

# Le HR Swiss Benchmark décrypte les tendances

## Analyse Stratégique

Décodez les dynamiques qui façonnent le paysage RH suisse.



## Tendances Innovantes

Identifiez les pratiques d'avant-garde pour rester compétitif.



## Optimisation RH

Transformez vos défis en opportunités de croissance.



# Introduction // Nos partenaires



B e n c h m a r k



# Introduction // L'équipe en place



## Comité de pilotage (CP)

Fixe la vision et la direction stratégique.



## Cheffes de projet (CdP)

Orchestrant l'exécution, garantissent les objectifs.



## Équipe de projet (EdP)

Le cœur de l'action, l'expertise au quotidien.



## Sounding Board (SB)

Conseils experts et perspectives externes précieuses.

# Introduction // Notre sondage



Cette enquête annuelle offre aux décideurs RH une vision claire des **pratiques, objectifs, priorités et tendances** du secteur.

Un baromètre essentiel pour comprendre l'évolution du paysage RH.

**409**      **893K+**

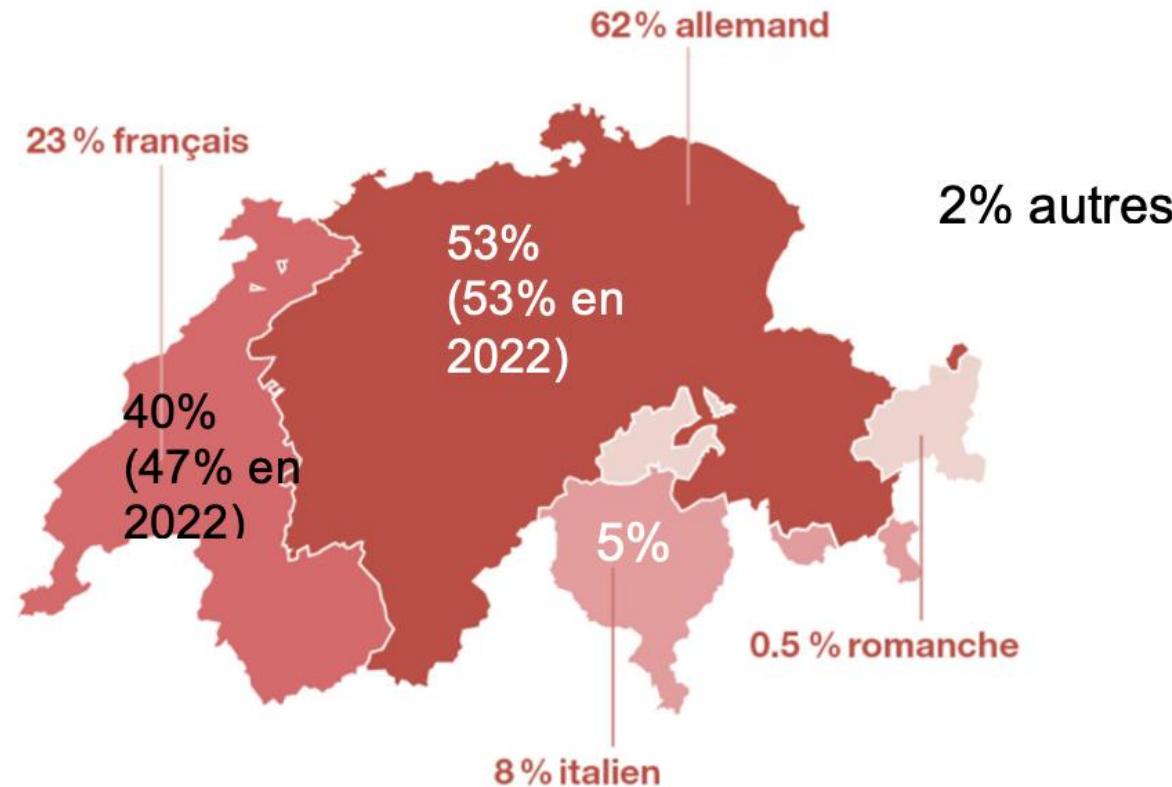
Entreprises  
Participantes

Collaborateurs  
Représentés

**+20%**

Taux de Participation

# Introduction // D'où viennent les organisations répondantes



# Les résultats // Les enjeux clés



Politique & Stratégie RH



GEPP & Gestion des Talents



Recrutement Efficace



Développement des Compétences



Évaluation & Performance



Formation Continue



Rémunération Juste



Nouvelles Formes de Travail

# Les résultats //

## Profil des organisations



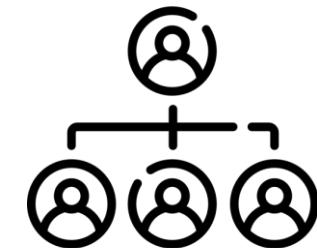
Nombre de collaborateurs	<100 : <b>30%</b> (20% en 2022) 100 – 500 : <b>37%</b> (47% en 2022) >500 : <b>33%</b> (33% en 2022)
Secteur d'activité	18% : administration publique, associations, ONG 10% : service aux entreprises 9% : banques, finances, assurances, ... 9% : distribution, commerce, transport, logistique
Répartition par tranche d'âge	<30 ans : <b>3%</b> (1% en 2022, 33 en Suisse) 30 à 40 ans : <b>24%</b> (22% en 2022 et en Suisse) 40 à 50 ans : <b>36%</b> (71% en 2022, 22 en Suisse) 50 à 60 ans : <b>32%</b> (5% en 2022, 20 en Suisse) >60 ans : <b>5%</b> (1% en 2022, 3 en Suisse)
Tout comme en 2022, la personne qui a répondu au questionnaire est le·la DRH dans la majorité des cas (56%) ou un spécialiste RH (23%)	

# Les résultats //

## Profil des organisations



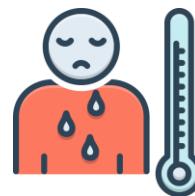
Femmes	44% (44% en 2022)
Temps partiel	35% (31% en 2022)
GenZ	17%
Nombre de membres de la direction	6.6 en moyenne
Femmes membres du comité de direction	21% (29% en 2022)
Femmes membres du conseil d'administration	18%
RH membres du comité de direction	59%
Femmes DRH	67%



