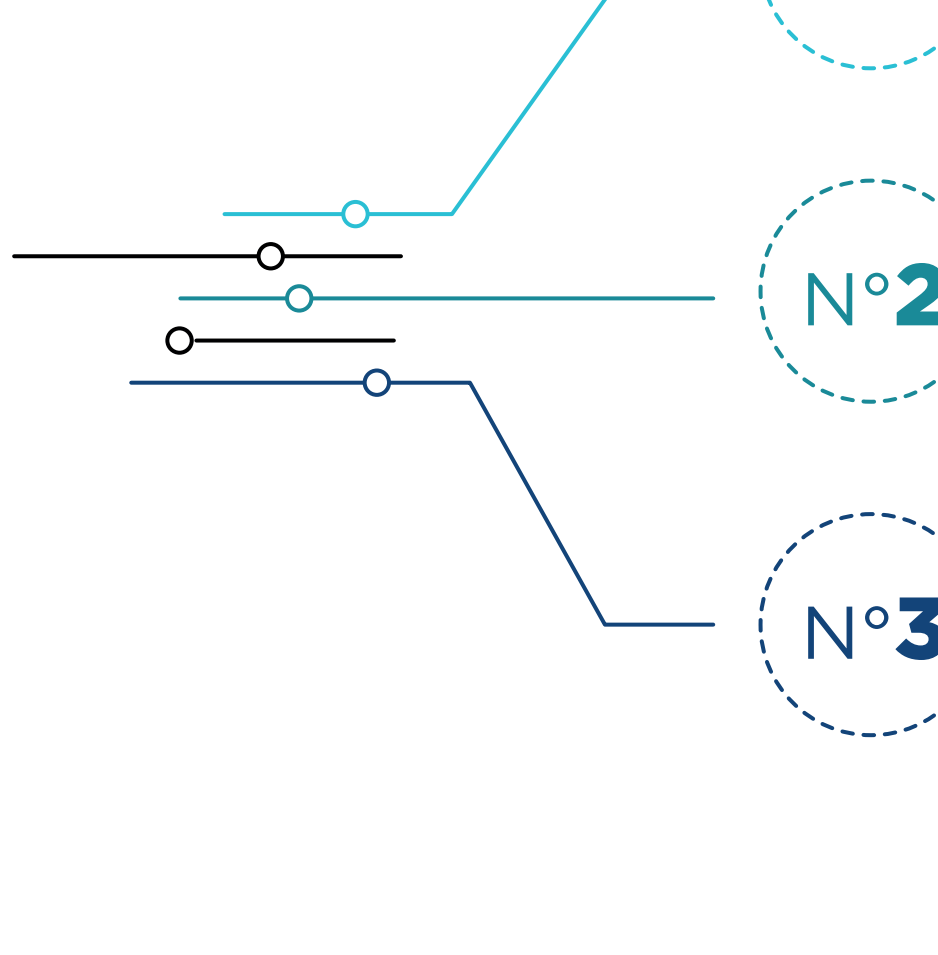
**23%**  
Animation de communautés et de groupes d'intérêts, mise en place de rituels



**20%**  
Création d'une cellule d'accompagnement et d'un plan de communication amplifié

3

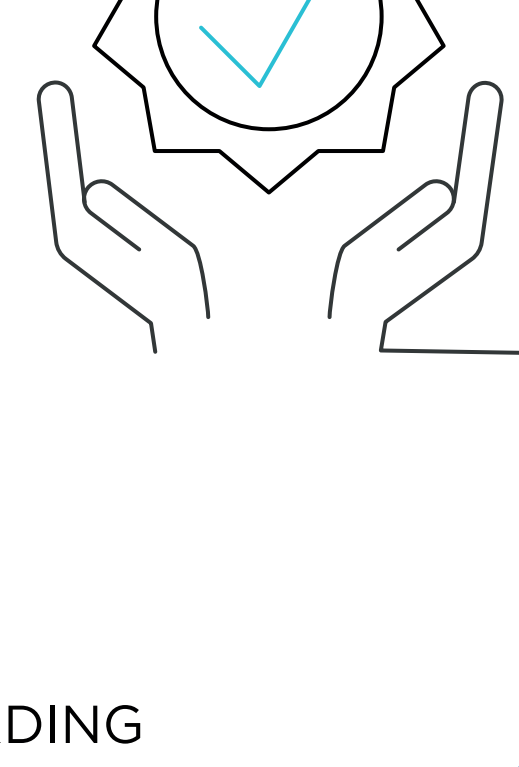
## LES GRANDES PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT POUR 2022



