

# 3

## grandes tendances qui redéfinissent l'avenir du travail

Les grandes tendances RH  
2025 par UKG



[Cliquez ici pour commencer](#)



# Chez UKG, nous le savons : l'humain est le véritable moteur de la réussite en entreprise.

Après un travail approfondi de collaboration, de recherche et d'analyse, accompagné d'entretiens individuels avec des chefs d'entreprise et des professionnels des RH d'organisations de toutes tailles, UKG est en mesure de déterminer les tendances sur les lieux de travail susceptibles d'avoir un impact sur les entreprises et les collaborateurs à travers le monde au cours de l'année à venir. Grâce à cette initiative collective, UKG a identifié trois grandes tendances qui façonneront les lieux de travail dans le monde en 2025 et a établi une feuille de route pour les appréhender au mieux.



## TENDANCE 1

**UN DÉFICIT MONDIAL  
CROISSANT DE MAIN-D'ŒUVRE :**  
RÉINVENTER LE RECRUTEMENT  
DE TALENTS

## TENDANCE 2

**L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR  
OPTIMISÉE, UN IMPÉRATIF :**  
STIMULER  
L'ENGAGEMENT

## TENDANCE 3

**LA VALEUR AJOUTÉE  
HUMAIN-IA :**  
GAGNER EN  
PRODUCTIVITÉ



# Un déficit mondial croissant de main-d'œuvre : Réinventer le recrutement de talents

Dans de nombreux pays, divers secteurs d'activité déplorent une pénurie de talents qui rend difficile le recrutement de nouveaux collaborateurs. Plusieurs facteurs expliquent cette pénurie, parmi lesquels la dynamique démographique, les déséquilibres géographiques, le manque de compétences, l'évolution des niveaux d'activité et les nouvelles attentes des collaborateurs. Ce déficit de talents devrait encore s'accroître au cours de la prochaine décennie.

## LA MARCHÉ À SUIVRE :

Les entreprises doivent agir dès maintenant pour adopter une stratégie de recrutement diversifiée qui leur permettra de pallier la pénurie actuelle de talents tout en se préparant à ce qui deviendra inévitablement une situation plus délicate.



74 %

des employeurs à travers le monde peinent à pourvoir les postes vacants.

SOURCE : [Manpower Group](#)

85,2 millions

d'emplois pourraient ne pas être pourvus d'ici 2030, en raison du déficit mondial de talents.

SOURCE : [Korn Ferry](#)

44 %

des industriels déclarent avoir des difficultés à pallier le manque de main-d'œuvre.

SOURCE : [UKG](#)

68 %

des détaillants affirment que le manque de main-d'œuvre nuit à leur capacité d'offrir un service à la hauteur des attentes des clients.

SOURCE : [UKG](#)