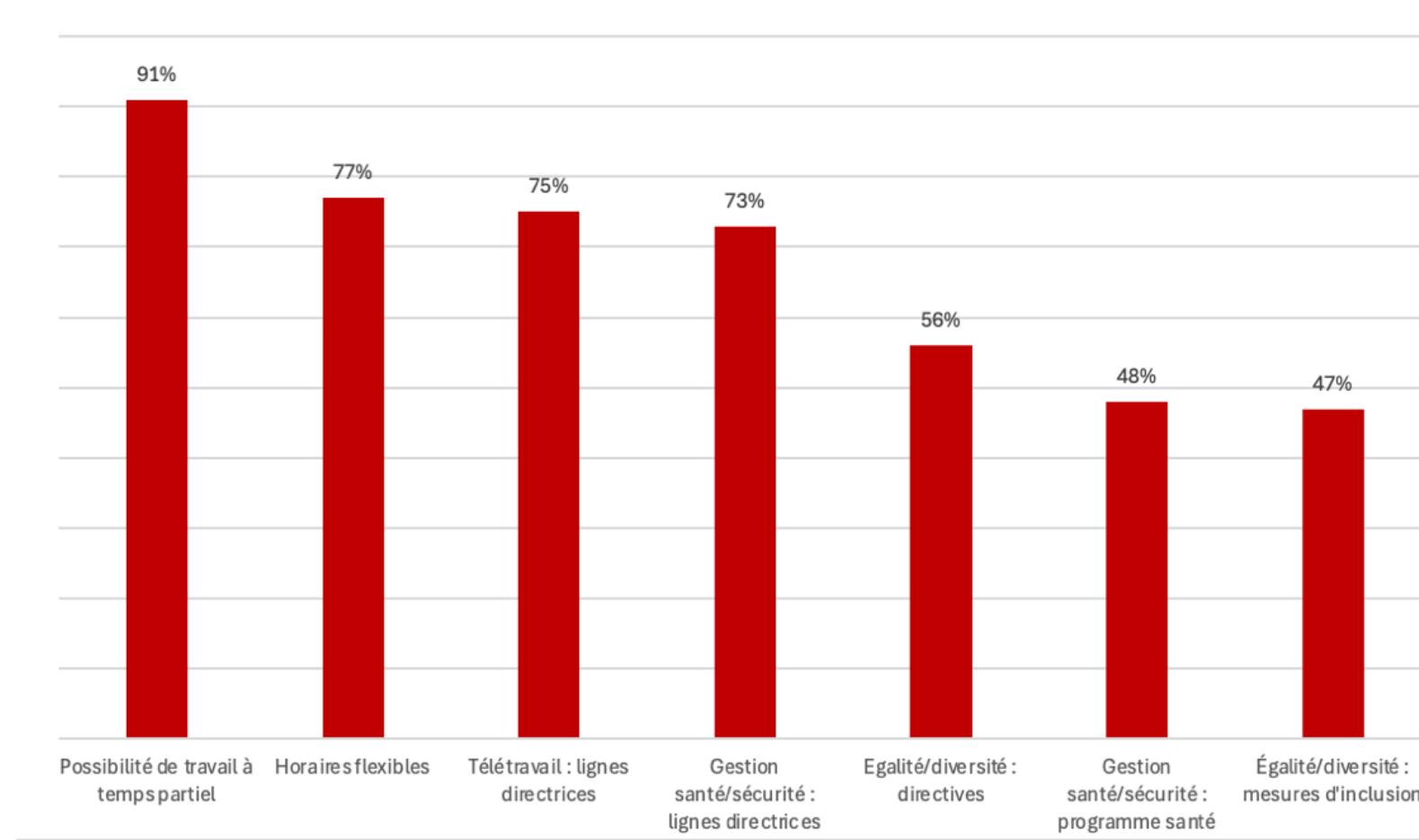
# Les résultats // Indicateurs RH

## Des chiffres proches de ceux de l'OFS

Salaire moyen par équivalent temps plein (ETP), hors cotisations sociales en CHF	CHF 85'927.-
Taux de rotation (démissions volontaires en pourcent de l'effectif)	6%
Nombre de jours d'absence maladie (moyenne annuelle / employé)	7 jours
Augmentation moyenne des effectifs	2%



# Introduction // Les initiatives des RH



# Introduction // Les points forts des RH



70%

Évaluation  
individuelle et  
collective

Les processus d'évaluation  
sont jugés **très efficaces**  
par la majorité des  
répondants.

68%

Intégration des  
nouveaux talents

Un accueil et un  
accompagnement réussis  
pour les **nouveaux**  
**collaborateurs.**

59%

Implication de la  
direction

La direction est **fortement**  
**engagée** dans la définition  
des objectifs RH  
stratégiques.

# Introduction // Les axes d'amélioration



**33%**

**Anticipation des besoins futurs**

Une démarche d'identification des futurs emplois.

**31%**

**Référentiel de compétences**

Un cadre clair pour les compétences organisationnelles.

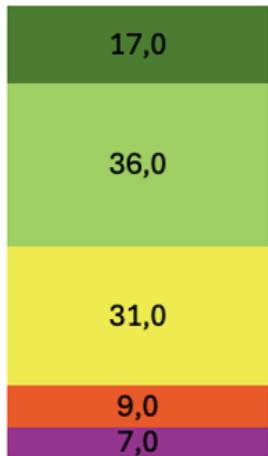
**23%**

**Identification des compétences clés**

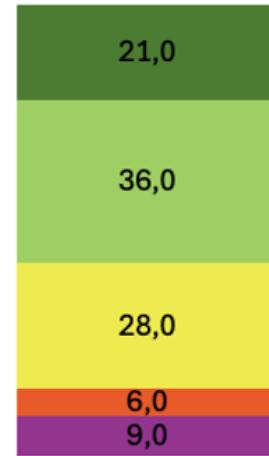
Le processus d'identification des compétences individuelles.

