Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 novembre 2026

3 ans après le début de la crise sanitaire, 94% des entreprises disposent d'une politique de télétravail



Les DRH ont tourné la page de la crise sanitaire et le télétravail est désormais devenu la norme au sein des entreprises avec des règles bien établies pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et répondre aux attentes des salariés et candidats. Optimistes en 2022, les DRH se montrent prudents en 2023 tout en faisant preuve de détermination. C'est ce que révèle la nouvelle édition du Baromètre des DRH* réalisée par WTW, ABV Group et RH&M.

« En 2023, les DRH doivent s'adapter à la volatilité croissante de l'environnement des entreprises et se focaliser sur la gestion de l'humain tout en ayant à cœur d'accompagner la transformation de leur organisation, souligne Laurent Termignon, directeur de l'activité Work & Rewards chez WTW. Ils pilotent la contribution de leur fonction dans une double échelle de temps : le court terme avec le climat social, l'impact de l'inflation, les enjeux d'attractivité tout en l'inscrivant dans la durée sur les thématiques de la RSE, du climat voire de la question du partage de la création de valeur. Plus que jamais, les DRH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 novembre 2026

confirment ainsi leur rôle à la fois stratégique et opérationnel dans la conduite des entreprises. »

Changement du rapport au temps
« Le rapport au temps a changé. Les temps stratégiques et opérationnels se sont réduits ; le temps des organisations se réduit aujourd'hui, ajoute Damien Riso, directeur associé d'AVB Group. Les salariés s'adaptent et attendent des entreprises qu'elles s'adaptent en retour. Si 80% des DRH font de la maîtrise des coûts un enjeu extrêmement important, ils mettent aussi en valeur que la transformation des entreprises passe par cette gestion de l'humain. Et cette édition 2023 du Baromètre des DRH témoigne de ces changements ! »

Parmi les principaux enseignements de cette édition :

- Pour 83% des DRH (vs 93% en 2022), soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise reste la première priorité de leur fonction et même une priorité absolue pour 62% d'entre eux. Dans un marché du travail dynamique, rendre plus attractive leur entreprise arrive en deuxième position (52%), suivi par l'amélioration de l'expérience salarié qui reste capitale pour 39% (vs 53%) des DRH.
- La transformation de l'entreprise passe pour 64% des répondants (vs 78%) par la mise en place d'une organisation favorisant l'innovation et l'agilité. La dématérialisation des tâches et la robotisation (44% vs 46%), ainsi que la mise en place d'une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ou de Strategic Workforce Planning (44% vs 52%) arrivent ensuite. A 40%, la redéfinition de la culture d'entreprise connaît une augmentation de 7 points par rapport à 2022.
- En matière de RSE, Diversité et Inclusion, les DRH se mobilisent toujours en tout premier lieu sur la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs (85% vs 87%). La promotion de l'inclusion, l'équité et la diversité (77% vs 83%) reste également une priorité absolue. L'amélioration de la transparence et de la gouvernance (46% vs 38%) occupe la 3ème position.
- Trois thématiques occupent une place privilégiée dans la politique de gestion des talents, considérées chacune comme très importantes par 88% des DRH : l'engagement et la fidélisation des collaborateurs, l'attractivité et la marque employeur, ainsi que le développement des compétences. Dans un contexte de marché de l'emploi dynamique et concurrentiel, les DRH ont à cœur de faire progresser l'expérience de leurs salariés et de l'inscrire dans la durée.
- En termes de politique de rémunération, en lien avec le contexte inflationniste et l'impact sur le pouvoir d'achat, 74% des DRH considèrent la gestion du salaire de base comme la priorité de l'année 2023, un score en forte progression (62% en 2022) ; la part variable et la rémunération de la performance (64% vs 63%) passe en deuxième position, suivi de près par l'équité de traitement entre les salariés (64%). L'égalité Femmes / Hommes (57% vs 64%) et la rémunération des compétences ou des métiers en tension (53% vs 74%), demeurent présentes dans les préoccupations de plus de la moitié des DRH mais avec des scores inférieurs. Pour faire face aux conséquences de l'inflation sur la rémunération, 74% des DRH envisagent le ciblage sur les populations critiques.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 novembre 2026

