

# Les augmentations en Ressources Humaines

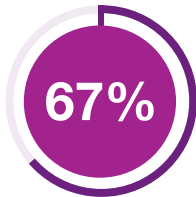
**60%**  
de cadres augmentés en Ressources Humaines

Dans ce contexte inflationniste, nos experts conseillaient d'ores et déjà aux entreprises de garder leurs collaborateurs motivés, notamment en jouant sur la rémunération. Un conseil plus ou moins suivi par les organisations, puisque 6 cadres sur 10 travaillant dans les ressources humaines ont été augmentés en ce début d'année. Parmi les postes les plus augmentés, nous retrouvons notamment ceux **liés à la donnée RH, car ces profils sont extrêmement pénuriques** (paie, SIRH, etc.).

## Cadres augmentés, selon le genre :



Femmes



Hommes

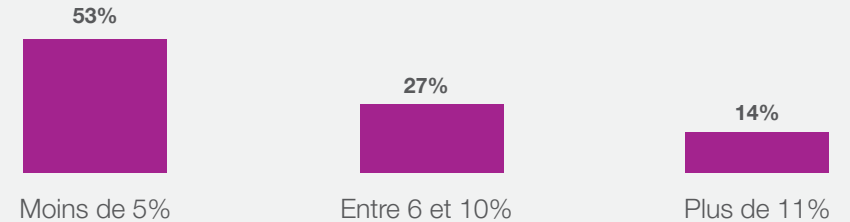
Si les entreprises mettent peu à peu de nouvelles initiatives en place, il est nécessaire de **renforcer le coaching des femmes**, afin qu'elles prennent conscience de leur valeur sur le marché, sachent comment demander une augmentation de salaire et puissent briser le plafond de verre.



« Le travail des RH est toujours aussi clé pour les entreprises, que ce soit en rétention, développement, transformation digitale et en optimisation des process. Néanmoins, les augmentations de ces derniers, bien qu'en progression, ne sont pas encore à la hauteur de leurs attentes, dans un marché qui est très actif »

**Audrey Silvain, Senior Consultant**

## Augmentations accordées aux cadres en Ressources Humaines :



**43%**  
jugent cette augmentation insuffisante

Si près de la moitié des professionnels en Ressources Humaines déclarent être déçus par leur augmentation, le sujet du salaire n'est pas leur unique préoccupation. En effet, ils attachent une **importance grandissante à la vision et à la stratégie RH de leur entreprise**, et sont en quête de sens et de valeurs.

Du côté des entreprises, leurs exigences ont également évolué. Elles se tournent peu à peu vers des profils qui, au-delà de leur savoir-être et empathie, possèdent **des compétences terrain, avec une sensibilité pour les sujets Finance et Juridique** notamment. Les recruteurs recherchent désormais des DRH ayant du leadership ainsi qu'une orientation business, leur permettant d'évoluer au sein des CODIR, en binôme avec le Directeur Général.