

BAROMÈTRE RH 2026

Les RH au quotidien



éditions
Tissot

 PayFit



À PROPOS DE L'ENQUÊTE

P. 04

LE PROFIL DES RÉPONDANTS

P. 05 → P. 06

01

VOTRE MÉTIER ET VOUS

P. 07 → P. 09

02

BILAN 2025 ET PERSPECTIVES 2026

P. 10 → P. 18

03

LE QUOTIDIEN DU SERVICE RH

P. 19 → P. 32

04

LES MISSIONS DU SERVICE RH

P. 33 → P. 37

05

LES SERVICES DIGITAUX DÉDIÉS AU RH

P. 38 → P. 45

06

LES CHIFFRES CLÉS À RETENIR

P. 46 → P. 52

CE QUE NOUS DISENT LES RH

P. 53

À propos de l'enquête

Contexte et objectifs de l'étude

L'enquête « Les RH au quotidien » a été réalisée pour la 9^e année consécutive, ce qui permet d'établir un comparatif avec les réponses recueillies les années précédentes.

Les objectifs principaux de cette étude portent sur :

- 1 Les raisons du choix de ce métier
- 2 Le bilan 2025 et les perspectives 2026
- 3 Le quotidien du service RH
- 4 Les missions du service RH
- 5 La digitalisation du service RH

Méthodologie de l'enquête

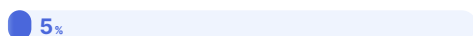
Le questionnaire a été administré par le logiciel Alchemer®. Les Éditions Tissot et PayFit ont diffusé l'enquête entre le 16 décembre 2025 et le 15 février 2026 auprès de leurs clients et prospects.

Pour cette édition 2026, les résultats seront basés sur les réponses des **628 participants ayant complété intégralement l'enquête.**

Le profil des répondants

77 % de TPE-PME

1 <> 9 salariés



10 <> 49 salariés



50 <> 149 salariés



150 <> 249 salariés



250 <> 499 salariés



500 salariés et +



79 % des services RH composés de 5 personnes ou moins

1 seule personne



2 <> 5 personnes



6 <> 10 personnes



11 <> 15 personnes



16 personnes et +

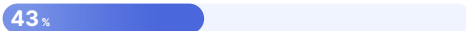


Des RH expérimentés

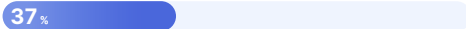
< 5 ans d'expérience



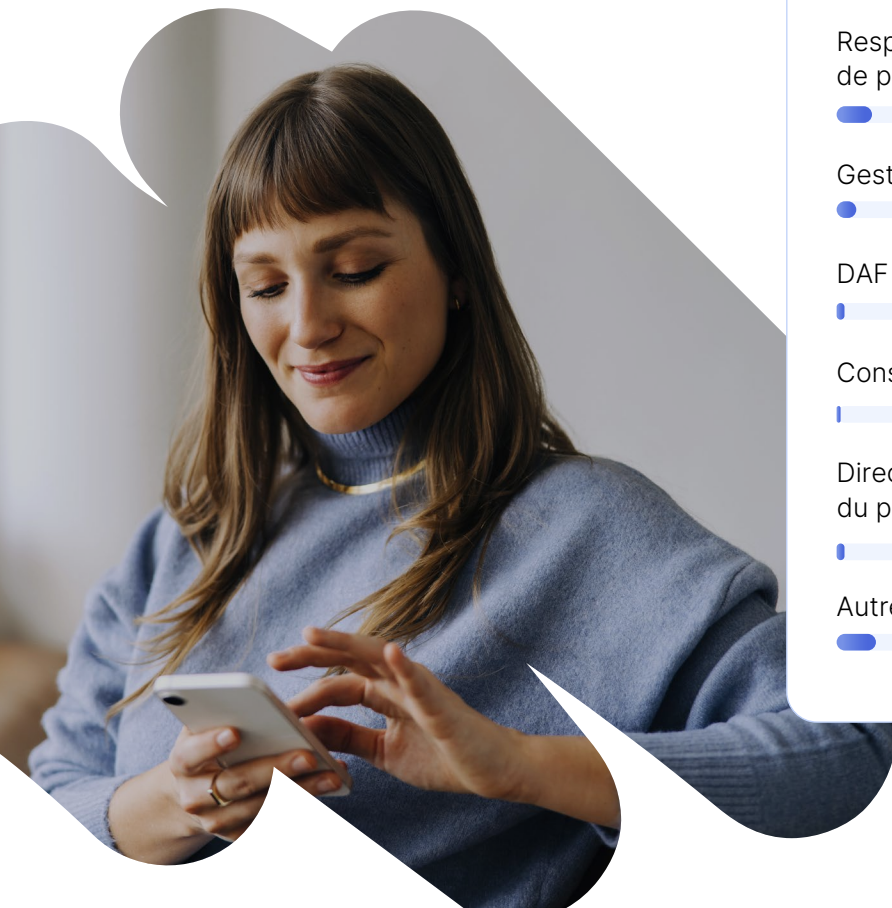
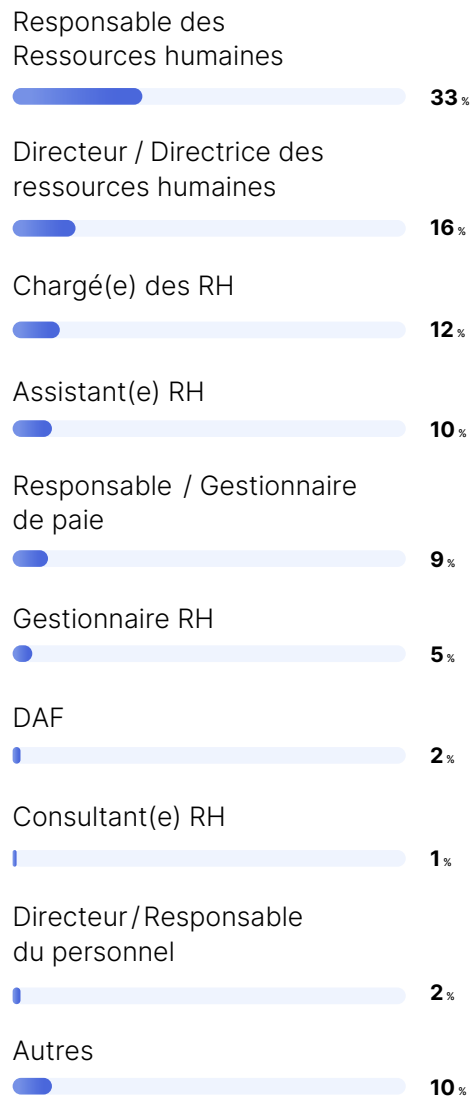
5 <> 15 ans d'expérience



> 15 ans d'expérience



Une forte représentation des directeurs et responsables RH : quasiment la moitié des répondants



01

Votre métier et vous

P. 07 → P. 09

Devenir RH, mais pourquoi ?

Une vocation humaine

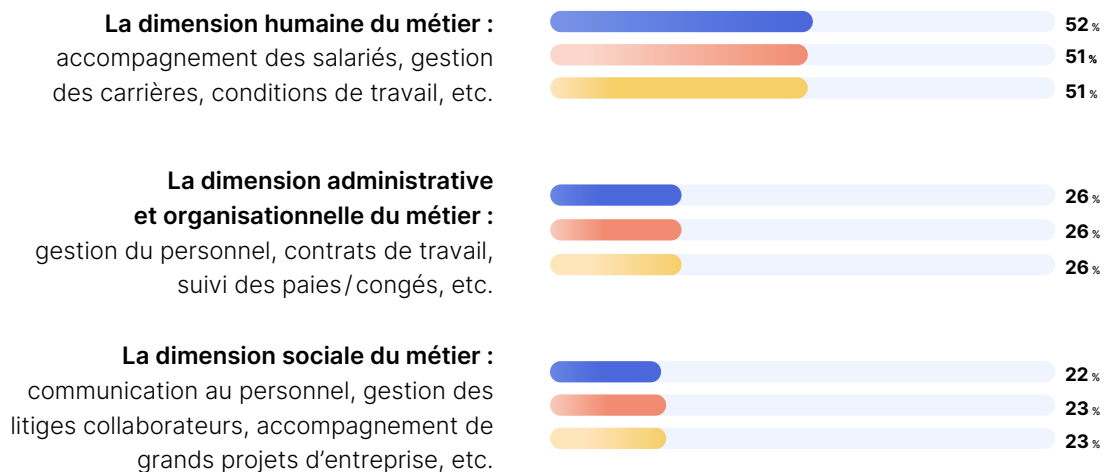
52%

des RH ont choisi
leur métier pour sa
dimension humaine.

La hiérarchie des motivations à exercer ce métier est totalement stable depuis 3 ans :

- 1 • **La dimension humaine** domine très largement, citée par 52 % des répondants en 2026 (vs 51 % les 2 années précédentes). Le cœur vocationnel du métier reste intact et l'attractivité RH repose avant tout sur la relation et l'accompagnement des parcours professionnels.
- 2 • **La dimension administrative** reste stable : 26 % des RH choisissent ce métier pour sa dimension organisationnelle. L'administratif n'est pas perçu uniquement comme une contrainte : pour plus d'1/4, il fait partie de la raison d'être du métier.
- 3 • **La dimension sociale** du métier demeure la troisième raison citée en 2026, principale motivation de cette carrière pour 22 % des répondants.

Quelle est la principale raison qui vous a poussé(e) à choisir ce métier ?



Et dans 10 ans : toujours RH ?

Une fidélité et un attachement certains au métier

Sept RH sur 10 se projettent toujours dans la fonction à long terme, **une stabilité remarquable et un engagement durable malgré les turbulences**. Dans cette même lignée, 77% des RH déclarent qu'ils feraient le même choix de carrière s'ils pouvaient revenir en arrière, un chiffre en hausse de + 5 points vs 2025, au même niveau qu'en 2024.

La pénibilité et la complexité perçues restent cependant un point de vigilance. En effet, dans **les principales raisons évoquées qui pousseraient les RH à changer de métier**, on retrouve :

1 • Un métier de plus en plus dur pour 28 % des interrogés, un pourcentage plutôt stable au fil des années.

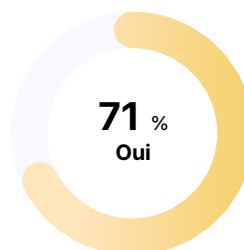
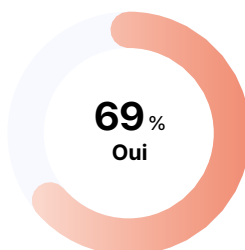
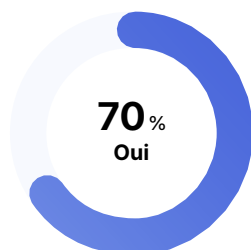
2 • Le départ à la retraite en hausse significative de + 7 points par rapport aux répondants de 2025, mais seulement + 2 points par rapport à 2024. Le reflet d'un vieillissement progressif de la population RH répondante ?

3 • Le manque de considération et de reconnaissance davantage cité cette année que la dissonance par rapport aux aspirations profondes.

Il est intéressant de souligner que les RH n'envisagent pas de quitter leur métier par manque de ressources ou d'outils : le problème est moins technologique que structurel. La remise en question du métier semble davantage liée à la charge mentale et émotionnelle qu'aux conditions matérielles de son exercice.

Dans 10 ans, espérez-vous toujours faire ce métier ?

2026
2025
2024



02

Bilan 2025 et perspectives 2026

P. 10 → P. 18

Des RH très (trop ?) sollicités

78%

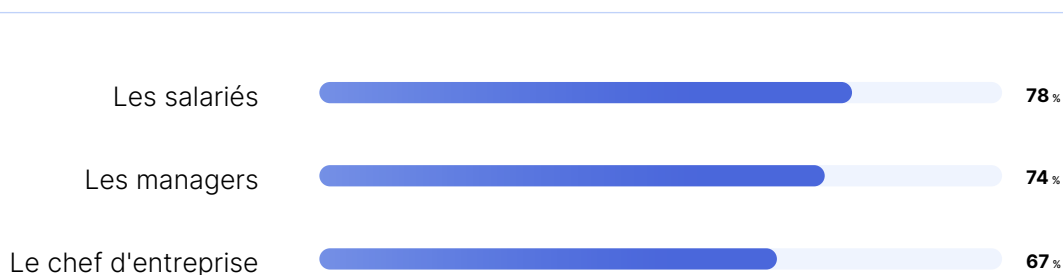
des RH déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés en 2025.

Les RH sont au carrefour de l'organisation, une fonction pivot :

- près de 8 RH sur 10 se sentent **davantage sollicités par les salariés**, révélant les attentes fortes et la demande accrue de demandes individuelles.
- près de 3 RH sur 4 se disent **davantage sollicités par les managers** : + 3 points par rapport à 2025. Cela reflète notamment un contexte de pression accrue dans les entreprises, où les managers - davantage mandatés sur leur gestion d'équipe - s'appuient plus sur les RH pour un support opérationnel et pour un accompagnement sur leurs pratiques.
- 2 RH sur 3 se déclarent **davantage sollicités par la direction** : en légère baisse.

Retenons que le niveau ressenti d'augmentation des sollicitations reste très élevé au global : année après année, « toujours plus » semble une réalité structurelle.

En 2025, avez-vous le sentiment d'avoir été davantage sollicité(e) par :



Des priorités transformées

Entre montée en puissance de la QVCT et émergence de la gestion des compétences

Le métier RH semble entrer dans un nouveau cycle caractérisé par un rééquilibrage des priorités entre acquisition de talents, sécurisation des organisations et développement des compétences internes.

1 • Pour la première fois de l'édition de notre baromètre, **la qualité de vie au travail s'impose comme la première priorité des RH** en 2025. De surcroît, les répondants anticipent que ce sera à nouveau le cas en 2026. Cette tendance traduit la montée des enjeux de prévention des risques psychosociaux, de santé mentale et d'amélioration de l'environnement de travail.

