

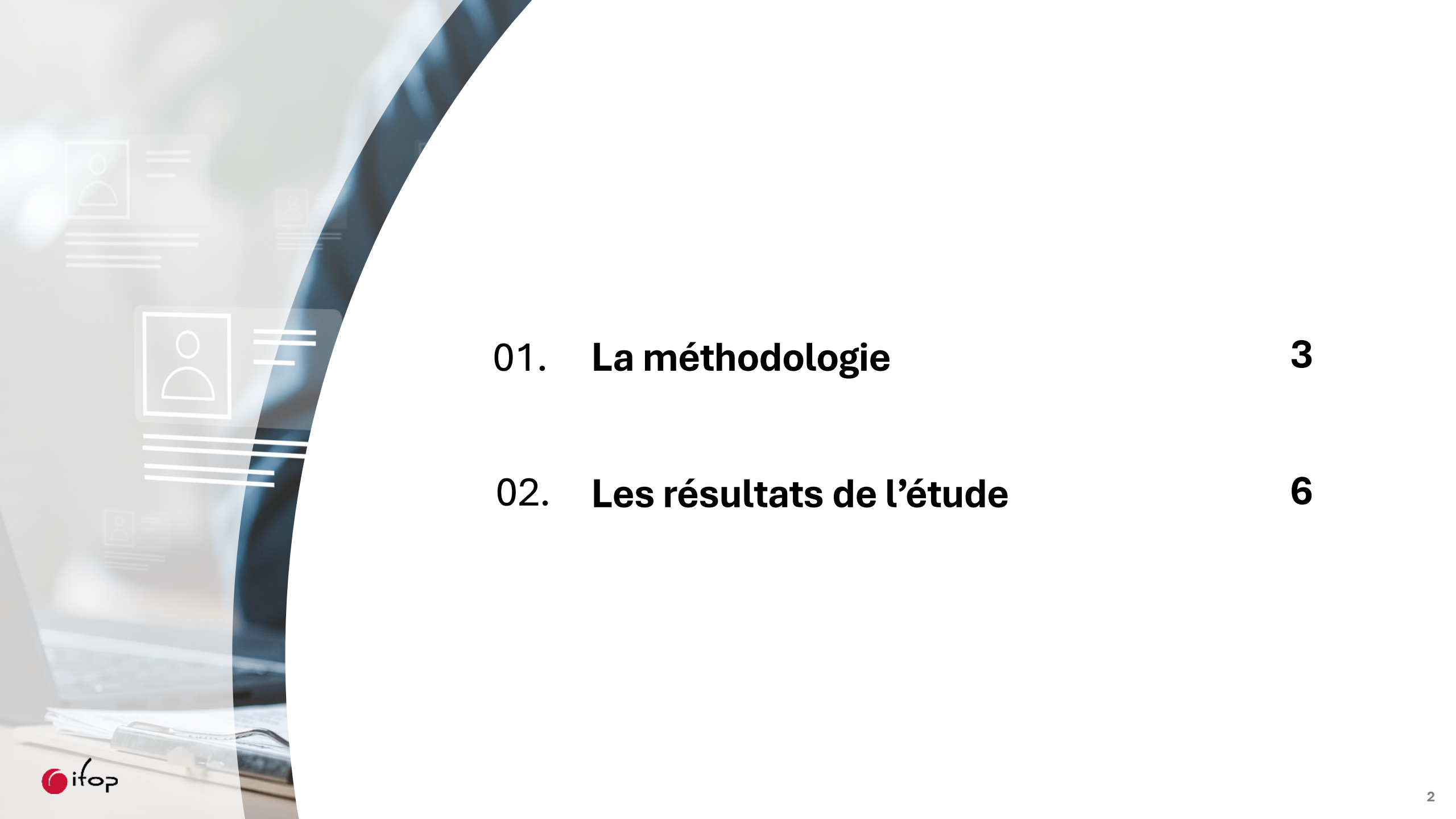


Enquête sur le pilotage des données RH

Juillet 2026

122557

Contacts Ifop :
Chloé Tegny / Bastien Bichet
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise



01. La méthodologie 3

02. Les résultats de l'étude 6



A background image showing a person's hands typing on a laptop keyboard. A white cup of coffee sits on a saucer in the foreground. A semi-transparent white overlay is positioned over the laptop screen, containing four numbered items (1, 2, 3, 4) for a survey or test. Each item consists of a set of horizontal lines and a row of four checkboxes labeled A, B, C, and D.

