

Ecrit par le 5 décembre 2023

«Quand faut-il s'intéresser à l'organisation de ses services ?»



Le mandat de maire ou de président d'EPCI est déjà bien engagé et à mi-parcours, il est toujours intéressant de procéder à un bilan formel de son organisation. Qu'on l'appelle diagnostic de fonctionnement ou bilan organisationnel ou encore de manière un peu usurpée, audit organisationnel, la tâche consiste à vérifier auprès des directions et des services si leur manière de fonctionner correspond à la volonté politique et si des moyens d'améliorer les processus de production existent.

Et pratiquement cela ressemble à quoi ?

Pour ma part, et cette méthode n'engage que moi bien entendu, je procède à des entretiens individuels. Individuels, car pour que la parole soit la plus libre possible, il faut bien trouver un moyen de mettre en confiance. La parfaite confidentialité des entretiens rassure la plupart du temps. Ces entretiens sont assez longs. Il faut dire que je parle beaucoup, mais mon avis est que si l'on veut se montrer digne de

Écrit par le 5 décembre 2023

confiance, il faut donner un peu aussi.

« Pour que la parole soit la plus libre possible, il faut bien trouver un moyen de mettre en confiance. »

Au cours de dialogue assez libre, on évoque autant que faire se peut les procédures utilisées, les méthodes de travail habituelles, on y teste la transversalité, le niveau de délégation acquis, et on y repère les stratégies mises en place pour éviter ou pour contourner les plus gênants des 'process' ou des autorités.

On peut retenir à ce sujet deux phénomènes assez commun : d'abord l'élaboration de stratégie individuelle visant à réduire la dépense énergétique de l'agent pour arriver à ses fins (cette dépense énergétique est à prendre dans le sens freudien du terme à savoir la recherche de l'utilisation la plus profitable à l'agent de sa propre énergie libidinale, dans le but, de maximiser son plaisir et de diminuer toute forme de souffrance ou d'accéder à son 'désir').

« Il recherche l'efficience, c'est à dire l'économie des moyens pour atteindre ses buts. »

Autrement dit, il maximise à son profit toute procédure mise en œuvre dans le but de remplir l'objectif qui lui a été fixé par sa hiérarchie. En ce sens, en sus de rechercher l'efficacité, c'est à dire l'atteinte des buts fixés, il recherche l'efficience, c'est à dire l'économie des moyens pour atteindre ses buts.

Il est assez remarquable de constater que la plupart du temps cette recherche d'économie est étayée par de les principes fondateurs du service public (l'intérêt général, la continuité de l'action administrative etc.) et ce, de toute bonne foi. Néanmoins ce rappel aux grands principes de l'action administrative n'empêche pas certaines dérives dont nous reparlerons plus tard.

Ensuite, nous trouvons systématiquement, une stratégie de groupe. En effet, le service ou la direction, constitué en tant que groupe homogène élabore lui aussi, de manière plus ou moins directe une stratégie visant la recherche de l'efficacité et de l'efficience et donc la moindre dépense d'énergie.

Cette stratégie quand elle est consciente, c'est-à-dire volontaire et objective, prend parfois la forme d'un projet de service, rarement il est vrai. Plus généralement, cette stratégie s'est constituée avec le temps, par petites touches. Parfois de manière positive : des procédures et une organisation sont mises en place de manière à servir un but formalisé sous forme d'objectifs.

Parfois de manière négative en interprétant les voies possibles pour accéder à son objectif de manière à assurer de sa probité, de la légalité de son action et du sérieux de son intention et non plus dans un but d'efficacité pure : bref, en se couvrant.

Écrit par le 5 décembre 2023

« Une partie de l'énergie d'un service est dépensée dans le but de justifier de sa propre existence. »

C'est ici que l'on retrouve les procédures qui multiplient les validations, les signatures de responsables, d'élus, de directeurs, voire même de Maire ou de Président. Cette itération rassurante a donc comme fonction principale de montrer que le travail est bien fait. Elle a cependant une autre fonction. Elle permet de légitimer une certaine partie du travail du service et donc les moyens devant lui être alloués.

