



Professionnels RH : 10 tendances essentielles à exploiter en 2023

Lesquelles vont vous influencer
cette année ?

sommaire



- 03 | **Édito**
- 04 | **Panorama : l'année 2022 des RH en quelques chiffres marquants**
- 06 | **Une stratégie RH data-driven**
- 11 | **La rétention collaborateur en alternative aux recrutements**
- 16 | **L'équilibre entre automatisation des processus des services paie et RH et engagement humain**
- 20 | **Pour conclure : nos 10 pistes RH à suivre en 2023**

[Continuer la lecture](#)

Édito

Nous aurions pu commencer cet éditto en vous rappelant que l'année 2022 a laissé derrière elle un contexte d'instabilité économique doublé, en entreprise, d'exigences plus fortes de la part des collaborateurs. D'un côté, l'inflation et les fluctuations du marché du recrutement. De l'autre, toujours plus de flexibilité dans les conditions de travail, et d'engagement RSE de la part des entreprises pour contrer les effets de la « Grande Démission »... Nous préférons ouvrir ce livre blanc sur les enjeux enthousiasmants auxquels vous ferez face, en tant que professionnels des Ressources Humaines, en 2023. En toile de fond : les objectifs de digitalisation pour la fonction RH et paie.

2023 sera l'année où vous :

- Identifiez avec précision votre niveau de maturité digitale (processus de paie, de formation, de gestion des talents...) pour consolider vos performances.
- Donnez aux stratégies RH une place essentielle à jouer dans la croissance de l'entreprise, pour que la diversité au sein de celle-ci soit à l'image de celle de la société.
- Trouvez l'équilibre parfait entre l'automatisation des processus paie et RH et l'engagement humain, pour avancer main dans la main avec vos talents.

Par où commencer ? Suivez-nous pas à pas à travers les trois champs de tendances que nous avons identifiés pour répondre à ces enjeux.

De la mise en place d'une stratégie data-driven à la rétention collaborateurs en passant par les nouveautés en matière de paie : vous le constaterez, l'innovation n'est pas forcément là où on l'attend !



Panorama : l'année 2022 des RH en quelques chiffres marquants

Pour comprendre les tendances RH qui marquent 2023, dressons tout d'abord un panorama de l'année 2022. Pas de boule de cristal pour vous présenter nos hypothèses sur l'année à venir, mais des données fiables et chiffrées pour prendre le pouls du marché !

Derrière les difficultés de recrutement, la question de la fidélisation

Face à une vague de Grande Démission¹, en 2022, **le recrutement a plus que jamais été au cœur des préoccupations de la fonction RH**. Derrière les difficultés rencontrées par les entreprises pour accueillir de nouveaux talents dans leurs rangs, se posent les questions de la rétention collaborateur, et du sens du travail.

97 % des entreprises ont rencontré des difficultés à recruter²

43 % des salariés interrogés se déclaraient susceptibles de changer d'emploi : un chiffre 2022 en hausse de deux points par rapport à 2021⁴

En France, près de **470 000 salariés en CDI** ont démissionné durant le premier trimestre 2022³

1 salarié sur 3 aurait été concerné par le *quiet quitting*, ou l'art de se désengager de son poste en attendant que l'entreprise mette fin à son contrat⁵

La data au cœur de tous les enjeux...

...et avec elle, la nécessité de mettre en place des processus équilibrés entre humains et algorithmes. Incontournable, **la data n'a pourtant pas encore poussé la porte de tous les services RH**.

- > Près de **2 DRH sur 3** (65 %) n'exploitent pas encore les données à leur plein potentiel⁶
- > **6°** : avec un score de maturité de 4.02/5, les services RH sont 6e dans le classement des départements les plus avancés dans l'analyse et le traitement des datas (derrière l'IT, la chaîne de production ou encore le management)⁷

Un système de paie à optimiser

Pour alléger la charge des services RH et paie et améliorer la satisfaction et l'engagement collaborateur, **l'optimisation du système de paie est stratégique**. État des lieux :

- > **57 %** des DRH ont un avis contrasté sur l'atteinte des objectifs du système de paie en place
- > **1 sur 5 (21 %)** n'en sont pas satisfaits

Podium des 3 priorités RH en 2022





Une stratégie RH data-driven



Saviez-vous que les entreprises ayant atteint leur maturité numérique étaient 26 % plus rentables que leurs concurrents⁹ ? A l'heure du data-driven¹⁰, la digitalisation s'accélère pour les RH : il s'agit en 2023 de mieux exploiter ses données pour que leur analyse alimente la stratégie de l'entreprise.