Item	A	B	C	D
1	☐	☒	☐	☐
2	☐	☐	☒	☐
3	☐	☐	☐	☒
4	☐	☒	☐	☐

01

Méthodologie

Méthodologie

Echantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **300 DRH/RRH** (hors recrutement uniquement et hors paie uniquement) d'entreprises et d'établissements publics comptant **200 salariés et plus** au sein de leurs effectifs. Plus en détail, l'échantillon est composé de :

- **147** Directeurs(rices) des Ressources Humaines
- **153** Responsables des Ressources Humaines
- **250** DRH / RRH travaillant en **entreprise** (privée, publique) ou dans une **association**
- **50** DRH / RRH travaillant dans la **fonction publique** (services de l'Etat, collectivités territoriales, Sécurité sociale...)

Méthodologie

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille de structure, de secteur d'activité et de région d'implantation.

Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **29 juin au 20 juillet 2026**.

Les différences significatives sont indiquées ainsi :

XX% / **XX%**

XX% / **XX%** : le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne, en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne.

Précision relative aux marges d'erreur

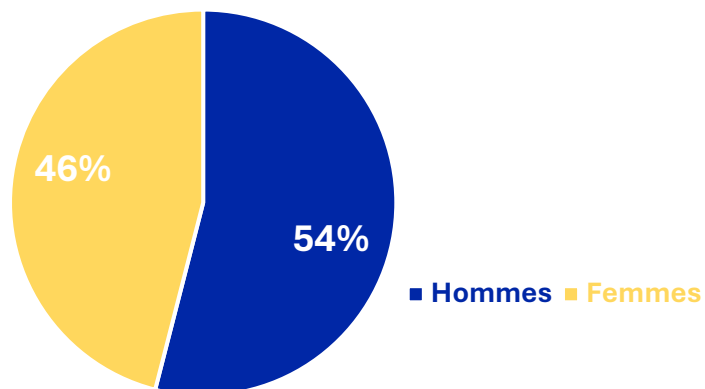
Taille d'échantillon	INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES					
	Pourcentage observé					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
1 500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2 000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-contre.

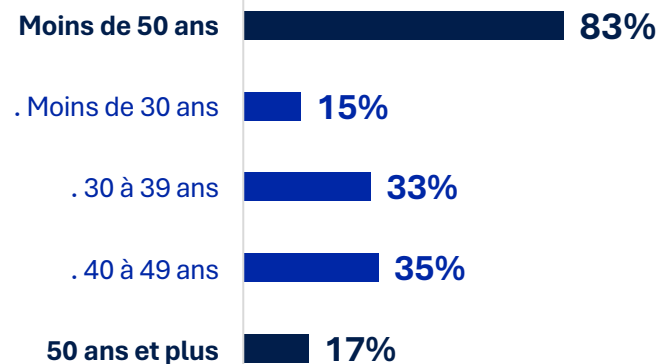
Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **300** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **3,5**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 6,5% et 13,5%.