# Les résultats // Sujets RH

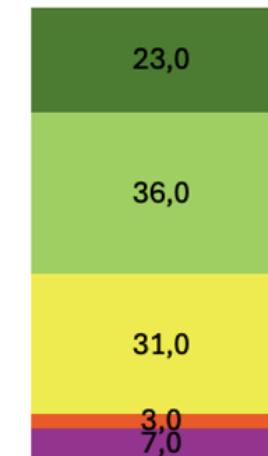
## Politique et stratégie RH



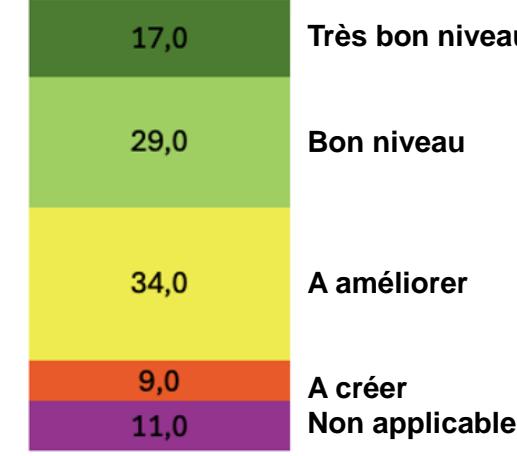
Formulation d'une  
stratégie RH ou des  
axes stratégiques  
RH  
**53% pensent que  
le niveau est bon,  
voire très bon**



Implication des RH  
dans l'élaboration  
de la stratégie de  
l'entreprise  
**57% pensent que  
le niveau est bon,  
voire très bon**



Implication de la  
direction dans la  
formulation des  
objectifs RH  
**59% pensent que  
le niveau est bon,  
voire très bon**

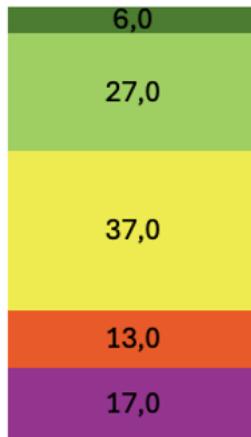


Intégration des  
indicateurs RH  
dans le tableau de  
bord de l'entreprise  
**46% pensent que  
le niveau est bon,  
voire très bon**

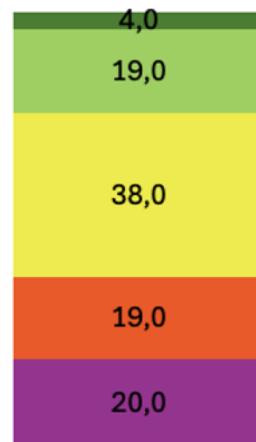
# Les résultats // Sujets RH GEPP



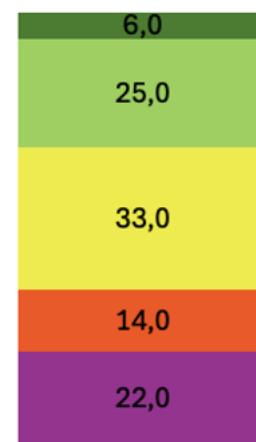
B e n c h m a r k



Utilisation d'une démarche d'identification des besoins futurs en termes d'emplois  
**33% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



Utilisation d'une démarche d'identification des compétences  
**23% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



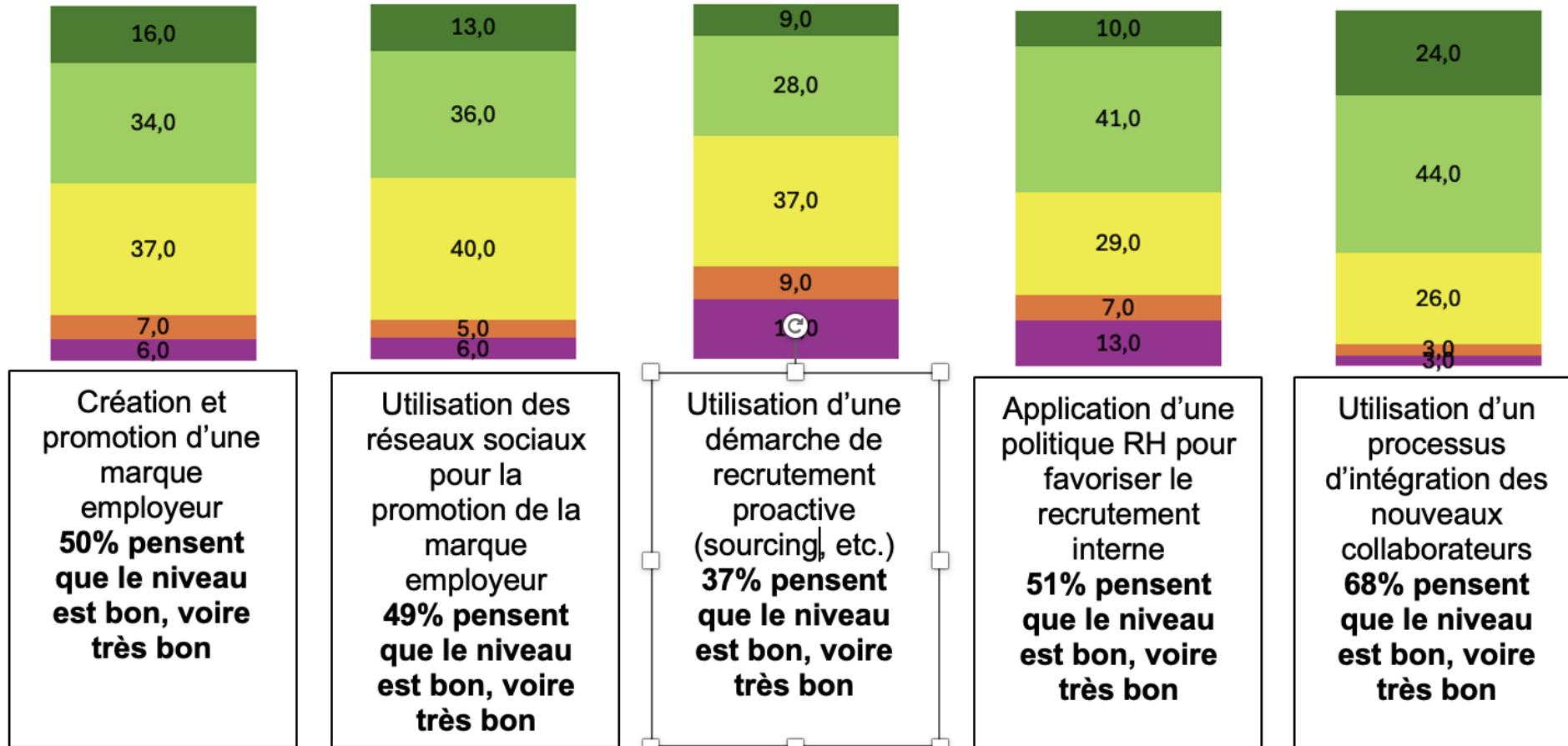
Utilisation d'un référentiel de compétences pour l'organisation  
**31% pensent que le niveau est bon, voire très bon**