2 • Après la période post-crise marquée par une forte tension sur **le recrutement et la fidélisation**, le sujet a perdu son statut de préoccupation dominante. La mobilisation autour de l'acquisition de nouveaux talents recule depuis 2023, même si elle demeure le **2^e enjeu le plus mobilisateur** en 2025 pour les organisations. La fidélisation des salariés suit la même tendance au ralentissement, avec toutefois un regain attendu en 2026.

3 • On observe un retour marqué des **enjeux de rémunération**, qui se repositionnent comme un levier stratégique dans un contexte économique encore incertain, peut-être aussi dans l'anticipation de l'entrée en application de la directive européenne sur la transparence salariale.

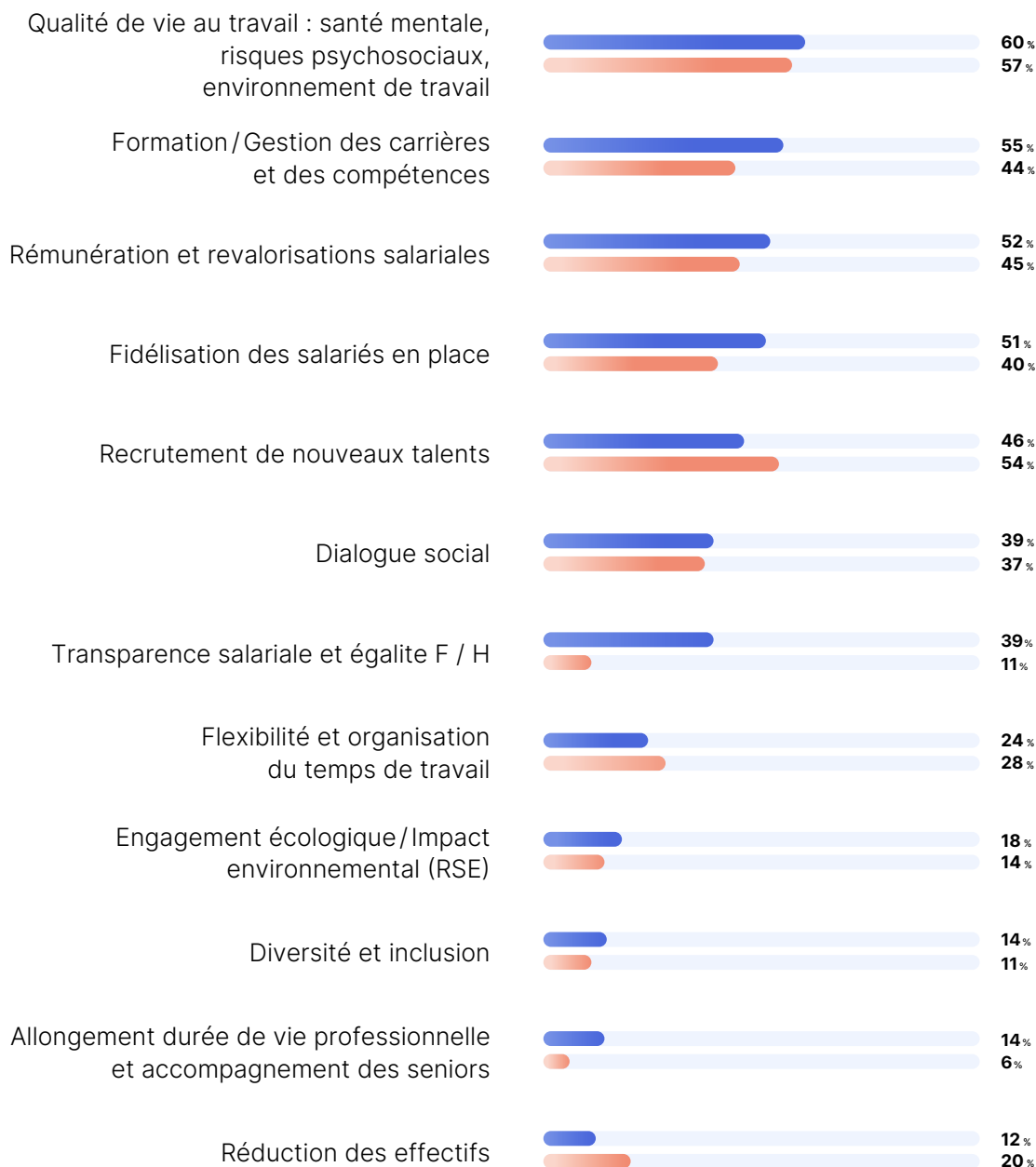
À noter : **la formation et la gestion des compétences sont anticipées comme sujets structurants pour 2026**. De même, un grand coup d'accélérateur est attendu sur le sujet de la transparence salariale.

Globalement, les résultats traduisent une logique où la gestion des compétences, la qualité de l'expérience au travail et la sécurisation des politiques salariales constituent les nouveaux piliers de la fonction RH : **un modèle davantage centré sur le développement des talents internes plutôt que sur l'expansion des effectifs**.



Quels sont les sujets qui vous ont le plus mobilisé(e) en 2025 et vous mobiliseront probablement en 2026 ?

Sujets qui mobiliseront probablement le plus les RH ■ 2026
 Sujets qui ont le plus mobilisé les RH ■ 2025



La flexibilité au travail

L'hybridation modérée comme modèle dominant

Deux tiers des répondants affirment que leur entreprise propose **un modèle de travail hybride partiel** : le télétravail est intégré par une grande majorité pour les emplois télétravaillables. Et presque 1/4 déclare accepter la flexibilité horaire.

A contrario, **27 % imposent la présence sur site sans aménagement de conditions ou d'horaires** ; seuls 4 % ont acté le retour complet au bureau en arrêtant totalement le télétravail. Tout aussi minoritaires sont les 4 % qui permettent le *full remote*. La semaine de 4 jours n'apparaît pas encore comme une tendance importante puisque seulement 5 % des répondants l'ont adoptée.

Quelle est la position de votre entreprise par rapport à l'hybridation et flexibilité du travail pour les emplois télétravaillables ?

2026



La rémunération

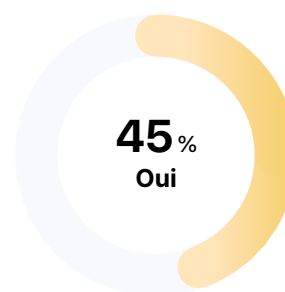
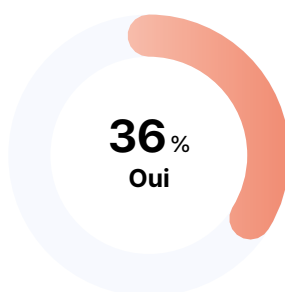
Une priorité reconnue à l'action encore limitée

Seuls 28 % des répondants affirment que leur entreprise a travaillé sur une politique de rémunération plus attractive en 2025. Un décrochage qui continue de s'accroître d'année en année. Autrement dit, **près de 3 entreprises sur 4 n'ont pas engagé d'actions spécifiques pour améliorer les rémunérations**. Le contexte économique a probablement freiné les initiatives, les entreprises attendant aussi plus de visibilité sur la mise en œuvre de la transparence salariale avant d'agir. La tendance est à l'anticipation plus qu'à l'action, ce qui explique pourquoi plus de la moitié des répondants prévoit une mobilisation sur le sujet en 2026, alors que peu ont concrètement agi en 2025.

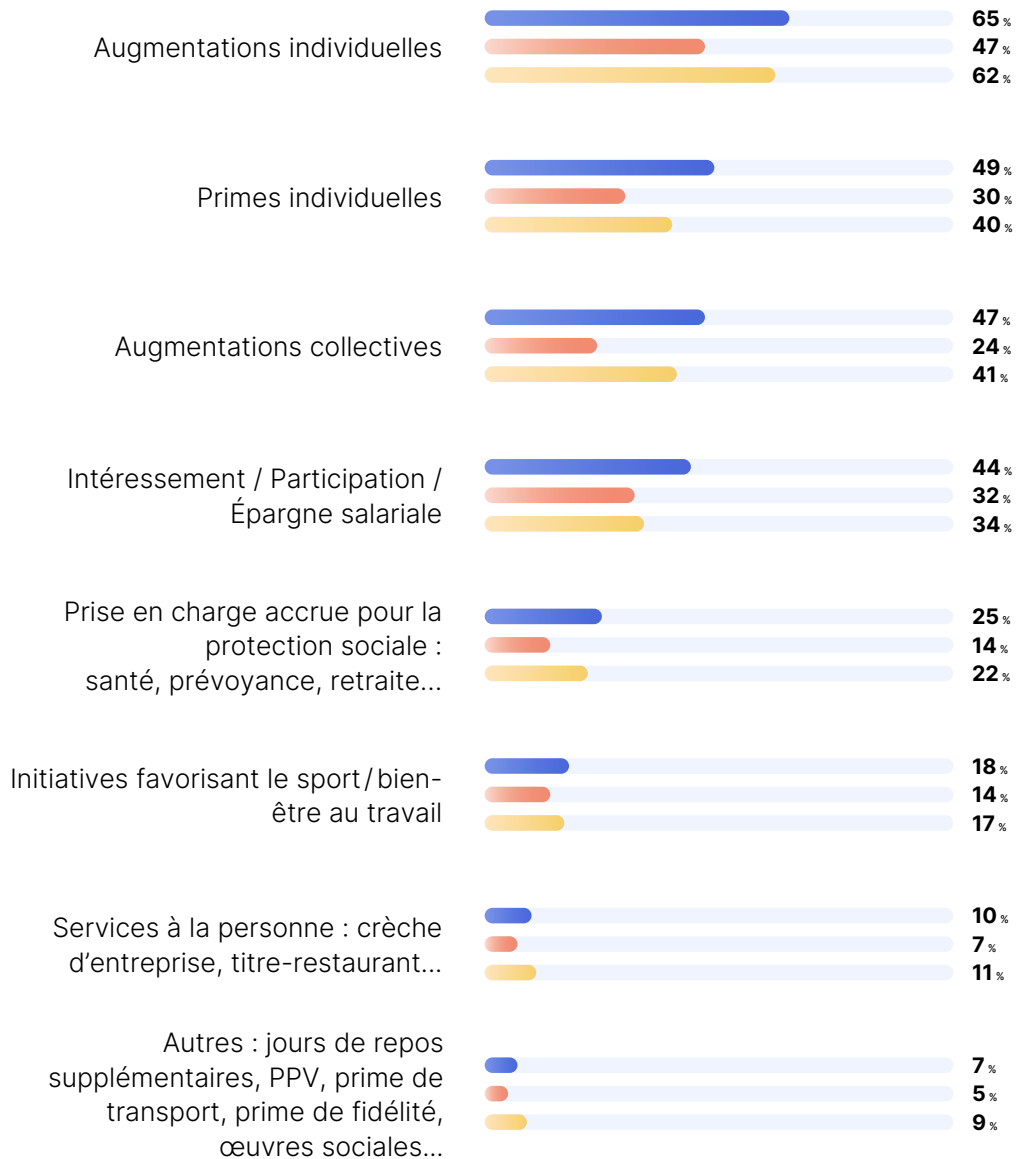
2026 pourrait être l'année de l'ajustement, avec des **intentions nettement plus fortes** que les années précédentes pour les dispositifs suivants :

- **augmentations et primes individuelles** avec respectivement + 18 points et + 19 points par rapport à 2025 ;
- **augmentations collectives** pour presque la moitié des répondants (et + 23 points)
- **intéressement / participation / épargne salariale** (+ 12 points)

L'année dernière, votre entreprise a-t-elle travaillé sur une politique de rémunération plus attractive ?



En 2026, quelles actions vont être mises en place dans le cadre de votre politique de rémunération ?



Une pression juridique constante

Deux sujets réglementaires dominent clairement les préoccupations des RH pour les prochains mois : **65 % citent les évolutions du droit du travail / droit social et 56 % la transparence salariale / l'égalité professionnelle**. La pression réglementaire ne faiblit pas et reste une charge mentale centrale. Les RH auront-elles les ressources pour transformer ces contraintes en opportunités ?

Quels sujets réglementaires vous préoccupent le plus pour les 12 prochains mois ?

2026



* Réponses relatives aux items suivants : entretiens professionnels, passeport prévention, HSE, IA, élections du CSE, BDESE, accords temps de travail.

Transparence salariale

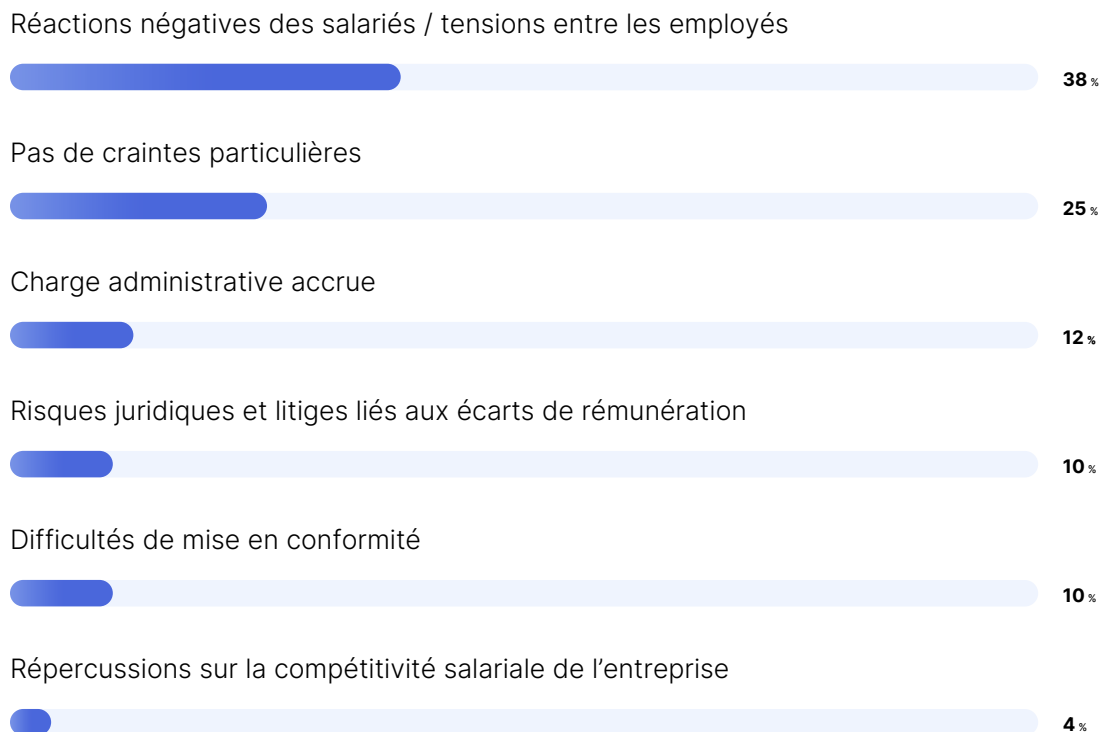
Une inquiétude d'ordre plus relationnel que juridique

La transparence salariale est perçue par plus d'1/3 des répondants comme **facteur potentiel de tension interne**. En effet, la principale préoccupation liée à cette réforme concerne à 38 % la dimension humaine et sociale : la crainte de réactions négatives des salariés.