J'ai ainsi pu constater à de nombreuses reprises qu'une partie de l'énergie d'un service est dépensée dans le but de justifier de sa propre existence. En émettant des critères d'excellence qui n'ont qu'un rapport ténu avec la mission principale, il organise une partie de la dépense énergétique qui vise à faire se dépenser l'énergie présente. En d'autres termes, le calcul est le suivant : nous sommes 5 je dois donc trouver du travail à faire pour 5, même si la réalité du travail de mon service n'est égal qu'à 4.

Vous savez c'est la fameuse peur de manquer qui fit pendant des années dépenser aux services l'intégralité de leur budget de fonctionnement pour ne pas que celui-ci se voie dégradé, c'est à dire baissé l'année d'après. Si le hasard a fait que je me retrouve avec un agent supplémentaire, une partie de ma stratégie va être de lui trouver du travail à faire, sans que ce travail ne soit en fait nécessaire à l'atteinte de mes objectifs. Au lieu de faire profiter de cette 'ressource' la collectivité, c'est à dire potentiellement un service en manque de personnel, je garde pour moi ladite ressource et l'occupe à faire des trucs, plus ou moins utiles, plus ou moins demandés.

On peut imaginer que plusieurs années de ce régime peuvent mener à de sérieuses dérives.

« Ce qui ajoute à la difficulté de procéder à la transformation. C'est que ça résiste. »

Ceci étant dit, je ne suis pas dans le jugement. J'ai connu assez de mécanismes plus ou moins conscients, élaborés par les services et les individus qui les composent pour savoir que la plupart du temps, tout ceci est fait en toute bonne foi.

Ce qui ajoute à la difficulté de procéder à la transformation. C'est que ça résiste. Ce que l'on entend par « on a toujours fait ça », c'est : « on a toujours fait ça et c'est pour une bonne raison ! ». Bref, le bilan sert à repérer ses dérives et à les faire diminuer ou cesser, selon leur ampleur.

Pour cela, il est vrai que le projet d'administration reste un outil pratique et parfaitement calibré. Car au lieu de s'attaquer directement aux dérives, on en passe par l'élaboration d'objectifs communs qui vont obliger les services et les cadres à se pencher sur leur manière de travailler.

Il est vrai cependant que cet ensemble d'actions viennent mettre au grand jour un certain nombre de dysfonctionnement qu'il faut être prêt à assumer. Ceci dit, les assumer avant qu'ils ne deviennent bloquants me paraît être une sage décision et un acte politique majeur.

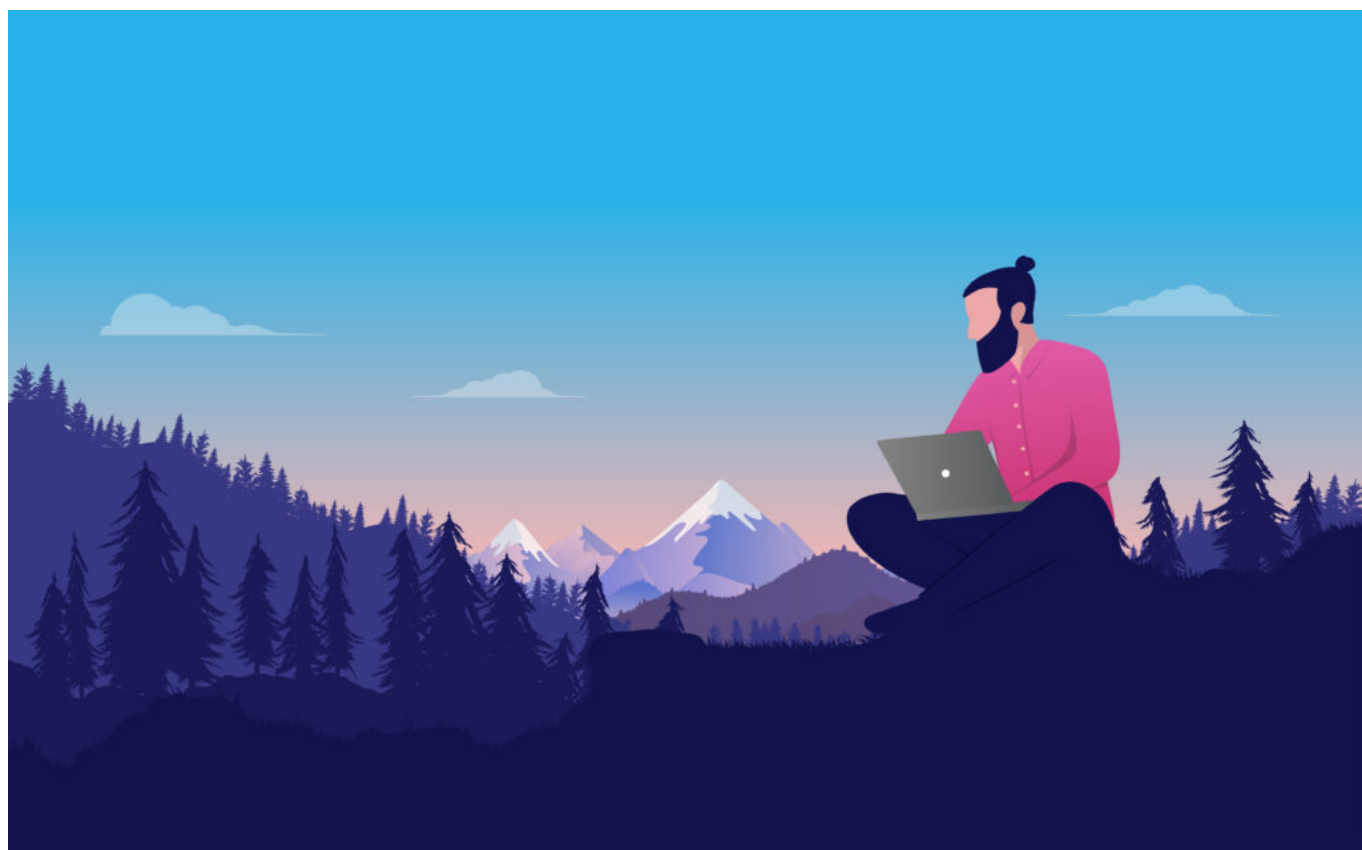
Rajoutons à ceci que la parole des agents peut se voir libérer à l'occasion de cet exercice de diagnostic,

