

Les principaux défis des RH en 2024

le guide complet



Les principaux défis des RH en 2024

le guide complet

Introduction

Défis 1 : Développer la culture d'entreprise et la marque employeur

Défis 2 : Diminution du turn-over et retenir les talents

Défis 3 : Upskilling et formation des employés

Défis 4 : Mobilité interne et développement des compétences

Défis 5 : Choix et intégration des nouvelles technologies

Défis 6 : L'IA qui devient allié des RH

Principaux enseignements

Introduction

En cette année 2024, les départements des ressources humaines font face à un ensemble de défis complexes et évolutifs qui redéfinissent le paysage de la gestion des effectifs. Le monde du travail continue de se transformer à un grand rythme, les RH se trouvent au centre de l'adaptation aux nouvelles réalités professionnelles, technologiques et sociales. Dans ce guide, nous examinerons de près les principaux défis auxquels sont confrontés les professionnels des RH en 2024, en mettant en lumière les tendances émergentes, les meilleures pratiques et les stratégies innovantes pour relever ces défis avec succès.

De plus, les avancées technologiques rapides, telles que l'intelligence artificielle, l'automatisation et l'analyse de données, transforment la manière dont les RH opèrent. Ces technologies offrent de nouvelles opportunités pour optimiser les processus RH, améliorer l'expérience des employés et prendre des décisions basées sur des données.

Les départements RH doivent s'adapter à un environnement réglementaire et juridique très évolutif. Les lois du travail, les réglementations sur la protection des données et les normes en matière de santé et de sécurité au travail sont en évolution constante, ce qui oblige les RH à rester constamment informés et à ajuster leurs politiques et pratiques en conséquence.

Les RH doivent anticiper ces défis et adopter des approches proactives.



Développer la culture d'entreprise et la marque employeur

La notion de marque employeur fait référence à la réputation d'une entreprise ou d'une organisation auprès de toutes ses parties prenantes, qu'il s'agisse des employés actuels et futurs, des établissements d'enseignement, des cabinets de recrutement, voire même des concurrents. Elle associe le concept de «marque», issu du domaine du marketing, avec celui d'«employeur», relevant du domaine des ressources humaines.

Comment améliorer la réputation de son entreprise auprès des candidats potentiels ?

Les leviers sont nombreux et touchent différents aspects tels que la stratégie digitale, la stratégie de recrutement, et la réputation de l'employeur.

Le premier levier consiste à optimiser l'expérience utilisateur sur son site web. En effet, le développement de la marque employeur commence par la création d'un site web qui reflète fidèlement l'identité, les valeurs et la vision de l'entreprise à travers une charte graphique et éditoriale bien définie.

Pour accroître sa visibilité, il est essentiel de mettre en place une stratégie de contenu qui améliore le référencement naturel (SEO) sur les moteurs de recherche. Ces contenus doivent mettre en avant les valeurs de l'entreprise afin que les candidats puissent évaluer leur adéquation avec celles-ci lors de leur recherche d'emploi.

Le deuxième levier externe consiste à renforcer la présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux. En plus d'un site web attractif, l'entreprise doit créer et entretenir une page entreprise sur les réseaux sociaux les plus pertinents en fonction de son secteur d'activité. Si LinkedIn demeure incontournable, l'entreprise peut également investir dans d'autres plateformes telles qu'Instagram, Pinterest ou Twitter. Ces pages contribuent à fédérer des communautés autour de la marque employeur en partageant des contenus inspirants sur divers sujets tels que :

- > Les locaux de l'entreprise (modernes, conviviaux, avec des espaces extérieurs et de détente)
- > Les événements marquants de la vie de l'entreprise (lancements de produits, team building, participation à des salons, etc.)
- > Les portraits et interviews des collaborateurs
- > Les succès de l'entreprise (nouveaux contrats, recrutements, etc.)
- > Les offres d'emploi disponibles

