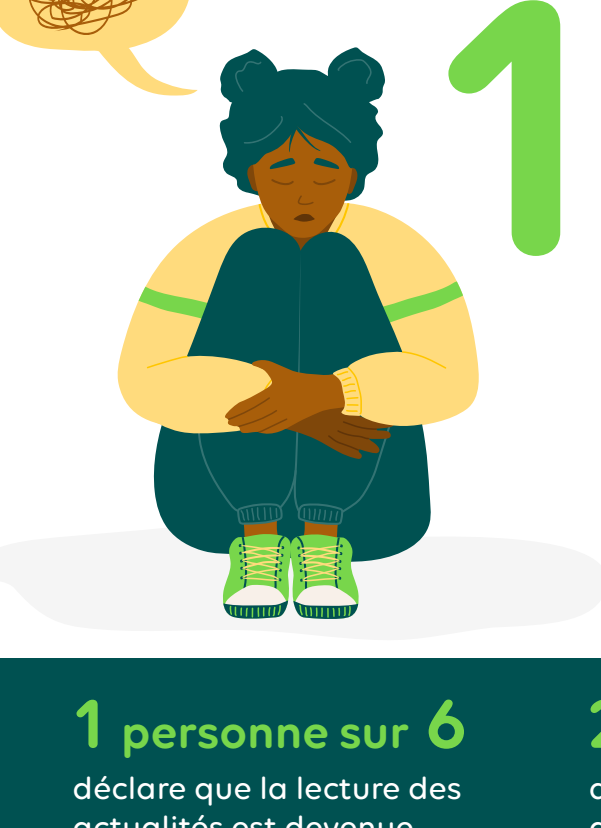


3 grandes tendances qui définiront les RH en 2023

Les individus et les entreprises vivent dans un contexte d'incertitude constante

Les problèmes mondiaux comme l'instabilité économique et politique, le changement climatique et la violence ajoutent à la complexité. Les entreprises résilientes ont compris qu'elles doivent surveiller de près les tendances émergentes pour pouvoir s'adapter et assurer la continuité de leur activité dans un contexte d'incertitude. Prendre soin de votre personnel n'a jamais été aussi difficile, ni aussi essentiel.



1 Dans le monde entier, les collaborateurs évoluent dans une atmosphère d'anxiété chronique

Cette anxiété a un impact considérable sur leur vie, mais aussi sur leur capacité à donner le meilleur d'eux-mêmes au niveau professionnel. Comme toujours, les populations vulnérables - les précaires, les personnes âgées et les enfants - subissent un impact amplifié. A noter que les individus aisés ainsi que les pays riches le ressentent également de plus en plus.

1 personne sur 6 déclare que la lecture des actualités est devenue « extrêmement stressante » et génère des pensées obsédantes et de l'anxiété.
Source : StudyFinds

25 % d'augmentation des états d'anxiété et de dépression au niveau mondial au cours de la pandémie
Source : Organisation mondiale de la santé

65 % des psychologues déclarent qu'ils « fonctionnent à plein », en raison de la demande croissante
Source : Organisation mondiale de la santé

68 % des employés ont déclaré qu'ils accordaient désormais plus d'importance à leur bien-être qu'à leur avancement professionnel
Source : Deloitte - The C-suite's role in well-being

Ce que vous pouvez faire



Sécurité et autonomie

Mettez en place des processus opérationnels qui favorisent le bien-être physique et mental de vos collaborateurs, grâce à des horaires équitables, flexibles et personnalisés. Donnez à votre personnel plus de contrôle sur les horaires, les lieux et les méthodes de travail, tout en respectant constamment et automatiquement les normes de sécurité, et conseillez les managers.



Respect et confiance

Veillez à ce que vos collaborateurs sachent que vous agissez pour leur bien et que vous répondez à leurs besoins, afin d'accroître le taux de rétention, même face à des situations inattendues. Faites en sorte que vos outils RH vous alertent en cas de risque de démission et qu'ils vous informent sur les raisons, afin que vous puissiez soutenir vos employés à travers des actions concrètes qui renforcent leur confiance en vous et leur sentiment d'appartenance.



Motivation et satisfaction

Favorisez des liens plus étroits et plus profonds entre collaborateurs et managers, en encourageant des échanges réguliers et structurés sur les performances et l'évolution professionnelle. En faisant comprendre à vos collaborateurs qu'ils ont un avenir brillant dans votre entreprise, vous réduirez les tensions et les incertitudes.

2 Optimiser la plasticité organisationnelle



Les entreprises ont réalisé qu'elles devaient mettre en place des structures plus adaptables pour faire face aux incroyables bouleversements actuels — qu'il s'agisse de crise économique, d'évolution des attentes des collaborateurs ou de bouleversements résultant d'événements mondiaux inédits, comme des pandémies, des guerres ou le changement climatique.

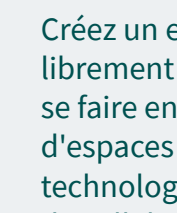
L'OCDE prévoit une faible croissance de **2,2 %** et une inflation élevée de **6,6 %** en 2023
Source : OCDE

147 % de plus de bénéfices par action pour les employeurs de personnel engagé vs. leurs concurrents à la sortie de la récession de 2008
Source : Gallup

Les entreprises qui privilégient et investissent dans une politique DEI&A obtiennent des résultats supérieurs aux autres jusqu'à **400 %**
Source : Great Place to Work

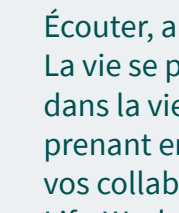
Le cabinet de conseil Korn Ferry prévoit une pénurie mondiale de talents de **85 millions** de personnes à l'horizon 2030, c'est donc maintenant qu'il faut s'adapter.