**72%**  
LA DIGITALISATION DES PROCESSUS

**51%**  
LE DÉVELOPPEMENT DU DIGITAL LEARNING

**49%**  
LE DÉVELOPPEMENT DES PROCESSUS D'ON-BOARDING



## LES PRINCIPAUX CHALLENGES POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOIS DE DEMAIN

4

**66%**  
Identifier les compétences essentielles nécessaires pour atteindre les objectifs de l'organisation



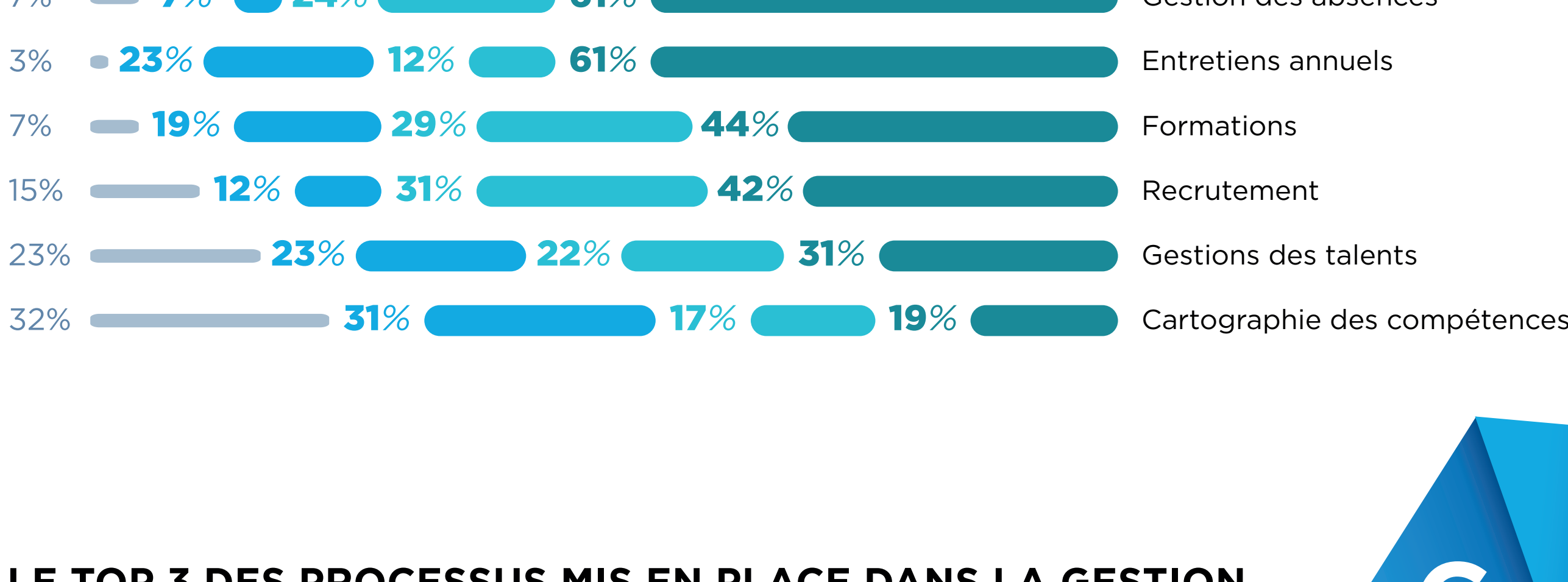
**54%**  
Déployer une stratégie et la décliner en plusieurs initiatives concrètes (formations, mobilité, recrutement)