Écrit par le 5 décembre 2023

qui joue le rôle d'une catharsis bienvenue.

La manière dont on peut procéder aux transformations est encore un autre sujet qui vaut à lui seul un article. A suivre donc !

Les freelances poussent leurs pions en entreprise



Qu'ils soient fraîchement diplômés ou cadres confirmés, ils sont de plus en plus nombreux à quitter les rangs du salariat pour proposer leur expertise en tant que freelance, à des entreprises tout aussi séduites par cette alternative. Si ce choix est rarement regretté, c'est un parcours souvent semé d'embûches...

Ecrit par le 5 décembre 2023

[Cegelem, spécialiste du portage salarial](#), a fait appel à [les Echos Etudes](#) pour dresser un panorama des nouveaux enjeux et de l'avenir du 'freelancing' en France. L'étude*, menée auprès de 270 freelances et 100 entreprises, montre à quel point le travail indépendant s'ancre durablement dans la vie des entreprises. Mais elle révèle aussi une réalité parfois plus complexe qu'il n'y paraît.

Une soif d'indépendance et d'autonomie

Reflet d'une transformation profonde du monde du travail, le statut de freelance séduit un nombre croissant de travailleurs, en quête de sens et d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Interrogés sur les raisons qui les ont poussés à devenir indépendants, six freelances sur dix mettent en avant le fait de pouvoir aménager librement leur temps de travail et 45% de pouvoir choisir eux-mêmes leurs clients et leurs missions. L'attente d'une meilleure rémunération n'est entrée en ligne de compte que pour moins d'un freelance sur quatre.

La crise sanitaire a, pour beaucoup, servi de catalyseur : 44% des freelances en activité depuis moins de deux ans estiment que la pandémie a joué un rôle clé dans leur décision.

Quelle que soit leur ancienneté, les freelances regrettent rarement leur choix : 85% d'entre eux sont satisfaits de leur situation.

« La crise sanitaire a, pour beaucoup, servi de catalyseur. »

Un levier de performance des entreprises

Cette vague du freelancing trouve, aujourd'hui plus que jamais, un écho favorable au sein des entreprises. Confrontées à une pénurie de talents et à un besoin croissant de flexibilité, elles sont de plus en plus nombreuses à faire appel à leurs services. Une relation qu'elles apprécient tout particulièrement, puisque 89% d'entre elles sont satisfaites de leur collaboration avec leurs freelances.