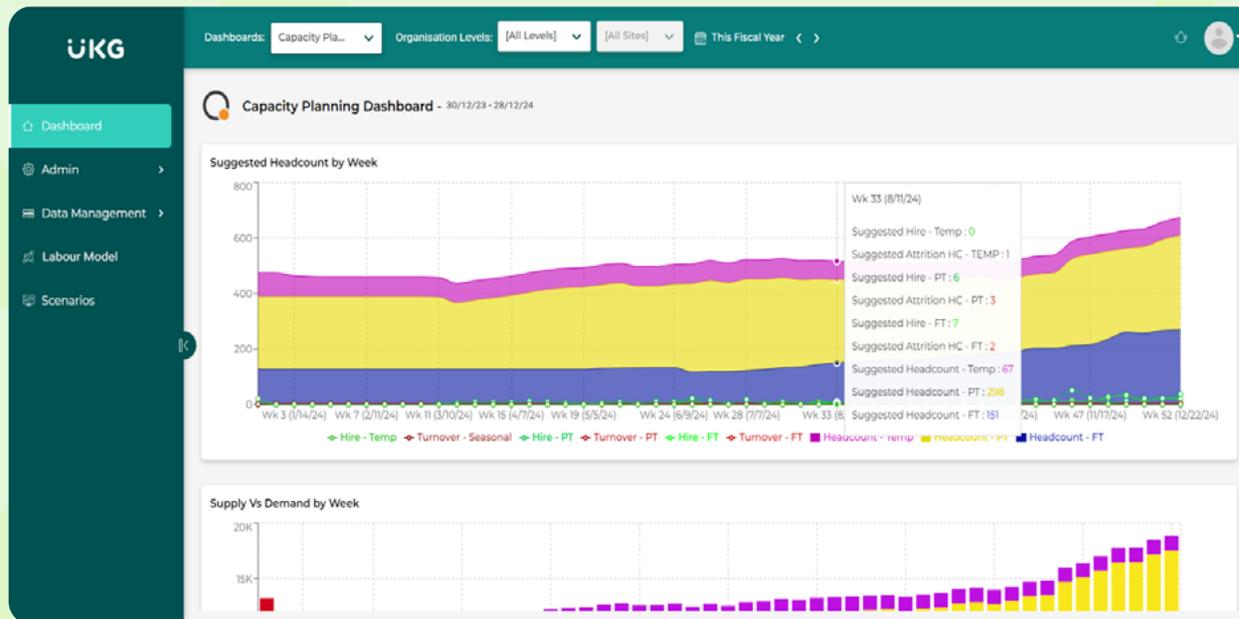


# Actions possibles

Pour survivre et prospérer dans ce contexte de déficit massif de talents et de compétences, les entreprises doivent trouver un moyen de prévoir, d'analyser et de combler les écarts entre leurs pratiques managériales actuelles et leurs besoins futurs en matière de ressources humaines.

Quelques pistes pour y parvenir :

Mettre en place des méthodes de planification flexible et stratégique des effectifs qui vous permettront de déterminer les besoins actuels et futurs en matière de personnel à temps plein, à temps partiel et temporaire. Le recours à l'intelligence artificielle (IA) peut aider à identifier les tendances RH, les niveaux de dotation en personnel optimaux, les perspectives d'embauche et les recommandations relatives au recrutement, tant pour les prévisions à court terme que pour la planification des effectifs à long terme. L'IA permet également d'améliorer la flexibilité de la planification grâce à des outils de budgétisation des charges de travail et de planification des capacités.

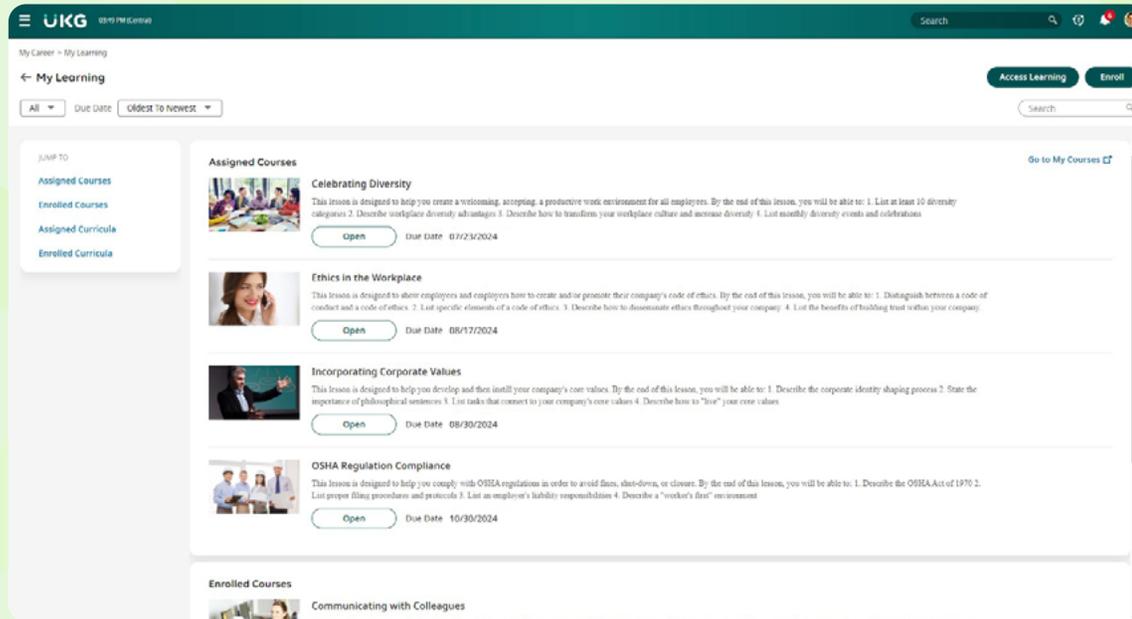


# Actions possibles

L'adoption d'une stratégie efficace de gestion des effectifs, fondée sur le recrutement par compétences, permet d'élargir le vivier de talents et d'aider les entreprises à atteindre leurs objectifs de performance et de croissance. Privilégier les aptitudes et les compétences d'une personne plutôt que sa formation et son expérience directe est une approche plus ouverte, qui considère les candidats ne correspondant pas au profil traditionnel d'un poste, mais possédant les compétences requises pour celui-ci.