**42%**  
Définir une stratégie pour combler les lacunes de compétences identifiées

**35%**  
Cartographier clairement les capacités actuelles des collaborateurs

5

## LE NIVEAU DE DIGITALISATION DES PROCESSUS DANS LES ORGANISATIONS



## LE TOP 3 DES PROCESSUS MIS EN PLACE DANS LA GESTION DES TALENTS

6

**89%**  
Développement des compétences et formation

**85%**  
Mise en place d'entretien annuel

**73%**  
Évaluation de la performance

7

## LA SATISFACTION DE LA POLITIQUE DE MOBILITÉ INTERNE

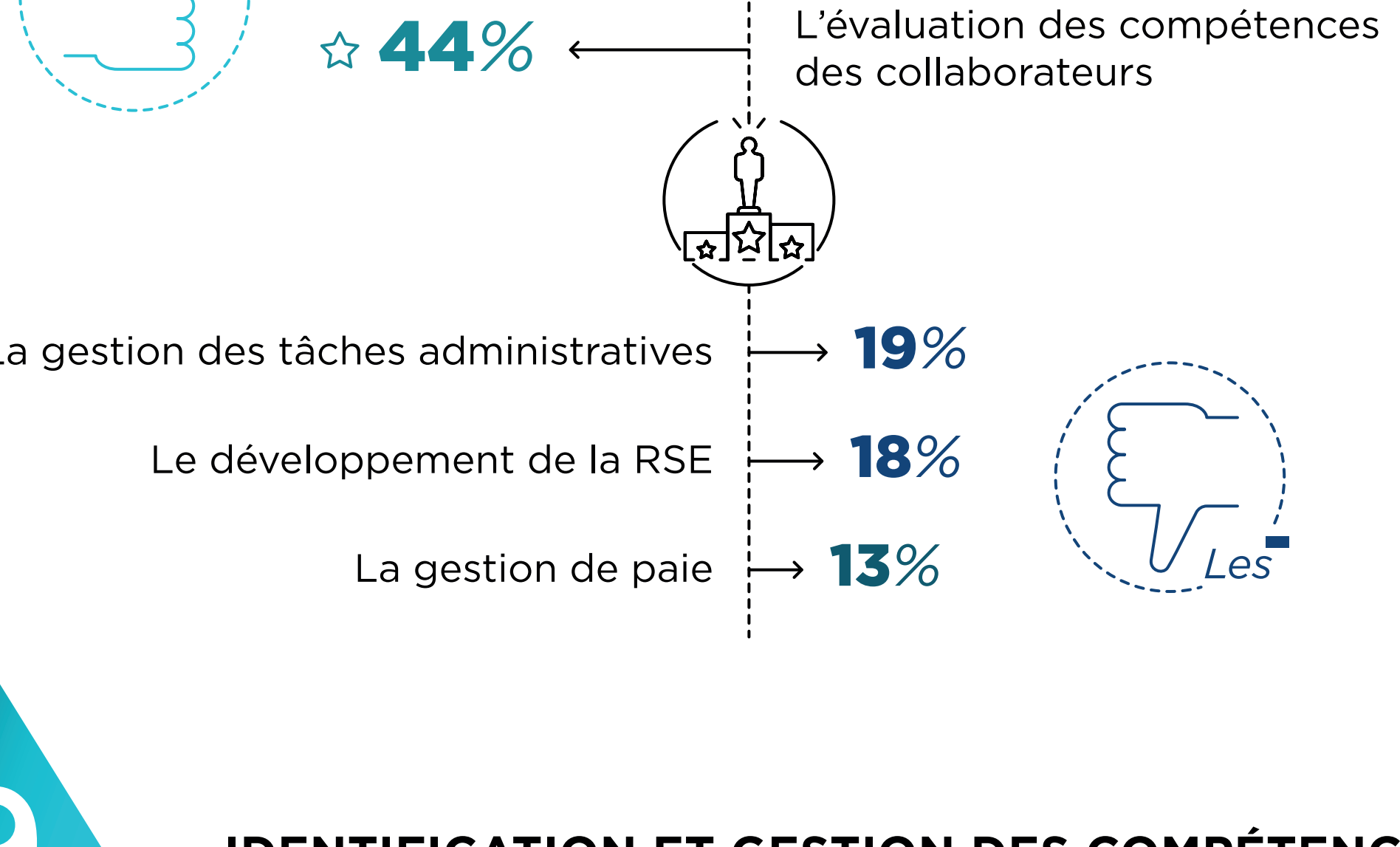
