

tendances ressources humaines



pour 2019.



RH

version 2018.

Au cours des dernières décennies, l'objectif principal des ressources humaines a été de gérer la rétention des talents, d'accroître l'engagement des employés, de gérer la main-d'œuvre, de développer de nouveaux emplois et de mettre en œuvre des plans de gestion des ressources humaines.

Cependant, ces objectifs seront-ils les mêmes d'ici 2020? Oui, mais quelques changements sont attendus. Dans cette partie, nous examinons les domaines clés qui auront un impact sur les ressources humaines.

tendance 1

la nécessité de se protéger.

« D'ici 2020, les équipes RH seront composées d'experts hautement qualifiés dans la protection des données. »



 randstad

Focus sur la protection des données.

« Boeing a été victime d'une fuite des données sur 36 000 de ses employés. »

C'est l'un des titres de presse les plus effrayants pour une entreprise. Pourtant, cela arrive, et c'est pourquoi la plupart des entreprises investissent en temps et en argent dans la protection de leurs données.

L'exemple ci-dessus fait référence à un fichier contenant 36 000 noms et prénoms d'employés avec leurs données d'identification (lieux et dates de naissance, numéros de sécurité sociale...) et les codes des départements comptables. Boeing a informé les employés concernés, s'est excusé et a offert deux ans de surveillance permettant de détecter les signes de vol d'identité. Même si Boeing a fait le nécessaire pour contrer ce problème, l'image de l'entreprise et sa réputation ont été fortement touchées.

Ici, la menace était de nature externe mais ce n'est pas toujours le cas. Si les menaces externes peuvent être contrées assez facilement avec la technologie, cela devient plus complexe lorsqu'il s'agit de gérer des problèmes internes. Selon la politique de l'entreprise, les risques peuvent être plus ou moins importants. De nombreuses organisations pratiquent le BYOD (« Apportez votre matériel de communication personnel »), et ce genre de politique peut vite mener à des situations de violation des données. Pour faire face à cela, les entreprises peuvent agir en étant attentives aux impacts de leur politique et en mettant en place des formations.

Les entreprises recueillent des données sur les employés à partir du moment où ils ont postulé. Ensuite, les données sont constamment mises à jour jusqu'à ce qu'ils quittent l'entreprise. En général, on ne sait jamais vraiment qui est responsable de ses données, de leur sécurité et de leur bon usage.

Même si les entreprises tentent de répondre au mieux aux normes juridiques et aux directives gouvernementales en matière de sécurité de l'information, la gestion interne des données doit encore s'améliorer.

D'ici 2020, les équipes RH seront composées d'experts hautement qualifiés dans la protection des données. Il devra y avoir un bon équilibre entre les objectifs de productivité et d'augmentation de la sécurité des informations. La sécurité des données doit être une priorité pour les entreprises, surtout depuis la mise en place des systèmes d'intelligence artificielle dans la gestion des données.

tendance 2

la recherche des talents.

« Pour maximiser les avantages que génère l'adoption de modes de travail alternatifs, les entreprises doivent avoir des structures et des politiques appropriées. »



Pour dénicher les meilleurs talents, les entreprises cherchent à mettre en place des modèles de travail alternatif.

Aujourd'hui les entreprises sont prêtes à passer outre les contraintes de localisation pour attirer et motiver les employés plus performants. De plus, le travail alternatif permet aux entreprises de réaliser des économies. Selon Global Workplace Analytics, les employeurs peuvent économiser plus de 11 000 \$ par an pour chaque télétravailleur à mi-temps.

Sans compter la réduction des frais immobiliers, les entreprises économisent sur les coûts liés à l'électricité, au téléphone, à l'informatique, aux frais accessoires, etc. Elles économisent même sur les coûts des heures supplémentaires, car la plupart des employés ne voient pas d'inconvénient à travailler plus d'heures quand il n'y a pas de temps de déplacement.

Prenez Zapier, par exemple, cette société de technologie basée dans la baie de San Francisco, a offert 10 000 \$ à ses employés pour les délocaliser.

A niveau de salaire égal, les employés auront un niveau de vie plus élevé car ils seront installés dans une zone où la vie est moins chère.

L'entreprise table donc sur des employés plus énergiques, plus motivés car moins préoccupés.

