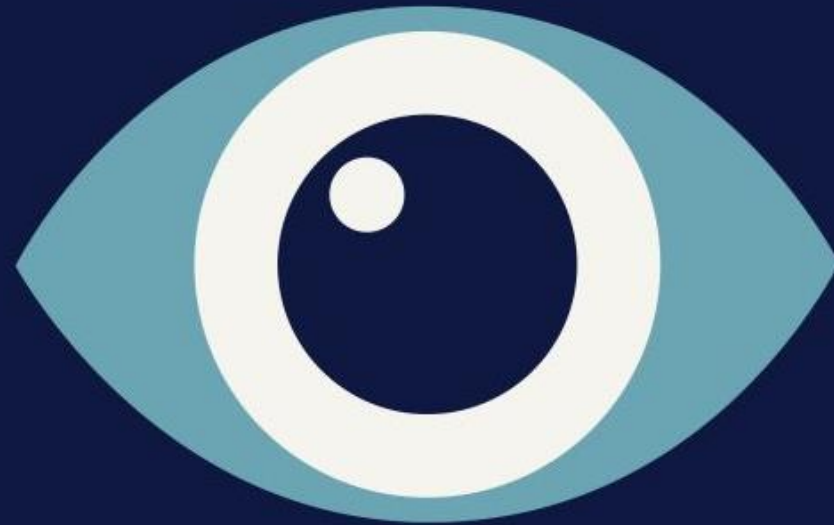


impacts démographiques et socio-économiques



pour 2019.

les impacts démographiques

et socio-
économiques sur la
gestion du personnel.

C'est une année importante: les centennials (génération Z) commencent à atteindre l'âge adulte et entrent sur le marché du travail. Les discussions et les théories sur cette génération seront d'actualité.

De nombreux emplois vont devenir superflus. De nouvelles compétences et de nouveaux modèles de travail vont apparaître.

tendance 1

développement de compétences.

« Les organisations ayant une forte culture d'apprentissage prendront de l'avance lorsqu'il s'agira de requalifier des employés en vue des emplois de demain. »



La requalification de la main-d'œuvre et la formation deviennent essentiels pour de nombreux types de postes dans le monde entier.

Selon le Forum économique mondial, plus d'un tiers des compétences jugées importantes auront changé d'ici 2020. Ils ont appelé cela la quatrième révolution industrielle, portée par la technologie avec la robotique avancée, le transport autonome, l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique, les matériaux innovants, la biotechnologie, etc.

Chaque année, des compétences sont remplacées par l'automatisation et l'intelligence artificielle. Où cela va mener le travailleur d'aujourd'hui ? On se dirige désormais vers des postes plus exigeants en connaissances et en créativité. Les organisations ayant une forte culture d'apprentissage seront en avance lorsqu'il s'agira de requalifier des employés en vue des emplois de demain.

Pour avoir une idée claire de l'orientation de leur entreprise, les responsables RH doivent être en mesure de prévoir les emplois qui seront créés dans leur entreprise et s'assurer qu'ils sont prêts pour les changements. Ils devront également identifier les meilleures ressources et les employés à former, développer des programmes de formation, et adopter une certaine flexibilité dans la gestion du personnel.

AMD India est un excellent exemple d'entreprise qui se prépare pour l'avenir. 90% de sa main-d'œuvre est composée d'ingénieurs et elle recherche constamment les meilleurs talents dans des secteurs de niche. Pour cette raison, elle n'hésite pas à investir dans des formations pour les employés afin de développer de nouveaux produits toujours plus innovants.

Les dirigeants devront se tenir au courant de l'évolution des besoins en compétences de leur propre industrie. Par exemple, le développement de l'intelligence artificielle dans l'industrie automobile mènera à la recherche de talents issus du secteur de l'IT.

tendance 2

bienvenue à l'âge adulte.

« La génération Z arrive sur le marché du travail, et il est nécessaire de redéfinir une nouvelle fois les stratégies RH pour accueillir ces travailleurs de la nouvelle ère. »



 randstad

La génération Z a 18 ans et est prête à entrer sur le marché du travail, ce qui pousse les RH à redéfinir la gestion de la main-d'œuvre déjà complexe.