Ce que vous pouvez faire



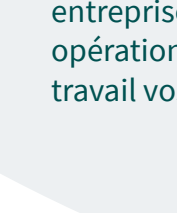
Des réseaux axés sur les individus et la culture d'entreprise

Créez un environnement où les idées circulent librement entre les individus et où chacun peut se faire entendre. Privilégiez le développement d'espaces communautaires à travers votre technologie RH pour permettre aux employés de collaborer avec leurs homologues et avec les équipes, pour fournir des feedbacks précieux et vous aider à mieux comprendre ce qui leur importe afin d'assurer une amélioration continue de votre entreprise.



Devenez conscient de la vie

Écouter, analyser et agir
La vie se passe au travail, et le travail se passe dans la vie. Devenez "conscient de la réalité" en prenant en compte les besoins individuels de vos collaborateurs et en utilisant la solution Life-Work Technology pour vous aider à atteindre les objectifs de vos collaborateurs et de votre organisation, améliorant ainsi l'expérience et les performances de vos collaborateurs.



Planification stratégique des effectifs

Assurez-vous de prévoir correctement l'évolution de la charge de travail et des cycles d'activité de votre entreprise. En vous dotant de systèmes capables de suivre ces schémas et de prévoir vos besoins opérationnels, vous serez en mesure de recruter les talents au bon moment, de ne pas surcharger de travail vos effectifs et de favoriser la flexibilité et l'adaptabilité.

3 L'effet Génération X : Ils ne dirigent pas leur entreprise de la même façon que les baby-boomers



Que cela soit dû à la différence de circonstances, à la différence de valeurs, ou aux deux, le pourcentage de génération X au conseil d'administration a un impact considérable sur les résultats de l'entreprise, la différence entre valeur de marché et valeur comptable (market-to-book ratio), ainsi que la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

En 2018, **68 %** des PDG des sociétés Fortune 500 et Inc. 500 appartenaient à la génération X.
Source : UKG Blog

71 % des PDG considèrent qu'il relève de leur responsabilité personnelle de veiller à ce que les politiques ESG de leur entreprise reflètent les valeurs de leurs clients
Source : KPMG

Seuls **14 %** des administrateurs avaient un plan de succession détaillé.
Source : KPMG

Selon le Paul College of Business and Economics, l'identité générationnelle est un moteur potentiel de la capacité des administrateurs à influencer sur les performances organisationnelles

Ce que vous pouvez faire



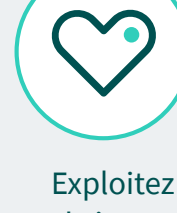
Indicateurs DEI&A

Évaluez les mesures que vous prenez dans ce domaine et développez une culture d'inclusion en mesurant votre entreprise à l'aide d'indicateurs DEI&A reconnus dans votre secteur. En identifiant ce que vous faites correctement et les améliorations possibles, vous aurez un meilleur impact sur votre personnel.



Inclure vos collaborateurs dès le départ

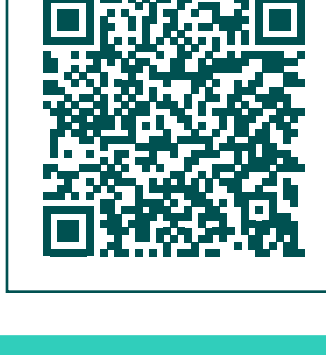
Montrez que vous appréciez vos collaborateurs, les compétences et valeurs uniques qu'ils apportent grâce à une technologie qui leur donne accès à des informations pertinentes, dès les premières interactions de recrutement et tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Donner à vos collaborateurs un plus grand contrôle contribuera au succès de votre entreprise.



Responsabilité sociale

Exploitez les causes qui importent le plus à vos employés et offrez-leur régulièrement l'opportunité de s'y investir par le biais de dons caritatifs à vos dirigeants et de programmes de rémunération. Le fait de faire preuve de leadership dans les efforts de RSE augmentera le taux d'engagement et profitera à votre marque employeur.

Téléchargez l'e-book des Grandes Tendances RH 2023



Téléchargez-le ici

À propos de UKG

UKG (Ultimate Kronos Group), Our purpose is people™. Pour UKG, l'une des plus grandes sociétés au monde de cloud spécialisées dans les RH, une approche centrée sur les collaborateurs demeure le principal facteur de réussite des organisations. Fournisseur mondial de premier plan de prestations HR Service Delivery et gestion des effectifs, UKG propose des solutions primées People Operations telles que Dimensions, Ready et HR Service Delivery, qui aident des dizaines de milliers d'organisations - toutes régions et tous secteurs confondus - à améliorer leurs performances globales, à augmenter l'efficacité de leurs RH et à créer pour chacun une expérience de travail connectée. UKG compte plus de 15 000 collaborateurs à l'international et est reconnu pour sa culture inclusive du lieu de travail. UKG a reçu de nombreux prix pour sa culture, ses produits et ses services, se classant plusieurs années de suite parmi les 100 meilleures entreprises pour lesquelles travailler du magazine Fortune. Pour en savoir plus, rendez-vous sur ukg.fr.