Structure de l'échantillon

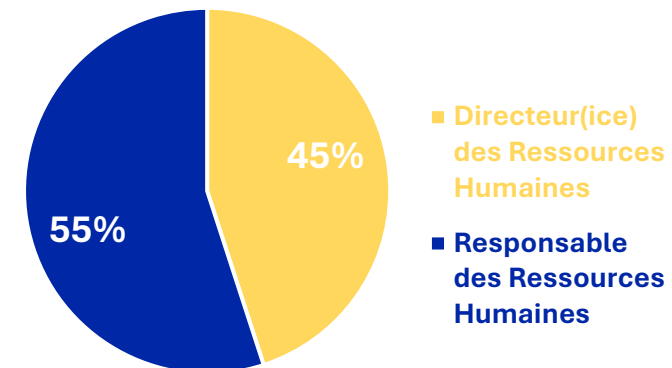
SEXE



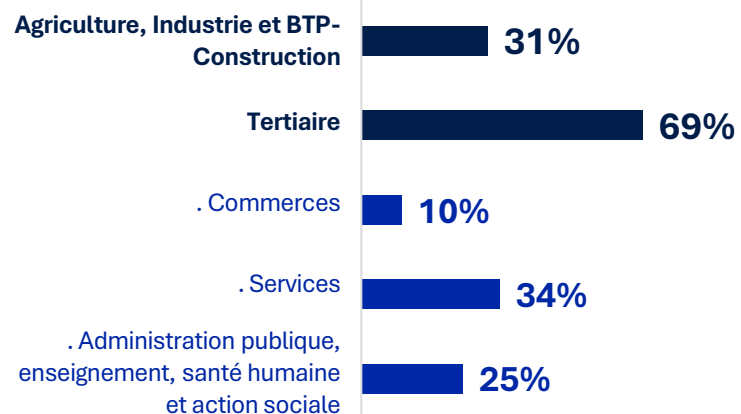
ÂGE



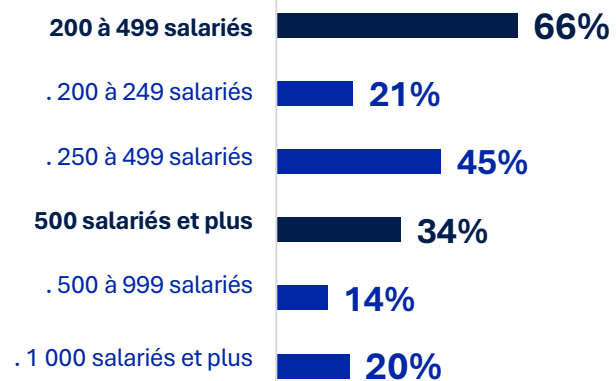
FONCTION DE L'INTERVIEWÉ(E)



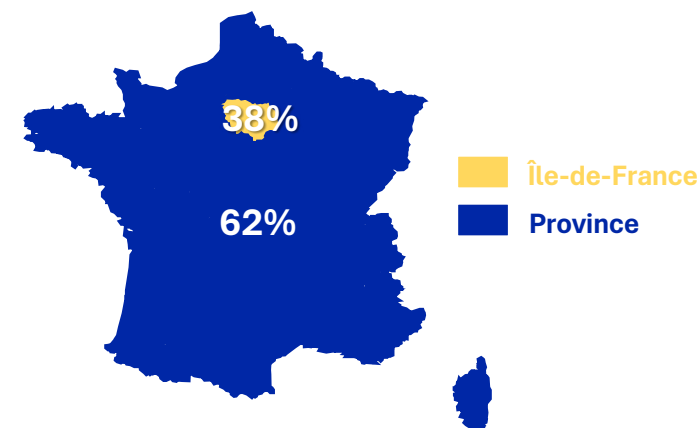
SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE



TAILLE DE L'ENTREPRISE



RÉGION D'IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE



02

Les résultats de l'étude

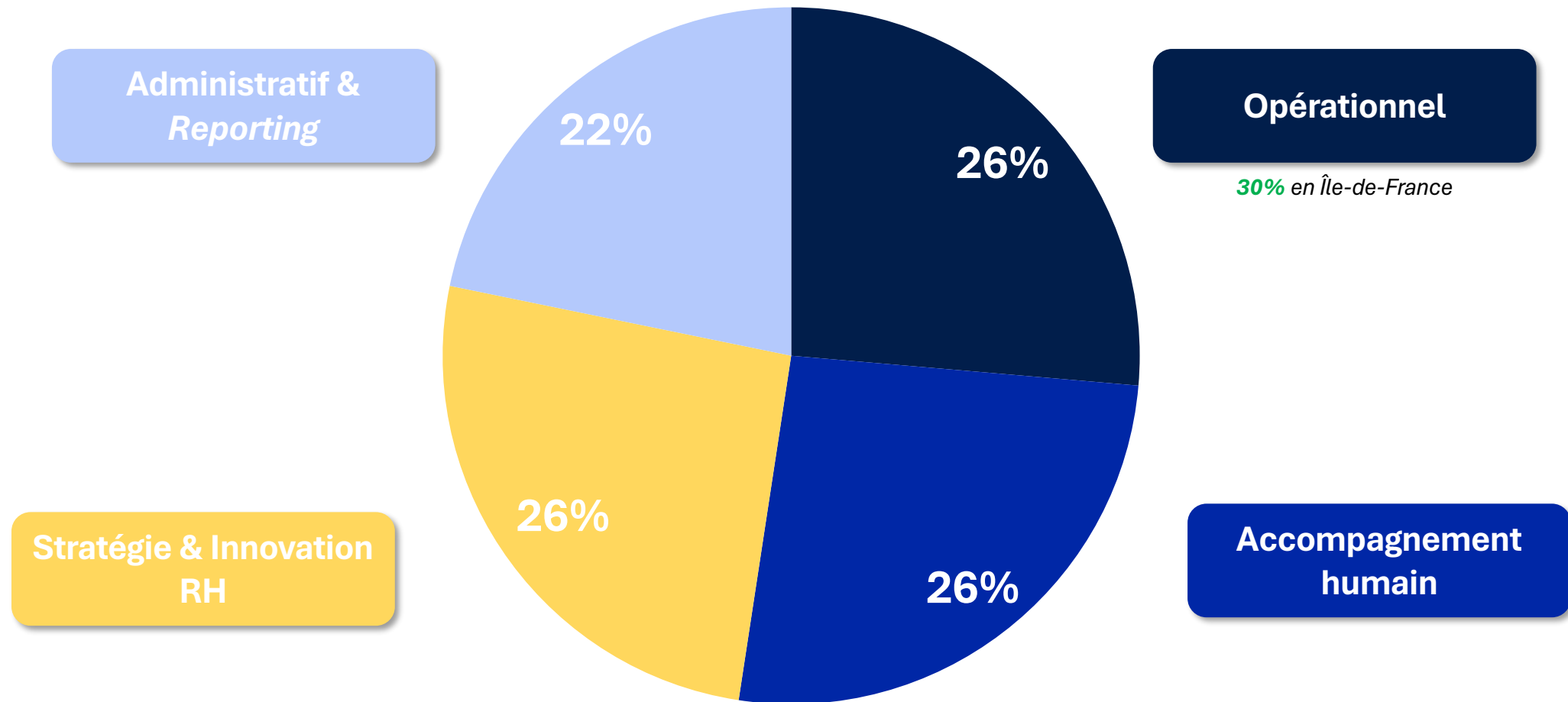
The background of the slide features a blurred image of a person in a blue shirt working at a laptop. Overlaid on this image are several semi-transparent icons representing human resources, such as person silhouettes and lists. A hand holding a blue pen is shown pointing at a blue checkmark icon, which is part of a list of HR-related items.