Le pourquoi du comment : connaître son niveau de maturité digitale

Au-delà des questions de rentabilité, connaître votre niveau de maturité, en tant que service RH, vous permet d'orienter la stratégie d'entreprise et d'optimiser vos processus. Comment prendre le train en marche en 2023 ?

Qu'est-ce que la maturité digitale ?

Gouvernance, processus, outils, prestations : la maturité digitale se définit comme la capacité, pour une entreprise, à **intégrer les nouvelles technologies au cœur de son fonctionnement** pour mieux servir ses clients et ses équipes. Elle peut se mesurer au moyen d'un **score de maturité digitale**. Pour atteindre un niveau de maturité qui garantit leur performance, les entreprises passent par une ou plusieurs phases de **transformation numérique**.

Comment connaître son niveau de maturité digitale RH ?

Pour aller plus loin en 2023, quels sont les champs d'application à auditer pour identifier la maturité digitale de son service RH ?

- **Le système de gestion des paies :** son efficacité et sa flexibilité, tant pour les collaborateurs que pour le service en charge des paies.
- **Le recrutement (interne et externe) :** le mode de traitement des candidatures, le processus de recrutement, la cartographie des compétences.
- **L'expérience collaborateur :** le suivi des points de rendez-vous entre le collaborateur et l'entreprise et avec lui, l'évaluation de la satisfaction et des attentes des collaborateurs à chaque étape du parcours.
- **La formation (développement des compétences) :** le catalogue de formations proposées aux collaborateurs et son alignement avec les besoins en formation et les budgets alloués.

“ En place ou en cours pour 89 %
des DRH, la transformation digitale
est prioritaire¹¹ ”

Les challenges à relever en 2023 pour passer en mode data-driven, tous services confondus :



Le manque de personnel dédié
(et compétent) à l'analyse de la data.



La sécurité des données à assurer.



La difficulté d'appliquer les résultats
de la data de manière concrète dans
l'entreprise.



Conseil Cegid

Pourquoi penser « data » dans le
contexte actuel ? Parce que la data
permet d'aligner les compétences
des collaborateurs et les besoins de
l'entreprise.¹²



Réajuster la posture RH grâce à la data

Compréhension, vision, communication : le rôle des RH au sein de la stratégie de l'entreprise évolue en 2023. Cela à une condition : apprivoiser la data ! Charge à ces services pivots d'analyser les données en leur possession puis de les intégrer à la gouvernance de l'entreprise. Dans un contexte de transition numérique, comment trouver sa place et sa posture et identifier les compétences à mobiliser ?



COMPRÉHENSION

Exploitation et traitement des données :

- > **Collecter les besoins** : le service RH intervient dans la création de l'écosystème numérique en communiquant ses besoins et ses processus. Avant la mise en place d'un SIRH¹³, il élabore un cahier des charges : quelles sont les données à récolter (les plus stratégiques pour l'entreprise, celles soumises à une obligation juridique) ?
- > **Comprendre l'écosystème** : il s'agit ensuite de comprendre l'écosystème permettant de récolter et d'analyser la data de l'entreprise : montée en compétences d'une personne du service, consultation ou recrutement d'un-e expert-e ? C'est la question à se poser en 2023.
- > **Changer les processus** : pour que le service passe le cap de la transition numérique, repensez vos processus : les outils ne seront efficaces que s'ils sont adoptés par vos équipes.



VISION

Prise de décision :

- > **Analyser les données** : les outils sont en place et les rôles sont définis, il est temps d'analyser la data RH : départs et arrivées, évolutions et écarts salariaux, compétences acquises et/ou à acquérir...

Votre mission si vous l'acceptez, assisté-e de votre SIRH et de ses capacités de « knowledge network » : transformer la donnée brute en insight qui sert l'entreprise.

- > **Faire remonter** : les datas RH ont la spécificité de vous aider à mieux comprendre les enjeux humains. En 2023, il s'agit d'intégrer pleinement à votre posture le fait d'orienter l'entreprise en exploitant ces informations.