Diminution du turn-over et retenir les talents

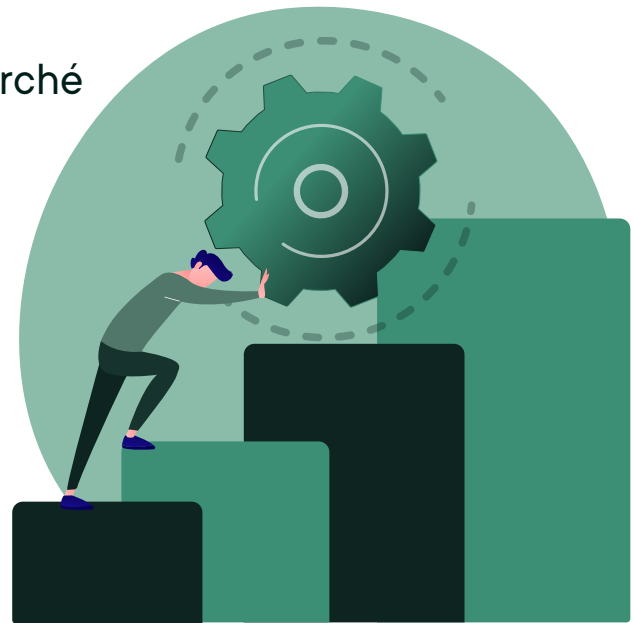
Le «turnover» en milieu professionnel, parfois désigné sous l'appellation de «taux de rotation du personnel», se réfère au rythme auquel les employés quittent une entreprise et sont remplacés par de nouveaux employés. Ce phénomène peut être volontaire, englobant les démissions et les départs vers d'autres opportunités, ou involontaire, incluant les licenciements et les départs à la retraite.

En parallèle, la rétention des talents est un enjeu crucial pour les RH en 2024. Il s'agit de la capacité d'une entreprise à conserver ses employés talentueux et performants sur le long terme.

Perdre des employés clés peut non seulement entraîner une perte de savoir-faire et d'expertise, mais aussi nuire à la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur attractant.

Plusieurs facteurs contribuent au turnover et influent sur la capacité d'une organisation à retenir ses talents :

- ✓ Insatisfaction au travail
- ✓ Manque d'opportunités de croissance et de développement pro
- ✓ Conflits interpersonnels
- ✓ Manque de reconnaissance et de valorisation
- ✓ Déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- ✓ Opportunités externes attractives sur le marché



Upskilling et formation des employés

L'upskilling se réfère aux formations visant à améliorer les compétences d'un salarié dans un domaine qu'il maîtrise déjà. Il s'agit de formations de perfectionnement ou de développement des compétences. L'upskilling peut également être essentiel lors de l'évolution d'un métier. Dans ce cas, la formation permet de préserver l'employabilité et les compétences du salarié dans un contexte de transformation de son activité.

L'upskilling implique la mise en place de programmes de formation continue qui permettent aux employés d'acquérir de nouvelles compétences ou de renforcer celles qu'ils possèdent déjà.

L'un des principaux bénéfices de l'upskilling est l'augmentation de la productivité. Des employés mieux formés sont capables d'utiliser les nouvelles technologies et les méthodes de travail modernes de manière plus efficace, ce qui se traduit par une amélioration des performances globales de l'entreprise. De plus, en investissant dans le développement des compétences de leurs employés, les entreprises montrent qu'elles valorisent leur croissance professionnelle.

Cela peut conduire à une plus grande satisfaction au travail et à une réduction du turnover, car les employés se sentent plus engagés et loyaux envers une organisation qui investit dans leur avenir.

Pour relever ces défis, les départements RH doivent adopter des logiciels permettant d'accompagner les employés durant leurs formations, ces logiciels permettent également d'identifier des compétences critiques nécessaires pour l'avenir, l'évaluation des écarts de compétences actuels chez les employés.