Diverses sources et études menées à l'échelle mondiale nous ont montré l'impact de l'embauche de la génération Y sur la gestion des employés.

A l'heure actuelle, les employeurs doivent gérer des employés allant des baby-boomers aux millenials. Ils doivent donc communiquer de façon à atteindre toutes ces générations, faire évoluer les méthodes de recrutement et proposer une rémunération et des avantages attrayants. Maintenant, c'est au tour de la génération Z d'arriver sur le marché du travail, et il est nécessaire de redéfinir une nouvelle fois les stratégies de main-d'œuvre pour accueillir ces travailleurs de la nouvelle ère.

Au cours des prochaines années, nous verrons également un nombre important de baby-boomers prendre leur retraite, ce qui éliminera toute une frange de personnel. Les départements RH devront donc reporter leur attention sur la première génération née dans un monde dépendant de la technologie.

Avec l'arrivée des « centennials » sur le marché, nous verrons de plus en plus d'entreprises analyser les facteurs de motivation pour améliorer la productivité et accroître l'engagement chaque génération.

En 2016, Randstad a étudié les Millennials et les Centennials (génération Z). Quelques conclusions ont été faites :

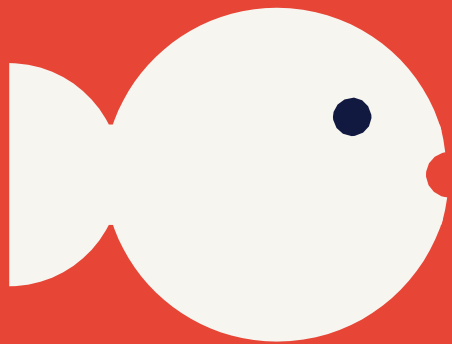
- Cette nouvelle génération privilégie les relations horizontales, l'échange et le partage. Son maître mot ? Collaborer et permettre à chacun de mettre en avant ses compétences et qualités pour parvenir à un résultat plus efficace.
- L'environnement de travail que recherche la génération Z a été en grande partie façonné par leur éducation basée sur une économie en récession, la hausse des coûts des soins de santé et l'augmentation des prêts étudiants. Par conséquent, le moteur de l'engagement de ces travailleurs est axé sur les récompenses financières, l'évolution de carrière et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.
- On peut considérer la technologie comme le sixième sens de la génération Z. Toute organisation aura du mal à recruter et à retenir cette génération si elle n'utilise pas les nouvelles technologies.
- Beaucoup de managers de la génération Y ne sont pas préparés ou ne possèdent pas les compétences humaines nécessaires pour gérer efficacement une équipe composée de « centennials ».

Étant donné que la plupart des décideurs sont probablement des baby-boomers voire issus de la génération X, un travail important est nécessaire pour trouver un équilibre entre ces générations aux besoins différents.

tendance 3

attirer les bons talents.

« Une stratégie sur mesure basée sur les données devrait être de plus en plus utilisée dans les prochaines années pour les activités de recrutement et la gestion du personnel. »



 randstad

Les approches pour vaincre la pénurie de talents.

À l'exception de quelques pays, le bassin d'emploi s'est élargi au cours des dernières années malgré la pénurie de talents. Le développement d'outils d'analyse et la collecte des données sur les talents sont devenus plus fiables mais il y a encore une importante marge d'amélioration.

Obtenir des données en temps réel est un besoin urgent dans un monde en constante évolution. La technologie et les réalités socio-économiques changent rapidement et les données ne sont pas toujours d'actualité. Une stratégie sur mesure basée sur les données devrait être de plus en plus utilisée dans les prochaines années pour les activités de recrutement et la gestion du personnel.

Cette approche requiert l'analyse des bonnes données :

- Les formations qui permettent de s'adapter rapidement aux évolutions technologiques
- La mobilité des talents entre les différentes zones géographiques et départements
- L'aptitude à dénicher les bons candidats (y compris en interne).
- Une compréhension approfondie des attentes des talents dans d'autres secteurs et d'autres localisations.

Les responsables des ressources humaines devront étudier les meilleures pratiques dans leur industrie et mettre en place des processus propres à leurs organisations. Pour une entreprise qui recherche de nouvelles idées, l'aide d'un partenaire extérieur peut être un avantage pour élargir sa vision.

tendance 4

évolution de carrière.