2.1

Les données RH :
collecte, consolidation et
aide à la prise de décision

La **répartition du temps de travail** sur une semaine type entre opérationnel, accompagnement humain, administratif & reporting et stratégie & innovation RH s'articule de façon **très équilibrée**.

QUESTION : En pourcentage, de 0% à 100%, sur une semaine de travail type, comment se répartit généralement votre temps de travail entre les différentes catégories d'activité suivantes ?



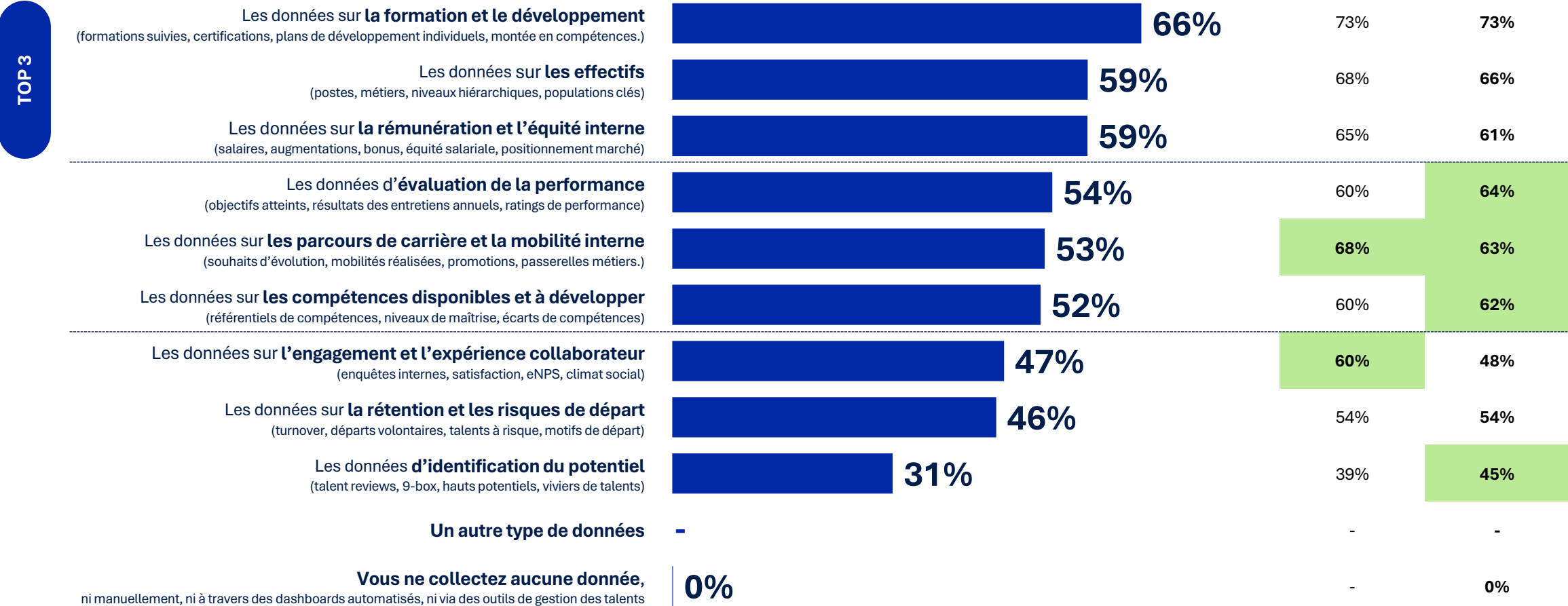
Les décideurs RH n'utilisant actuellement aucune solution de gestion des talents sont significativement moins nombreux à investir du temps dans la stratégie et l'innovation RH. En parallèle, les utilisateurs de Skillup sont plus nombreux à investir du temps sur l'administratif & reporting ainsi que sur la stratégie et l'innovation RH.