**8%**  
NOUS N'EN AVONS PAS

**39%**  
PAS OU PEU SATISFAIT

**53%**  
SATISFAIT VOIRE TRÈS SATISFAIT

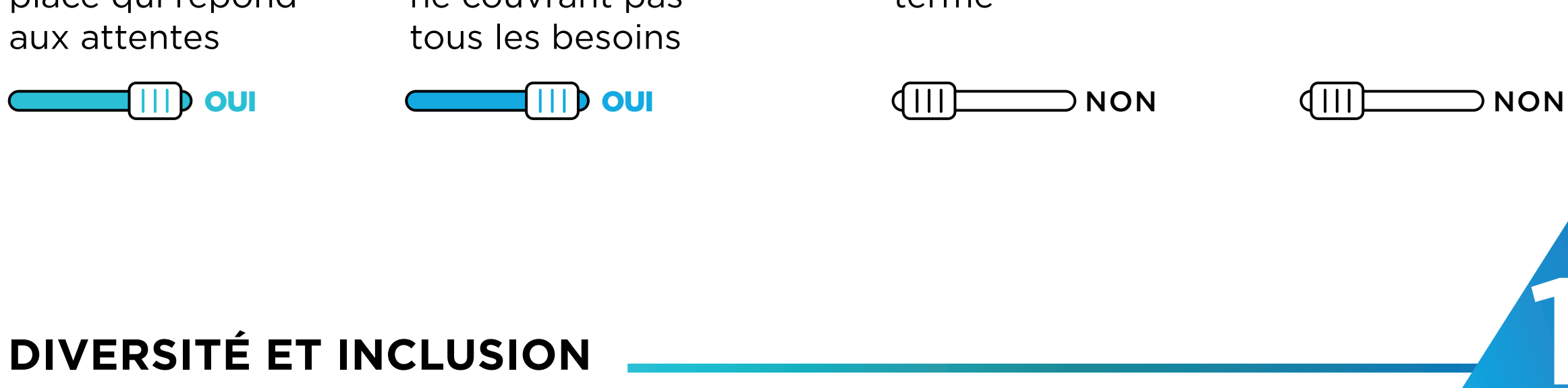
## LES MISSIONS PRIORITAIRES DE LA FONCTION RH

8



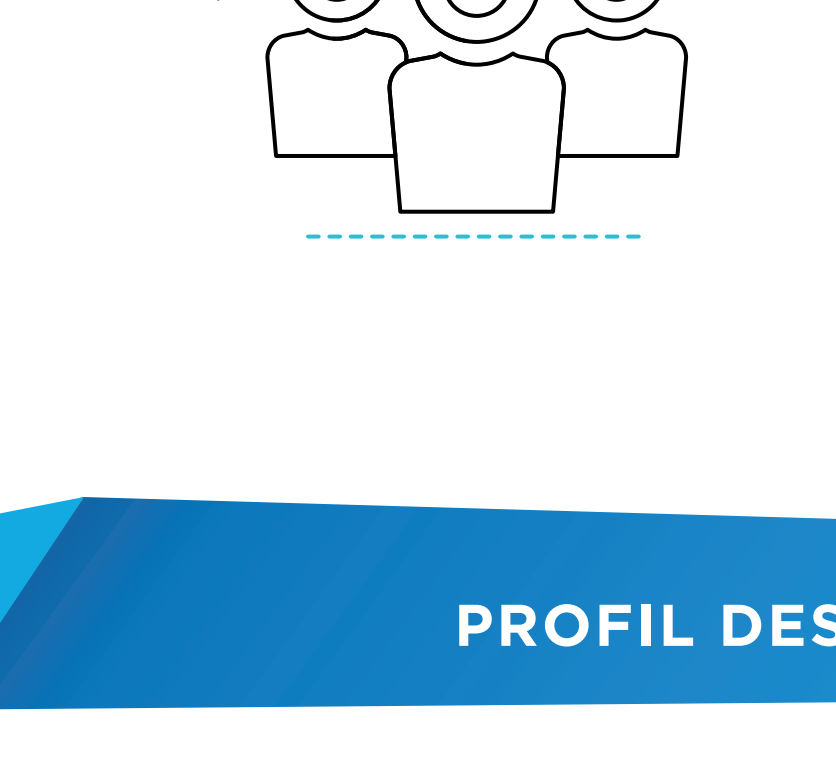
9

## IDENTIFICATION ET GESTION DES COMPÉTENCES DES TALENTS



## DIVERSITÉ ET INCLUSION

10



**44%**  
DES ENTREPRISES DÉCLARENT AVOIR ENCORE DES EFFORTS À FOURNIR EN TERMES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

## PROFIL DES ORGANISATIONS RÉPONDANTES

(180 répondants)