- Concernant l'efficacité de la fonction RH, la qualité du dialogue social reste l'enjeu majeur pour les DRH, en baisse néanmoins de 7 points (70% vs 77%). Les priorités se portent ensuite sur l'évolution de la fonction RH, notamment sur le volet digital pour les deux tiers des répondants, avec l'évolution du SIRH (stable à 67%), l'analyse des données RH (65% vs 61%), et la digitalisation des processus RH (60% vs 63%). Le recrutement (76% vs 75%) est pour les DRH le processus RH à digitaliser en priorité.
- L'absentéisme impacte l'engagement des collaborateurs selon 75% des DRH mais aussi l'organisation et la gestion des ressources (62%), et génère des risques psychosociaux (62%). Pour le réduire, les DRH privilégient l'amélioration de l'environnement de travail (71%), l'écoute des salariés (69%), la prévention (64%), ainsi que la formation et la sensibilisation des managers (56%).
- Pour 2023, les DRH anticipent clairement une croissance moins forte du recrutement même si elle reste en tête des réponses (47% vs 61% en 2022). Les anticipations économiques pourraient être la première cause de ce ralentissement attendu du recrutement.
- 94% des PME, ETI et Grandes Entreprises disposent d'une politique ou d'un ensemble de principes pour organiser le télétravail ; 54% des entreprises l'ont définie en 2020 ou avant, 40% en 2021 et 2022. Seules 6% des organisations n'ont déployé aucune mesure.
- Selon les DRH, le télétravail permet d'améliorer l'attractivité de l'entreprise (87% vs 82%), et de favoriser un meilleur équilibre de vie pour les salariés (79% vs 81%). Ces résultats montrent que ce mode de travail s'installe durablement comme facteur d'attraction et de rétention.
- Cependant pour 87% des DRH, le télétravail n'apporte rien à la collaboration (lien social, esprit d'équipe, innovation collective…), voire la dégrade. En outre, s'ils sont 32% à affirmer que cette pratique a permis d'améliorer la productivité, 62% estiment que son impact est très faible.
- Pour 59% des participants, la politique est de deux jours de travail à distance par semaine alors que 17% proposent 3 jours. Seuls 12% n'envisagent qu'une journée alors que 8% ont opté pour 5 jours. La semaine condensée en quatre jours, plus contraignante à mettre en place, fait peu partie des mesures prises (3%).
- 96% des entreprises ont pris position concernant l'indemnisation ou non des salariés en télétravail. Ainsi, si 50% (vs 51%) d'entre elles n'ont pas prévu d'indemniser leurs télétravailleurs, 46% (vs 35 %) ont l'intention d'instaurer une compensation.
- Selon les DRH, la situation géopolitique (34%) et les phénomènes de grande démission et de quiet quitting ou démission silencieuse (30%) sont les thématiques qui influencent le plus le climat de l'entreprise en 2023.

« Comme nous pouvons le constater à la lecture des résultats 2023 du Baromètre des DRH, les injonctions sont grandissantes pour les DRH, tenus plus que jamais de résoudre l'équation développement économique et développement des femmes et hommes de l'entreprise, dans un monde subissant de grandes ruptures. Nous commencions seulement à comprendre que nous vivions dans un monde 'VUCA' (Volatile et incertain, complexe et ambigu), et le monde glisse tout schuss vers un univers

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 7 novembre 2026

'BANI' (Brittle –fragile-, anxieux, non linéaire et incompréhensible). Les enjeux en sont d'autant plus lourds de conséquences, le champ d'actions du DRH plus étendu et ses responsabilités plus grandes » conclut Delphine Lancel, directrice associée du groupe RH&M.

* *Méthodologie : L'édition 2023 du Baromètre des DRH a été menée du 1 décembre 2022 au 31 janvier 2023 à l'aide d'un questionnaire en ligne auquel 108 DRH d'entreprises de toutes tailles et industries confondues ont répondu.*