Quelques pistes pour y parvenir :

Valorisez les talents de votre entreprise en offrant aux collaborateurs actuels et potentiels des perspectives d'évolution, de développement et de mobilité qui favoriseront leur épanouissement et celui de votre entreprise. Adoptez une méthode de recrutement par compétences pour les collaborateurs actuels en vue de changements de poste, de promotions et d'opportunités de développement. Encouragez les collaborateurs à développer leurs compétences afin de faciliter leur évolution de carrière. La formation croisée, la reconversion et le perfectionnement sont autant de méthodes que les entreprises peuvent mettre à profit pour s'assurer de disposer d'un vivier important et diversifié de personnes polyvalentes et compétentes, qui sauront s'adapter et faire preuve de flexibilité face à l'évolution des besoins futurs de l'entreprise.



The screenshot displays the 'My Learning' section of a UKG LMS. It features a search bar, navigation buttons for 'Access Learning' and 'Enroll', and a list of assigned courses. The courses listed are:

- Celebrating Diversity**: This lesson is designed to help you create a welcoming, accepting, and productive work environment for all employees. By the end of this lesson, you will be able to: 1. List at least 10 diversity categories 2. Describe workplace diversity advantages 3. Describe how to transform your workplace culture and increase diversity 4. List monthly diversity events and celebrations. Due Date: 07/23/2024.
- Ethics in the Workplace**: This lesson is designed to help employees and employers how to create and/or promote their company's code of ethics. By the end of this lesson, you will be able to: 1. Distinguish between a code of conduct and a code of ethics 2. List specific elements of a code of ethics 3. Describe how to disseminate ethics throughout your company 4. List the benefits of building trust within your company. Due Date: 08/17/2024.
- Incorporating Corporate Values**: This lesson is designed to help you develop and then install your company's core values. By the end of this lesson, you will be able to: 1. Describe the corporate identity shaping process 2. State the importance of philosophical sentences 3. List tasks that connect to your company's core values 4. Describe how to "live" your core values. Due Date: 08/30/2024.
- OSHA Regulation Compliance**: This lesson is designed to help you comply with OSHA regulations in order to avoid fines, shut-down, or closures. By the end of this lesson, you will be able to: 1. Describe the OSHA Act of 1970 2. List proper filing procedures and protocols 3. List an employer's liability responsibilities 4. Describe a "worker's first" environment. Due Date: 10/30/2024.

Below the assigned courses, there is a section for 'Enrolled Courses' with one course visible: 'Communicating with Colleagues'.

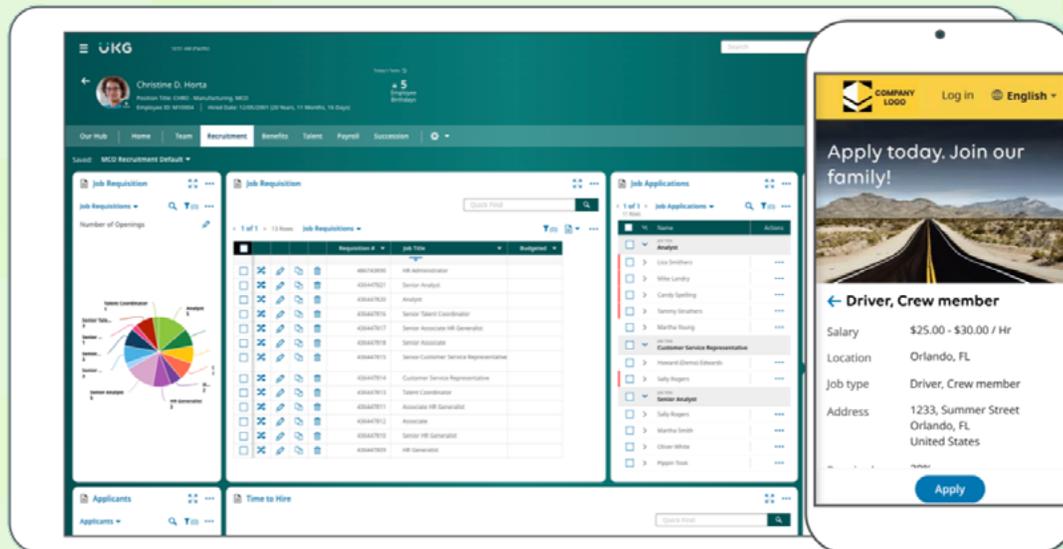


# Actions possibles

Si l'on veut rester compétitif dans un environnement où il est de plus en plus difficile de trouver ou d'attirer des talents, il est impératif de rationaliser les processus de candidature et d'embauche et d'être plus précis en matière de mise en correspondance et d'évaluation des candidats.