Car loin d'être un collaborateur d'appoint, les freelances constituent aujourd'hui une composante essentielle de la réussite des entreprises. Les deux-tiers d'entre elles ont d'ailleurs pleinement intégré ces ressources externes à leur fonctionnement en faisant régulièrement appel à leurs compétences, pour un tiers qui ne les utilisent que ponctuellement.

Ces freelances leur offrent un vivier d'expertises, dont elles manquent en interne : pour 76% des sociétés interrogées, le recours à des indépendants leur permet avant tout d'accéder à des expertises spécifiques. C'est, de loin, le premier avantage perçu à l'externalisation de certaines missions, devant la souplesse de la formule, citée par 58% des managers sondés. Près d'un tiers des entreprises apprécient également le regard externe qu'apportent les freelances.

Le freelancing semble donc avoir de beaux jours devant lui. Plus de six entreprises sur dix pensent même que l'évolution de la situation économique va les amener à faire davantage appel à des ressources externes les prochains mois.

L'enjeu de pérenniser son activité

Face à cette demande croissante, tous les freelances ne sont pas armés de la même manière. Car l'aventure entrepreneuriale est souvent un parcours semé d'embûches. Au premier rang des difficultés,

Écrit par le 5 décembre 2023

l'insécurité financière pèse sur un freelance sur deux. L'autre gros point noir, pour 41% des sondés, est leur faible couverture sociale (chômage, garantie prévoyance...).

Des solutions existent néanmoins. Parmi elles, le portage salarial offre une alternative particulièrement bien adaptée mais encore méconnue des freelances. L'enquête révèle ainsi qu'un tiers des indépendants connaissent très mal, voire pas du tout ce statut. Ce chiffre grimpe à 47% chez les moins de 35 ans. Et pourtant, les avantages sont nombreux. Le plus unanimement reconnu, cité par 58% des indépendants, est le gain de temps que permettent les sociétés de portage en gérant les tâches administratives et comptables pour le salarié porté. Le deuxième intérêt, mentionné par 54% des répondants, est qu'il permet de bénéficier des mêmes couvertures sociales que les salariés.

« Un bon moyen de rompre l'isolement. »

Autre grande difficulté des indépendants, la nécessité de devoir trouver eux-mêmes de nouveaux clients. Sur ce point, les résultats de l'étude réservent quelques surprises. Par exemple, les freelances tendent à sous-estimer le rôle des plateformes de référencement, comme Job Is You, qui se sont développées ces dernières années. Ils ne sont que 13% à les citer parmi les canaux les plus efficaces pour gagner de nouveaux projets, alors que plus d'une société sur trois en fait un levier clé de recrutement de nouveaux freelances.

Pour les aider, les freelances se tournent également vers des communautés. Interrogés sur les grands mouvements qui façonneront l'avenir du travail indépendant, 37% des freelances anticipent que la création de communautés collaboratives et solidaires de freelances sera l'évolution marquante des prochaines années, devant le nomadisme (33%). En se rassemblant ainsi, les indépendants mettent en commun leurs réseaux et démultiplient leur force de frappe pour trouver des nouvelles missions. C'est également un bon moyen de rompre l'isolement, un sentiment exprimé par plus d'un freelance sur quatre.

« Un changement profond dans le rapport au travail. »

« Ces résultats attestent d'un changement profond dans le rapport au travail et les attentes des actifs, explique [Prince Moukoumbouka](#), président de Cegelem. Alors que la quête de sens n'a jamais été aussi centrale, en particulier pour les jeunes générations, le statut d'indépendant offre l'autonomie et la flexibilité que beaucoup recherchent. Le freelancing s'impose d'autant plus comme une tendance de fonds qu'il répond également aux besoins de souplesse et d'expertises des entreprises. Mais l'étude nous rappelle également qu'il faut faire attention à ne pas tout idéaliser. Entre la variabilité des revenus, les difficultés administratives et les incertitudes face au chômage, beaucoup de freelances sous-estiment le besoin d'un accompagnement de proximité pour réussir leur transition. »

Ecrit par le 5 décembre 2023

**Etude menée en ligne par Les Echos Etudes pour Cegelem. Le terrain a été réalisé du 20 septembre 2022 au 28 octobre 2022.*

Evénement : quelles places pour l'humain dans les entreprises d'aujourd'hui ?