Il existe un certain nombre de plateformes de recherche d'emploi qui ciblent les demandeurs d'emploi «non traditionnels» qui ne veulent pas être liés à un bureau. D'après une enquête FlexJobs, le télétravail est le modèle d'emploi flexible préféré pour les demandeurs d'emploi (72%), bien devant les horaires flexibles (52%). Les emplois à temps partiel (36%) et les postes en « free-lance » (34%) sont également demandés.

En plus de donner accès à un vivier de talents plus large, les modes de travail alternatifs peuvent présenter d'autres avantages. Une étude de Global Workplace Analytics sur les tendances du télétravail, a révélé que plus d'un tiers des techniciens seraient prêts à accepter une réduction de salaire de 10% ou à renoncer à une augmentation s'ils pouvaient travailler à domicile.

Pour maximiser les avantages que génère l'adoption de modes de travail alternatifs, les entreprises doivent avoir des structures et des politiques appropriées. Elles doivent savoir gérer les problèmes liés à la sécurité des données et définir clairement ce que les employés sont en droit de faire ou non. Tous ces éléments pourraient être des facteurs de différenciation pour les entreprises qui ont des difficultés dans la recherche de talents.

Alors que de plus en plus d'entreprises autorisent le télétravail, il reste encore assez peu répandu. Comprendre le travail à distance et les meilleures pratiques dans ce domaine pourrait aider les entreprises à attirer les meilleurs talents.

tendance 3

ingénierie sociale au bureau.

« La réingénierie consiste à examiner attentivement tous les aspects du cycle de l'emploi pour s'assurer que tout soit synchronisé. »



 randstad

Concevoir une organisation « new-age » pour les dix années à venir.

À l'approche de 2020, les entreprises doivent se préparer à « l'organisation new-age ». Les responsables des ressources humaines devront examiner tous les aspects du cycle de l'emploi dans son ensemble. Avec la connectivité et les canaux de communication qui s'améliorent, la culture de d'entreprise doit être repensée et l'humain doit être au premier plan.

La réingénierie consiste à examiner attentivement tous les aspects du cycle de l'emploi pour s'assurer que tout soit synchronisé. Par exemple, la promotion de l'image de marque ne peut plus se limiter à une communication isolée qui met en avant les avantages d'une entreprise pour attirer les demandeurs d'emploi. La notion d'image ou de marque employeur doit être intégrée à toutes les activités de l'entreprise de façon à obtenir des niveaux d'engagement élevés des employés potentiels et actuels.

Cela permettra de faire bénéficier d'une expérience candidats/ employés exceptionnelle et d'éviter les commentaires défavorables sur les réseaux sociaux (qui peuvent très vite avoir un impact négatif sur l'image de l'entreprise).

Une deuxième chose à laquelle les entreprises doivent veiller est leur utilisation des media sociaux. Actuellement, de nombreux employeurs ont mis en place des règles sur ce qui peut être partagé ou pas sur les médias sociaux. Mais il faut aller plus loin, il doit y avoir une culture d'entreprise qui doit transparaître au travers de cette communication. Les employés doivent agir pour l'entreprise et en tant qu'ambassadeurs de la marque.

La diversité est également importante. De nombreuses entreprises ont travaillé pour atteindre cet « objectif de diversité », mais elles doivent maintenant se demander si les équipes en tirent un avantage.

Il est crucial que les groupes internationaux s'assurent qu'il existe une cohérence dans la politique de rémunération dans l'ensemble des pays où ils sont implantés. De même, les entreprises doivent avoir connaissance des standards qui se pratiquent sur leurs marchés en terme de rémunération et d'avantages. Par exemple, un directeur d'une entreprise mondiale basée à Séoul offre à ses employés des avantages très différents de ceux de São Paulo.

Comme les équipes interagiront plus souvent virtuellement et que nous dépendrons davantage des systèmes d'intelligence artificielle, il sera essentiel de s'appuyer sur l'ensemble de ces éléments pour favoriser la cohésion entre les équipes. Cela enverra un message positif aux candidats et augmentera la motivation et la productivité des collaborateurs.

Attirer des candidats et retenir les meilleurs employés est devenu un challenge de plus en plus difficile. Une stratégie axée sur les talents doit tenir compte des tendances du marché, de la démographie changeante de la main-d'œuvre, des objectifs de croissance économique et de la dynamique des ressources humaines en interne. À l'échelle mondiale, un nombre croissant d'entreprises cherchent à mettre en place une stratégie proactive et à long terme de développement des talents, qui englobe l'ensemble de leur main-d'œuvre (employés permanents, temporaires et indépendants). Pour les années à venir, la réingénierie est nécessaire pour répondre aux besoins des candidats et des employés.

tendance 4

ici et maintenant.