Quelques pistes pour y parvenir :

L'un des meilleurs moyens de repérer, de suivre et d'évaluer efficacement les talents en vue d'attirer les meilleurs éléments dans votre entreprise est d'utiliser des outils conçus pour améliorer de façon constante votre processus de recrutement et vos pratiques d'embauche, afin de vous aider à instaurer une culture d'entreprise inclusive et axée sur l'humain. Recourir à des méthodes de recrutement évaluant non seulement les compétences et l'expérience, mais aussi les comportements, les motivations et les aspirations professionnelles permet de déterminer la réussite et l'adéquation à long terme des candidats. Enfin, vous pouvez permettre aux candidats d'utiliser la technologie mobile et les réseaux sociaux pour rechercher et postuler à des offres d'emploi, et fournir aux nouveaux collaborateurs les outils nécessaires pour accepter les propositions d'embauche et remplir la documentation requise à partir de n'importe quel appareil.



SECTION SUIVANTE



# 2 L'expérience collaborateur optimisée, un impératif : Stimuler l'engagement

L'engagement des collaborateurs a toujours été un indicateur clé de réussite dans l'entreprise, et ce quelle que soit sa taille. Dans un contexte de faible chômage et de manque croissant de main-d'œuvre, l'engagement est d'autant plus important que ce sont les collaborateurs les plus investis qui sont le plus susceptibles de rester dans leur entreprise.

Par conséquent, les cadres dirigeants considèrent l'engagement comme un indicateur d'activité essentiel, qui n'a pas suffisamment progressé au cours de la dernière décennie.

## LA MARCHÉ À SUIVRE :

L'objectif ici est d'être un employeur attractif au sein d'un marché du travail concurrentiel. Les entreprises doivent donc recentrer leurs efforts sur la création d'une culture centrée sur l'humain, et offrir une expérience de travail différenciée à leurs collaborateurs afin de renforcer la confiance, l'engagement et, finalement, la fidélisation.

Les salariés français figurent parmi les moins engagés en Europe, avec seulement

7%

des collaborateurs engagés au travail.

SOURCE : Gallup

22%

des salariés français déclarent que leur employeur ne satisfait pas leurs attentes.

SOURCE : Mercer

53%

des salariés envisagent une reconversion professionnelle.

SOURCE : Great Place To Work

75%

des collaborateurs de première ligne dans le monde se sentent épuisés.

SOURCE : UKG

Chaque année, les entreprises pourraient économiser

54 millions d'euros

en s'attaquant aux principaux facteurs du désengagement.

SOURCE : McKinsey

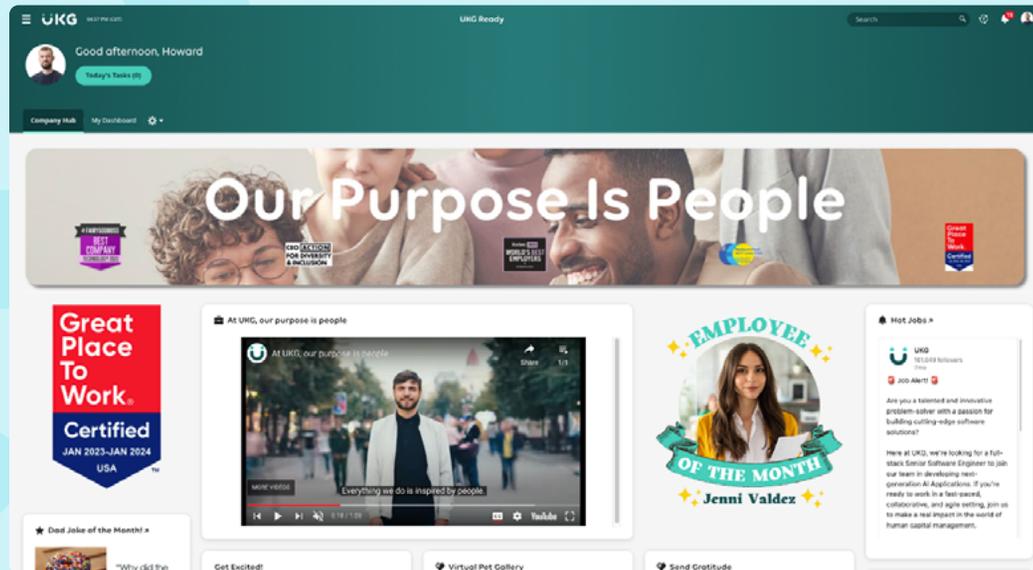


# Actions possibles

La confiance, pierre angulaire de l'engagement des collaborateurs et d'une culture centrée sur l'humain, se construit au quotidien, tout au long de l'expérience collaborateur. Le développement d'une culture de confiance améliore l'expérience de vos collaborateurs, un atout précieux à plus d'un titre. Les collaborateurs qui font confiance à leurs supérieurs et se sentent impliqués dans les décisions qui les concernent sont plus susceptibles de fournir un excellent service à la clientèle, de rester durablement au sein de leur entreprise et de recommander avec enthousiasme leur lieu de travail à des tiers.

