Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Fidélisation et qualité de vie au travail, les priorités des RH en 2025



Face à un marché de l'emploi en mutation et à une instabilité économique persistante, les professionnels des ressources humaines recentrent leurs priorités. L'édition 2025 du baromètre Les RH au quotidien, réalisée par les Éditions Tissot et PayFit auprès de plus de 800 répondants, en janvier et février 2025, met en évidence deux enjeux majeurs : la fidélisation des salariés et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Alors que la pression sur les RH s'accentue, notamment en raison d'une charge administrative croissante, l'étude révèle également une montée en puissance progressive de l'intelligence artificielle comme solution potentielle pour alléger certaines tâches.

Cette 8ème édition du Baromètre Editions Tissot x PayFit met en valeur 3 tendances fortes :

1/ Fidéliser les salariés : un enjeu majeur pour 2025

Après plusieurs années marquées par des difficultés de recrutement, la fidélisation des salariés devient

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

une priorité pour 63% des RH. La hausse du taux de chômage en 2024 (+3,5 % en France hors Mayotte) redéfinit les enjeux du marché du travail. Résultat : le recrutement, autrefois prioritaire, recule à la 4e place des préoccupations RH (cité à 54%, -5 points vs 2024, -15 points vs 2023).

2/ Qualité de vie au travail : une attente forte des salariés

C'est la première inquiétude des salariés (citée à 76%), qui expriment auprès des RH répondants l'importance d'un environnement de travail propice à mieux prévenir les risques psychosociaux et à préserver leur santé mentale. Une tendance en lien avec les résultats d'une récente étude1 qui en fait même une priorité pour 92% des salariés interrogés. Les RH entendent cette demande avec 61% d'entre eux (+7 points vs 2024) qui comptent renforcer leurs actions sur ce sujet en 2025.

3/ Hausse des rémunérations et du télétravail : des sujets en perte de vitesse

Côté rémunérations, malgré des attentes fortes de 66% des salariés (+2 points par rapport à 2024) qui considèrent ce sujet comme un enjeu clé, la prudence est de mise face à l'instabilité économique et au ralentissement de la croissance. Les négociations et revalorisations salariales se placent seulement à la 6ème place des sujets de mobilisation des RH en 2025, en recul de 7 points par rapport à 2024.

La proportion d'entreprises n'ayant prévu aucune action salariale, qu'elle soit individuelle ou collective, passe de 5% en 2024 à 27% en 2025. Loi Partage de valeur oblige, seuls les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation) résistent avec 32% des entreprises qui annoncent les maintenir, un niveau proche de celui de 2024 (34%).

Autre point qui a beaucoup occupé les RH ces dernières années : le télétravail. Si la France est loin du grand bond en arrière voulu par les nouveaux gouvernants américains, la flexibilité semble néanmoins atteindre un plateau. 69% des entreprises n'ont pas fait évoluer leur politique de télétravail, et 13% ont même restreint son accès. Seules 12% des entreprises ont assoupli leurs règles, un chiffre en nette baisse par rapport à 2024 (-9 points).

Comment les RH font face aux défis du quotidien ?

● Entre passion pour le métier et épuisement

En 2025, plus de la moitié des RH (51%) a choisi la profession pour sa dimension humaine, loin devant l'aspect administratif et organisationnel (26%) et l'accompagnement des grandes orientations de l'entreprise, qui connaît un net recul (23% en 2025 contre 31% en 2022). L'engouement pour le métier reste fort puisque 7 RH sur 10 se voient toujours exercer cette profession dans 10 ans.

Mais les RH expriment un fort sentiment de fatigue et de frustration. 81% se déclarent proches de l'épuisement, et 76% ressentent une frustration croissante, notamment en raison du poids des tâches administratives qui représentent toujours une part importante de leur quotidien (au détriment de la qualité de travail et de l'évolution des salariés).