# Les résultats // Sujets RH

## Recrutement



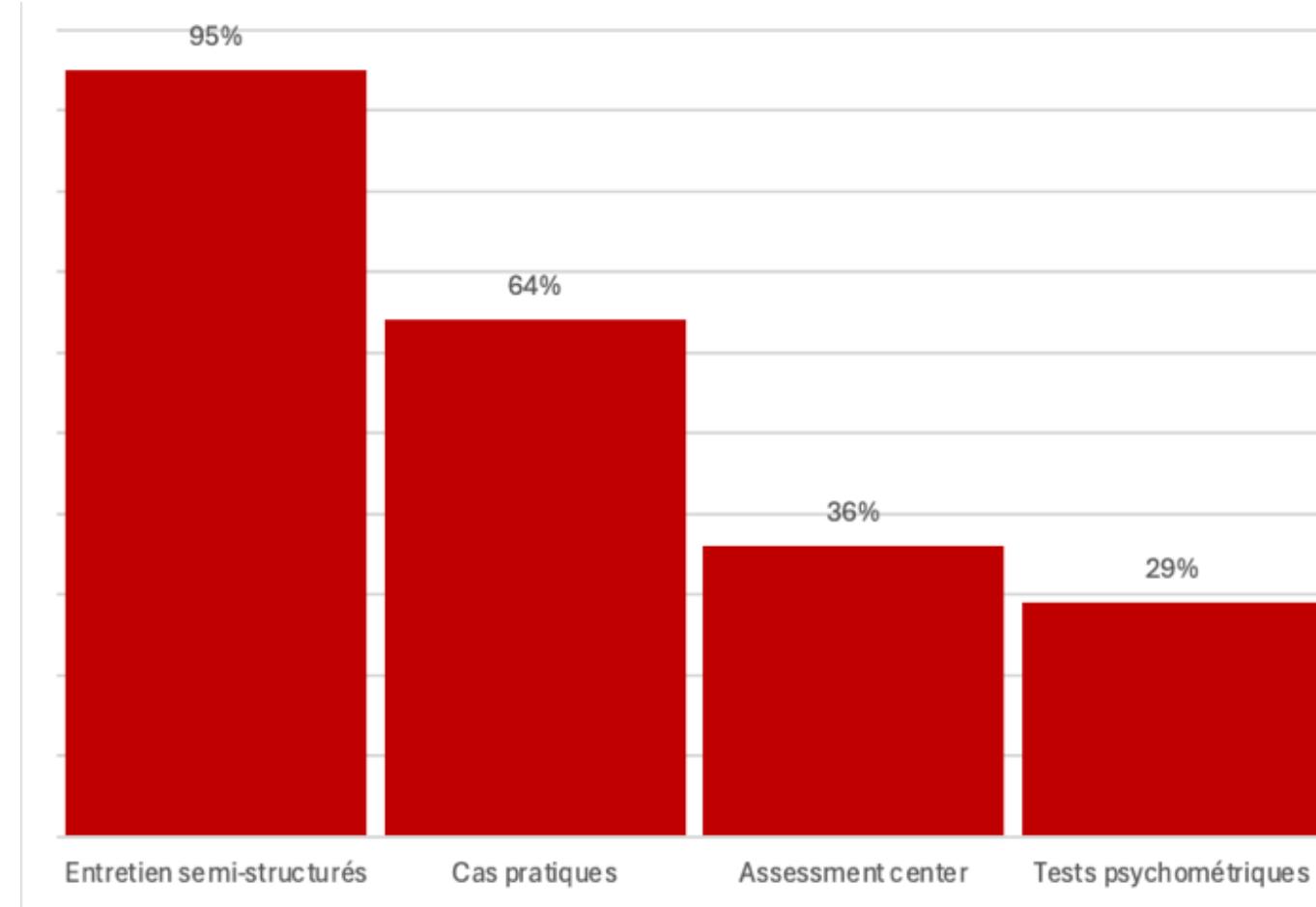
Benchmark



# Les résultats // Sujets RH Recrutement – les outils

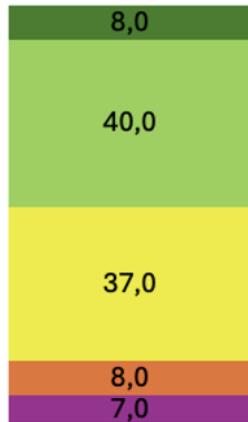


Benchmark

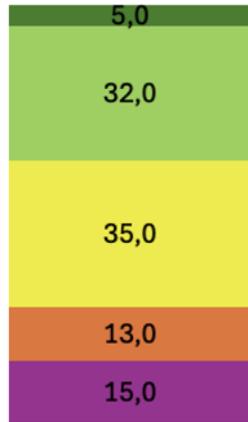


# Les résultats // Sujets RH

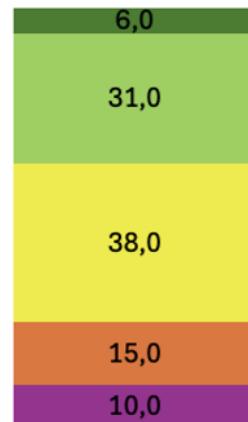
## Développement



Utilisation d'une démarche d'identification des souhaits d'évolution professionnels  
**48% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