Quelques pistes pour y parvenir :

En compilant les données, les résultats de recherche et les retours de vos collaborateurs, vous pouvez transformer les indicateurs RH classiques en informations exploitables pouvant améliorer la culture d'entreprise et vous aider à atteindre ses objectifs. L'exploitation des données sur le bien-être des collaborateurs et une analyse comparative approfondie permettent d'identifier les domaines d'amélioration organisationnelle et de définir l'excellence de l'environnement de travail. La réussite de l'entreprise dépend du renforcement de l'engagement des collaborateurs, qui favorise une culture de confiance.



# Actions possibles

Prendre le temps de comprendre ce qui importe vraiment à vos collaborateurs vous permettra de mettre en place des politiques et des programmes qui répondent aux besoins de tous, du personnel de bureau aux collaborateurs de première ligne, et qui les motiveront à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Quelques pistes pour y parvenir :

Les technologies dédiées à l'expérience collaborateur peuvent contribuer à créer un environnement de travail sain, à renforcer l'engagement et à optimiser les échanges tout au long du parcours des collaborateurs. Qu'il s'agisse d'une rémunération exacte et ponctuelle, de ressources d'éducation financière, d'options de flexibilité salariale et d'horaires modulables pouvant être facilement consultés et modifiés, il est capital de connaître les attentes et besoins de vos collaborateurs sur leur lieu de travail et d'y répondre pour garantir une expérience optimale et un sentiment d'appartenance pour tous.

**You have received a Schedule Change Request**

04/18/2024 10:19 am  
noreply@kronos.com

**Change Request details:**  
Operation: Modify Shift  
Affected Employee: Mark Adams

**Actual Shift:**  
Date: 04/24/2024  
Time: 04:00p 06:00p  
Skill: Youth Dev  
Scheduling Tree: Texas/Houston/Ashford Elementary

**Changed Shift:**  
Date: 04/24/2024

Close Unread OK



**Timesheet Tasks**

10 pending tasks left in previous pay period

**Current pay period (33)**

**To do items**

- 11 Timesheet change requests
- 7 Time off requests
- 3 Time entries pending approval
- 1 Counter distribution request
- 1 Overtime request