Alors que les dernières crises que nous avons traversé ont accéléré la mutation des rapports dans l'entreprise, [le Centre de formation sophrologie et développement](#) basé à Avignon et [la Chambre de commerce et d'industrie de Vaucluse](#) organisent, le 16 juin prochain, une journée événement sur le thème 'Quelles places aujourd'hui pour l'humain dans l'entreprise ?'

« Cette journée a pour ambition d'apporter aux chefs d'entreprises et managers un temps de réflexion sur la place de l'humain dans l'entreprise », explique [Sylvie Bertrand](#) sophrologue praticienne et formatrice, également directrice du Centre de formation sophrologie et développement basé dans la zone d'Agroparc à Avignon.

Écrit par le 5 décembre 2023

« Les chefs d'entreprises et les managers sont aujourd'hui dans une posture difficile, poursuit celle qui exerce depuis près de 30 ans. Le travail n'est plus une valeur dominante, l'état de santé mentale des salariés s'est dégradé, l'implication des salariés est en recul, les recrutements sont dans, bien des domaines, difficiles. Ces questions, qui deviennent de vraies préoccupations pour les managers, sont aujourd'hui centrales pour les entreprises. »

Avis d'expert, témoignages d'entrepreneurs et ateliers pratiques

C'est donc à ces problématiques que cette journée va tenter de répondre. Pour cela, l'évènement animé par notre confrère [Didier Bailleux](#) se déroulera en trois temps. Le premier est d'établir un constat sur le vécu des entreprises de la région, suivi du regard avisé du sociologue vauclusien [Jean Viard](#).

Le deuxième temps permettra de partager des expériences au travers de témoignages d'acteurs locaux avec des entreprises comme [Petit Léon](#) à Avignon, [Juste Bio](#) à Carpentras, [Kookabarra](#) à Cavaillon ainsi que [Madis Provence](#) à la Roque-d'Anthéron.



Le sociologue vauclusien Jean Viard interviendra longuement durant cette journée dédiée à la place de l'humain dans les entreprises d'aujourd'hui. © Facebook-Jean Viard

Enfin, un troisième temps sera dédié à la participation à des ateliers pratiques sur des thématiques

Écrit par le 5 décembre 2023

directement en lien avec l'entreprise comme la communication ou l'écologie relationnelle, la gestion du stress et des émotions, 'Comment mobiliser et motiver ses équipes ?' avec un formateur d'athlètes de haut niveau qui fera une analogie avec le sport ou bien encore la créativité dans l'entreprise (voir également programme ci-dessous). Le but de ces ateliers étant aussi de proposer des solutions concrètes aux problématiques évoquées.

La journée s'achevant par un temps d'échange ainsi que l'évocation de la place de la sophrologie dans l'entreprise.

La sophrologie met un pied dans le monde de l'entreprise

« Il y a une quinzaine d'année on ne mettait pas un pied dans l'entreprise », rappelle Sylvie Bertrand qui a l'origine intervenait davantage dans la formation aux métiers de sophrologue, la spécialisation ou le perfectionnement des sophrologues en activités.

« Aujourd'hui, une grande partie de mon activité concerne le monde de l'entreprise où j'interviens sur tout ce qui touche à la relation humaine, celle avec le public, les salariés, les managers... Tout ce qui tourne aussi autour de ces thèmes-là comme la cohésion d'équipe, la gestion des conflits, la communication interne... En fait, tout ce qui concerne l'humain dans l'entreprise. »

La crise du Covid a accéléré les prises de conscience

« Avec la succession des crises, le travail est en grande difficulté aujourd'hui, insiste la sophrologue qui intervient de plus en plus en milieu professionnel dans toute la France. D'abord, il y a eu le confinement. Un temps d'introspection où les gens ont beaucoup réfléchi au sens de leur vie. Les gens sont beaucoup plus anxieux qu'avant et avec le Covid, les demandes ne sont plus les mêmes qu'auparavant. Aujourd'hui les entrepreneurs voient leurs salariés leur dire 'maintenant je ne veux plus travailler le vendredi' et il trouve personne pour le remplacer. Il y a des angoisses supplémentaires, il y a de l'agressivité supplémentaire, il y a un stress qui est différent de celui d'avant. Il y a aussi tout ce qui est autour de l'accélération du temps. »

« L'ensemble des besoins fondamentaux a été ébranlé à la base. »

« On a failli mourir du Covid, puis on a failli manquer d'eau, d'électricité, de chauffage, de nourriture. Maintenant on va mourir de chaleur, d'une guerre atomique... Les besoins fondamentaux, tout ce qui était dans la pyramide de Maslow, ont été ébranlé à la base. A partir de là, tout notre système, le haut de la pyramide qui est le sens de ta vie, est revisité. »

Écrit par le 5 décembre 2023



Ecrit par le 5 décembre 2023

Sylvie Bertrand, directrice du Centre de formation sophrologie et développement situé dans la zone d'Agroparc à Avignon.