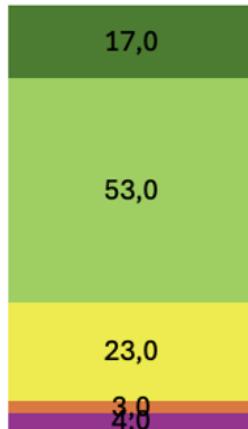
Utilisation de parcours de carrière/évolution dans l'entreprise  
**37% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



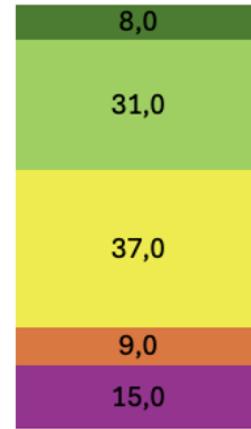
Analyse régulière des besoins en compétences des collaborateurs  
**37% pensent que le niveau est bon, voire très bon**

# Les résultats // Sujets RH

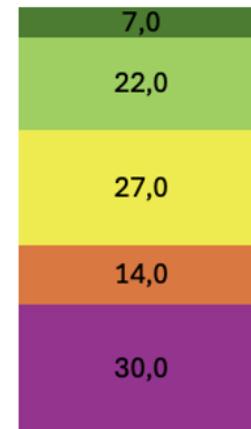
## Développement



Utilisation d'un processus d'évaluation individuelle ou collectif  
**70% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



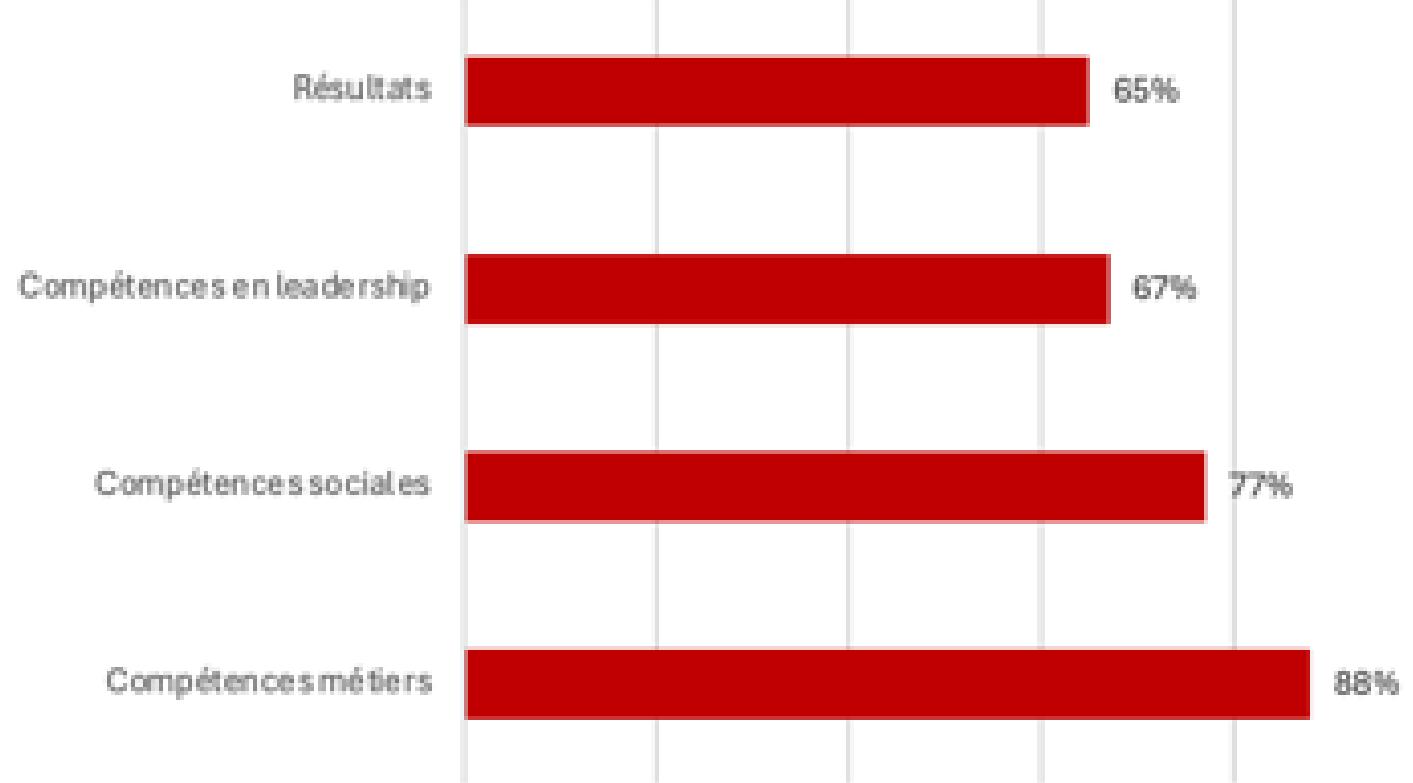
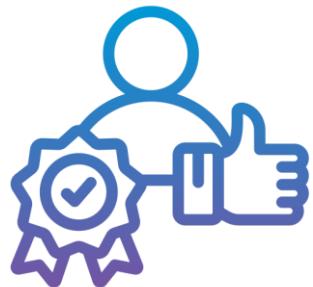
Application des critères de compétences dans l'évaluation des managers  
**39% pensent que le niveau est bon, voire très bon**



Utilisation d'un processus d'évaluation du manager par ses collaborateurs  
**29% pensent que le niveau est bon, voire très bon**