**Open issues**

- 4 Missing punches
- 1 Timesheet errors
- 2 Timesheet warnings

**Timesheet approval**  
Fix issues above for approval

- 14 Submitted (pending tasks)
- 5 Ready for approval
- 4 Not submitted

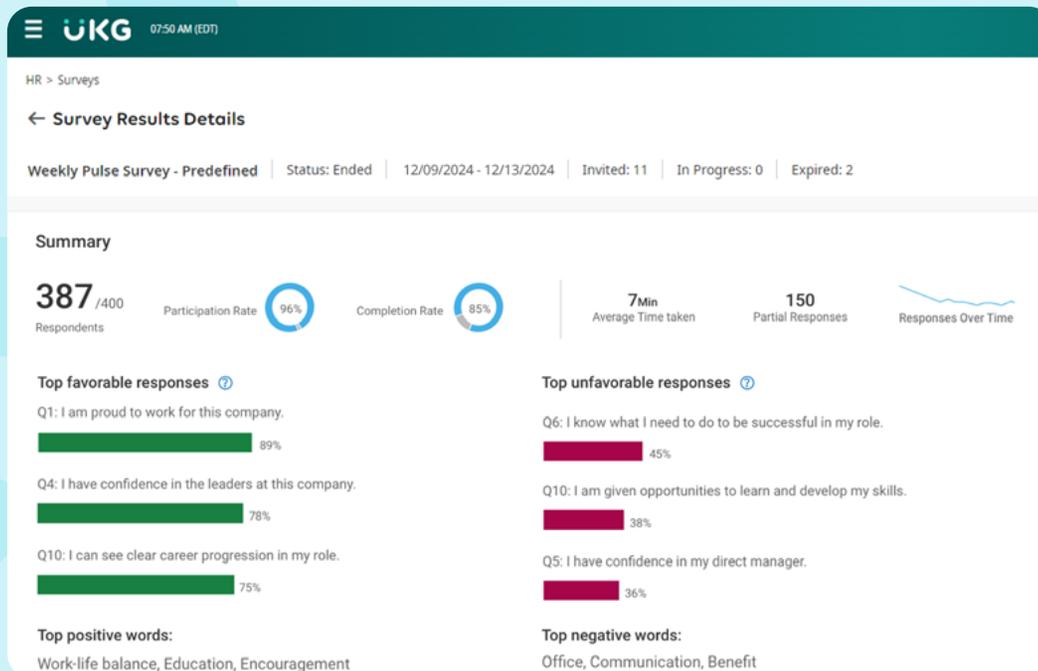


# Actions possibles

En donnant la parole à vos collaborateurs et en les écoutant, vous pouvez identifier ce qui compte le plus pour eux, mais aussi ce qui est susceptible d'influer sur l'engagement, la productivité, les performances, entre autres. Les enseignements tirés peuvent vous aider à prendre des décisions stratégiques et à élaborer des plans d'action basés sur leurs observations.

Quelques pistes pour y parvenir :

Les enquêtes sont une solution efficace pour recueillir et analyser les points de vue des collaborateurs et aider les entreprises à répondre à l'évolution des besoins, des préoccupations et des niveaux d'engagement de leur personnel. À l'aide d'enquêtes personnalisables et d'outils de reporting en temps réel, les entreprises peuvent recueillir et analyser rapidement les informations, rationaliser la prise de décision et créer une expérience plus positive pour les collaborateurs et un environnement de travail plus productif.



SECTION SUIVANTE



# 3

## La valeur ajoutée Humain-IA : Gagner en productivité

Le monde du travail est en pleine mutation, en raison du rythme effréné auquel apparaissent les innovations et les technologies d'automatisation, notamment l'IA générative (GenAI). Pour une entreprise, le principal intérêt de l'IA réside dans sa capacité à augmenter et à améliorer la productivité et les performances de la main-d'œuvre. De ce point de vue, l'IA est très prometteuse. Si de nombreuses entreprises en perçoivent déjà les avantages, ces outils reposent essentiellement sur des données de qualité et l'implication humaine. Les humains alimentent l'IA, qui, à son tour, renforce les capacités humaines, d'où la nécessité d'une étroite collaboration entre les deux.

### LA MARCHÉ À SUIVRE :

Afin de garantir une mise en œuvre efficace de l'IA et l'exploitation de son plein potentiel, des investissements sont nécessaires, tant dans les ressources humaines, via le renforcement des compétences et l'acquisition de compétences numériques, que dans la création d'une base de données de qualité pour optimiser les résultats futurs de l'IA.

65 %

des entreprises utilisent la technologie GenAI, contre 33 % en 2023.

SOURCE : [McKinsey](#)

33 %

des salariés utilisent régulièrement GenAI au travail.

SOURCE : [BCG](#)

75 %

des collaborateurs souhaitent une plus grande transparence de la part de leur entreprise quant à l'utilisation de l'IA.

SOURCE : [UKG](#)

56 %

des cadres considèrent que l'IA contribue à la création d'emplois au sein de leur entreprise

SOURCE : [Mercer](#)

32 %

des sondés estiment que l'IA apportera le plus de valeur ajoutée à leur entreprise en renforçant l'intelligence pour un travail de meilleure qualité.

SOURCE : [Mercer](#)



# Actions possibles

L'IA modifie radicalement nos méthodes de travail, aussi est-il essentiel de former vos collaborateurs à l'IA et à son utilisation éthique au sein de votre entreprise. Veillez à proposer des programmes de formation complets sur ses avantages, notamment son potentiel d'amélioration de l'efficacité et de la productivité, afin que vos collaborateurs puissent se concentrer sur des objectifs commerciaux plus stratégiques.

Quelques pistes pour y parvenir :

Pour rester compétitif dans un secteur en constante évolution, vous avez besoin d'une technologie capable de fournir des informations et des conseils où et quand vous en avez besoin. La technologie GenAI permet à vos collaborateurs d'obtenir rapidement les réponses dont ils ont besoin, à partir de pratiques et de politiques organisationnelles éprouvées, en posant des questions directement de leur poste de travail. Cet accès peut améliorer l'expérience collaborateur en fournissant des informations fiables et pertinentes qui déchargent les équipes RH et informatique des sollicitations courantes.