Une vraie demande pour repositionner l'humain dans l'entreprise

« Il y a une véritable difficulté à gérer du personnel aujourd'hui, poursuit Sylvie Bertrand. Les entrepreneurs galèrent, se sentent démunis et sont prêt à accorder des tas de choses à leurs salariés. On sent qu'il y a une vraie demande de leur part pour repositionner l'humain dans l'entreprise. Que l'on ne soit pas que sur des chiffres, car ce que je vois tous les jours dans mon cabinet ce sont des gens en souffrances. »

« Je suis avec l'humain, dans l'échange et dans l'écoute. »

« C'est là que nous intervenons en leur faisant comprendre qu'ils ne sont pas des surhommes. Que plutôt de se prendre la tête la nuit, nous pouvons les aider. On leur dit 'vous ne pouvez pas tout faire'. 'Vous êtes déjà des supers gestionnaires mais il faut arrêter de se disperser'. On essaie alors de les sensibiliser sur leur propre efficacité et leur propre efficience en proposant des ateliers ou des journées de formation sur-mesure en fonction de leur besoin. C'est plus facile pour nous d'identifier ces besoins car nous arrivons avec un autre regard qui est complètement détaché de l'entreprise car nous n'y avons aucun intérêt particulier. Je suis avec l'humain, dans l'échange et dans l'écoute. Et c'est ensemble que l'on trouve des solutions en adaptant en permanence la méthode que l'on transmet. »

Powerpoint contre solutions concrètes

« Par contre, il ne s'agit pas de faire défiler un powerpoint toute la journée. Nos interventions fonctionnent autour de cas concrets. Je suis dans le pratico-pratique. Cela veut dire 'tu as mal ici', 'tu as la respiration qui s'accélère'. Et bien tu repars avec des exercices que l'on peut refaire. Tu es complètement autonome. Après, c'est de la pratique. Je transmets de la pratique. L'avantage c'est qu'il ne faut pas 3 ans pour obtenir des résultats. Rien qu'en 2 ou 3 interventions on peut déjà apporter des choses », précise celle qui dispose d'un [catalogue de formation pour les entreprises](#) adaptable aux besoins comme elle a pu le faire lors d'interventions pour des salariés de plateforme téléphonique, du personnel travaillant au sein de des centres pénitentiaires, des grands groupes mais aussi des PME ou de plus petites entreprises.

« Les gens en ont ras-le-bol de n'entendre parler que de stress. »

« Il n'y a pas que du stress, tempère cependant Sylvie Bertrand. Il y a aussi la psychologie positive qui fonctionne bien car les gens en ont ras-le-bol de n'entendre parler que de stress. Ces périodes peuvent

Ecrit par le 5 décembre 2023

aussi se traiter comme une opportunité de changement. Comment je peux transformer une situation en quelque chose de positif. C'est ça qui m'intéresse, c'est la transformation. Moi je suis dans le 'comment'. Comment on trouve des solutions. »

Le programme

- 8h30 - Accueil café
- 9h - Ouverture par [Gilbert Marcelli](#), président de [la CCI de Vaucluse](#) et [Sylvie Bertrand](#), directrice du CFSD, ainsi que [Sandra Guiliani](#) formatrice consultante
- 9h15 - Plénière : 'Les mutations sociales en cours et les incidences pour le monde de l'entreprise' par [Jean Viard](#), sociologue
- 10h30 - Partages d'expériences de chefs d'entreprises et de managers locaux :
 - o [Franck Bonfils](#), président de [Juste Bio](#) à Carpentras.
 - o [Jérémy Marcuccilli](#), PDG Fondateur de [Kookabarra](#) à Cavaillon.
 - o [Guillaume Lefevre](#), directeur de [Madis Provence](#) à la Roque-d'Anthéron
 - o [Myriam Dugnas](#), dirigeante de [Petit Léon](#) à Avignon
- 12h - Buffet déjeunatoire
- 14h - Ateliers pratiques animés par des sophrologues sur des thématiques concrètes en lien avec l'entreprise :
 - o La communication ou l'écologie relationnelle
 - o Gestion du stress et des émotions
 - o Comment mobiliser et motiver ses équipes ?
 - o La créativité dans l'entreprise
- 16h - Retour en plénière :
 - o Temps de questions/réponses
 - o La place de la sophrologie dans l'entreprise
- 17h - Fin des échanges