Parmi les raisons invoquées, le manque de temps et de ressources reste la 1ère difficulté pour les RH (57%), suivie par le manque de budget cité par 40% d'entre eux en 2025, soit 16 points de plus qu'il y a 3 ans;

Autre raison de ce sentiment de frustration, le manque de reconnaissance devient préoccupant et s'accentue au fil des ans (32% en 2025, 11 points de plus qu'en 2022). Ces tendances persistent, voire s'accentuent depuis plusieurs années, et font plonger le niveau de motivation des RH (-7 points en 1an et -10 points en 3 ans).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

● L'Intelligence Artificielle, solution potentielle pour les RH ?
Alors que les outils digitaux sont désormais largement utilisés par les RH, l'intelligence artificielle fait tout juste son entrée dans les services RH. Son adoption reste encore très progressive avec 17% seulement qui déclarent l'utiliser régulièrement. 33% des RH qui ne l'utilisent pas encore envisagent néanmoins de le faire à court ou moyen terme, pour optimiser leur travail.
Face à des budgets contraints, l'IA pourrait bien représenter une solution pour mieux concilier les enjeux humains du métier et sa dimension administrative.
« Les résultats du baromètre démontrent à nouveau à quel point on peut parler de vocation dans la fonction RH, explique Marie-Alice Tantardini, DRH de PayFit. Mais ils révèlent aussi un paradoxe : alors que la fidélisation et la qualité de vie au travail sont les priorités exprimées pour 2025, les équipes RH restent submergées par des tâches administratives – la charge restant trop importante malgré un usage digital en constante progression. Il est urgent de leur redonner du temps, pour qu'elles puissent le réinvestir dans ce qui compte vraiment. »
« Dans un environnement où les réglementations sociales se complexifient et où l'instabilité économique pèse sur les entreprises, les RH se retrouvent en première ligne pour répondre à deux défis cruciaux : améliorer la qualité de vie au travail et renforcer la fidélisation des talents, complète Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot. Pourtant, leur temps est trop souvent accaparé par des contraintes administratives et juridiques. Aux Éditions Tissot, notre mission est plus que jamais de leur simplifier l'application du droit social, avec des outils et des contenus clairs, concrets et immédiatement opérationnels. Parce qu'un RH bien armé est un RH qui peut pleinement jouer son rôle stratégique. »

Recrutement, fidélisation, rémunération : les nouvelles priorités RH dans un marché du travail en évolution

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Les Editions Tissot et PayFit publient leur 6ème baromètre « Les RH au quotidien*». Alors que la crise sanitaire s'éloigne, les sollicitations internes continuent de s'accentuer et les moyens pour y faire face ne suffisent pas. En 2023, si le recrutement de talents et leur fidélisation sont en tête des sujets qui mobilisent les professionnels RH, la question du pouvoir d'achat et de la revalorisation des salaires s'invite dans leurs chantiers prioritaires.

Fidélisation et recrutement : les défis émergents en 2022 persistent en 2023

Accompagnateurs de la relance, les RH sont les premiers capteurs des évolutions de la société qui infusent dans l'entreprise. Or, recruter et fidéliser les salariés suppose de penser un package global qui garantisse une meilleure qualité de vie au travail, des salaires attractifs, et un accompagnement personnalisé de formation et d'évolution professionnelle.

Dans un contexte de baisse du chômage et d'envie de reconversion, l'heure est à la fidélisation des salariés en place. Près des deux tiers des RH (67 %), + 11 points par rapport à 2022, prévoient d'intensifier leurs actions pour retenir les talents.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Après une année marquée par l'apparition de tensions sur de nombreux métiers, la difficulté à recruter va continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien des professionnels RH. Mais la situation se stabilise, et la proportion des RH qui la placent en tête de leurs priorités 2023 baisse : – 6 points par rapport à 2022 (69 %).

Pour relever ces défis, les RH ont prévu d'actionner un panel de leviers qui diffèrent en fonction de l'objectif.





Parmi eux, la formation est considérée par près de la moitié des RH (47%) comme un moyen efficace de retenir les talents. Sur le front du recrutement, 43% d'entre eux se préparent à amplifier un travail sur la marque employeur.