COMMUNICATION

Diffusion et communication :

- > **Faire redescendre** : communiquer les informations récoltées aux collaborateurs tout au long de leur parcours (entretiens qui permettent aux salariés d'évoluer dans leur carrière, via des formations ou une mobilité interne par exemple).
- > **Diffuser ces informations** via les canaux de communication adéquats : newsletter, rituels d'échanges informels, séminaires...

«L'intégration de données globales de performance dans un écosystème d'espace de travail digital et intelligent devrait générer une augmentation de 70 % des résultats commerciaux différenciés pour les utilisateurs d'ici à 2026.»¹⁴

Le meilleur des deux mondes : le SIRH sera l'allié des RH dans la transformation digitale

À l'heure de la digitalisation, la posture RH évolue profondément, et avec elle, le rôle que ces services jouent dans les stratégies de l'entreprise en 2023. Pas de panique ! Vous n'êtes pas seul·e face à ce chantier : le SIRH est votre plus fidèle allié. Outils technologiques et datas au service de l'Humain : le meilleur des deux mondes.



Qu'est-ce qu'un SIRH ?

Cet outil, à la fois écosystème intelligent et coffre-fort numérique, centralise **toutes les informations dont la fonction RH a besoin pour exercer son métier**. Les informations légales nécessaires à la création d'une BDES, mais aussi par exemple une cartographie des compétences ou des candidatures pour faciliter les recrutements et la mobilité interne.

Le travail hybride SIRH – RH en 2023

L'utilisation d'un SIRH fait gagner du temps, mais aussi du recul et de la finesse d'analyse. Surtout, il vous permet de vous concentrer sur le H de RH : l'Humain !



Pendant que votre SIRH

- > exécute les tâches répétitives
- > réunit et organise les données
- > effectue une veille sur les évolutions juridiques

Vous passez plus de temps

- > auprès des équipes
- > sur l'analyse et la prospective
- > à mettre en place des stratégies d'égalité et une réelle politique RSE

Information, communication, confiance... l'analyse de donnée améliore :



le niveau d'information
des salariés



la communication
liée aux changements
professionnels



la confiance
en l'entreprise¹⁷

Autant de facteurs qui
rendent le visage de
l'entreprise plus.. humain !



La rétention collaborateur en alternative aux recrutements



Alors que 97 % des entreprises rencontrent des difficultés à recruter, la rétention collaborateurs est une priorité aussi forte que le recrutement pour supporter la résilience économique.

Pourquoi miser sur la rétention collaborateurs plutôt que sur le recrutement ?

Grande Démission et quiet quitting : 2022 a été, pour beaucoup d'entreprises, l'année du désengagement de leurs talents. En 2023, il est plus que jamais l'heure de miser sur la rétention collaborateur pour anticiper les problématiques de recrutement.

Les enseignements RH à tirer de 2022

Le contexte de recrutement tendu nécessite de **faire appel à ses propres ressources et de les optimiser, via le reskilling (reconversion) et l'upskilling (montée en compétences)**. Le marché se transforme et l'enjeu n'est plus forcément d'attirer des nouveaux talents, mais plutôt de faire grandir ceux qui sont déjà dans vos rangs.

“ **Améliorer la mobilité interne, c'est favoriser l'évolution de carrière, source d'adhésion et de fidélisation. C'est aussi un gain de temps, d'énergie et d'argent (un recrutement interne coûte de 20 à 50 % moins cher qu'un recrutement externe).**¹⁸ ”

Télétravail, horaires flexibles, avantages matériels, mais aussi bien-être et santé : le contexte sanitaire a bousculé les modes de travail, faisant naître **de nouvelles exigences chez les collaborateurs**. Pour être attractive, tant en termes de recrutement que de fidélisation, l'entreprise doit afficher une culture forte.

Au-delà des avantages matériels et des conditions logistiques, **les enjeux environnementaux et sociétaux prennent une place de plus en plus prépondérante dans les préoccupations des collaborateurs**. Quelle est l'empreinte écologique de l'entreprise ? Son impact sur la société en général est-il positif ? Vos talents cherchent du sens et l'entreprise doit en apporter en véhiculant des valeurs profondes et éthiques... Et en agissant, notamment à travers une politique RSE authentique.