« Les entreprises devront créer des opportunités d'évolution de carrière en interne au risque de voir leurs employés les quitter pour rejoindre d'autres employeurs qui combleront leurs attentes. »



 randstad

Les mouvements de personnel horizontaux se développent de plus en plus.

D'ici 2020, la génération Y représentera près de la moitié de la main-d'œuvre. Les Millennials dans leur ensemble préfèrent obtenir des avantages matériels. Leurs attentes en matière d'évolution de carrière vont de pair.

Comme nous l'avons vu dans les tendances précédentes, les compétences devront être constamment améliorées et mises à jour pour que la main d'œuvre reste efficace, en lien avec les évolutions technologiques. Le fait qu'un collaborateur change de carrière dans une entreprise n'est pas négatif, au contraire cela lui permet de développer un plus large éventail de compétences. Les entreprises devront créer des opportunités internes d'évolution de carrière et laisser la possibilité aux collaborateurs de se développer, au risque de les voir partir.

L'an dernier, une étude effectuée par the Future Workplace Forecast a révélé des informations très pertinentes :

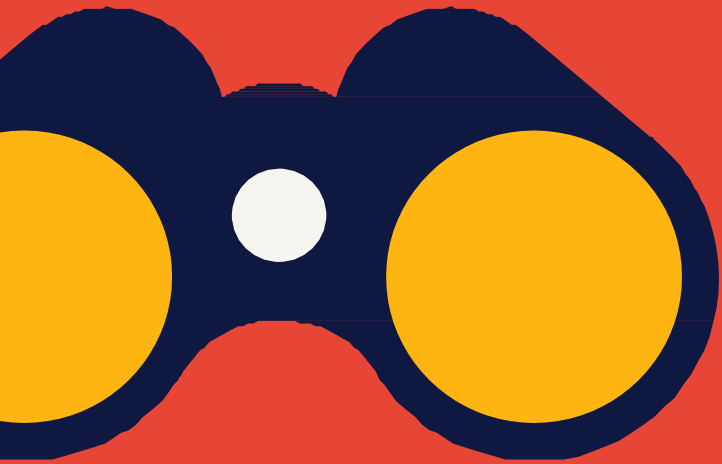
- Les entreprises offrent plus de mobilité professionnelle aux employés, ce qui leur permet d'expérimenter de nouveaux rôles et de nouvelles compétences
- Les entreprises qui encouragent la mobilité de carrière interne augmentent l'engagement des employés, la productivité et le travail d'équipe
- Les entreprises reconnues comme les meilleurs lieux de travail sont celles qui ont choisi de promouvoir la mobilité professionnelle en interne.

Les responsables des ressources humaines devront revoir le fonctionnement de leur organisation pour faire de la place à la mobilité professionnelle interne, qui, par la suite stimulera l'évolution de carrière verticale à long terme.

tendance 5

une vision polyvalente
de la gestion des RH.

« La gestion de la main-d'œuvre telle que nous la connaissons aujourd'hui sera différente dans quelques années, et encore plus à l'arrivée de la prochaine décennie. Il est essentiel que les entreprises aient une vision de l'avenir. »



L'objectif principal des dirigeants de RH.

Comme la gestion des ressources humaines gagne en flexibilité au fil des années, les dirigeants doivent avoir une vision à long terme pour développer au mieux la polyvalence de leurs collaborateurs.

La gestion de la main-d'œuvre telle que nous la connaissons aujourd'hui sera différente dans quelques années, et encore plus à l'arrivée de la prochaine décennie. Il est essentiel que les entreprises aient une vision de l'avenir. Les entreprises doivent faire des prévisions sur l'évolution de leurs marchés et les comparer à l'état actuel pour pouvoir ajuster les effectifs en conséquence.

Les entreprises sont en concurrence pour trouver les meilleurs talents, être plus productive et être performante au niveau commercial et organisationnel. Pour rivaliser, elles ont parfois besoin de l'aide d'un partenaire expert dans ce domaine pour développer cette polyvalence tant recherchée.

et maintenant ?

Vous êtes un candidat ?

Déposez votre cv

en ligne

Suivez nous sur

facebook

Vous êtes une entreprise ?

Recherchez du personnel

en ligne

Suivez nous sur

LinkedIn