The screenshot displays a user interface for a company's HR system. The user, Bill, is logged in as a UKG Ready Partner. The interface shows a navigation menu with options like 'Company Hub', 'Home', 'Timekeeping', 'Payroll', and 'Saved Reports'. A search bar at the top right contains the query 'How do I approve timesheets?'. Below the search bar, there are tabs for 'Product help' and 'Company documents'. The main content area shows a list of timesheet-related items, including 'Timesheets Approval History', 'Time Entry To Do Items Pending Approval', 'Pending Approval', 'InTouch Installations', 'Corrected Timesheets', 'Approve Time Entries', 'Current Timesheet', 'Historical Timesheets', 'Integration Value Mapping', and 'InTouch Installations System'. A 'My team' section lists users like Alexander Khoo. An 'Explore' window is overlaid on the right, providing a detailed step-by-step guide for approving timesheets. The guide includes a search bar with the query 'How do I approve timesheets' and a list of four steps: 1. Navigate to the Timesheets Approval History report [1], 2. Select the Timesheet Approval History icon [1], 3. Select the checkboxes that correspond to the daily punches you want to approve [1], and 4. Click the Approve button [1]. It also mentions an alternative method: 'Alternatively, you can approve timesheets from your My To Do Items [3]'. A note states: 'Note: The navigation menu may be outdated.' The window also shows 'Source files' and a feedback section with 'Is this helpful?' and thumbs up/down icons.



# Actions possibles

Les collaborateurs qui n'éprouvent ni sentiment d'appartenance ni connexion peuvent se sentir étrangers à leur lieu de travail et à leurs collègues, ce qui peut se traduire par un manque d'engagement et une baisse de productivité. Encouragez la collaboration en favorisant l'adoption et l'efficacité de l'IA. Impliquez les collaborateurs en leur proposant d'utiliser l'IA, recommandez de nouvelles façons de le faire et ouvrez des forums pour partager les meilleures pratiques. Cette collaboration ne tardera pas à porter ses fruits.

Quelques pistes pour y parvenir :

L'IA peut contribuer à réduire les obstacles à la communication et à améliorer les performances et la productivité. Son utilisation peut faire l'objet de discussions entre les collaborateurs qui collaborent pour exploiter plus efficacement ses capacités. La mise en place d'une source unique d'informations fiables pour communiquer efficacement et en temps utile avec les collaborateurs peut renforcer le sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise et améliorer l'engagement. En outre, favoriser un cadre de travail où les collaborateurs se sentent valorisés, impliqués et motivés à se dépasser peut contribuer à stimuler la productivité.

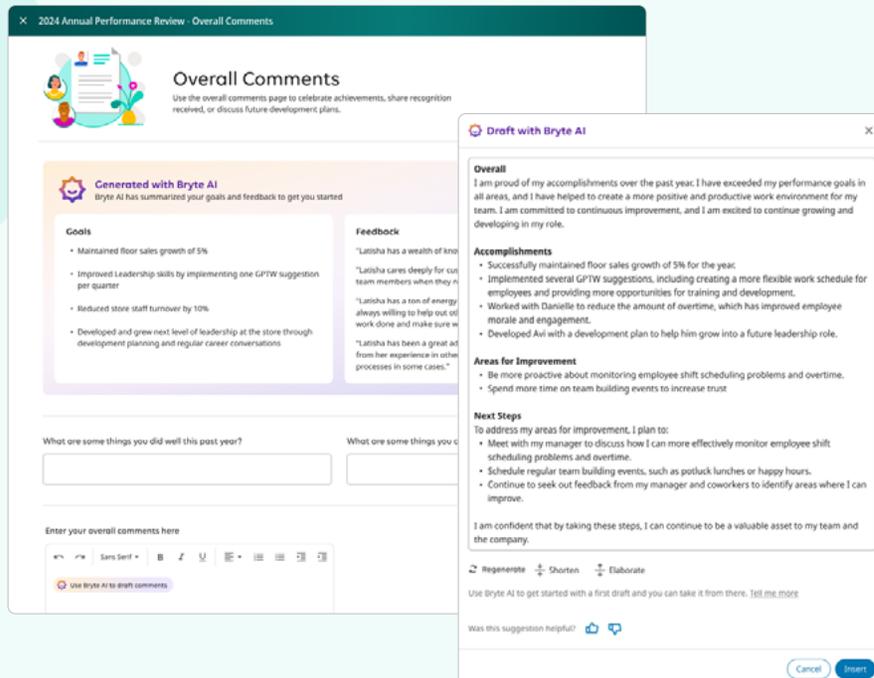


# Actions possibles

Exploitez la puissance de l'IA pour rationaliser les opérations centrées sur l'humain et optimiser l'expérience des collaborateurs. En automatisant les tâches de routine, vous permettez à vos managers et à vos collaborateurs de se concentrer sur des activités à forte valeur ajoutée.