QUESTION : En pourcentage, de 0% à 100%, sur une semaine de travail type, comment se répartit généralement votre temps de travail entre les différentes catégories d'activité suivantes ?

	Ensemble	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
Administratif & Reporting	26%	25% -4pts	29%
Opérationnel	26%	27% +3pts	24%
Stratégie & Innovation RH	22%	23% +6pts	17%
Accompagnement humain	26%	25% -5pts	30%

L'ensemble des décideurs RH interrogés consolident des données RH dans l'absolu. Les données sur la formation et le développement, sur les effectifs et sur la rémunération et l'équité interne sont d'abord privilégiées, tandis qu'à l'inverse les données ayant trait à l'expérience collaborateur, l'identification et la rétention des talents sont investis par une minorité.

QUESTION : Chaque année, quel type de données RH consolidez-vous, que ce soit manuellement, à travers des dashboards automatisés ou via des outils de gestion des talents ?



Les décideurs RH n'utilisant actuellement aucune solution de gestion des talents sont nettement moins nombreux à investir le champ des compétences et de l'expérience collaborateur. En parallèle, les utilisateurs de Skillup se distinguent particulièrement sur la gestion des données liées à la rémunération et l'équité interne, à la gestion de carrière et l'identification du potentiel.

QUESTION : Chaque année, quel type de données RH consolidez-vous, que ce soit manuellement, à travers des dashboards automatisés ou via des outils de gestion des talents ?

	Ensemble	Utilisateurs de  Skillup	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
Les données sur la formation et le développement	66%	72%	66%	-3pts69%
Les données sur les effectifs	59%	54%	58%	-3pts61%
Les données sur la rémunération et l'équité interne	59%	73%	60%	+9pts51%
Les données d'évaluation de la performance	54%	60%	56%	+16pts40%
Les données sur les parcours de carrière et la mobilité interne	53%	78%	55%	+7pts42%
Les données sur les compétences disponibles et à développer	52%	42%	57%	+31pts26%
Les données sur l'engagement et l'expérience collaborateur	47%	48%	52%	+30pts22%
Les données sur la rétention et les risques de départ	46%	46%	50%	+28pts22%
Les données d'identification du potentiel	31%	45%	35%	+23pts12%

Les données relatives aux compétences et les données administratives sont très largement consolidées, tandis que **moins des deux tiers des décideurs RH consolident des données ayant trait à l'engagement et à la performance.**

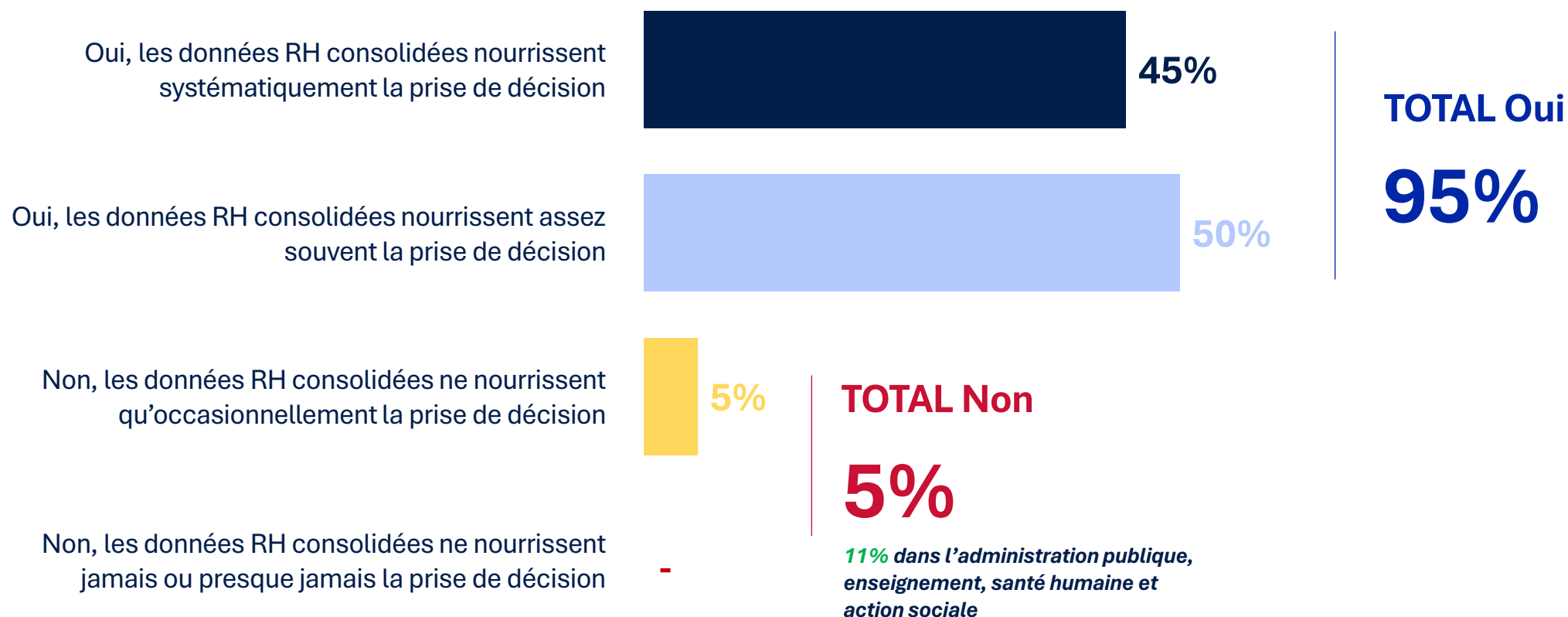
QUESTION : Chaque année, quel type de données RH consolidez-vous, que ce soit manuellement, à travers des dashboards automatisés ou via des outils de gestion des talents ?