Informations et inscriptions

Vendredi 16 juin 2023. 8h30 à 17h. Nombre de places limitées : inscription obligatoire. Tarif : 60€ (repas et petit-déjeuner inclus). CCI de Vaucluse, 46 Cours Jean-Jaurès. Avignon. Inscriptions : <https://ypl.me/qIt>

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

Écrit par le 5 décembre 2023

travail en évolution



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'accroître 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.

Ecrit par le 5 décembre 2023

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.

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.

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.

Écrit par le 5 décembre 2023

- 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.

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 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.

Les Sorgues du Comtat et le Rile informent sur l'attractivité des talents



Le prochain rendez-vous des 'Rencontres professionnelles' des Sorgues du Comtat aura lieu le 17 juin 2021 à 18h, en visioconférence. La thématique ? L'attractivité des talents et la gestion des ressources humaines en entreprise.

Les deux structures invitent à échanger avec d'autres chefs d'entreprises du territoire autour des futurs collaborateurs. Au programme: comment attirer les bons profils, comment et pourquoi favoriser l'intégration au sein de l'entreprise, la fidélisation du collaborateur, et une session d'échanges entre participants. Le webinaire se fera en présence d'[Amandine Pontonnier](#) et [Ludivine Mussard](#), consultantes chez [Vast RH](#), et du service développement économique de la [Communauté de communes Les Sorgues du Comtat](#). Pour participer, [cliquez ici](#).

Écrit par le 5 décembre 2023

L.M.

Adecco Médical recrute 820 soignants en Provence-Alpes-Côte-d'Azur



D'ici fin avril, 820 postes sont à pourvoir dans les métiers de la santé avec [Adecco Médical](#), filiale du Groupe Adecco, spécialisée dans la gestion des ressources humaines et le recrutement des professionnels de santé. 320 postes en CDI et CDD, 30 postes en CDI intérimaire ainsi que 470 postes en intérim sont à pourvoir en Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

Les postes sont à pourvoir au sein d'établissements publics ou privés sur différents métiers du

Ecrit par le 5 décembre 2023

secteur médical et paramédical (h/f): aide-soignants, infirmiers, infirmiers de bloc opératoire, infirmiers anesthésistes, techniciens de laboratoire, etc. La période nécessitant de nombreux remplacements (vacances, maladie) et le contexte sanitaire accentue les besoins en personnels. Pour les candidats qui souhaitent opter pour des postes en intérim ou en CDI intérimaire (Contrat à durée indéterminée), Adecco Medical peut les accompagner à affiner leur trajectoire professionnelle et à définir leurs éventuels besoins en formation. Par ailleurs, 370 recrutements de soignants sont également à pourvoir en [Occitanie](#), 140 postes en CDI et CDD (Contrat à durée déterminée), 10 postes en CDI Intérimaire ainsi que 220 postes en intérim.

Les candidats intéressés peuvent postuler sur www.adecco.fr/medical. Ils peuvent également s'adresser à Aloha Medical, le chatbot d'Adecco Medical qui a pour mission de conseiller, d'aider et de renseigner les candidats et intérimaires 24h/7j, disponible sur Facebook Messenger : facebook.com/AdeccoMedicalFR

A propos d'Adecco Médical

Acteur de la gestion des ressources humaines dans la Santé, Adecco Medical dispose en France de 95 agences spécialisées et permet chaque année à 25 000 professionnels de trouver un emploi en CDI, CDD, intérim ou CDI intérimaire dans les métiers médicaux, paramédicaux, de la pharmacie et de la recherche. Adecco Medical apporte son expertise à plus de 10 000 établissements clients dans les secteurs privés et publics, du sanitaire, de la gériatrie, du médico-social, des soins techniques, de la transfusion, de la santé au travail, de l'hospitalisation à domicile et de l'industrie du médicament.