



RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES : SIX TENDANCES CLÉS EN MATIÈRE DE TALENTS À SURVEILLER EN 2024

Dans le cadre de mon rôle en tant qu'associé directeur chez Odgers Berndtson, je discute régulièrement avec des responsables des ressources humaines dans divers secteurs partout au pays. Ces conversations me fournissent de précieux renseignements sur les défis et problèmes auxquels ils sont confrontés ainsi que sur les priorités émergentes en matière de ressources humaines qui se profilent à l'horizon.

Je me suis basé sur ces discussions ainsi que sur mon travail en tant que professionnel du recrutement de cadres et sur celui de mes collègues en diversité, équité et inclusion (DEI) et en conseil en leadership pour cerner six tendances clés en matière de talents. Ces dernières constituent les principales préoccupations des responsables des ressources humaines au Canada. Il est essentiel que les cadres dirigeants abordent ces sujets avec leurs équipes de ressources humaines (et vice-versa) afin de bien se préparer à affronter un marché du travail difficile en 2024. Les responsables des ressources humaines, en tant que partenaires stratégiques, doivent comprendre et prendre en compte les tendances suivantes en matière de ressources humaines afin de développer et de conserver une main-d'œuvre florissante.

1. Travail à distance et hybride

Les modes de travail à distance et hybride font désormais partie intégrante de l'environnement de travail moderne et ils ne sont pas près de disparaître. Nous avons constaté que ces régimes de travail souples ont été couronnés de succès dans un large éventail de secteurs et sont fort prisés des membres du personnel.

La prochaine étape sera d'optimiser ces régimes de travail pour que tout le monde en profite. En 2024, les entreprises devront trouver le juste équilibre entre l'attrait du personnel pour le travail à distance et les intérêts de l'organisation. L'atteinte de cet équilibre est une tâche délicate qui n'a pas de solution unique. Les équipes de ressources humaines joueront un rôle déterminant dans la mise en place d'une structure d'équipe optimale. Pour ce faire, elles devront veiller à ce que les équipes s'attaquent aux bonnes priorités et que leur motivation, leur productivité et leur satisfaction au travail demeurent élevées.

2. Bien-être du personnel

En 2024, le bien-être des membres du personnel demeurera une priorité absolue. Il s'agit d'un facteur essentiel pour une main-d'œuvre productive, loyale et engagée. Pour améliorer de manière efficace le bien-être au travail, il est possible d'en faire le suivi et de le mesurer au moyen de sondages éclair, de processus de rétroaction 360° et d'entretiens individuels. Les ressources humaines peuvent également envisager la création de programmes de bien-être en collaboration avec les membres du personnel. Leur donner la possibilité de s'exprimer sur la manière dont leur bien-être est pris en compte permet de susciter leur adhésion et de leur offrir tout le soutien nécessaire.

3. Constitution d'une main-d'œuvre agile

Les entreprises canadiennes continueront à être confrontées à un marché de l'emploi difficile en 2024 et pourraient devoir renouveler leur stratégie en matière de talents. Pour ce faire, il est utile de prévoir les besoins futurs en matière de recrutement, de déterminer les rôles essentiels et de combler les lacunes éventuelles en matière de compétences. Plus que jamais, les ressources humaines devront prendre des décisions éclairées pour faire en sorte que leur organisation demeure à l'avant-garde, que ce soit en utilisant des méthodes créatives de recrutement, en incitant les personnes retraitées à réintégrer le marché du travail ou en misant sur l'amélioration des compétences ou la requalification du personnel. En outre, les responsables des ressources humaines devront susciter l'optimisme en ce qui concerne ces nouvelles approches de gestion des talents. Aider la direction à considérer des talents alternatifs ou à établir des programmes d'amélioration des compétences et de requalification leur permettra non seulement de favoriser la loyauté et un climat positif, mais également de constituer une main-d'œuvre agile, capable de s'adapter aux besoins changeants de l'entreprise.