	Ensemble	 Skillup	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
Total Compétences	91%	100%	92%	87%
Les données sur la formation et le développement	66%	72%	66%	69%
Les données sur les parcours de carrière et la mobilité interne	53%	78%	55%	42%
Les données sur les compétences disponibles et à développer	52%	42%	57%	26%
Les données d'identification du potentiel	31%	45%	35%	12%
Total Admin	79%	92%	79%	79%
Les données sur les effectifs	59%	54%	58%	61%
Les données sur la rémunération et l'équité interne	59%	73%	60%	51%
Total Engagement	67%	64%	74%	35%
Les données sur l'engagement et l'expérience collaborateur	47%	48%	52%	22%
Les données sur la rétention et les risques de départ	46%	46%	50%	22%
Total Performance	54%	60%	56%	40%

95% des décideurs RH déclarent que les données RH consolidées nourrissent régulièrement la prise de décisions relatives aux talents, dont 45% systématiquement.

QUESTION : Dans votre organisation, les données RH consolidées nourrissent-elles réellement les décisions relatives aux talents (en termes de formation, mobilité, rémunération, compétences, engagement, etc...) ?

Base : question posée aux répondants qui consolident les données RH collectées, soit **100%** de l'échantillon



Et les utilisateurs de Skillup sont parmi les plus nombreux à utiliser systématiquement ces données consolidées dans leur prise de décisions.

QUESTION : Dans votre organisation, les données RH consolidées nourrissent-elles réellement les décisions relatives aux talents (en termes de formation, mobilité, rémunération, compétences, engagement, etc...) ?

Base : question posée aux répondants qui consolident les données RH collectées, soit **100%** de l'échantillon

	Ensemble	<u>Utilisateurs</u>  Skillup	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
TOTAL Oui	95%	100%	96%	91%
. Oui, les données RH consolidées nourrissent systématiquement la prise de décision	45%	61%	50%	26%
. Oui, les données RH consolidées nourrissent assez souvent la prise de décision	50%	39%	46%	65%
TOTAL Non	5%	-	4%	9%
. Non, les données RH consolidées ne nourrissent qu'occasionnellement la prise de décision	5%	-	4%	8%
. Non, les données RH consolidées ne nourrissent jamais ou presque jamais la prise de décision	-	-	-	1%