Qu'est-ce que la rétention collaborateur peut vous apporter face à vos difficultés de recrutement ?

Avec une culture d'entreprise solide, **vos employés deviennent vos ambassadeurs** : ce sont eux qui donnent envie et convainquent de nouveaux talents d'intégrer vos rangs.



Focus sur l'employee advocacy

L'employee advocacy désigne le fait que vos collaborateurs deviennent vos meilleurs ambassadeurs. Ce phénomène sociétal, clé de votre réputation, témoigne de l'attractivité de votre entreprise et vous permet d'attirer de nouveaux talents.

La rétention collaborateur favorise l'engagement, et donc la croissance de l'entreprise.¹⁹



En parallèle, l'automatisation des processus de recherche de candidats au moyen d'un logiciel RH est un levier qui vous permettra de limiter les coûts. Le bon équilibre ? Une annonce de recrutement présente sur toutes les plateformes adéquates... et partagée « IRL²⁰ » par vos équipes.

Quels sont les 5 secrets de la rétention collaborateur ?

Pour que vos collaborateurs vous soient fidèles et deviennent vos ambassadeurs, misez sur ces cinq leviers d'action :



La sécurité de l'emploi



Des conditions de travail flexibles



Un salaire et des primes compétitives



Des programmes et activités dédiés au bien-être des employés



Votre capacité, en tant qu'entreprise, à avoir un impact positif sur la société²¹



La fin du CV, vraiment ?

Lorsqu'il est question de tendances RH, la fin du CV est annoncée chaque année. Raté, cela n'est pas encore prévu pour 2023. En revanche, l'utilisation d'un SIRH peut vous permettre de l'optimiser : place au CV augmenté !

Comment un SIRH peut vous faire passer à l'étape supérieure dans la gestion des CV ?

- > **En interne**, avec la notion d'écosystème de compétences : exit le CV, bonjour la cartographie des compétences de tous vos collaborateurs, notamment via les fonctionnalités de gestion des talents de [Cegid Talentsoft](#).
- > **En externe**, avec un système de centralisation des candidatures pour vous faciliter les recrutements : une [plateforme unique](#) pour centraliser toutes les candidatures tout en diversifiant ses sources de recrutement... et donc les profils recrutés.
- > **Dans un futur pas si lointain**, avec des marketplaces de CV²². Il vous suffira de vous connecter à votre outil RH pour avoir à disposition des CV externes et internes. Ceux-ci seront classés en fonction des compétences recherchées : les managers solliciteront les profils en fonction des tâches à accomplir dans leurs services respectifs

Après la fin du CV... la fin de la fiche de poste ?

Vous l'avez compris, la fin du CV n'est pas pour tout de suite. Cependant, il pourra être repensé à la faveur d'**une nouvelle organisation du travail** : cette dernière n'est plus basée sur les postes occupés, mais sur les compétences.

“ Moins d'1 chef d'entreprise sur 5 et d'1 salarié sur 4 déclare être séduit par l'organisation du travail autour de la notion de poste.²³ ”

Un nombre croissant d'entreprises commence à imaginer le travail en dehors de ce cadre : ces dernières basent leur organisation et leurs décisions sur **des compétences plutôt que sur l'intitulé de poste, la fiche de poste, les titres ou les diplômes.**



De la nécessité de travailler son EVP (Employee Value Proposition)

Pour que la rétention collaborateur fonctionne, il sera plus que jamais d'actualité, en 2023, de travailler son EVP.

De quoi s'agit-il et comment faire ?

L'EVP (Employee Value Proposition) :

L'EVP, c'est la proposition de valeur que vous offrez aux employés en phase de recrutement, mais aussi de fidélisation. Qu'avez-vous à leur apporter ? Comment pouvez-vous les convaincre d'intégrer durablement vos équipes ? Avantages matériels, conditions de travail flexibles, mais aussi, au-delà du package traditionnel, une culture d'entreprise accueillante, engageante et épanouissante.

Pourquoi soigner son EVP ?

- > Pour diminuer le turnover,
- > Pour favoriser l'engagement,
- > Pour pallier les problématiques de recrutement.

