

DES SERVICES DE RH TOURNÉS VERS L'AVENIR : COMBLER L'ÉCART ENTRE EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS EN AMÉRIQUE DU NORD

L'enquête 2016 de Mercer sur les tendances mondiales en matière de talents porte sur l'évolution du marché du travail, son incidence sur la main-d'œuvre et la façon dont les organisations en tiennent compte. Nous avons demandé aux employeurs et aux employés ce qui compte vraiment pour eux, au travail, quelles compétences sont les plus recherchées et comment les employés et les organisations développent leurs capacités pour pouvoir relever les défis de l'avenir.

TROIS TENDANCES DOMINANTES EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

LA CONCURRENCE DES PAYS ÉMERGENTS S'INTENSIFIE

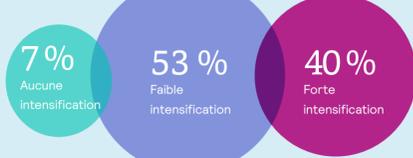
La concurrence des marchés émergents rend encore plus difficile la tâche de recruter et de fidéliser les talents capables de nourrir la croissance future des organisations. Et l'Amérique du Nord est une des régions où cette nouvelle concurrence se fait le plus sentir.



LE DILEMME DE LA RARETÉ DES TALENTS

En dépit des innovations apportées en acquisition des talents, de la mobilité accrue et du recrutement effectué à l'échelle mondiale, la demande dépasse toujours l'offre de talents dans bien des domaines, l'esprit d'analyse, les qualités de chef et la perspective mondiale figurant au sommet du palmarès des compétences les plus recherchées.

QUEL EST LE POINT DE VUE DE VOTRE ORGANISATION SUR L'INTENSIFICATION DE LA CONCURRENCE POUR L'ACQUISITION DE TALENTS DANS LES 12 PROCHAINS MOIS ?



LE BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE EST DE PLUS EN PLUS DIVERSIFIÉ, MULTIGÉNÉRATIONNEL ET MONDIALISÉ

Bien que 70 % des organisations reconnaissent l'importance de favoriser la diversité des bassins de main-d'œuvre, seulement 59 % des employés estiment que leur employeur dispose de programmes propres à développer des leaders à l'échelle locale et à promouvoir les femmes.



LES CINQ PRIORITÉS

Comment faire tourner la machine à talents à plein régime?

82 % des organisations déclarent que leurs programmes et politiques de gestion des talents doivent être revus en profondeur.

4 % des professionnels des RH disent que la fonction RH est considérée comme un partenaire stratégique dans leur organisation.

L'enquête 2016 de Mercer sur les tendances mondiales en matière de talents a fait ressortir cinq priorités pour l'année à venir pour les organisations qui renvoient leurs pratiques en matière de talents en fonction des besoins de la main-d'œuvre d'aujourd'hui.



1 Se constituer un bassin de talents diversifiés

Compte tenu de l'écart manifeste entre les perceptions des employeurs et des employés, il ressort clairement que les employeurs ont davantage d'efforts à déployer pour développer leurs pipelines de talents et se doter d'un avantage concurrentiel en la matière.

« Nous mettons l'accent sur la diversité dans nos équipes de direction. »

« Mon employeur dispose de programmes efficaces pour assurer la diversité de ses dirigeants. »



Comprendre les mouvements de main-d'œuvre internes, se concentrer sur les segments clés de la main-d'œuvre et s'employer activement à développer les compétences les plus recherchées.

2 Adopter la nouvelle équation du travail

32 % des employés affirment que s'ils avaient un supérieur coopératif, ils pourraient améliorer considérablement leur situation au travail. Mais la plupart disent qu'ils ont besoin de plus de ressources pour pouvoir mieux accomplir leur travail.

« La capacité d'encadrement est l'une des compétences de gestion les plus recherchées des 12 prochains mois. »

« J'accorde à mon supérieur la note de C ou une note inférieure pour sa capacité à me fournir de l'encadrement et à favoriser mon perfectionnement. »

Les gestionnaires sont au cœur de l'équation, mais veiller à ce que les modifications des processus répondent vraiment aux besoins des employés, non pas seulement aux préférences des gestionnaires.

3 Concevoir des carrières intéressantes

Les organisations ont confiance dans leurs pipelines de talents internes. Pourtant, un nombre étonnant d'employés qui se disent satisfaits envisagent tout de même de quitter leur organisation parce qu'ils n'y voient pas de perspectives de carrière intéressantes.

« Nous pensons être en mesure de nous acquitter de nos rôles essentiels auprès des candidats internes. »

« Même si je suis satisfait de mon organisation, je prévois la quitter dans les 12 prochains mois. »



Trouver des moyens de faire vivre aux employés les expériences de développement de carrière qu'ils recherchent.

4 Simplifier les processus de gestion des talents

Il y a finalement un point sur lequel employeurs et employés s'entendent : les processus de gestion des talents gagneraient à être simplifiés.

« Nos processus des RH échouent le test de la simplicité et de l'efficacité. »

« Les processus des RH de ma société laissent beaucoup à désirer. »



Inventorier les processus et technologies existants qui ralentissent le déroulement des opérations.

5 Redéfinir la valeur des RH

L'utilité de la fonction RH fait l'objet d'un scepticisme grandissant depuis quelques années. Le temps est venu d'en réaffirmer la valeur, dans une économie qui carbure aux talents.

« Nous disposons d'un programme de développement systématique des compétences des professionnels des RH. »

« J'ai de la difficulté à obtenir de l'information et des réponses satisfaisantes des RH. »



Dire clairement les compétences et outils dont les professionnels des RH ont besoin pour réussir dans le nouvel écosystème des talents.