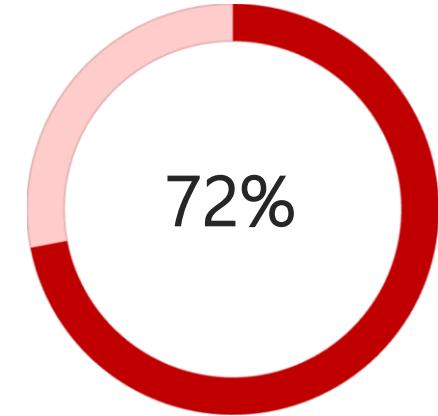
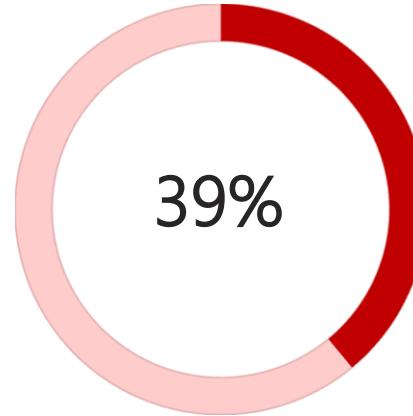
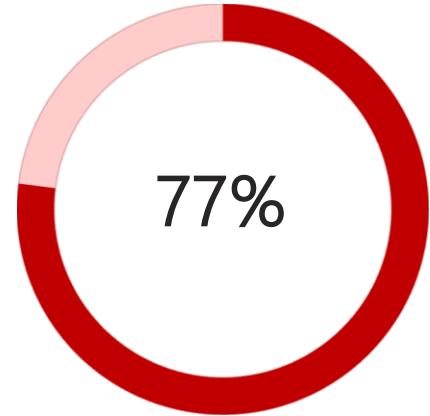
# Les résultats // Sujets RH

## Evaluation de la performance



# Introduction // Sujet RH

## Formation



### Formation Continue

Les entreprises développent leurs collaborateurs en interne ou externe.

Chaque collaborateur bénéficie en moyenne de **3 jours** de formation par an.

### Plans de Formation

Des parcours structurés pour maximiser le potentiel de chacun.

### Places d'Apprentissage

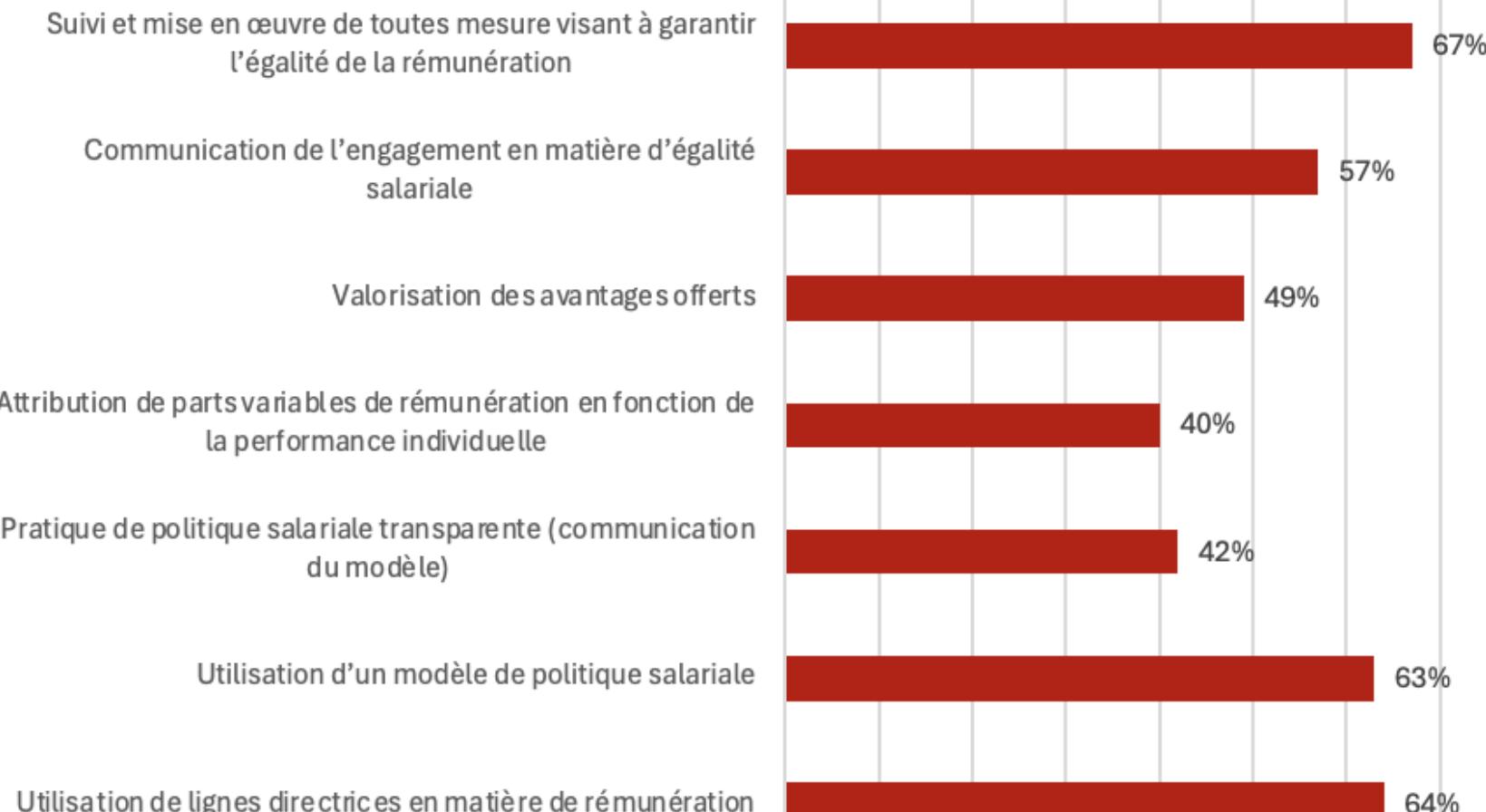
Engagement fort des entreprises pour former la relève.