La place des technologies dans l'EVP

En 2023, vous pouvez développer votre EVP grâce à une technologie dédiée, déployée auprès de toutes vos équipes. Pour favoriser son adoption par tous et toutes, le secret est de choisir un outil qui optimise les processus de **Talent management** : suivi des talents, gestion des compétences, mobilité interne, SIRH connecté pour suivi de ses fiches de paie, de ses évolutions ou encore de ses EAP). En bref : le SIRH occupe un rôle toujours plus central dans une expérience collaborateur positive !

Découvrez comment soigner votre EVP grâce aux solutions RH Cegid

Quels leviers de rétention de talents ?

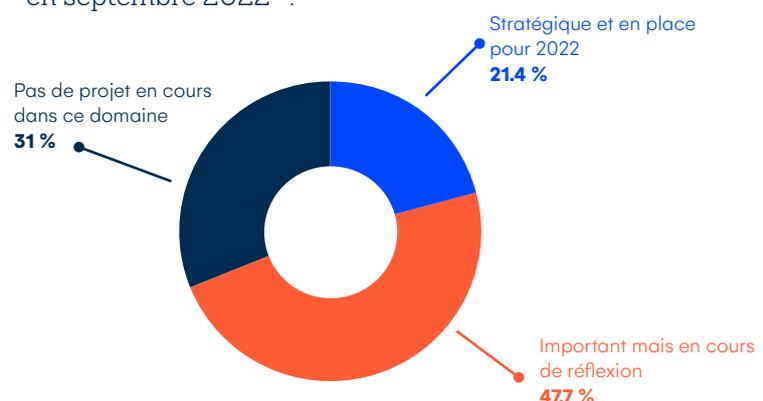
Pour retenir vos talents et entretenir leur engagement, mettez en place, via vos technologies RH, des parcours qui les feront grandir :

- > **Favorisez** la mobilité interne
- > **Optimisez** les plans de carrières
- > **Formez** les collaborateurs

“ Les besoins en formation représentent la première donnée que les RH souhaitent suivre via un logiciel de gestion... Mais plus de la moitié d'entre eux déplorent que leurs outils ne permettent pas tout à fait de recenser ou d'administrer des formations efficacement.”²⁴ 🗨️

La politique RSE : le secret de la fidélité aux entreprises en 2023 ?

Pour être fidèles à leur entreprise et en devenir les meilleurs ambassadeurs et ambassadrices, les employés exigent de leur employeur de la sincérité dans l'exécution de la démarche RSE, notamment environnementale. Pourtant, un tiers des RH n'avaient pas de projet en cours dans ce domaine en septembre 2022²⁵.





L'équilibre entre automatisation des processus des services paie et RH et engagement humain



Au cœur des enjeux de fidélisation des collaborateurs, la rémunération est un avantage concurrentiel. Si des innovations technologiques sont indispensables, il s'agit surtout, en 2023, de trouver le bon équilibre entre automatisation des processus et engagement humain.

Pourquoi les solutions de paie doivent être plus innovantes ?

Chevalière invisible, la gestion de la paie est souvent mise de côté ; elle est pourtant indispensable à une bonne expérience collaborateur et elle a toute sa place dans votre EVP. Vous avez pour résolution RH de vous y intéresser en 2023 ? On vous donne 3 raisons supplémentaires d'innover en la matière :

Pour réduire les erreurs de paie

Dans une période économique compliquée liée à l'inflation, **l'impact des erreurs de paie sur les finances des salariés est important**. Elles nuisent directement à l'expérience collaborateur et constituent une source légitime de désengagement.

L'expérience collaborateur représente la somme de tous les points de rencontre entre vos salariés et l'entreprise : recrutement, onboarding, entretiens... jusqu'à son départ.

Pour améliorer l'attractivité de l'entreprise

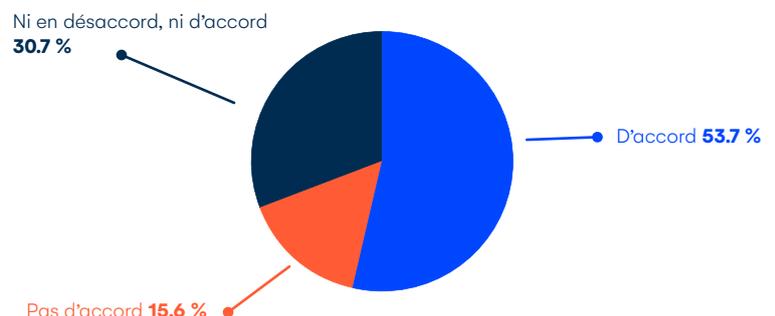
Par ailleurs, **une entreprise flexible et innovante sur les conditions de rémunération** est une entreprise plus attractive que ses concurrentes.