Le risque juridique ainsi que les difficultés de mise en conformité apparaissent étonnamment secondaires, cités respectivement par seulement 10 % des répondants. Cela paraît faible au regard du discours ambiant et peut traduire confiance et maturité des répondants. Un quart exprime d'ailleurs qu'il n'a **aucune crainte particulière**.

Pour les RH, le défi de la transparence salariale s'annonce pour l'instant davantage social et relationnel que juridique.

Quelle est votre principale crainte concernant la mise en place de la directive européenne sur la transparence salariale au sein de votre entreprise, prévue en 2026 ?



03

Le quotidien du service RH

P. 19 → P. 32

Les principales sources de satisfaction

Médiation, accompagnement et QVCT au cœur de l'engagement RH

Le principal moteur des RH reste cette année encore l'équilibre des attentes entre salariés et direction, cité par 44 % des répondants ; une source de satisfaction constante, forte et stable depuis 2024. **Les RH trouvent toujours du sens dans leur rôle de médiateur.**

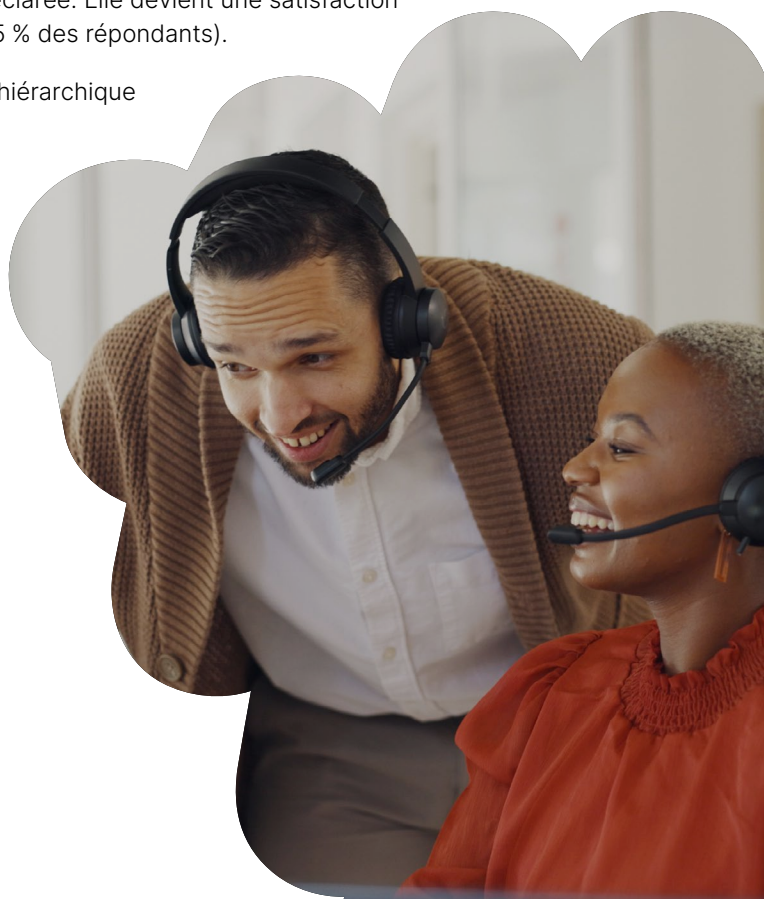
Les aspects humains demeurent des piliers d'épanouissement du métier :

- **L'accompagnement de l'évolution des salariés** reste stable ces 2 dernières années et gagne même 2 points de satisfaction par rapport à 2025.
- **L'amélioration de la qualité de vie au travail (QVCT)** apparaît comme un espace d'actions valorisant. Elle n'est plus seulement une priorité stratégique déclarée. Elle devient une satisfaction dans le quotidien des RH, en hausse de 6 points (35 % des répondants).

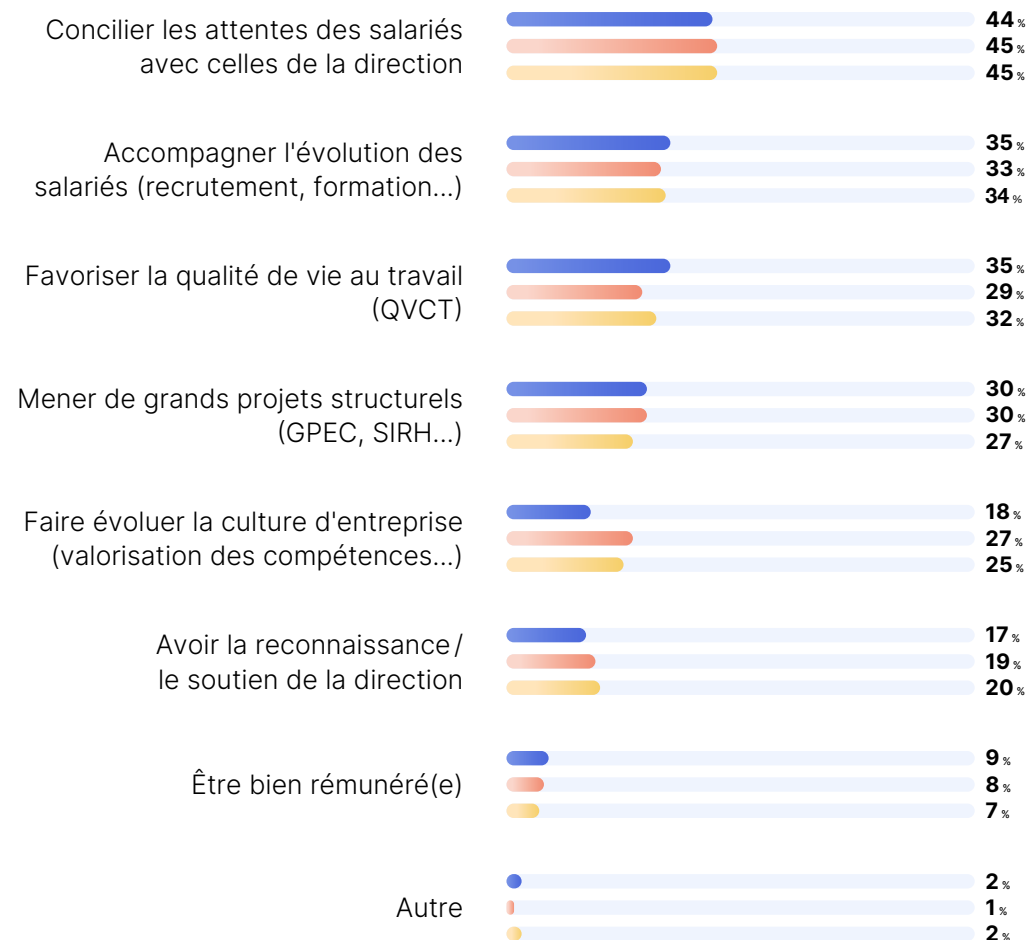
À l'inverse, l'influence culturelle et la reconnaissance hiérarchique s'érodent. La satisfaction liée au travail sur la culture d'entreprise, malgré un regain de 2 points en 2025, est en net recul et citée par 18 % des répondants (- 9 points). La reconnaissance et le soutien de la direction continue de décliner (17 % aujourd'hui contre 32 % en 2023). **La rémunération demeure le point noir**, avec seulement 9 % de RH satisfaits.

Les grands projets structurels RH restent un motif de satisfaction professionnelle secondaire mais non négligeable.

Les RH se positionnent donc toujours en piliers de l'équilibre social dans l'entreprise.



Quelles sont vos principales sources de satisfaction en tant que RH ?



Les principales difficultés

RH : une fonction stratégique sous-dimensionnée ?

54%

des RH déclarent que leur principale difficulté quotidienne est le manque de temps et de ressources internes.

La difficulté centrale rencontrée par les RH demeure **l'insuffisance de moyens humains et financiers**. Le manque de temps et de ressources internes constitue un problème récurrent cité par plus de la moitié des interrogés. Parallèlement, les contraintes budgétaires confirment leur statut d'enjeu majeur : 40 % des professionnels y sont confrontés.

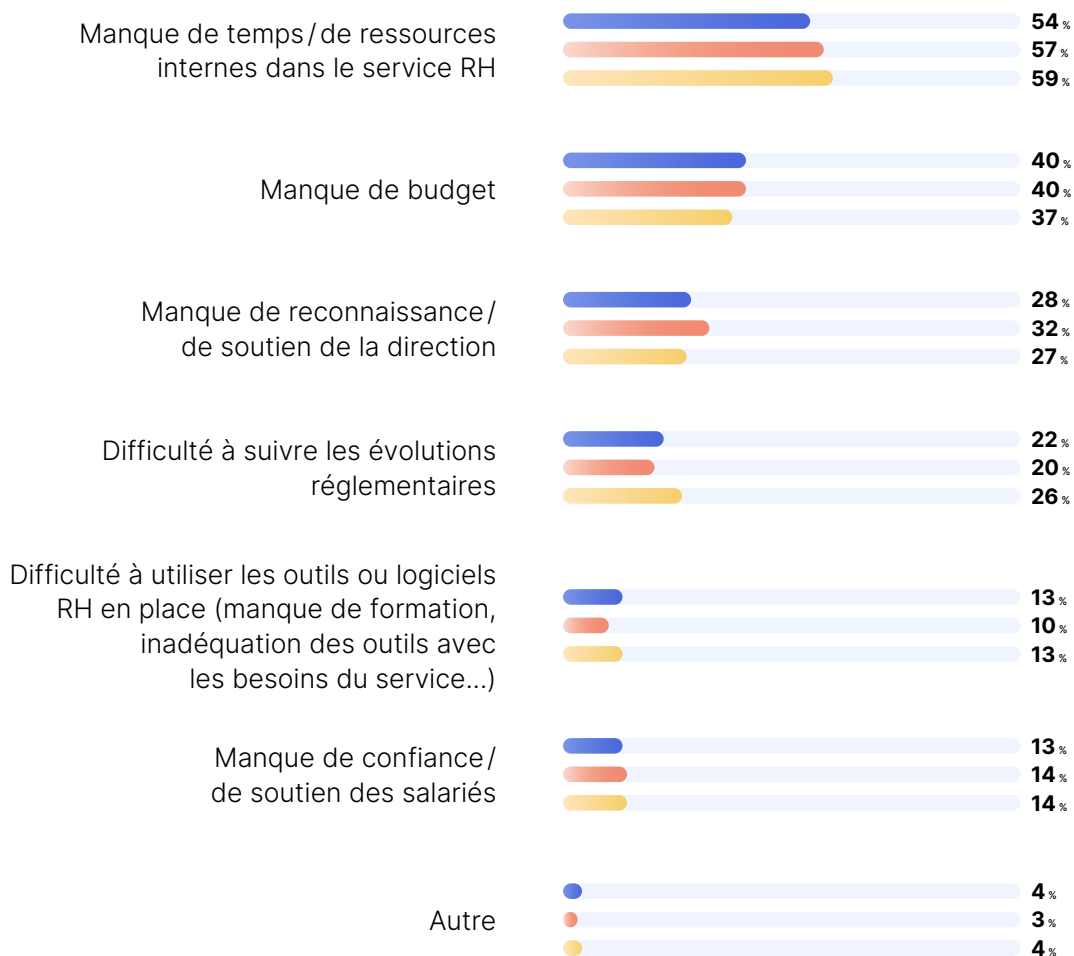
La question de la considération reste un point de fragilité. Malgré un recul de 4 points par rapport à 2025, le manque de reconnaissance de la direction touche plus d'1/4 des professionnels RH. Le sentiment de manque de confiance ou de soutien de la part des salariés, après une progression notable en 2024, se stabilise à 14 %.

La difficulté à suivre les évolutions réglementaires reste à un niveau stable mais significatif. Au regard des chiffres précédemment analysés, il semble que l'inquiétude prospective liée à l'anticipation des changements soit plus marquée que la difficulté opérationnelle quotidienne.

Dans son ensemble, le quotidien des RH reflète une **équation exigeante et sous tension**.



Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez au quotidien ?



Le sentiment des RH dans l'exercice de leurs missions

RH : entre engagement et usure

81 %

des RH se déclarent fatigués, voire épuisés.

L'analyse révèle une réalité contrastée : les professionnels RH se sentent **fortement utiles et majoritairement motivés**, mais continuent d'évoluer dans un **environnement générateur d'isolement, de frustration et de fatigue**.