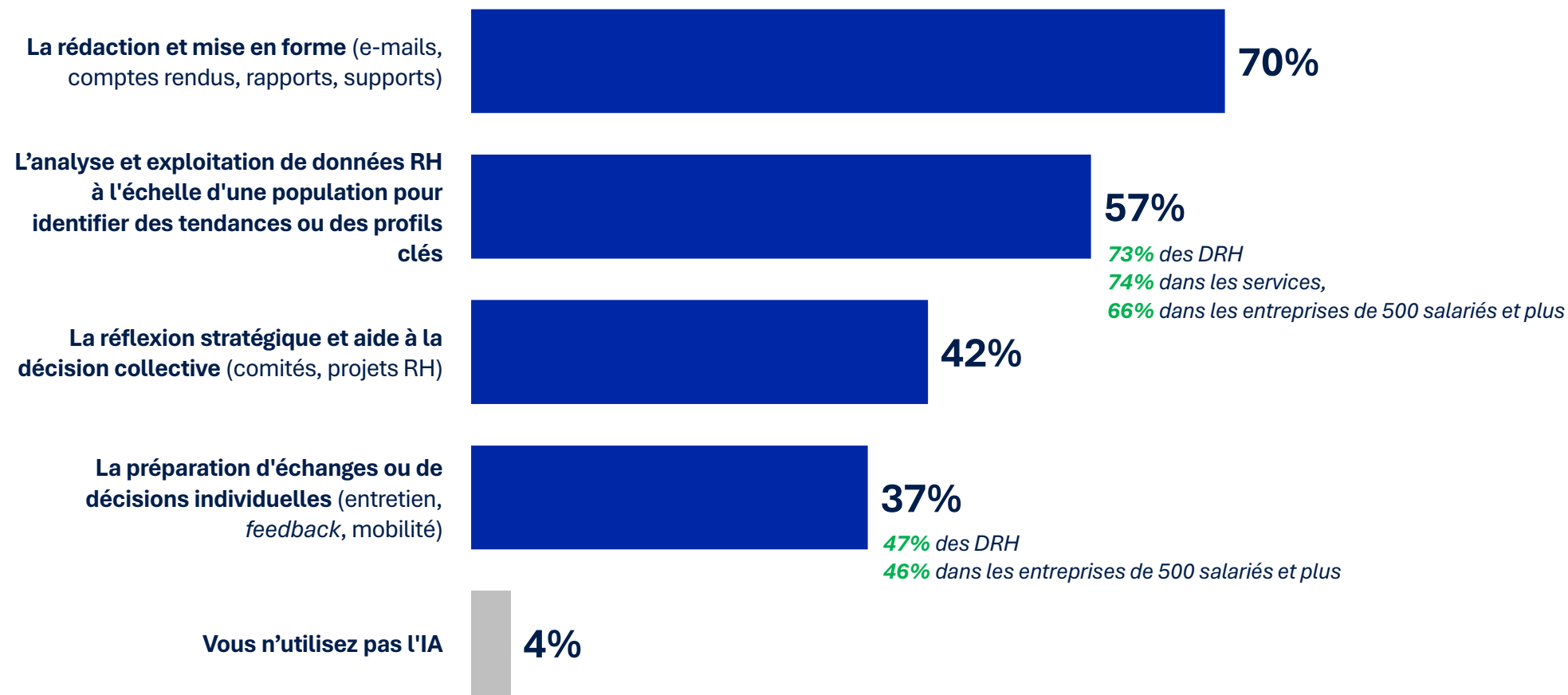


2.2

L'utilisation de l'IA dans le cadre des missions RH : un levier pour un rôle plus stratégique et humain ?

La **quasi-totalité** des décideurs RH interrogés **s'appuient sur l'IA dans le cadre de ses activités quotidiennes**, principalement pour de la rédaction et de la mise en forme ainsi que pour de l'analyse de tendances ou de profils.

QUESTION : Dans le cadre de vos activités quotidiennes, pour quels types de tâches vous appuyez-vous sur l'intelligence artificielle (IA) ?