# Les résultats // Sujets RH

## Rémunération



Benchmark



# Les résultats // Sujets RH

## Forme de travail

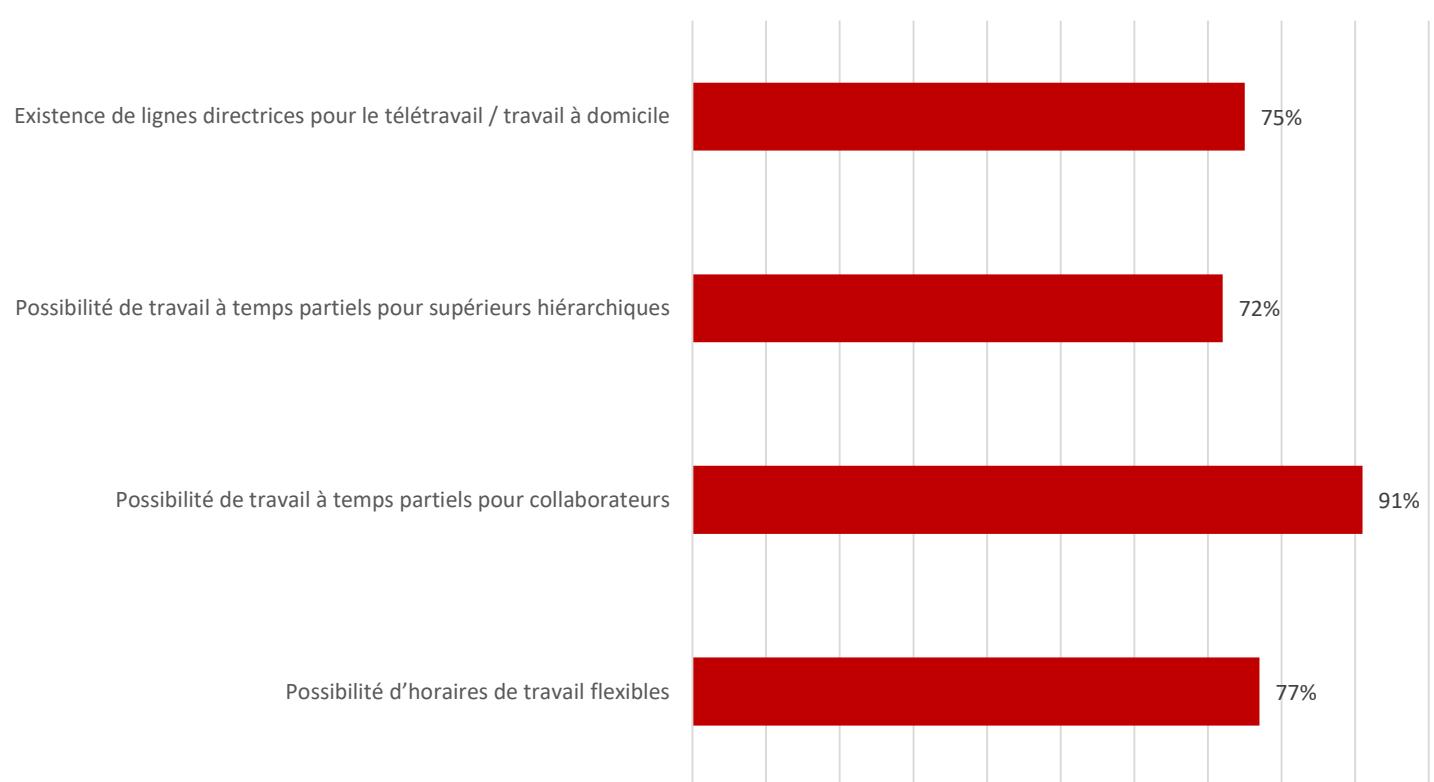


B e n c h m a r k

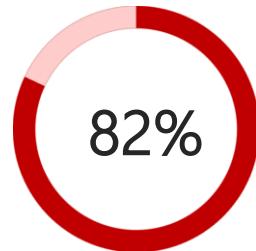


### Modèle Hybride Incontournable ?

- Télétravail et bureau s'unissent.
- Flexibilité accrue.

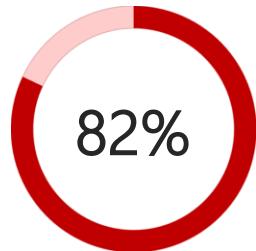


# Les résultats // Les défis stratégiques



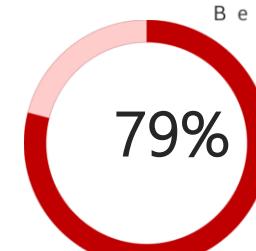
## Génération Z : Redéfinir le Leadership

Adapter le leadership aux attentes des jeunes talents.



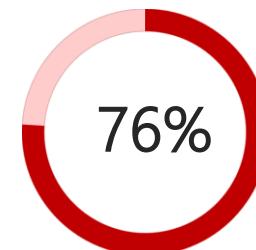
## Gestion Intergénérationnelle : Valoriser Chaque Age

Créer une synergie entre les différentes générations.



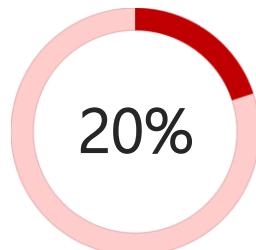
## Digitalisation & IA : Reinventer les RH

Intégrer la technologie pour des pratiques RH agiles.



## Pénurie de Talents : Attirer et Retenir

Surmonter le défi persistant du recrutement qualifié.



## Externalisation RH : Flexibilité Accrue

Optimiser les ressources avec des services externes spécialisés.

# Pénurie des talents // Les secteurs sous pression



La pénurie de **main-d'œuvre** touche **76% des entreprises**. Certains secteurs sont particulièrement impactés :



## Métiers Techniques & Manuels

- En tête des secteurs en pénurie.
- Manque crucial de personnel Qualifié.



## Santé

- Besoins critiques et croissants.
- Professions essentielles sous tension.