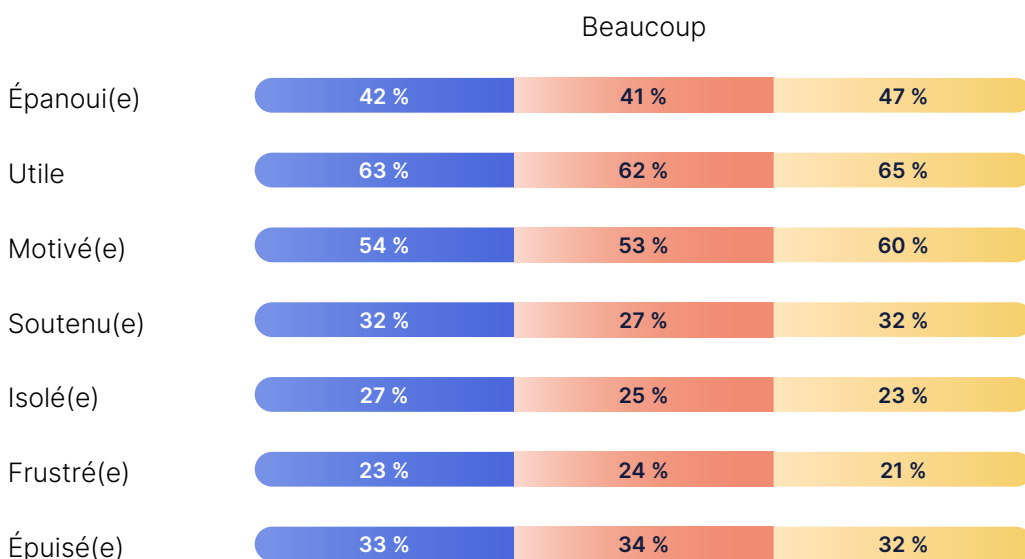
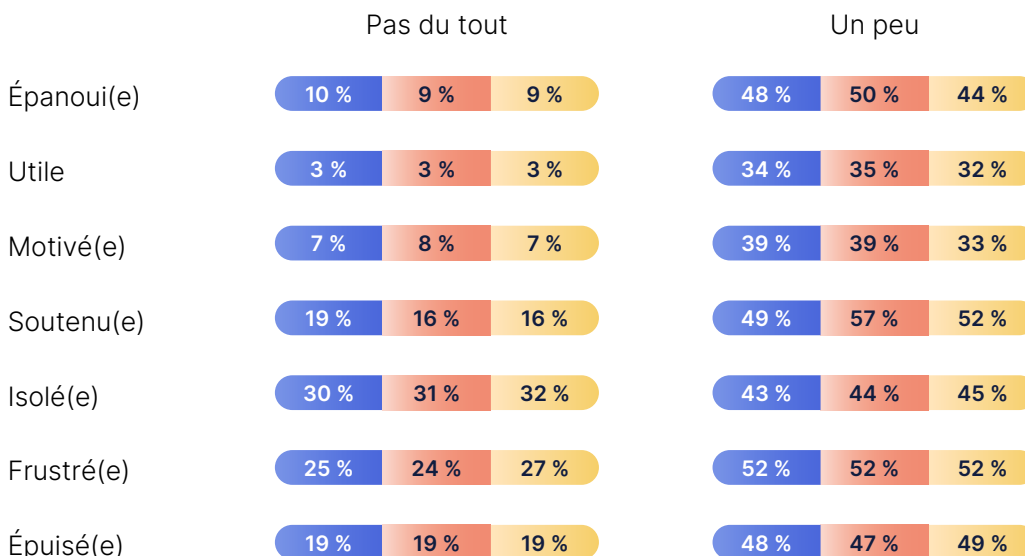
Le sens du métier demeure intact, avec des sentiments d'épanouissement (42 % « beaucoup », 48 % « un peu ») et surtout d'utilité (63 % « beaucoup », 34 % « un peu ») relativement forts. Ce sont les marqueurs les plus stables et les plus positifs de ce baromètre. **Le rôle RH est pleinement reconnu par celles et ceux qui l'exercent**.

L'enthousiasme quant à l'exercice de la fonction avait subi un recul en 2025 stabilisé en 2026. Malgré une légère érosion, plus de la moitié se déclare **toujours très motivée**.

Cependant, **l'isolement demeure une caractéristique structurelle du métier**, touchant 70 % des RH : 27 % se disent « beaucoup » et 43 % « un peu » isolés. Une situation qui traduit aussi un sentiment de frustration très fort pour 1/4 des RH. Autre signal d'alerte : la progression du « pas du tout soutenu » est un indicateur préoccupant. Moins de soutien interne ressenti implique logiquement un vécu d'isolement accru.

La fatigue s'ancre également comme un problème dominant, avec 81 % des RH qui se disent fatigués (48 %) voire épuisés (33 %), une tendance comparable aux 2 années précédentes. Ce chiffre confirme un climat sous tension trop constant.

Comment vous sentez-vous au quotidien dans l'exercice de vos missions RH ?

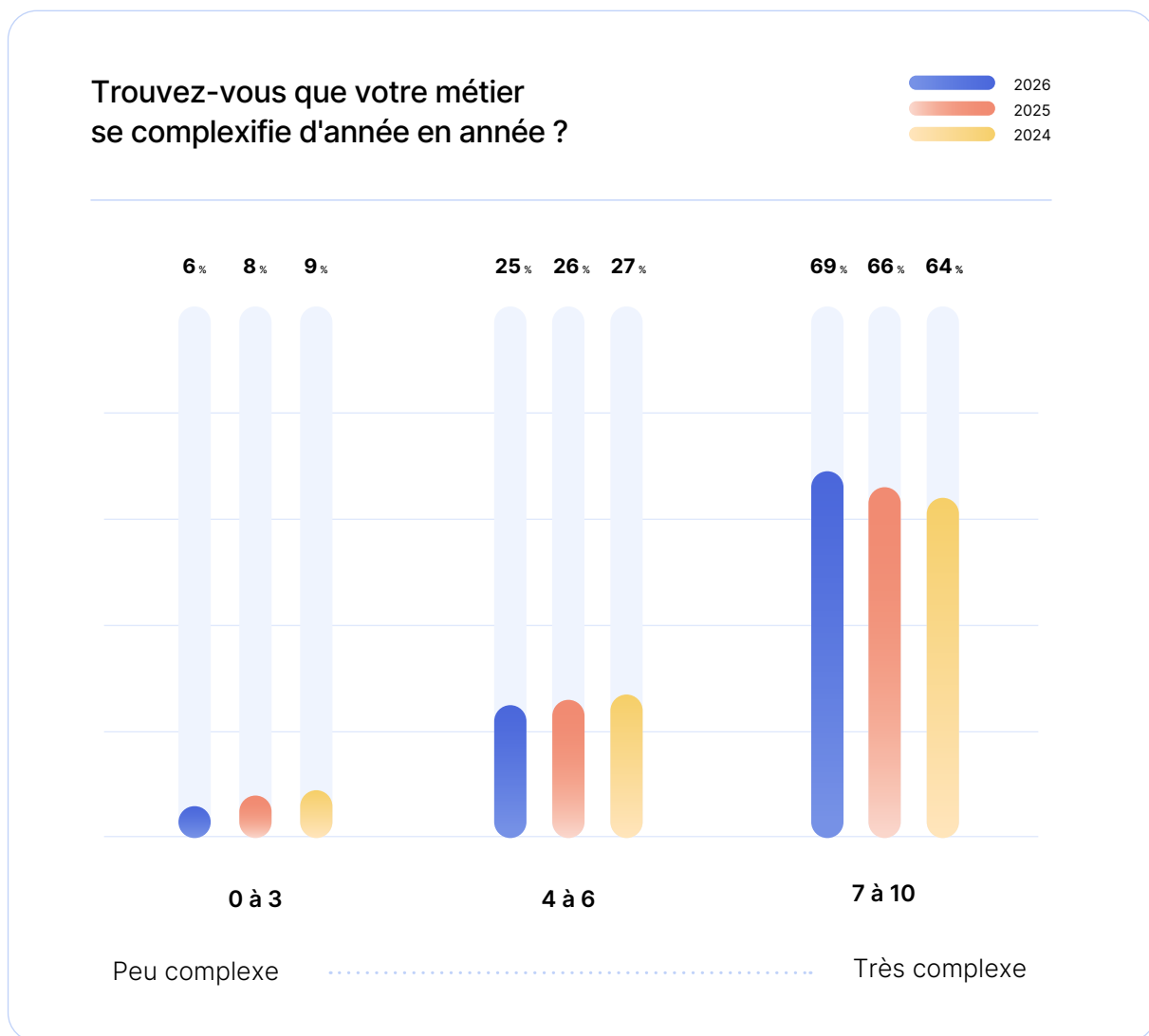


L'évolution du métier de RH

Une complexité qui rime avec intensité

La complexité du métier perçue par les RH progresse chaque année. La part des RH évaluant une complexité très forte (note entre 7 et 10) augmente graduellement, passant de 64 % en 2024, 66 % en 2025 pour atteindre 69 % en 2026. La fonction est plus dense, plus exposée et plus transversale ; elle nécessite davantage d'arbitrages, de conformité et d'anticipation.

La complexité n'a pas détruit le sens et l'engagement mais elle augmente l'intensité du métier.



Les trois attentes fondamentales des RH

Sécuriser, comprendre, simplifier

75%

des RH souhaitent avoir la garantie de la conformité juridique de leurs décisions et écrits.

Le classement 2026 rappelle la hiérarchie très claire des priorités depuis plusieurs années : la sécurisation juridique domine largement, suivie par la maîtrise réglementaire et l'efficacité des process. La simplification des recrutements reste nettement secondaire.

En forte progression et citée par 75 % des répondants en 2026 (contre 54 % en 2024), **la conformité juridique est le souhait n° 1 des RH**, avec un besoin clair de sécuriser les décisions et les écrits.

Dans la même logique, 62 % des RH interrogés aimeraient avoir les clés pour mieux **maîtriser les évolutions réglementaires** (+18 points en 2 ans). Ce résultat confirme que la difficulté ne réside pas uniquement dans l'application du droit, mais dans sa compréhension et son anticipation.

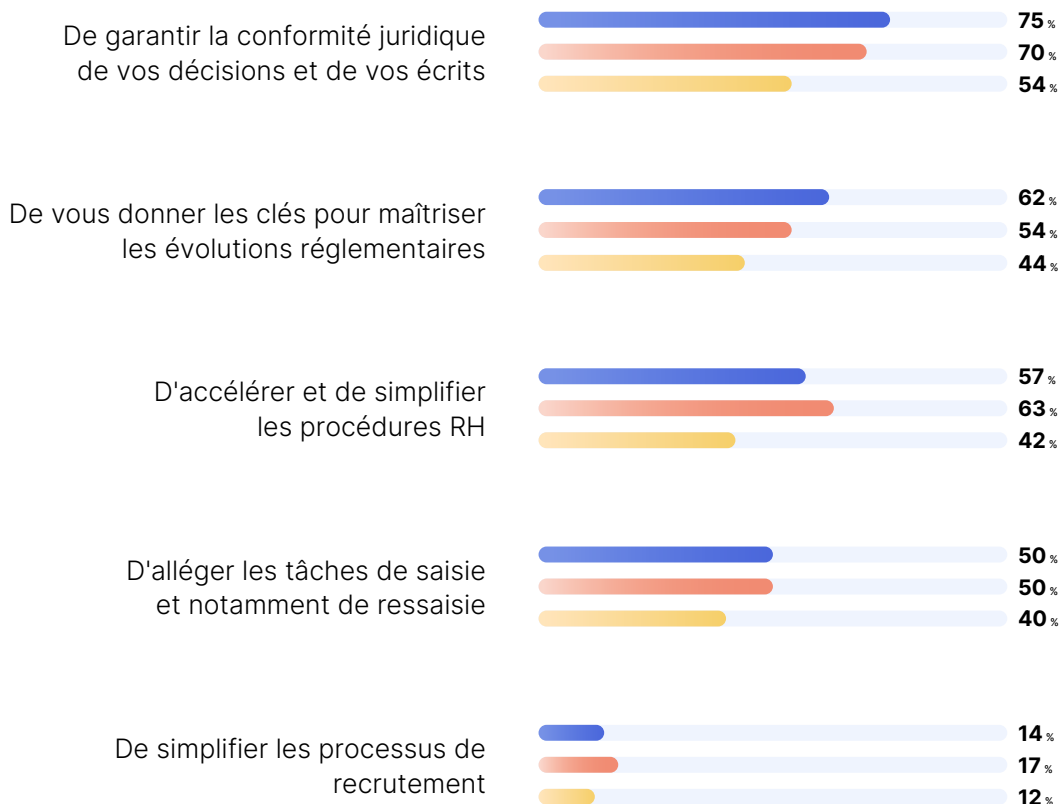
L'accélération et la simplification des procédures RH (57 %) ainsi que **l'allègement des tâches de saisie** (50 %) demeurent des attentes majeures.

Les vœux formulés par les RH en 2026 dessinent un métier fortement orienté vers :

- la sécurisation des décisions ;
- la compréhension du cadre réglementaire ;
- la maîtrise du risque.

L'amélioration de l'efficacité opérationnelle reste importante, subordonnée à la fiabilité juridique.

**Au travail, si un bon génie pouvait exaucer
trois vœux, vous lui demanderiez pour vous et
votre équipe :**



Vers une transformation profonde du métier, au-delà de l'administratif

Pour la première fois depuis la création de ce baromètre, les professionnels RH ont été interrogés sur les compétences à développer au sein de leur service : **l'utilisation de l'intelligence artificielle** (55 %), **la communication interne et la marque employeur** (53 %), ainsi que **la maîtrise du droit social** (51 %) s'imposent comme prioritaires.

Ce triptyque illustre l'équilibre recherché entre performance opérationnelle, sécurisation juridique et gestion de l'expérience collaborateur.