Pour faciliter le quotidien des services RH et paie

L'automatisation des processus permet enfin de **soulager la charge de travail des services de paie**. La nécessité pour ces services toujours en première ligne ? Disposer d'une solution assez innovante pour être à jour sur la réglementation, et donc, chaque mois, gagner un temps précieux.

Est-ce que le système de paie en place dans votre entreprise remplit les objectifs attendus ?

Ni en désaccord, ni d'accord
30.7 %



3 innovations paie à implémenter en 2023

Pour innover en 2023 sur la question des paies, il est tout d'abord possible d'agir sur sa périodicité. Mais pas seulement ! Review des innovations à suivre... et à implémenter.



INNOVATION #1

Augmenter la fréquence des paies : l'exemple anglo-saxon

Et si l'innovation en matière de paie, en 2023, était de s'inspirer d'une pratique qui fait ses preuves depuis des décennies ? Australie, Canada ou Etats-Unis : les entreprises **peuvent verser les salaires à leurs collaborateurs de manière bimensuelle**. Sans aller jusqu'à adopter ce modèle, cette caractéristique sociétale pourrait constituer une piste d'attractivité pour les entreprises :

“ En France, 57 % des moins de 35 ans aimeraient être payés deux fois par mois.²⁸ ”



INNOVATION #2

Logiciels de paie : 2 fonctionnalités complémentaires à envisager en 2023

Comment la paie peut-elle améliorer l'expérience collaborateur ? Réponse avec ces deux fonctionnalités :

- > **L'Earned Wage Access²⁷** ou salaire à la demande. Grâce à cette fonctionnalité, la paie s'adapte aux besoins des salariés. Ils peuvent en bénéficier sur simple demande à n'importe quel moment du mois (cela s'applique uniquement aux heures déjà travaillées) et reprendre ainsi le contrôle de leurs finances.
- > **Le Digital Wallet²⁸** ou portefeuille digital, qui stocke toutes les informations de paiement et les mots de passe. Cela centralise et simplifie toutes les transactions.



INNOVATION #3

La transparence des grilles de salaire : l'éthique comme innovation

Il ne s'agit pas ici d'une innovation technologique mais d'une innovation éthique : celle de **proposer à vos équipes (et futurs talents) une grille de salaire transparente**. Cette démarche agit comme un levier de confiance, présente à vos salariés des horizons d'évolutions clairs et garantit un traitement équitable. En France, des entreprises innovantes comme la mutuelle Alan l'ont déjà adoptée !

Réimaginer la rémunération intangible : comment la notion de rémunération doit-elle évoluer ?

Si la rémunération a longtemps constitué le principal levier d'engagement pour les collaborateurs, il revient désormais aux entreprises d'aller plus loin : proposer un métier « qui a du sens », augmenterait la performance de 54 %²⁹. C'est précisément l'enjeu de la rémunération intangible.

La rémunération est plus que le salaire que vous versez

Pour comprendre le concept de rémunération intangible, il faut tout d'abord s'intéresser au concept de rémunération financière directe et indirecte. La rémunération directe correspond au salaire versé. La rémunération indirecte concerne les autres avantages : les modalités de congés, les abonnements gratuits (qu'il s'agisse de transport, de salle de sport ou d'offre culturelle) ou encore les régimes de mutuelle et de retraite. C'est là que **la rémunération intangible** entre en scène : elle rassemble **des éléments liés au bien-être, voire même au bonheur au travail**.

Checklist des éléments importants qui relèvent de la rémunération intangible

5 facteurs à surveiller en 2023 pour augmenter la rémunération intangible accordée à vos équipes :



L'équilibre vie pro / vie perso



La reconnaissance du travail accompli,



La montée en compétences



La flexibilité des conditions de travail



La reconnaissance et la confiance accordée par la hiérarchie

Pour conclure

Nos 10 pistes RH à suivre en 2023

Data-driven, rétention collaborateur et paie : pour conclure ce livre blanc, résumons-le en 10 pistes à suivre autour de ces trois axes forts. Autant de leviers d'action à enclencher en 2023, pour des actions RH et paie plus innovantes !