Utilisent l'IA :
96%

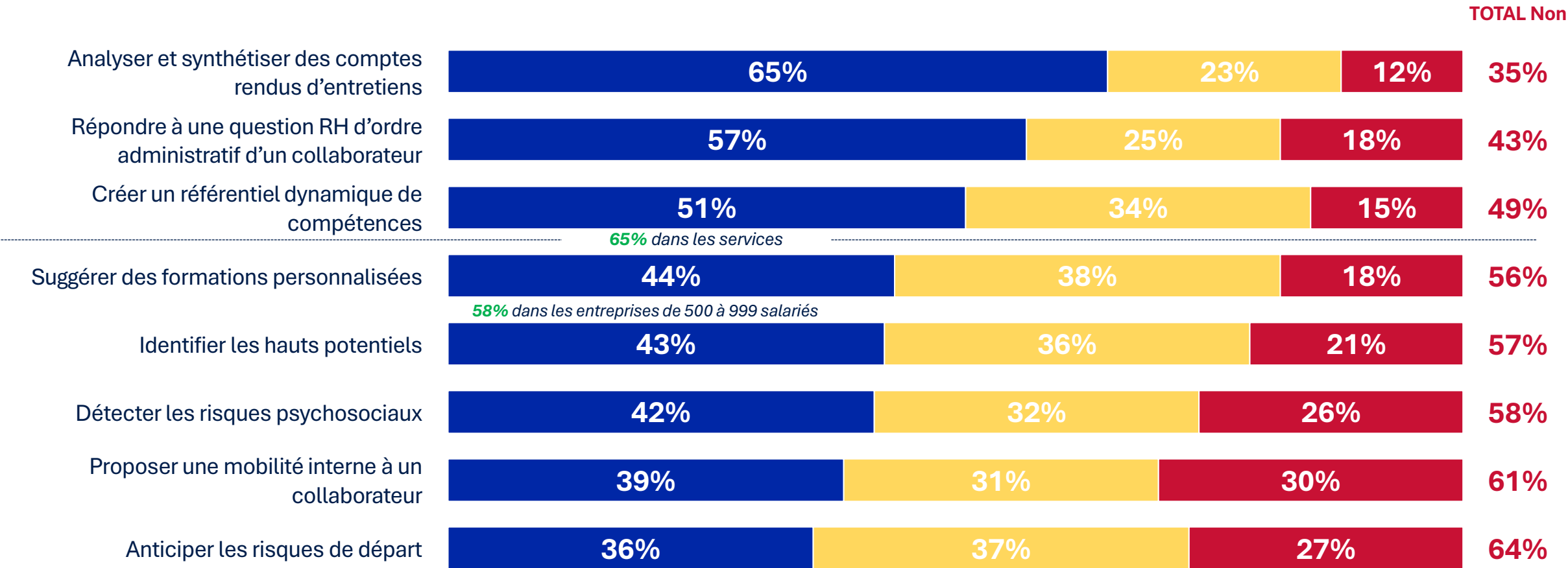
Les décideurs RH n'utilisant actuellement aucune solution de gestion des talents sont significativement moins nombreux à se saisir de l'IA pour leurs différentes activités, à l'exception de la rédaction et mise en forme. En parallèle, les utilisateurs de Skillup sont ici majoritaires à utiliser l'IA aussi pour de la réflexion stratégique et pour de la préparation d'échanges ou de décisions individuelles.

QUESTION : Dans le cadre de vos activités quotidiennes, pour quels types de tâches vous appuyez-vous sur l'intelligence artificielle (IA) ?

	Ensemble	Utilisateurs Skillup	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
La rédaction et mise en forme	70%	71%	69%	71%
L'analyse et exploitation de données RH à l'échelle d'une population pour identifier des tendances ou des profils clés	57%	71%	63%	29%
La réflexion stratégique et aide à la décision collective	42%	58%	46%	23%
La préparation d'échanges ou de décisions individuelles	37%	58%	41%	16%
Vous n'utilisez pas l'IA	4%	-	3%	7%

Les décideurs RH sont minoritaires à utiliser l'IA pour des situations plus stratégiques et humaines (personnalisation des formations, identification des hauts potentiels, détection des RPS, anticipation du turn-over...). Pourtant, **plus de 3 sur 10 souhaiteraient pouvoir investir ces missions** avec l'appui de l'IA.

QUESTION : Et pour chacune des situations suivantes, dans le cadre de votre travail, vous arrive-t-il d'utiliser l'intelligence artificielle (IA) ?



■ Oui ■ Non, mais vous souhaiteriez utiliser l'IA pour cela ■ Non, et vous ne souhaitez pas utiliser l'IA pour cela

A nouveau, les **décideurs RH n'utilisant actuellement aucune solution de gestion des talents sont largement minoritaires à se saisir de l'IA** pour des missions plus stratégiques et humaines, tandis que les **utilisateurs de Skillup sont plus nombreux et majoritaires à utiliser l'IA** pour toutes les activités présentées.

QUESTION : Et pour chacune des situations suivantes, dans le cadre de votre travail, vous arrive-t-il d'utiliser l'intelligence artificielle (IA) ?

	Ensemble	<i>Utilisateurs de</i>  Skillup	Utilise au moins une solution de gestion des talents	N'utilise aucune solution de gestion des talents
Analyser et synthétiser des comptes rendus d'entretiens	65%	77%	71%	34%
Répondre à une question RH d'ordre administratif d'un collaborateur	57%	68%	61%	34%
Créer un référentiel dynamique de compétences	51%	68%	60%	8%
Suggérer des formations personnalisées	44%	62%	47%	27%
Identifier les hauts potentiels	43%	60%	47%	27%
Détecter les risques psychosociaux	42%	64%	48%	12%
Proposer une mobilité interne à un collaborateur	39%	65%	46%	4%
Anticiper les risques de départ	36%	60%	41%	14%



Everything starts with people