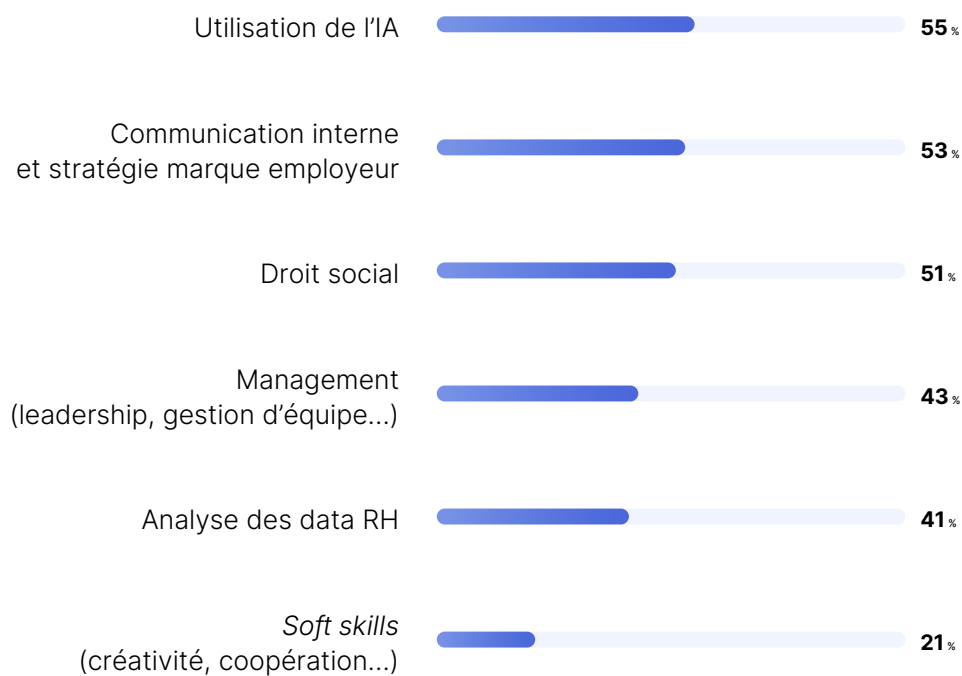
- 1 • L'IA ressort comme le premier levier de montée en compétences du service, traduisant davantage une **attente d'efficacité** que de rupture technologique. Les RH semblent en effet voir l'intelligence artificielle comme un outil capable de simplifier les tâches et d'améliorer l'exploitation des données, plutôt que comme un facteur de transformation radicale du métier.
- 2 • La communication interne et la marque employeur s'imposent comme un axe majeur, témoignant du rôle grandissant des RH dans l'engagement des salariés et la construction de **la culture d'entreprise**.
- 3 • Parallèlement, la forte priorité accordée au droit social confirme le poids croissant des **enjeux de conformité** dans un environnement réglementaire perçu comme complexe et en évolution constante.

Les parts importantes des réponses sur le management et l'analyse des données RH (toutes deux supérieures à 40 % des répondants) confirment que la fonction RH évolue vers un rôle de plus en plus stratégique, exigeant à la fois technicité et leadership.



Dans le cadre de l'*upskilling*, quelles compétences métier jugez-vous les plus prioritaires à développer dans votre service ?

2026



Une reconnaissance officielle plutôt au rendez-vous

69%

des DRH font partie du COMEX, du CODIR ou de l'équipe dirigeante.

La fonction RH est très majoritairement reconnue comme stratégique :

- 69 % des DRH siègent au COMEX / CODIR ou au sein de l'équipe dirigeante.
- 31 % n'en font pas partie.

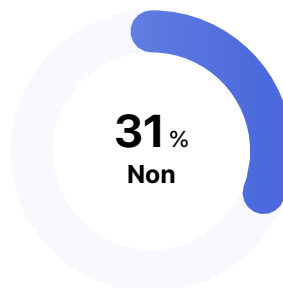
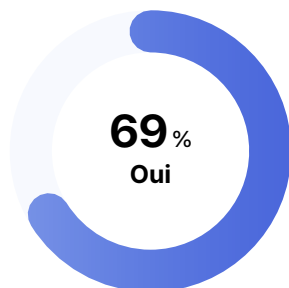
Mais l'importance accordée à la fonction RH dans la gouvernance de l'entreprise est fortement corrélée à sa taille. Notre étude montre que l'intégration du DRH au CODIR croît avec l'effectif de l'entreprise, avec logiquement de fortes disparités :

- 42 % dans les structures de 1 à 9 salariés ;
- 60 % dans celles de 10 à 49 salariés ;
- 64 % dans celles de 50 à 149 salariés ;
- 74 % dans celles de 150 à 249 salariés ;
- 91 % dans celles de plus de 250 salariés.

Si la présence au sein de l'équipe dirigeante est quasi systématique dans les très grandes entreprises, elle reste minoritaire dans les très petites structures et laisse des interrogations sur la réelle influence décisionnaire de la fonction.

Est-ce que la/le DRH fait partie du COMEX, du CODIR ou de l'équipe dirigeante ?

2026



L'attractivité employeur

La rémunération et l'équilibre de vie comme priorités des candidats

L'attractivité des employeurs repose aujourd'hui sur un duo rémunération et qualité de vie au travail.

Le salaire est le premier critère de choix pour 65 % des candidats selon les RH interrogés. Mais il est talonné de très près par **l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, devenu un enjeu prioritaire** et source d'attentes fortes. Les conditions et l'environnement de travail complètent le top 3 des attentes des candidats lors de leur processus de recrutement.

À l'inverse, les valeurs de l'entreprise et l'engagement sociétal ne sont, a priori, pas encore considérés comme un accélérateur du choix des salariés.

Le recrutement en 2026 s'inscrit dans un modèle d'attractivité hybride où **la rémunération a un rôle central**, mais où **l'expérience quotidienne concrète du collaborateur constitue aussi un facteur crucial**.

Dans vos process de recrutement, quelles sont selon vous les priorités des candidats aujourd'hui ?

2026



04

Les missions du service RH

P. 33 → P. 37

Les missions du service RH

L'humain au cœur des aspirations, l'administratif au cœur du quotidien

La dualité la plus forte et la plus constante reste la gestion administrative du personnel : **c'est la mission à laquelle les RH consacrent le plus de temps alors qu'ils aspirent à un positionnement plus stratégique et plus humain.**

Ils subissent le poids opérationnel et chronophage de la fonction tandis que **leurs centres d'intérêts se concentrent vers :**

- 1• La QVCT**, qui cristallise l'aspiration première des RH, n'arrive qu'en 7^e position du temps consacré à leurs différentes missions. Bien que les résultats précédents aient montré qu'il s'agissait du sujet qui mobilisait particulièrement les RH, le temps qu'ils ont pu lui consacrer réellement semble encore nettement insuffisant au regard de l'enjeu.
- 2• La formation / gestion des carrières et des compétences.**
- 3• La marque employeur / culture d'entreprise**, mission particulièrement sous-investie au regard des RH (classée 9/10 en temps réel).

À l'inverse, les relations avec les IRP apparaissent comme la mission jugée la moins prioritaire, et, de fait, les RH leur accordent une importance mineure en termes de temps depuis plusieurs années, ce qui est décevant pour le dynamisme du dialogue social. De même, la responsabilité sociétale demeure en bas du classement.

Point notable : **le recrutement n'apparaît plus comme une priorité opérationnelle ni comme un axe de motivation dominant.** Il se situe désormais en 5^e position du temps accordé, alors qu'il occupait sur les dernières années le 2^e ou 3^e rang. Les RH ne souhaitent pas non plus y consacrer davantage de temps (9^e position en temps souhaité).

Le métier RH aspire à devenir le plus stratégique et le plus humain, mais reste contraint par la gestion administrative et opérationnelle.



Classement des missions selon le temps :

2026 2025 2024

Temps accordé

Temps souhaité

Gestion administrative du personnel

1 1 1

8 8 9

Organisation du travail

2 2 3

5 5 5

Rémunération

3 5 4

6 6 6

Formation/Gestion des carrières et des compétences

4 4 5

2 2 2

Recrutement

5 3 2

9 9 8

Communication RH

6 6 6

4 3 3

Qualité de vie au travail (risques psychosociaux, bien-être, etc.)

7 7 7

1 1 1

Relations avec les IRP

8 8 8

10 10 10

Marque employeur / culture d'entreprise

9 9 9

3 4 4

Responsabilité sociale de l'entreprise

10 10 10

7 7 7

La charge administrative

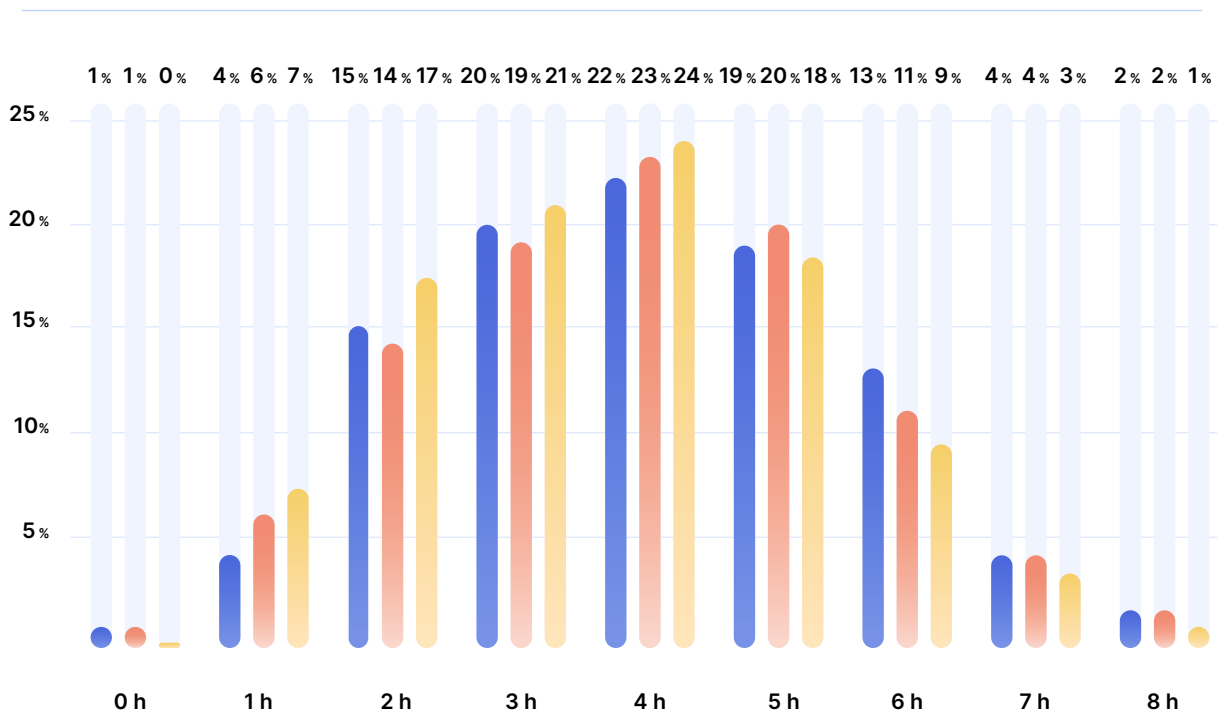
Un poids dominant dans le quotidien des RH

La répartition du temps consacré aux tâches administratives par les RH reste globalement stable. 74 % des professionnels RH déclarent passer entre 3 et 6 heures par jour sur ces missions (73 % en 2025), témoignant ainsi du poids significatif de l'administratif dans leur quotidien. Ils restent surtout 60 % à y consacrer au moins la moitié de leur journée (4 heures et plus).

La fonction RH reste un métier où **la charge administrative structure le quotidien des professionnels**, même dans un contexte de généralisation des outils numériques et d'essor de l'intelligence artificielle.

La digitalisation apparaît ainsi comme un levier à l'efficacité limitée, pas encore comme un facteur de libération massive du temps RH.

Sur une journée de travail de 8 heures, combien de temps pensez-vous consacrer aux tâches administratives ?

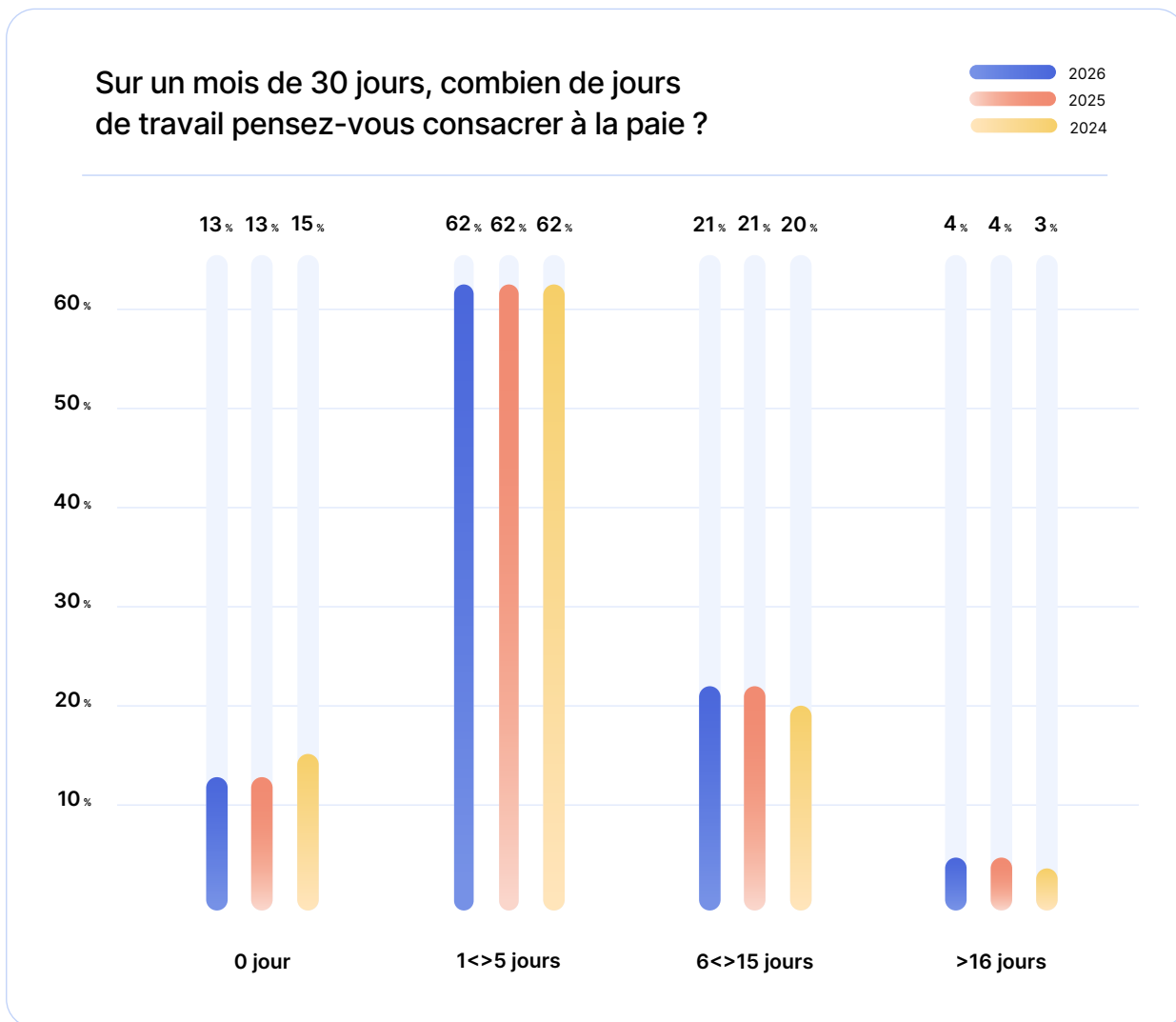


La paie

Un défi particulièrement chronophage

Les professionnels RH continuent de dédier une part importante de leur temps à la gestion de la paie. En effet, 62 % des RH déclarent y consacrer entre 1 et 5 jours par mois. Les pourcentages recueillis sont identiques à ceux de l'édition 2025 !