4. Prise de décision fondée sur des données

La prise de décision fondée sur des données n'est pas un concept nouveau. Cependant, la prolifération des outils basés sur l'intelligence artificielle et la disponibilité accrue des renseignements permettent aux responsables des ressources humaines d'avoir, grâce à la collecte et à l'analyse de données sur plusieurs plateformes, une meilleure compréhension de leur main-d'œuvre. Ces mesures peuvent être utilisées pour élaborer des programmes ciblés en matière de rémunération, d'avantages sociaux, de santé (mentale et physique) et plus encore. Par exemple, dans une entreprise donnée, les tendances en matière d'utilisation du programme d'aide au personnel peuvent aider les employeurs à déterminer les programmes ou les avantages les plus utiles à la majorité de l'équipe. En outre, la durée d'occupation et le taux de roulement ainsi que les renseignements obtenus grâce aux entretiens de départ, peuvent orienter les initiatives de fidélisation et d'engagement. Les données de sondage relatives au lieu de travail peuvent également servir à déterminer les stratégies efficaces en fonction du milieu.

5. Diversité, équité et inclusion (DEI)

En 2024, la DEI demeurera une priorité absolue pour les entreprises à travers le Canada. Alors que les équipes RH se préoccupent de DEI depuis de nombreuses années, je constate que de plus en plus de responsables des ressources humaines s'associent à leurs pairs dans ce domaine pour développer des stratégies qui favorisent un milieu de travail plus inclusif.

La question n'est plus de savoir si nous devons avoir une main-d'œuvre diversifiée: c'est une nécessité. Nous devons plutôt déterminer la façon dont les organisations peuvent libérer le véritable potentiel de leurs membres dans un milieu de travail diversifié. Les personnes responsables des ressources humaines peuvent contribuer à exploiter ce potentiel et à créer un environnement plus inclusif où chaque personne est appréciée à sa juste valeur. Elles peuvent promouvoir la diversité et l'équité en fournissant des ressources pour soutenir les initiatives en matière de DEI et en soulevant certaines questions. Par exemple, « Comment mène-t-on des entretiens impartiaux? »; « Qu'est-ce qu'une main-d'œuvre diversifiée? »; « Comment peut-on outiller les cadres pour favoriser l'adoption des principes de DEI? »; et « À quoi ressemble un traitement équitable? ».

6. Responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Au cours de l'année à venir, la RSE continuera d'avoir une importance cruciale pour les organisations. Les responsables des ressources humaines auront l'occasion d'étendre leur influence en aidant les équipes dirigeantes à comprendre la place de la RSE dans leur organisation ainsi que la façon de l'assumer. Dès le départ, il est important de déterminer les personnes responsables de la RSE. Peut-être est-il plus judicieux de confier cette responsabilité au PDG, ou encore, de créer un nouveau poste. Nous avons vu, par exemple, l'émergence du rôle de responsable RSE-ESG pour tenter de répondre à la fois aux exigences de la RSE et aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Quelle que soit la structure choisie, les ressources humaines peuvent participer activement au développement d'une organisation socialement responsable.

Une année remplie de possibilités

Ces six tendances offrent aux responsables des ressources humaines de nombreuses possibilités d'établir des partenariats stratégiques avec la direction de leur entreprise. Si vous êtes responsable des ressources humaines, le moment est venu de prendre en compte ces tendances et d'agir. Si vous êtes cadre supérieur, ne manquez pas de les évoquer lors de votre prochaine discussion avec les ressources humaines.

À l'aube d'une nouvelle année, les entreprises seront confrontées à un contexte complexe en matière d'emploi. Les organisations qui investissent dans la constitution d'une main-d'œuvre résiliente, agile et diversifiée et qui ont mis en place des politiques et des programmes souples visant à améliorer le bien-être du personnel sont les plus susceptibles d'obtenir de bons résultats en 2024 et au-delà.

AUTEUR:



PHILIPPE BURTON

ASSOCIÉ DIRECTEUR, MONTRÉAL

TÉLÉPHONE : 514.290.6855

COURRIEL : PHILIPPE.BURTON@ODGERSBERNDTSON.COM