Qualité de vie au travail et rémunération : les nouvelles attentes des salariés dans un contexte inflationniste

Conséquence des transformations post-Covid et d'un contexte inflationniste grandissant, et selon les RH, les salariés placent en tête de leurs attentes la qualité de vie au travail (74%) et la rémunération (62%), +13 points par rapport à 2022.

- L'hybridation du travail, la possibilité pour le collaborateur d'exercer en télétravail et/ou sur site, est au cœur des dispositifs que les RH ont choisi de privilégier. 39% d'entre eux misent sur cette souplesse pour fidéliser les salariés et 35% pour recruter.
- Le sujet de la revalorisation des salaires devient incontournable. En 2023, 51% d'entre eux l'estiment indispensable pour encourager les salariés à rester dans l'entreprise et 36% pour soutenir leurs actions de recrutement.

Dans ce nouveau contexte, la formation et la gestion des carrières et des compétences reculent de 5 points par rapport à 2022, mais restent, selon les RH, le troisième sujet de préoccupation des salariés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Des professionnels RH qui manquent de temps et de ressources

Les RH ont repris leurs marques. Seulement 10 % d'entre eux pensent que la gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (arrêts maladie, isolement …) va encore les occuper en 2023 (contre 35% en 2022 et 80% en 2021).

Pourtant, 62% des professionnels RH déclarent toujours manquer de temps et de ressources pour mener à bien leurs différents projets.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



- 79% d'entre eux déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés, 70% par la direction et 71% par les managers en 2022. Et ils sont 97 % à penser que le niveau de sollicitations internes sera équivalent et même supérieur en 2023.
- Le manque de budget, qui était beaucoup moins problématique ces dernières années, est de nouveau un sujet de préoccupation pour 34% des RH, +10 points par rapport à 2022. Il se fait notamment sentir pour renforcer les ressources internes dans les services RH.

Ils s'appuient néanmoins massivement sur les outils digitaux. 82% des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux pour la paie et le recrutement dans leur fonction RH. Mais le manque de budget est un frein à l'utilisation généralisée de ces solutions, souvent perçues comme trop chères (62%).

« Le marché du travail continue d'évoluer à un rythme rapide, et les professionnels RH sont confrontés à des défis persistants en matière de recrutement et de fidélisation des talents. Chez PayFit, nous sommes convaincus que les outils numériques sont une solution clé pour aider les RH à relever ces défis et à gérer leurs tâches quotidiennes plus efficacement, leur permettant ainsi de se concentrer sur l'essentiel : la gestion des ressources humaines et la création de valeur pour les salariés et l'entreprise.» conclut Amaury Lelong, Directeur Général France de PayFit.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Un manque de reconnaissance qui n'entame pas l'engagement professionnel

« La fonction RH est toujours aussi méconnue et non reconnue. Centre de coût pour les dirigeants, gestionnaire administratif pour les opérationnels, le RH exerce en fait une multitude de métiers à lui seul. », déplore un des répondants de cette enquête.

Un constat posé depuis plusieurs années. Le quotidien devient de plus en plus difficile pour deux tiers des RH qui se sentent peu ou pas soutenus par leur direction et 80% qui se déclarent proches de l'épuisement.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur l'accompagnement des salariés, la réalité de leur quotidien n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : plus d'un sur deux (56%) consacre au moins la moitié de son temps à des tâches administratives.

La dimension humaine et sociale reste néanmoins le moteur de leur engagement. Plus de 9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien, ce qui leur permet de rester motivés. La passion du métier résiste : 70 % d'entre eux déclarent vouloir toujours l'exercer dans 10 ans (+ 4 points qu'en 2022) !

«Dans un contexte où le rapport au travail a profondément muté, les RH se vivent plus que jamais comme des chefs d'orchestre, chargés d'harmoniser les attentes des salariés et celles de la direction. Pour leur permettre de jouer pleinement ce rôle, notre volonté aux Éditions Tissot est de les soulager des aspects

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

juridiques et administratifs chronophages. Il en va de l'équilibre de ceux qui sont justement responsables de celui des autres.» analyse Caroline Acs, Directrice générale des Editions Tissot.