La paie reste une mission structurante de la fonction RH. Son poids dans le quotidien des professionnels semble désormais stabilisé, suggérant que les gains liés à la digitalisation se sont plutôt traduits par un meilleur pilotage que par une réduction massive de la charge de travail.



05

Les services digitaux dédiés aux RH

P. 38 → P. 45

Panorama des outils digitaux utilisés par les RH

97%

des services RH utilisent au moins un outil digital.

Une digitalisation largement adoptée pour une utilisation encore segmentée

L'absence totale d'outils digitaux reste marginale au sein des services RH : seuls 3 % des répondants déclarent ne disposer d'aucune solution digitale. La fonction RH est désormais massivement équipée avec une **coexistence de multiples usages spécialisés**.

Les solutions liées à la gestion de la paie (67 %), aux absences et congés (67 %) ainsi qu'à la gestion du temps de travail (51 %) restent les plus adoptées. **Une baisse constante et progressive de l'équipement spécifique pour la gestion de la paie** se dessine depuis quelques années, compensée par **l'adoption de SIRH complets** (+ 11 points en 2 ans).

Une logique de mutualisation des fonctionnalités au détriment d'outils spécialisés est-elle en train de s'amorcer ?

Plusieurs outils poursuivent leur progression :

- les notes de frais (38 %) ;
- le recrutement (35 %, + 9 points en 2 ans) ;
- la formation (27 %, + 4 points en 2 ans) ;
- les enquêtes et sondages (21 %, + 6 points en 1 an).

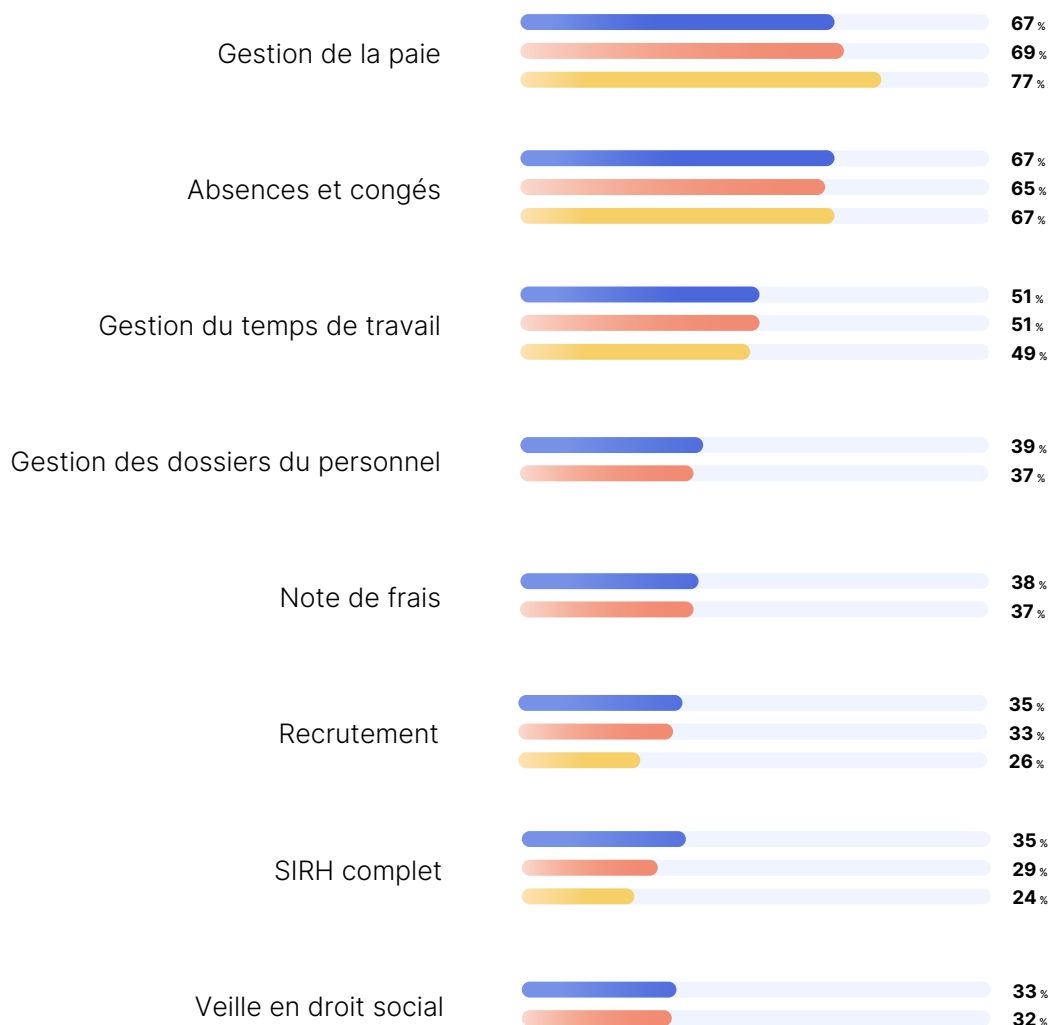
29 % des RH utilisent également des outils d'échanges collaboratifs, ce qui reflète une **volonté de structurer la collaboration** et la production de contenu.

En parallèle, les documentations juridiques et RH (32 %), qui avaient connu une augmentation marquée ces dernières années, et la veille en droit social (33 %) restent à un niveau identique à 2025, révélant le **besoin pérenne d'informations fiables** et accessibles.

La BDESE (17 %) et la gestion des carrières (12 %) demeurent les plus mal équipées par des outils dédiés, en bas de classement, et ne progressent pas ou plus.



Quels outils/services digitaux utilisez-vous dans votre service RH ?

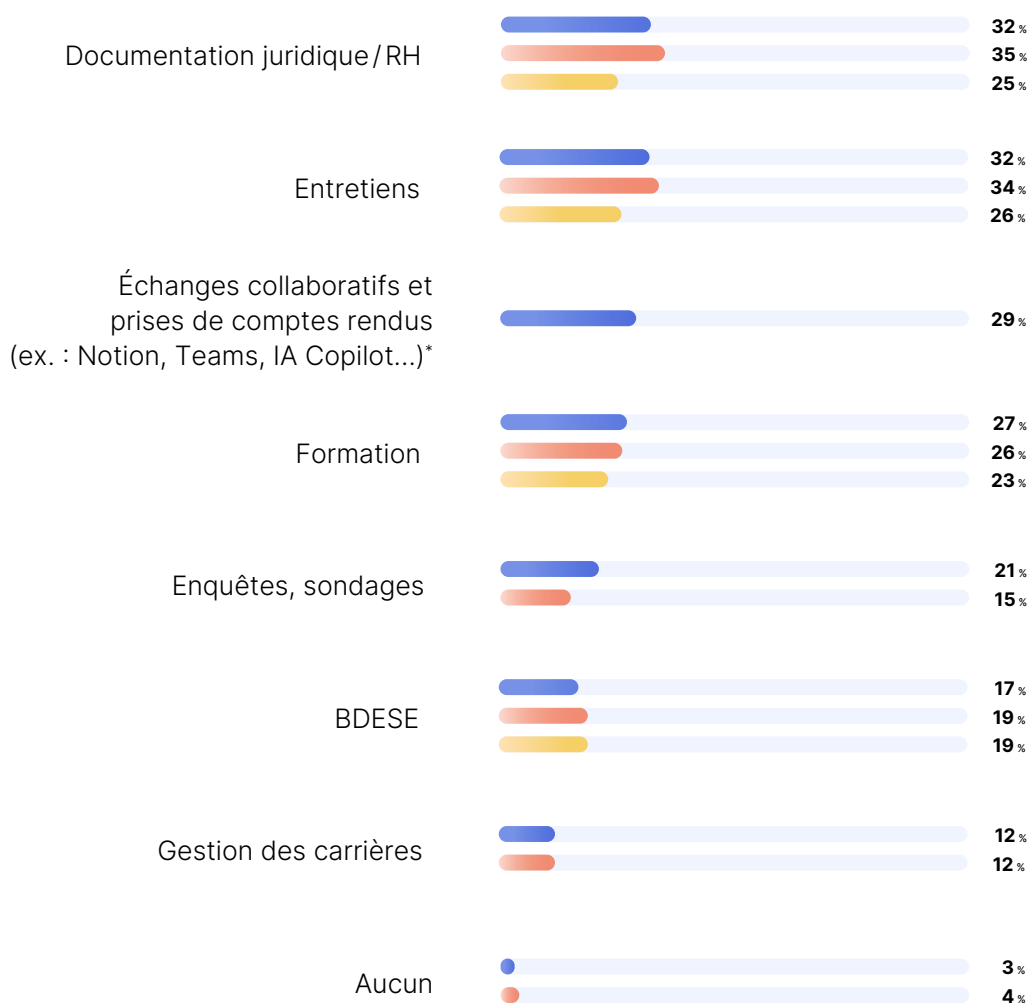


Suite des résultats page suivante →

Quels outils / services digitaux utilisez-vous dans votre service RH ?



(Suite du graphique de la page précédente)



* Nouvel item de réponse

Et l'IA dans tout ça ?

RH et IA : une accélération de l'adoption opérationnelle

L'année 2025 a marqué un tournant dans l'appropriation de l'IA par les professionnels des RH, avec un mouvement clair vers l'expérimentation et l'usage régulier d'outils. Pour autant, la maturité stratégique généralisée n'était pas au rendez-vous.

- **Une diffusion accélérée de l'usage de l'IA :** la progression la plus spectaculaire concerne la proportion de RH déclarant utiliser régulièrement l'IA : 40 % en 2026, contre 17 % en 2025 (+ 23 points en 1 an). Cette évolution suggère un changement rapide de regard sur l'IA, passée d'un sujet d'interrogation à un outil intégré dans les pratiques quotidiennes pour une part significative des répondants.

- **Une forte réduction des résistances :** la part des professionnels n'utilisant pas l'IA et ne prévoyant pas de le faire passe de 17 % à 10 %.

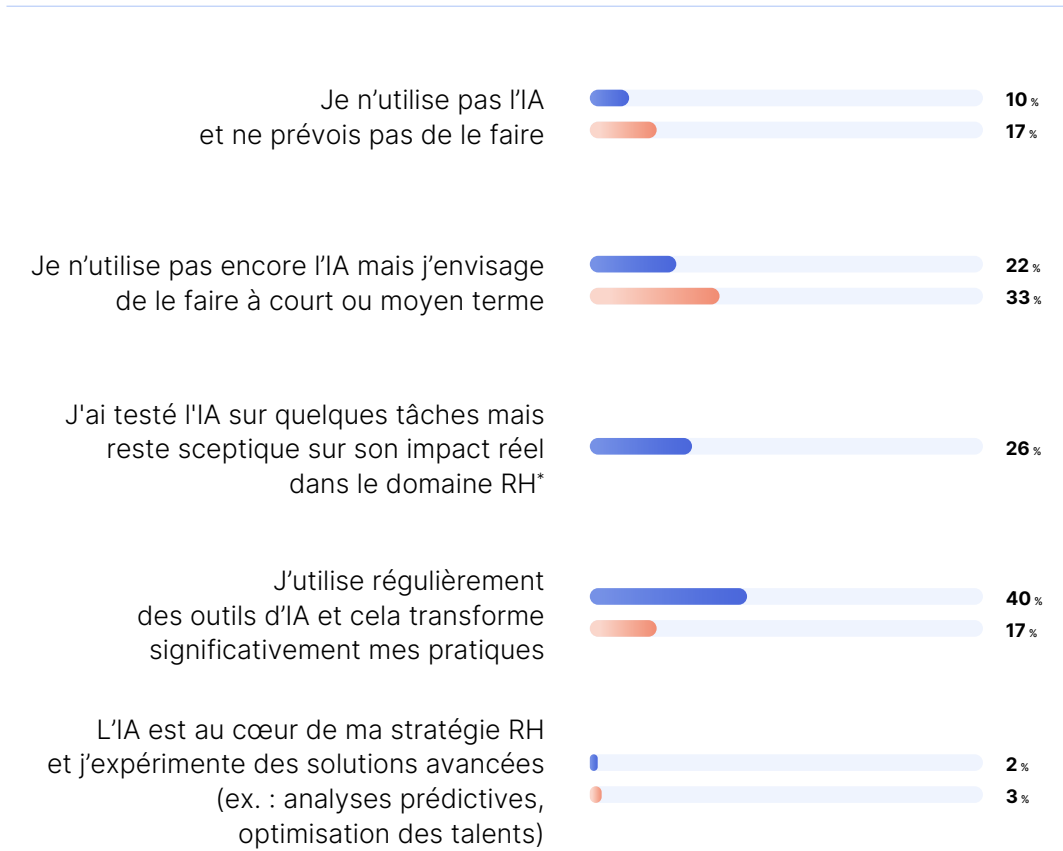
Un nouvel item révèle une nuance importante : 26 % des RH déclarent avoir testé l'IA mais rester sceptiques, témoignant d'une phase d'expérimentation qui ne se conclut pas toujours pas une adoption convaincue.