## IT & Cybersécurité

- Experts activement recherchés.
- Développeurs et spécialistes cybersécurité essentiels.



## Ingénierie & Construction Hôtellerie-Restauration

- Profils essentiels, difficiles à recruter.
- Ingénieurs civils et chefs de projet.

- Pénuries ponctuelles.
- Secteur souvent lié à des conditions exigeantes.

# Digitalisation // 6 priorités clés



**Automatisation RH**



**Processus Simplifiés**



**Expérience Collaborateur**



**Données RH Stratégiques**



**Sécurité des Données**

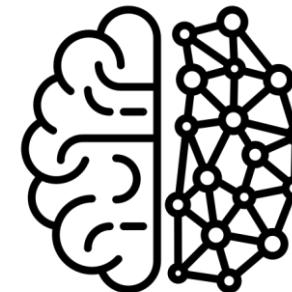


**Formation Continue**

# IA et RH // Quelles utilisations ?



-  Communication
-  Recrutement
-  Gestion des documents
-  Analyse des données



# Le futur des RH // Les défis majeurs



Maîtriser l'innovation technologique



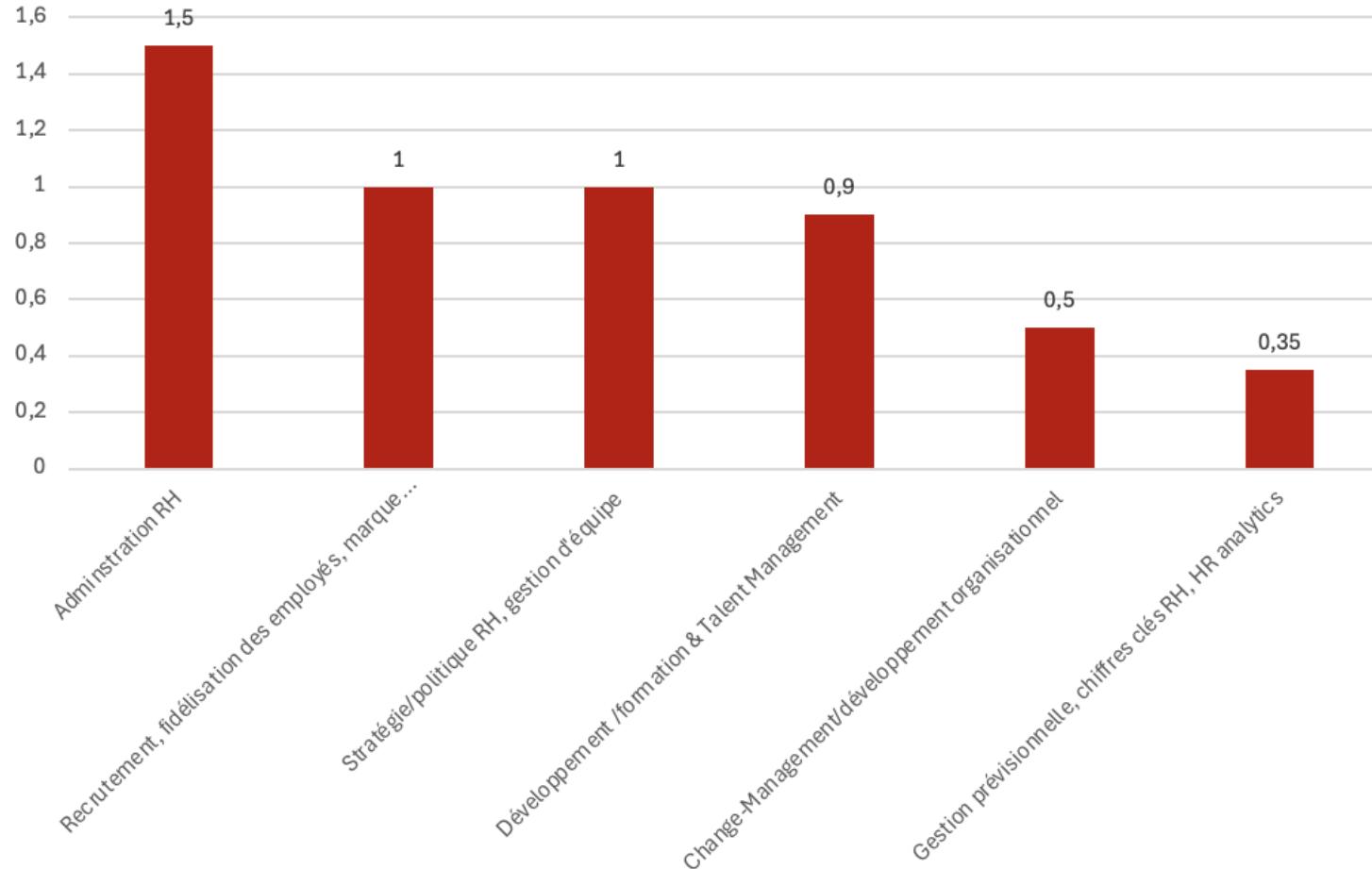
Prioriser l'humain

Anticiper les attentes des talents  
et les évolutions du marché

# Les résultats // Quel temps est consacré à quelles tâches



Benchmark



# Augmenter l'impact des RH //

## Recommandations



Benchmark



### La RH, Acteur Stratégique Majeur

- Dépassez le rôle administratif.
- Devenez un pilier des décisions business.
- Alignez les objectifs RH à la vision globale pour une croissance durable.



### Anticipez et Développez les Compétences Futures

- Préparez vos équipes aux défis de demain.
- Mettez en place des programmes de formation agiles et personnalisés.



### Cultivez Diversité et Inclusion

- Créez un environnement de travail valorisant.
- La diversité, un levier d'innovation et de performance.



### Priorité à la Santé & Sécurité au Travail

- Assurez le bien-être physique et mental de vos collaborateurs.
- Un environnement sain booste productivité et attractivité employeur.



### Maîtrisez les HR Analytics

- Prenez des décisions RH éclairées par les données.
- Optimisez vos stratégies et prouvez votre ROI grâce à l'analyse prédictive.