

## **Quelles sont les tendances dans le domaine des RH en 2024 ?**

par Katarína Bittalová Partner chez Arthur Hunt s.r.o. et membre du Conseil d'Administration de la CCFS

**" Naviguer vers l'avenir du travail : élargir le rôle des RH en 2024. "**

Entrez dans l'année 2024, à l'ère de la disruption. Nous nous trouvons dans un royaume des ressources humaines en pleine évolution, où l'année promet un paysage marqué par des tendances transformatrices, qui façonnent notre manière d'aborder le travail. Ces tendances sont propulsées par trois thèmes principaux, chacun contribuant à une nouvelle ère où les RH occupent une place centrale dans la définition de l'espace de travail de demain. Premièrement, les RH vont mettre au point leurs priorités ; deuxièmement, l'expérience client (CX), qu'elle soit interne ou externe, sera au centre des activités et troisièmement, les RH vont changer la donne.

Le présent article fait découvrir les principaux points clés visant à aider les PDG et les responsables des RH à gérer plus efficacement les domaines critiques. Comprendre ces tendances RH pour 2024 et mettre en œuvre des solutions exploitables est non seulement crucial mais impératif pour tout cadre RH avant-gardiste.

### ***Redéfinir les priorités : un nouvel agenda RH***

Alors que la main-d'œuvre subit des changements sans précédent, les RH sont en première ligne pour redéfinir leurs priorités afin de s'aligner sur les besoins en évolution des professionnels d'aujourd'hui.

### **#1 L'accès aux talents plutôt que leur acquisition**

En raison d'un marché du travail tendu, les RH se concentrent sur l'accès aux talents au sein de l'organisation plutôt que sur leur acquisition. Un autre aspect influençant ce changement est la tendance croissante des préférences des milléniaux pour l'apprentissage, la croissance et l'avancement. Ce changement implique un éloignement des parcours de carrière traditionnels et l'intérêt à des viviers de talents non traditionnels. L'accent mis sur l'avancement et la promotion des talents devient impératif en 2024.

***Impact sur les RH : transformer les stratégies en matière de talents Action RH - créer des passerelles pour l'accès aux talents internes***

### **#2 Résoudre le paradoxe de la productivité**

En 2024, les RH devront relever le défi de revitaliser la productivité qui a plafonné depuis la crise financière de 2008. Il sera urgent d'adopter une approche globale de la productivité en s'attaquant aux goulets d'étranglement du travail hybride, en concevant des stratégies

d'amélioration des performances et en encourageant les comportements productifs. L'intégration de l'analyse des données sera essentielle. Un entretien individuel régulier est recommandé pour favoriser le retour d'information et la communication.

***Impact sur les RH : des moyens innovants pour améliorer la productivité grâce à la planification des effectifs, la connaissance des données et l'utilisation de l'IA.***

### **#3 S'attaquer à la "main-d'œuvre cachée"**

Avec des taux de chômage historiquement très bas, les RH se tournent vers la "main-d'œuvre oubliée" en 2024 - un groupe diversifié composé de retraités, de soignants, de personnes atteintes de troubles neurologiques, etc. Les RH s'efforceront d'élargir l'horizon des talents et d'éliminer les obstacles à l'emploi. Le directeur d'une entreprise internationale de logistique confirme : "C'était ma barrière mentale de confier un poste de cadre supérieur à une personne de plus de 60 ans, puis j'ai trouvé un homme dynamique de 62 ans qui correspondait parfaitement à mes besoins, sur simple recommandation, et je suis heureux maintenant de ne pas l'avoir ignoré". En outre, les entreprises offrent des possibilités d'aborder des solutions cachées, par exemple : [projet plus55](#).

***Impact sur les RH : favoriser l'inclusion de la main-d'œuvre - démanteler les obstacles à l'emploi***

### **#4 La diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIB) réinventées**

Les initiatives de DEIB connaîtront un changement important en 2024. Sous l'impulsion de changements juridiques et d'une réévaluation des pratiques existantes, les RH devraient adopter une approche plus systémique pour garantir des impacts positifs sans aliéner les employés. Si les entreprises n'ont pas de responsables DEIB, elles établiront les rôles. Les initiatives telles que l'égalité des rémunérations, les voix du DEIB et les actions motivées par les affaires vont se multiplier.

***Impact sur les RH : redéfinir l'approche de la DEIB - mettre en œuvre des stratégies systémiques de DEIB***

### **#5 Le rôle des RH dans l'adaptation au changement climatique**

Reconnaissant l'urgence du développement durable, les RH jouent un rôle crucial dans l'adaptation au changement climatique. Les changements législatifs dans le monde entier et les mesures proactives prises par les grandes entreprises exigent des RH qu'elles adoptent une approche stratégique pour relever les défis environnementaux.

***Impact sur les RH : intégrer l'adaptation au climat pour la résilience***

## **#6 Les RH facilitent l'adéquation entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'une nouvelle ère**

Les modes de vie professionnels non traditionnels sont de plus en plus fréquents. Les attentes des salariés et des entreprises en matière de travail étant en train de changer, l'année 2024 sera davantage marquée par l'intégration du travail et de la vie. Les RH devront trouver un équilibre entre les divers besoins des employés, afin d'être l'organisation la mieux adaptée à l'employeur.

***Impact sur les RH : équilibre entre flexibilité, attentes et considérations juridiques***

## **#7 Le rôle stratégique des RH**

Les RH en 2024 prennent un virage fondamental pour devenir un partenaire stratégique. Cette évolution est centrée sur le développement des compétences, l'adoption du numérique, l'autonomisation des données et le renforcement de la confiance pour améliorer la proposition de valeur des RH.

***Impact sur les RH : redécouvrir l'identité des RH en tant que contributeur stratégique - renforcer le positionnement stratégique***

## **#8 Les RH en tant que narrateur public**

L'expérience des salariés (EX) devenant de plus en plus publique, les RH collaborent avec le marketing pour élaborer une stratégie de relations publiques. Le rôle des RH va au-delà des politiques internes, en influençant et en contrôlant le récit dans le domaine public.

***Impact sur les RH : tenir la promesse de l'EX***

## **#9 L'IA générative : renforcer les capacités de la main-d'œuvre**

L'IA poursuit sa trajectoire de croissance, impactant la main-d'œuvre de manière profonde. Les RH en 2024 intègrent l'IA dans les opérations, en mettant l'accent sur une approche holistique pour soutenir la croissance de l'entreprise.

***Impact sur les RH : redéfinir les attentes en matière de performance - favoriser l'auto-efficacité technologique et montrer l'exemple.***

## **Résumé : L'EX au centre de l'architecture RH en 2024**

Au fur et à mesure que ces 9 tendances RH se développent, 2024 s'annonce comme une année de transformation où les RH ne se contentent pas de répondre aux besoins immédiats de l'organisation, mais jettent également les bases d'un avenir durable. La fusion de l'innovation

et de la réflexion stratégique positionne les RH comme un catalyseur de croissance, d'inclusivité et de résilience. Dans cette nouvelle ère du travail, les RH se montrent à la hauteur, guidant les organisations vers de nouveaux sommets d'excellence. Les défis sont immenses, mais les bénéfices potentiels pour les organisations, les travailleurs et la société dans son ensemble sont incommensurables.