60% des entreprises prévoient d'augmenter leurs budgets consacrés à la formation en 2023. - Source : Étude sur les tendances du recrutement et de la formation, Training Magazine, 2022

Choix et intégration des nouvelles technologies

Le choix et l'intégration des nouvelles technologies représentent également un des défis pour les RH, car les avancées technologiques offrent des opportunités pour améliorer l'efficacité des processus RH.

Les technologies comme l'intelligence artificielle, l'automatisation, les logiciels d'évaluation et d'assessments ainsi que les plateformes de gestion des talents transforment la façon d'opérer des RH.

L'intégration des nouvelles technologies RH pose des défis techniques et organisationnels. Les systèmes existants doivent souvent être compatibles avec les nouvelles solutions.



L'IA devient allié des RH

L'intégration de l'intelligence artificielle présente un des derniers défis des RH. Mais elle apporte en même temps plusieurs avantages.

L'un des principaux avantages de l'IA dans les RH est l'automatisation des tâches répétitives et administratives. Les systèmes d'IA peuvent gérer des processus comme le tri des candidatures, la planification des entretiens, et la gestion des paies, libérant ainsi du temps pour les professionnels des RH pour se concentrer sur des tâches plus stratégiques.

L'IA peut également améliorer la prise de décision dans les RH en fournissant des analyses de données avancées. Les algorithmes de machine learning peuvent analyser de vastes quantités de données pour identifier des tendances et des insights, comme les facteurs de turnover, les niveaux d'engagement des employés, et les besoins en formation.

Cela permet aux gestionnaires RH de prendre des décisions plus informées et de développer des stratégies basées sur des données concrètes. Toutefois, il est crucial de s'assurer que les données utilisées sont de haute qualité et exemptes de biais, afin de garantir des résultats justes et fiables.



Principaux enseignements

Nous avons exploré plusieurs défis majeurs auxquels les départements des ressources humaines font face en 2024.

Ces défis ne peuvent être relevés que par une approche stratégique et proactive. Les entreprises doivent adopter une mentalité axée sur l'innovation, encourager une culture d'apprentissage continu et investir dans le bien-être et le développement de leurs employés. En mettant l'accent sur ces domaines, les RH peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'organisations résilientes, agiles et prêtes à relever les défis futurs.

Chez sweeet, l'IA rationalise le recrutement en automatisant la publication des offres d'emploi, personnalisant les flux de travail, et optimisant le matching des candidats. L'IA améliore la qualité des recrutements en fournissant une expérience candidat fluide et en tirant des conclusions pertinentes grâce à l'analyse multimodale. De plus, elle permet l'utilisation de données objectives pour la prise de décision objective ainsi qu'effacer les biais inconscients.

Malgré les avantages exceptionnels offerts par l'intelligence artificielle, il est crucial de noter qu'elle vient compléter l'expertise humaine au lieu de la remplacer. L'IA devient une composante essentielle au succès et à l'évolution du marché de recrutement intérimaire.

Logiciel RH assisté par l'IA pour **recruter, évaluer, former** vos talents.

sweeft est une plateforme SaaS conçue pour booster la productivité des RH grâce à l'Intelligence Artificielle. Avec sweeft, les PME et Grandes Entreprises, les Cabinets de recrutement, les Institutions publiques, les Cabinets de conseil disposent désormais d'une vue globale sur: leur processus de recrutement, l'évaluation des candidats et employés par les assessments, et leurs parcours de formation, via une plateforme facile à utiliser.



HIRE **Automatisez** vos processus de recrutement

Facilitez l'acquisition des meilleurs talents par vos équipes en automatisant les tâches inutiles et en augmentant la productivité. Concentrez-vous sur ce qui compte le plus - vos candidats - et laissez l'IA faire le reste.



ASSESS **Évaluez** des compétences réelles



TRAIN **Gérez** vos talents

www.sweeef.ai
contact@sweeef.ai

sweeef
BOOST YOUR HR OPERATIONS WITH AI SUPERPOWERS