« Grâce aux outils d'analyse et à la technologie portable, il sera possible de contrôler la productivité des employés en temps réel. »



 randstad

Évaluation en temps réel.

Cela fait quelques années que les entreprises préfèrent évaluer leurs employés en temps réel plutôt que sur leurs performances annuelles. On peut prendre les entreprises suivantes comme exemple : Dell, Microsoft, Accenture, Google. Chez Randstad, nous avons également adopté un système de feedback continu en 2016.

Deloitte estime que plus de 120 fournisseurs offrent des outils capables de mesurer/suivre l'engagement, la culture ou l'humeur des employés. Cela permet à l'entreprise de recueillir des commentaires anonymes ou confidentiels de la part des employés. Des applications telles que DevelapMe modernisent ce processus d'évaluation des performances en donnant la possibilité aux employés de proposer des objectifs, de donner leur avis et d'échanger en continu avec leur responsable. À l'approche de 2020, la plupart des entreprises envisageront de supprimer le système d'évaluation annuelle, ce qui présentera les avantages suivants :

- Premièrement, des économies de temps et de coûts liées à la gestion administrative pour laisser place aux discussions liées à l'avenir.
- Deuxièmement, un impact positif sur le moral des employés. Les employés sont plus motivés et plus engagés lorsqu'ils ont un retour sur le travail, qu'il soit bon ou mauvais.

Grâce aux outils d'analyse et à la technologie portable, il sera possible de contrôler la productivité des employés en temps réel. Les systèmes d'IA se chargeront de donner en temps voulu, si nécessaire, un feedback concis. La clé est de rester cohérent dans la façon de donner des feedbacks aux employés selon les départements et les fonctions. Ce système en temps réel permet d'augmenter la fréquence et la qualité des interactions.

La technologie a aussi pour avantage de faire gagner du temps aux ressources humaines en termes de paperasserie et de traitement des informations. Les responsables RH pourront alors se concentrer sur des actions plus stratégiques comme l'étude des différents outils d'évaluation de performance proposés par les fournisseurs de services ou l'optimisation de la mise en place de tels outils.

tendance 5

litiges et poursuites.

« Les données qui ont été récoltées sans consentement appartiendront bientôt au passé. »



 randstad

Les dirigeants RH se concentreront davantage sur la législation qui pourrait avoir une incidence sur les ressources humaines.

Des titres comme ceux-ci apparaissent presque chaque semaine dans le monde entier:

"Mise en place d'arrangements sur le temps de travail en entreprise" (France)

"L'indemnité de congés payés pour les congés non pris est reportée" (UE)

"Les congés payés comprennent les heures supplémentaires; mais la méthode de calcul reste à déterminer "(Royaume-Uni)

"Une nouvelle loi modifie les règles du travail temporaire et de la sous-traitance" (Brésil)

"Des règles plus strictes pour le transfert et la collecte de données" (Japon)

C'est peut-être compliqué, mais il est absolument nécessaire que les entreprises internationales prennent connaissance de ces articles et donc de la législation en vigueur dans les pays où elles sont implantées afin d'éviter d'éventuels problèmes juridiques. Des cas d'erreurs de classification chez Uber ou des affaires de discrimination chez Google ont été révélés. La nouvelle législation européenne sur la protection des données aura un impact sur les employés et les candidats, surtout au niveau du processus de recrutement.

Les données qui ont été récoltées sans consentement appartiendront bientôt au passé. Mais il reste de nombreux défis à relever par les départements RH concernant la classification des employés, la réglementation du travail indépendant, les lois sur la parité salariale et bien d'autres encore.

Comment tout cela fonctionne-t-il ? Quelles sont les juridictions? Faut-il prendre en considération la législation du pays où l'entreprise est établie ou celle du candidat, ou encore celle du lieu de la transaction ? Ce sont des questions que les dirigeants de ressources humaines devront se poser pour bâtir leur stratégie dans les années à venir.

De nombreuses lois, des changements socio-économiques et gouvernementaux sur la gestion des données et l'automatisation obligent les entreprises à travailler en étroite collaboration avec des experts. S'assurer que vous travaillez avec un partenaire qui a de l'expérience en termes de législation et qui est en conformité avec tous les aspects juridiques est désormais essentiel.

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