DATA-DRIVEN

- Connaître** son niveau de maturité digitale
- Accélérer** la transformation numérique
- Fonctionner** en binôme RH-SIRH (le meilleur des 2 mondes)



RÉTENTION COLLABORATEUR

- Miser** sur la rétention collaborateur
- Optimiser** les CV et la gestion des compétences
- Travailler** son EVP et sa RSE



PAIE

- Agir** sur la périodicité de la paie
- Minimiser** les erreurs de versement
- Imaginer** une rémunération intangible
- Être plus transparent** sur les paies

Services Paie et RH : pour innover en 2023, testez notre solution Cegid Talentsoft.

Sources :

1. Ou "Great Resignation". Apparu aux Etats-Unis, le terme caractérise le phénomène de démissions massives auquel les entreprises font face depuis 2021.
2. [Baromètre Future of HR 2022 Deloitte & Cegid: les chiffres-clés de la digitalisation des services RH](#)
3. [Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques \(DARES\)](#)
4. [Étude Microsoft : great Expectations: Making Hybrid Work Work](#)
5. [Sondage IFOP : les Français et le Travail — 7 chiffres clés en 2023](#)
6. [1^{er} observatoire 2022 des DRH Cegid : transformation du métier et digitalisation" \(septembre 2022\)](#)
7. [Étude Capgemini : data driven organizations, boosting change success with data](#)
8. [1^{er} observatoire 2022 des DRH Cegid : transformation du métier et digitalisation" \(septembre 2022\)](#)
9. [Étude Capgemini & MIT Sloan Management : the Digital Advantage: how digital leaders outperform their peers in every industry, Capgemini Consulting](#)
10. Le data-driven est l'art de prendre des décisions stratégiques en s'appuyant sur les données et leur analyse.
11. [1^{er} observatoire 2022 des DRH Cegid : transformation du métier et digitalisation" \(septembre 2022\)](#)
12. [Article blog Cegid : matching des talents : quand la technologie vous aide à détecter et développer vos talents](#)
13. Système d'Informations Ressources Humaines
14. [IDC FutureScape: Top 10 Predictions for the Future of Work "Holistic and integrated analytics within an intelligent digital workspace \(IDW\) ecosystem will drive a 70% increase in differentiated business outcomes for adopters by 2026."](#)
15. Base de Données Economique et Sociale
16. [Article blog Cegid : comment repenser ses processus RH et se digitaliser ?](#)
17. [Étude Capgemini & MIT Sloan Management : the Digital Advantage: how digital leaders outperform their peers in every industry, Capgemini Consulting](#)
18. [Article Capital : pénurie de talents ? Recrutez dans vos rangs !](#)
19. [Webinar Cegid : rétention et fidélisation des talents : quelle stratégie adopter ?](#)
20. In Real Life
21. [Mercer report : Global Talent Trends 2022-2023](#)
22. Gartner : l'écosystème de talent : la solution pour renforcer vos effectifs
23. [Étude Deloitte : 2023 global human capital trends](#)
24. [Article blog CEGID : les clés pour repenser et transformer l'expérience collaborateur en 2023](#)
25. 1^{er} observatoire des DRH 2022 - Cegid
26. [Étude OpinionWay pour Rosaly : comment aider à libérer les salaires des Français et améliorer leur bien-être financier ?](#)
27. [Ressource Cloudpay : what is Earned Wage Access and does your business need it?](#)
28. [Ressource Cloudpay : global payroll in 2022: three key trends to watch out for](#)
30. [Article Capital : pénurie de talents ? Recrutez dans vos rangs !](#)

À propos de Cegid :

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (ERP, trésorerie, fiscalité), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents) et des secteurs de l'Expertise Comptable et du Retail. Fort de son expérience de leader des solutions de gestion cloud, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises - de la TPE aux grands comptes - ainsi que des organisations publiques. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à la maîtrise des nouvelles technologies et à une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Cegid compte aujourd'hui 3 600 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 632 M€ (au 31 décembre 2021). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le CEO.

cegid

Siège social

Cegid Group - 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

www.cegid.com