- **Un usage non stratégique :** malgré l'adoption opérationnelle grandissante, la dimension stratégique reste marginale : seulement 2 % des répondants positionnent l'IA comme un pilier central de leur politique RH.

La fonction RH semble entrer dans une phase d'apprentissage où l'IA est testée, évaluée et progressivement déployée avant d'être envisagée comme un levier stratégique majeur.



Quelle est votre perception et utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans votre métier de professionnel des Ressources humaines ?



* Nouvel item de réponse

Les usages RH de l'IA

Un levier d'efficacité plus que de décision

Les expérimentations et le déploiement de l'IA par les professionnels RH restent principalement centrés sur la production de contenus et l'aide à l'information, tandis que les usages décisionnels ou prédictifs demeurent à un stade exploratoire.

La rédaction de contenus RH s'impose comme le 1^{er} terrain d'adoption. L'usage le plus massif concerne la génération ou la structuration de documents RH (72 % des réponses) telles que les contrats, offres d'emplois et supports administratifs. 65 % des RH déclarent utiliser l'IA au service de la communication RH, témoignant du potentiel pour alléger la charge rédactionnelle.

La veille juridique se positionne comme un usage surprenant mais cohérent avec les enjeux de conformité. 40 % des RH interrogés font confiance à l'IA pour leur veille et le suivi des évolutions juridiques, un usage encore peu commenté mais qui correspond directement à la préoccupation n°1 de conformité réglementaire identifiée dans ce baromètre.

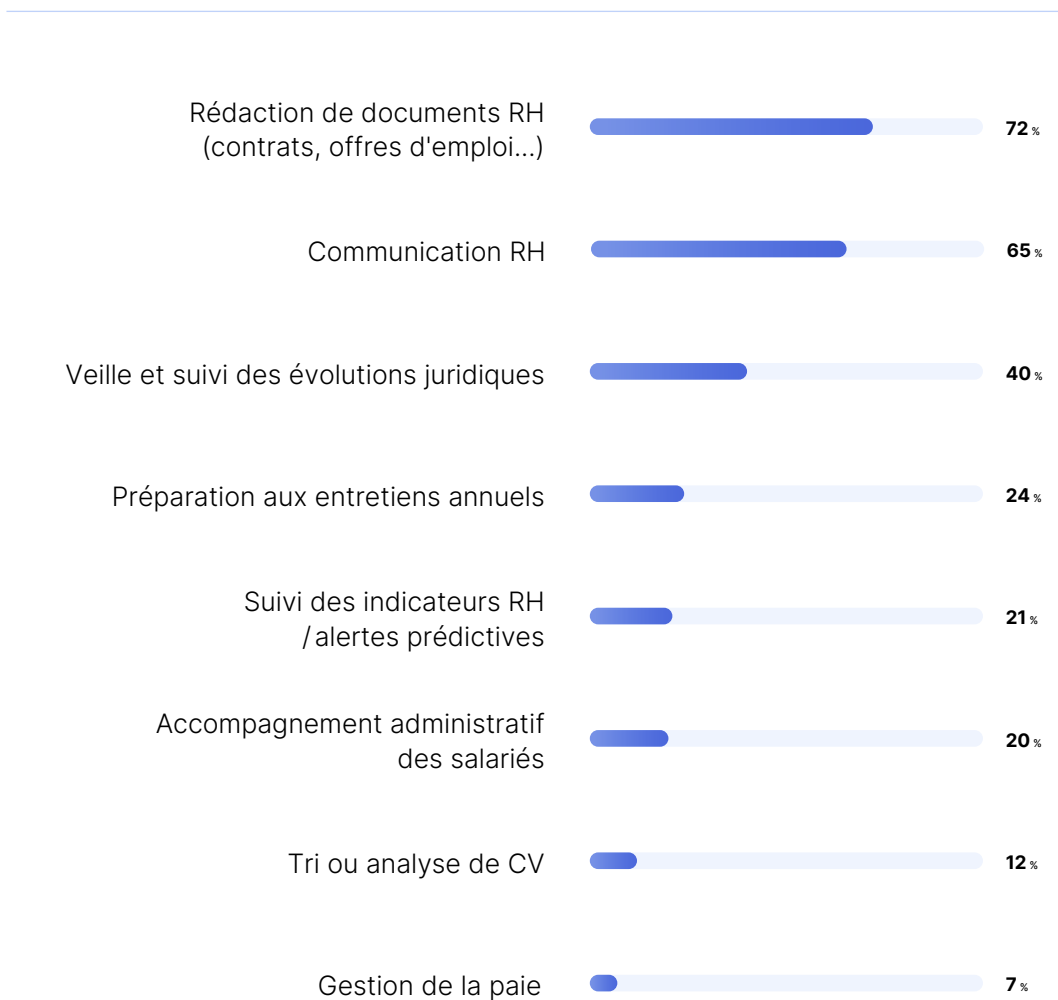
Les usages analytiques sont encore limités. Les résultats suggèrent une certaine prudence concernant les applications de l'IA pour la prise de décisions ayant un impact humain : préparation des entretiens (24 %), suivi prédictif des indicateurs RH (21 %) et tri des CV (12 %).

L'IA semble aujourd'hui perçue comme un outil d'assistance opérationnelle pour améliorer la productivité, sans encore remettre en cause le périmètre d'arbitrage stratégique et décisionnel.



Parmi ces usages de l'IA, lesquels avez-vous déjà expérimentés ou envisagés ?

2026



06

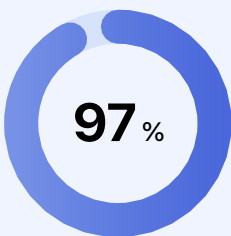
Les chiffres clés à retenir

P. 46 → P. 52

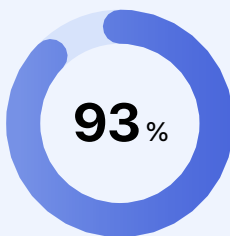
RH : un métier de passion

74%

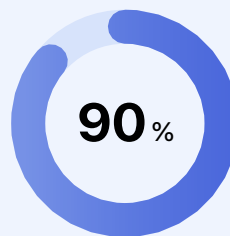
des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale.



se sentent utiles.



sont motivés.



sont épanouis.

RH : un quotidien sous tension

69%

des DRH font officiellement partie de l'équipe dirigeante de leur entreprise.

Les moins du métier

81%

estiment que le métier se complexifie.

54%

soulignent le manque de temps et de ressources internes.

40%

pointent le manque de budget.

Un moral en berne

81%

se déclarent proches de l'épuisement.

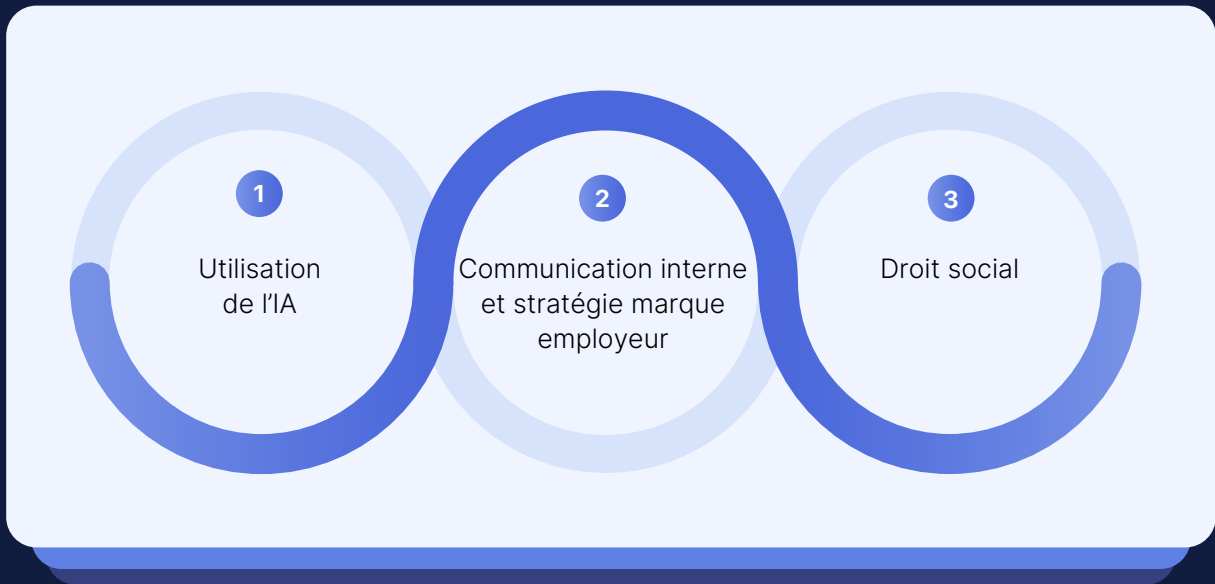
75%

se sentent frustrés.

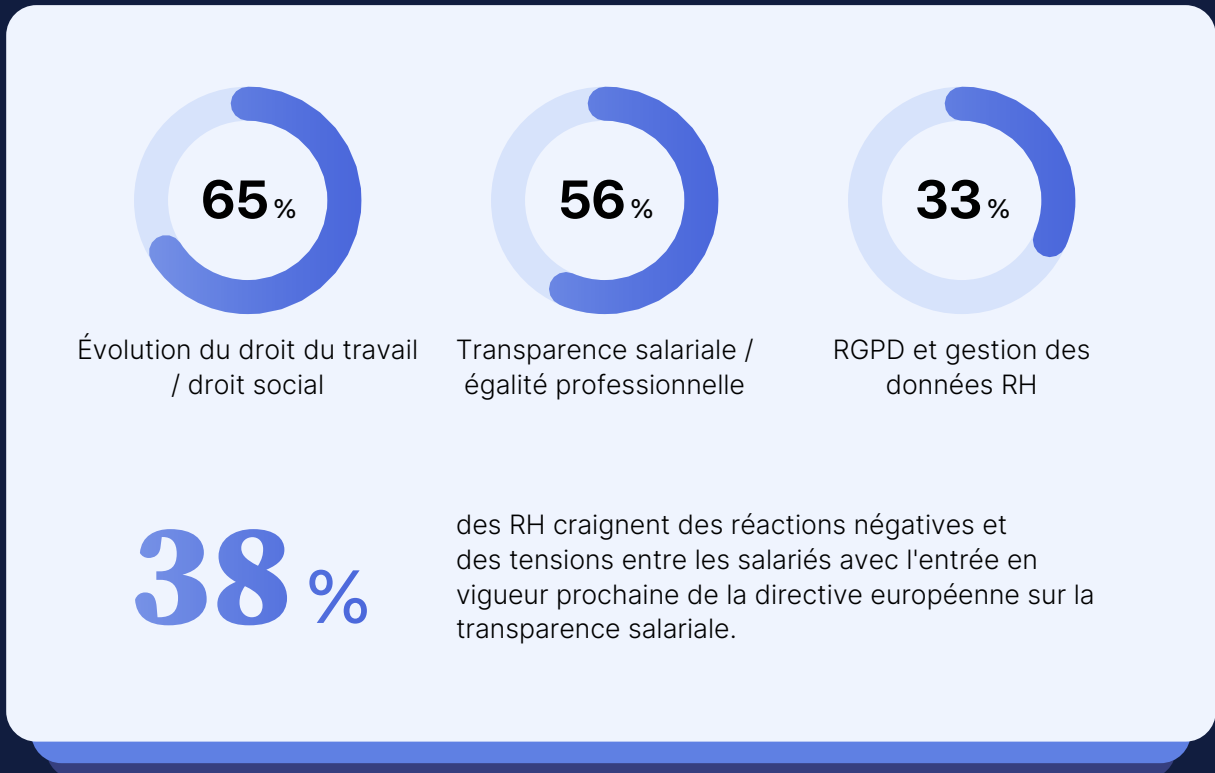
70%

sont isolés.

De nouvelles compétences à développer dans les services RH

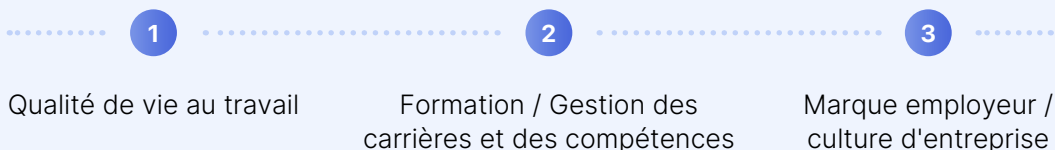


Les préoccupations réglementaires

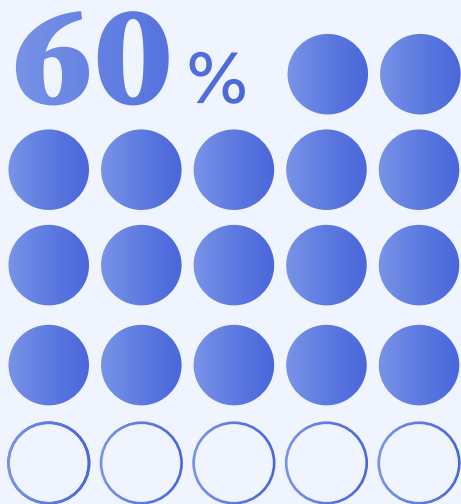


RH, entre rêve et réalité

LES RH AIMERAIENT AVOIR PLUS DE TEMPS POUR :



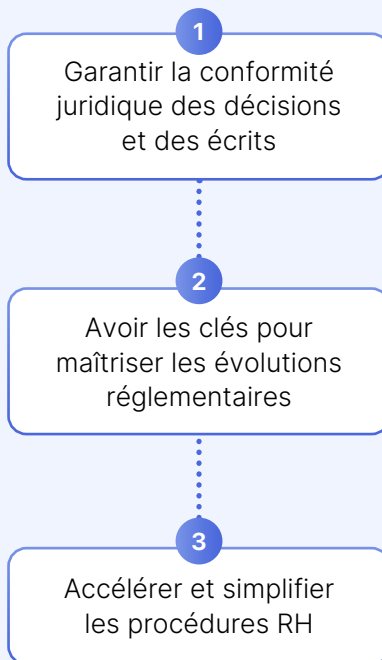
LA RÉALITÉ



des RH déclarent passer au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives.