Quelques pistes pour y parvenir :

Utilisez une plateforme d'IA capable, entre autres, de gérer les demandes de congés et les échanges de postes, de fournir des informations sur les effectifs, de résoudre les problèmes de manière autonome pour réduire les erreurs et accélérer la prise de décision afin que les collaborateurs puissent se concentrer sur des activités plus prioritaires. Intégrez l'IA dans le flux de travail quotidien grâce à un assistant IA fiable qui aide les collaborateurs à trouver rapidement et facilement des réponses à leurs questions sur les politiques, les processus, les avantages sociaux de l'entreprise, entre autres, sans avoir à consulter la documentation RH, des manuels d'utilisation et autres articles.



The screenshot shows a web interface for a "2024 Annual Performance Review - Overall Comments". The main content area is titled "Overall Comments" and includes a section "Generated with Bryte AI" which summarizes goals and feedback. A modal window titled "Draft with Bryte AI" is overlaid on the right, displaying a draft of overall comments. The draft includes sections for "Overall", "Accomplishments", "Areas for Improvement", and "Next Steps".

**Generated with Bryte AI**  
Bryte AI has summarized your goals and feedback to get you started

**Goals**

- Maintained floor sales growth of 5%
- Improved Leadership skills by implementing one GP/W suggestion per quarter
- Reduced store staff turnover by 10%
- Developed and grew next level of leadership at the store through development planning and regular career conversations

**Feedback**

"Latisha has a wealth of knowledge and is a great asset to the team. She cares deeply for our team members when they need help and is always willing to help out of work done and make sure we are all on the same page."

"Latisha has been a great asset to the team from her experience in other roles and has helped us improve our processes in some cases."

**Overall**

I am proud of my accomplishments over the past year. I have exceeded my performance goals in all areas, and I have helped to create a more positive and productive work environment for my team. I am committed to continuous improvement, and I am excited to continue growing and developing in my role.

**Accomplishments**

- Successfully maintained floor sales growth of 5% for the year.
- Implemented several GP/W suggestions, including creating a more flexible work schedule for employees and providing more opportunities for training and development.
- Worked with Danielle to reduce the amount of overtime, which has improved employee morale and engagement.
- Developed Axi with a development plan to help him grow into a future leadership role.

**Areas for Improvement**

- Be more proactive about monitoring employee shift scheduling problems and overtime.
- Spend more time on team building events to increase trust

**Next Steps**

To address my areas for improvement, I plan to:

- Meet with my manager to discuss how I can more effectively monitor employee shift scheduling problems and overtime.
- Schedule regular team building events, such as potluck lunches or happy hours.
- Continue to seek out feedback from my manager and coworkers to identify areas where I can improve.

I am confident that by taking these steps, I can continue to be a valuable asset to my team and the company.

Regenerate Shorten Elaborate

Use Bryte AI to get started with a first draft and you can take it from there. [See me more]

Was this suggestion helpful? [Thumbs up] [Thumbs down]

Cancel Insert





# Les grandes tendances du marché du travail 2025 par UKG

Les grandes tendances qui redéfiniront le monde du travail en 2025 visent à trouver des moyens novateurs de repenser le recrutement des talents, de stimuler l'engagement et de renforcer la productivité. L'heure est venue de se concentrer sur la diversification des viviers de talents, la réinvention de l'expérience collaborateur et l'exploitation de la puissance de l'IA pour contribuer à mettre en place des changements réels et durables sur le lieu de travail, qui amélioreront non seulement la satisfaction et l'engagement des collaborateurs, mais aussi les résultats financiers.

**Découvrez comment la technologie UKG peut vous aider à vous adapter à l'avenir du travail.**

**Trouvez votre solution aujourd'hui.**

## À propos de UKG

UKG, our purpose is people. Notre mission est d'inspirer chaque organisation à devenir un lieu où il fait bon travailler grâce à des technologies de gestion du capital humain (HCM) conçues pour tous. Plus de 80 000 organisations de toutes tailles, de tous les secteurs d'activité et de toutes les régions font confiance aux solutions UKG de RH, de paie, de gestion des effectifs et de Cloud culturel pour offrir des expériences de travail exceptionnelles et prendre de meilleures décisions, plus éclairées, pour leur personnel et leur activité. Grâce à la plus grande collection au monde de données sur les personnes, le travail et la culture, associée à une riche expérience de l'utilisation de l'intelligence artificielle au service des personnes, nous relierons les analyses culturelles aux résultats commerciaux pour montrer ce qui est possible quand les entreprises investissent dans leurs collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [ukg.fr](https://ukg.fr).



Our purpose is people

