

Tendances et priorités de 2021 pour les gestionnaires des RH canadiens



Axer le développement
sur les personnes™

Introduction

En 2021, nous nous trouvons en territoire inconnu : crise sanitaire mondiale, virtualisation accrue du travail, réglementations changeantes et engagement renouvelé en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans nos lieux de travail.

Au cours d'une telle période, vous voulez pouvoir compter sur des partenaires experts en RH pour aider votre organisation à s'adapter aux événements déclencheurs et pour maintenir votre rythme quotidien afin de conserver une longueur d'avance. Ne serait-il pas formidable de pouvoir non seulement maintenir le statu quo en ces temps difficiles, mais aussi de savoir vous positionner pour la croissance?

Quelles sont les tendances qui ont émergé vers la fin de 2020 et comment façonneront-elles la ou les années à venir?



1. Expérience de l'employé, santé mentale et bien-être

Pour de nombreuses organisations, l'année 2020 s'est déroulée sous le signe de la résilience, qu'ADP définit comme la capacité d'une personne à tolérer des circonstances ou des événements difficiles au travail, à composer avec ces éléments et à s'en remettre. En 2020, une grande partie de la conversation entourant le travail était axée sur la résilience, et avec raison. Comme l'a constaté une récente étude sur la résilience en milieu de travail de l'ADPRI, environ 50 % de la variance de l'engagement des employés peut s'expliquer par la résilience.

Ceci étant dit, si nous devons choisir un thème pour l'année 2021, l'expérience de l'employé, la santé mentale et le bien-être seraient plus à propos. Tandis que la résilience s'inscrit dans les mesures réactives, le bien-être et l'engagement des employés préparent les organisations à l'aide d'une approche proactive et leur donnent les moyens de s'approprier ce qu'elles peuvent contrôler.

Astuce: Les organisations doivent se concentrer sur leurs besoins futurs en investissant dès maintenant dans le mieux-être des employés. Cet investissement renforce les employés de façon individuelle et la main-d'œuvre de manière collective, de sorte que les organisations sont globalement prêtes à réagir avec résilience si nécessaire.

Ressources

[Santé mentale et mieux-être en milieu de travail : votre guide des RH pour évaluer la santé mentale de votre équipe et mettre en place une stratégie de mieux-être efficace en milieu de travail \(en anglais seulement\)](#)

[Santé mentale et travail à domicile: 7 façons de soutenir votre équipe](#)



2. Diversité, équité et inclusion

La diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail sont essentielles au succès des plus grandes organisations. En 2020, le coronavirus, l'incertitude économique et les appels très médiatisés à la justice raciale ont orienté les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion des entreprises, et ces facteurs continueront d'influencer les tendances sur le sujet au cours de l'année à venir.

Il faudra tenir compte d'un nombre accru de pratiques liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans les tendances en milieu de travail de 2021, et les problèmes découlant de la pandémie de coronavirus et de l'injustice sociale continueront d'ajouter des facteurs de stress au contexte. Pour permettre à leurs organisations de s'attaquer efficacement à ces questions, les chefs d'entreprise axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion devront déterminer les objectifs que leur entreprise doit se fixer et les ressources dont ils auront besoin pour les atteindre.

En 2021, les chefs d'entreprise devront également miser sur l'empathie et à l'entregent pour assurer une gestion efficace des employés. Des appels très vifs en faveur de la justice sociale montrent qu'un changement significatif est nécessaire et que les organisations doivent faire plus pour lutter contre les inégalités raciales en milieu de travail et dans le monde en général.

Les organisations de premier ordre peuvent y parvenir en ayant des conversations ouvertes et honnêtes avec leurs employés sur les problèmes de société susceptibles de les toucher. Ces discussions peuvent créer une tribune permettant aux employés d'analyser ce qui se passe et d'exprimer ce que cela signifie pour eux, et donner à tous une occasion de se comprendre sur le plan humain.

Astuce : Alimentez la conversation. Il est essentiel de prendre le temps de s'assurer que vos employés peuvent exprimer leurs préoccupations et être entendus pour favoriser une culture d'égalité, d'inclusion et d'appartenance.

Ressources

[Les Raptors de Toronto sur la diversité, l'équité et l'inclusion et le mouvement « Black Lives Matter » : conversation près du feu avec John Wiggins, vice-président, Inclusion et culture \(en anglais\)](#)

[Les Canadiens estiment que les lieux de travail ont encore du chemin à faire en matière de diversité et d'inclusion](#)

3. Développer des aptitudes et des compétences essentielles

La planification stratégique constituait une priorité pour les dirigeants au début de l'année 2020, mais la COVID-19 a rapidement bouleversé tous les plans en place. Aujourd'hui, l'approche traditionnelle de la planification stratégique, s'étalant sur une ou plusieurs années, n'est pas que dénuée de pertinence; elle est simplement une mauvaise utilisation du temps.

Mais cela ne veut pas dire qu'il n'est pas nécessaire de planifier. La manière dont les dirigeants abordent la planification stratégique doit changer. Nous devons permettre aux équipes de planifier à plus court terme afin de pouvoir faire face aux changements soudains à l'aide d'étapes à suivre appropriées.

Tandis que les organisations se concentrent sur le travail actuel plutôt que sur les tâches à venir, l'adoption d'une approche de RH plus agile détournera l'attention des plans traditionnels pour s'orienter davantage sur l'investissement dans les employés et les clients, maintenant. Ce faisant, les dirigeants peuvent susciter un engagement plus profond et plus authentique de la part de ces intervenants importants, fondé sur leurs expériences communes en cette période.

Astuce: Pour favoriser le travail « au présent », les employeurs doivent favoriser l'agilité au sein de leur organisation. Cela signifie que la détermination des compétences requises et l'embauche / la formation en conséquence, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des RH, revêt une importance encore plus grande.

Resources

[L'évolution de la main-d'œuvre vous préoccupe-t-elle? Les compétences sont un bon point de départ. \(en anglais\)](#)

[Nous devons redéfinir la normalité, et non y revenir](#)



4. Transformation numérique

La transformation numérique est un sujet chaud depuis des décennies, mais les événements de 2020 ont accéléré la transition. Le passage du travail au bureau au travail à domicile, du statu quo au changement sans précédent, a exigé un niveau sans précédent de compréhension et de communication entre les dirigeants de l'organisation et les membres de l'équipe. Les solutions de GCH étaient et continueront vraisemblablement d'être au cœur de la création d'un environnement aidant les personnes à se sentir plus confiantes, liées et résilientes tandis qu'elles abordent ces vagues de changement. Comme bon nombre des défis de l'année dernière persistent en 2021, les tendances relatives à la technologie de GCH tiendront compte de ces besoins cruciaux.

Astuce: La contribution des RH en ce qui concerne la technologie de RH est essentielle. Demandez qu'on tienne compte de votre opinion – en tant que principaux utilisateurs des technologies de RH, les gestionnaires des RH doivent prendre part au processus de sélection et d'implantation.

Ressources

[Tendances technologiques en gestion du capital humain pour 2021 : l'évolution à venir des technologies de GCH](#)

[Équilibrer l'équation de l'innovation](#)



Soyez au fait des dernières nouvelles et perspectives d'ADP Canada.



Axer le développement
sur les personnes™

S'abonner maintenant

À propos d'ADP Canada

Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. RH, talent, gestion du temps, avantages sociaux et paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le www.adp.ca