L'ESPOIR

Les trois souhaits des RH

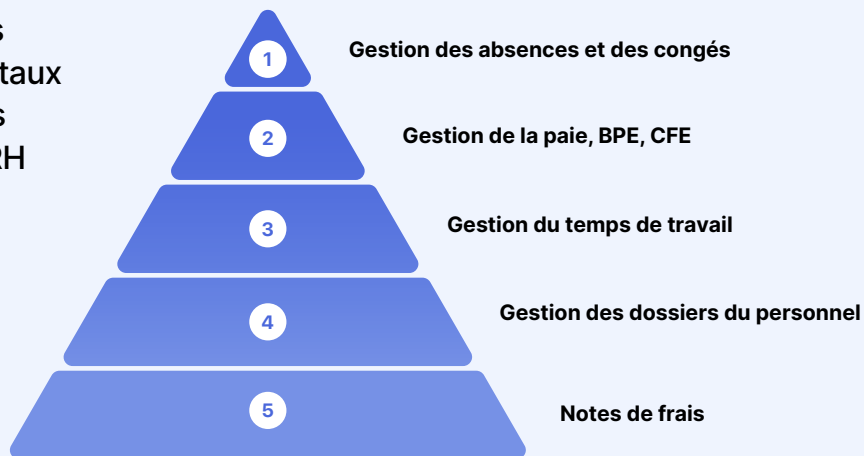


Le digital : la solution pour libérer du temps aux RH

97% des RH utilisent des outils digitaux.



Top 5 des outils digitaux essentiels pour les RH



LES RH et L'IA

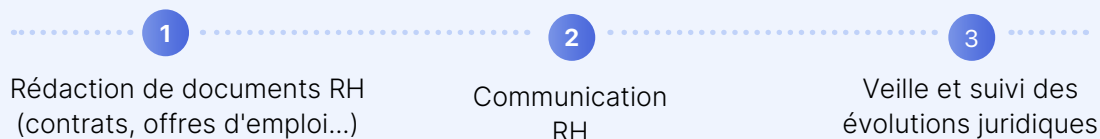
40% des RH utilisent régulièrement l'IA



10% des RH n'utilisent pas l'IA et ne prévoient pas de le faire.

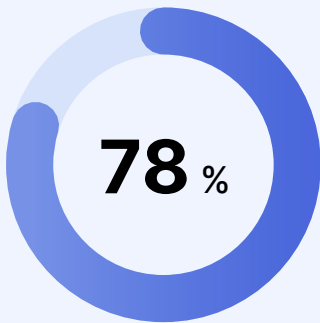


TOP 3 DES USAGES DE L'IA PAR LES RH

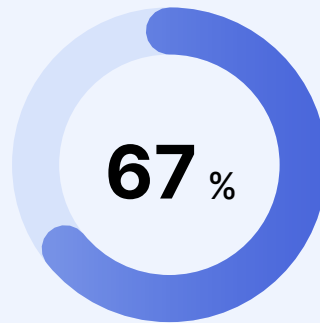


Bilan 2025 et perspectives 2026

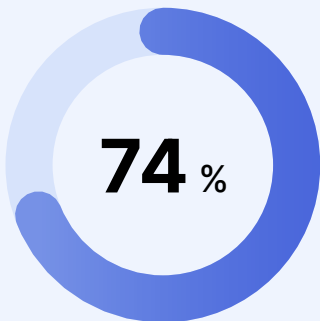
Des RH sursollicités



déclarent être davantage sollicités par les salariés.



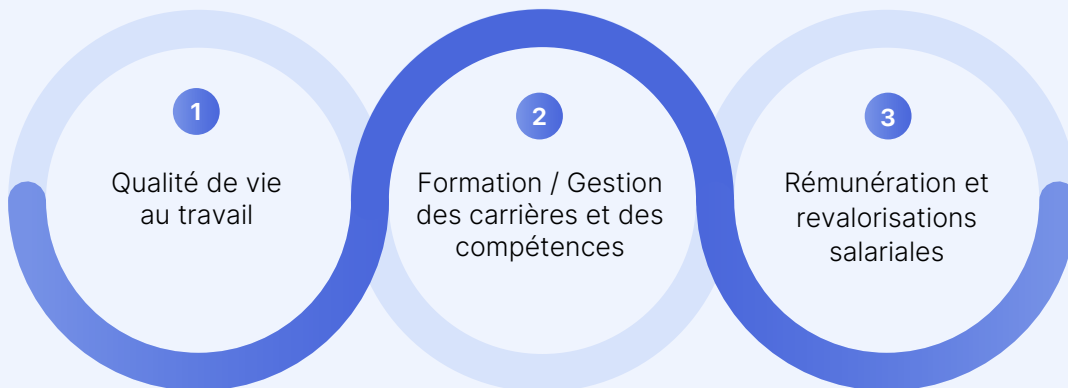
déclarent être davantage sollicités par la direction.



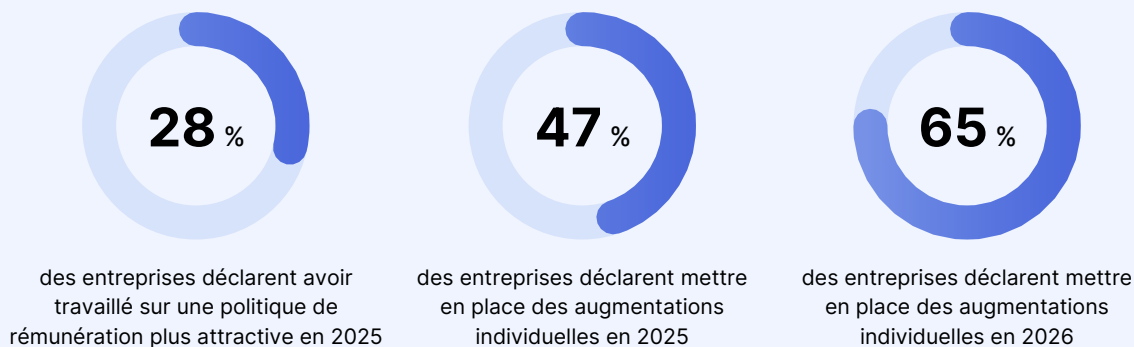
déclarent être davantage sollicités par les managers.



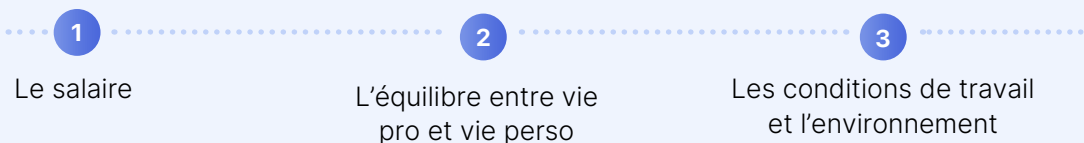
TOP 3 des sujets qui mobiliseront probablement le plus les RH en 2026



Les politiques de rémunération



TOP 3 des priorités des candidats au recrutement



Ce que nous disent les RH

La fonction RH est au cœur de la stratégie et des enjeux de l'entreprise et elle reste néanmoins considérée comme une fonction administrative.

C'est un métier dur, peu reconnu et soutenu au sein de l'entreprise.

Ce métier est un métier passion. Mais il devient de plus en plus complexe à pratiquer en lien avec les évolutions réglementaires multiples et souvent déconnectées du vrai monde de l'entreprise.

Il n'a pas été mentionné la difficulté actuelle des recrutements avec la nouvelle génération, très exigeante, difficile à encadrer et à fidéliser.

J'aime ce métier. Il est souvent sous-estimé et mal aimé mais un bon RH permet d'équilibrer les différents services et relations entre les pôles ; et il protège l'entreprise comme les salariés. Je pense que cela est en partie dû aux générations de RH précédentes qui n'avaient pas forcément les mêmes bagages ou possibilités pour agir et j'espère qu'à l'avenir les salariés n'hésiteront plus à aller voir leur service RH tout comme la direction prendra un peu plus en compte ses recommandations. Toutefois, j'aimerais bien que les entreprises présentent le métier de leur entreprise à leur RH au lieu de les cantonner dans les bureaux. Car souvent les parcours d'intégration RH sont les moins bien fournis !



Être RH en 2026 : un métier de plus en plus stratégique... mais toujours prisonnier de l'administratif

La 9^e édition du baromètre « Les RH au quotidien » dresse le portrait d'une fonction en pleine mutation. Si la passion et la quête de sens demeurent intactes, les ressources humaines font face à une complexification sans précédent de leur métier et à de nouveaux basculements majeurs tels que l'adoption de l'IA et le défi redouté de la transparence salariale.

Le paradoxe RH : un engagement intact face à une pression à 360°

Le métier de RH reste un métier de passion : 52 % des professionnels l'ont choisi pour sa dimension humaine et 77 % referaient ce même choix s'ils le pouvaient (+ 5 points).

Leur engagement ne faiblit pas : 97 % se sentent utiles et 93 % motivés. Pourtant, la réalité quotidienne est rude. La fonction agit comme l'amortisseur des tensions de l'entreprise et subit une sollicitation croissante de toutes parts : 78 % sont davantage sollicités par les salariés, 74 % par les managers et 67 % par leur direction.

Le résultat de cette pression continue est sans appel : les indicateurs de fatigue s'affolent. 81 % des RH se déclarent fatigués ou épuisés, 75 % expriment de la frustration et 70 % souffrent d'isolement.

En cause ? Un manque critique de temps et de ressources internes (obstacle n° 1 pour 54 % d'entre eux), conjugué à un métier qui se complexifie fortement (69 %).

La QVCT : une ambition entravée par le poids de l'administratif

Face aux attentes accrues des collaborateurs, la fonction se réinvente. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) devient la priorité n° 1 en 2026 pour 60 % des RH. Le recrutement, historiquement dominant, recule à 46 % : il s'agit désormais de fidéliser plutôt que d'embaucher à tout prix, en privilégiant la santé mentale et l'environnement de travail.

Cependant, l'écart entre l'ambition stratégique et la réalité du terrain est saisissant. Si la QVCT est la priorité affichée, elle n'arrive qu'en 7^e position des tâches auxquelles les RH consacrent réellement du temps.

Leur quotidien reste dominé par la gestion administrative du personnel : 60 % des professionnels y consacrent toujours au moins la moitié de leur journée (4 heures et plus). La forte digitalisation des services n'a pas encore permis de réduire ce volume de manière significative.

Rémunération et transparence salariale : la crainte d'un choc social

Nouveau sujet majeur, l'entrée en vigueur de la directive européenne sur la transparence salariale préoccupe 56 % des professionnels RH.

Fait marquant : ce n'est pas le risque juridique que les RH craignent (cité par seulement 10 %), mais les réactions négatives et les potentielles tensions internes entre salariés (38 %). Les RH appréhendent une gestion avant tout relationnelle et humaine de cette réforme.

En parallèle, le pouvoir d'achat revient au centre de l'échiquier : la politique de rémunération redevient une priorité pour 52 % des RH. Un rebond massif des augmentations individuelles (65 %, + 18 points) et collectives (47 %) est anticipé. Un effort indispensable puisque le salaire demeure, de très loin, le premier critère d'attractivité pour 65 % des candidats.

Intelligence artificielle : une adoption rapide orientée vers le gain de temps

L'intelligence artificielle passe de la théorie à la pratique de façon significative : 40 % des RH l'utilisent désormais régulièrement (+ 23 points en 1 an). L'IA s'intègre au quotidien pour des usages majoritairement documentaires : rédaction de contrats ou d'offres (72 %) et communication RH (65 %).

Preuve que ce tournant est pris au sérieux, l'utilisation de l'IA est devenue la compétence prioritaire numéro 1 à développer (*upskilling*) au sein des services RH (55 %). Toutefois, sa dimension décisionnelle ou stratégique reste balbutiante (seuls 2 % en font un pilier).

Une fonction au CODIR, mais d'abord en quête de sécurité

La fonction RH gagne incontestablement ses lettres de noblesse stratégiques : 69 % des DRH font aujourd'hui partie du comité de direction (CODIR / COMEX).

Mais avant de pouvoir accompagner sereinement la transformation de l'entreprise, les professionnels expriment un besoin vital de sécuriser leur cadre d'action. Leurs vœux principaux l'attestent : 75 % souhaitent garantir la conformité juridique de leurs décisions, 62 % veulent mieux maîtriser les évolutions réglementaires et 57 % aspirent à simplifier leurs procédures.

En conclusion, le baromètre 2026 montre une profession de plus en plus stratégique, toujours ancrée dans l'accompagnement humain, mais entravée par l'administratif. Pour jouer pleinement leur rôle de piliers de l'entreprise face aux exigences sociales et aux réglementations complexes, les RH réclament avant tout du temps, des ressources et de la reconnaissance.

La question est désormais posée : les entreprises leur en donneront-elles les moyens ?



