



dayforce

L'état du capital humain 2022

Remporter la course aux talents : plus qu'une question de salaire

Table des matières

Devancer la concurrence dans l'actuelle course aux talents	3
Favoriser le bien-être et la santé mentale des employés	5
Aider les employés à se préparer pour le monde du travail de demain	8
Miser sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur le sentiment d'appartenance	11
Prendre la voie de l'avenir	13

Méthodologie

Hanover Research a réalisé le sondage *L'état du capital humain* de Dayforce en ligne du 5 au 19 octobre 2021 auprès de 6 898 répondants âgés de 18 ans et plus au service d'entreprises comptant au moins 100 employés établies en Australie, au Canada, en Allemagne, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, au Royaume-Uni et aux États-Unis.



Devancer la concurrence dans l'actuelle course aux talents

Nous avons maintenant atteint un tout nouveau stade de la course aux talents. Des offres d'emploi demeurent affichées aux portes des commerces pendant des mois. Les professionnels de rang intermédiaire décrochent des salaires autrefois inconcevables. Des travailleurs de talent et d'expérience quittent leur poste de longue date, mais leurs employeurs ne sont pas en mesure de les remplacer. Un sondage réalisé à l'automne 2021 par [ManpowerGroup](#) à l'échelle mondiale a révélé que près de 70 % des employeurs ont du mal à pourvoir leurs postes vacants – un sommet inégalé en 15 ans.

Selon la [Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#), 84 % des cadres supérieurs indiquent que les postes vacants demeurent inoccupés pendant de plus longues périodes qu'avant la pandémie. Entre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'importante couverture médiatique entourant la Grande Démission, de nombreuses organisations réalisent que ce sont désormais leurs employés qui sont aux commandes. L'époque où les employés pouvaient s'estimer heureux d'obtenir un poste au sein d'une bonne entreprise est maintenant révolue.

Dans le cadre du sondage *L'état du capital humain 2022* de Dayforce, nous avons interrogé plus de 6 800 travailleurs partout dans le monde au sujet de leur expérience professionnelle pendant la pandémie. Nous leur avons également demandé ce qu'ils attendaient d'un employeur, et quels facteurs les convaindraient de conserver leur poste actuel. Comme il fallait sans doute s'y attendre, 61 % des employés présentent un risque de départ. De ce nombre, 38 % seraient ouverts à changer de poste si une occasion intéressante se présentait, et 23 % cherchent activement un nouveau poste. Le salaire demeure l'une des principales causes de départ.

Cette importance accordée à la rémunération peut sembler au désavantage des organisations qui doivent se mesurer à de grandes sociétés capables d'offrir des salaires plus élevés et des avantages accessoires plus intéressants. Toutefois, notre sondage a également révélé que le fait d'offrir un bon salaire n'est pas la solution miracle au problème de la fidélisation des employés.

Les résultats du sondage ont en effet mis en lumière un ensemble complexe de facteurs influant sur les décisions des employés relativement à leur carrière ainsi que sur leur rendement – un constat que les employeurs peuvent tourner à leur avantage, a fortiori s'ils ne peuvent se distinguer au chapitre du salaire.

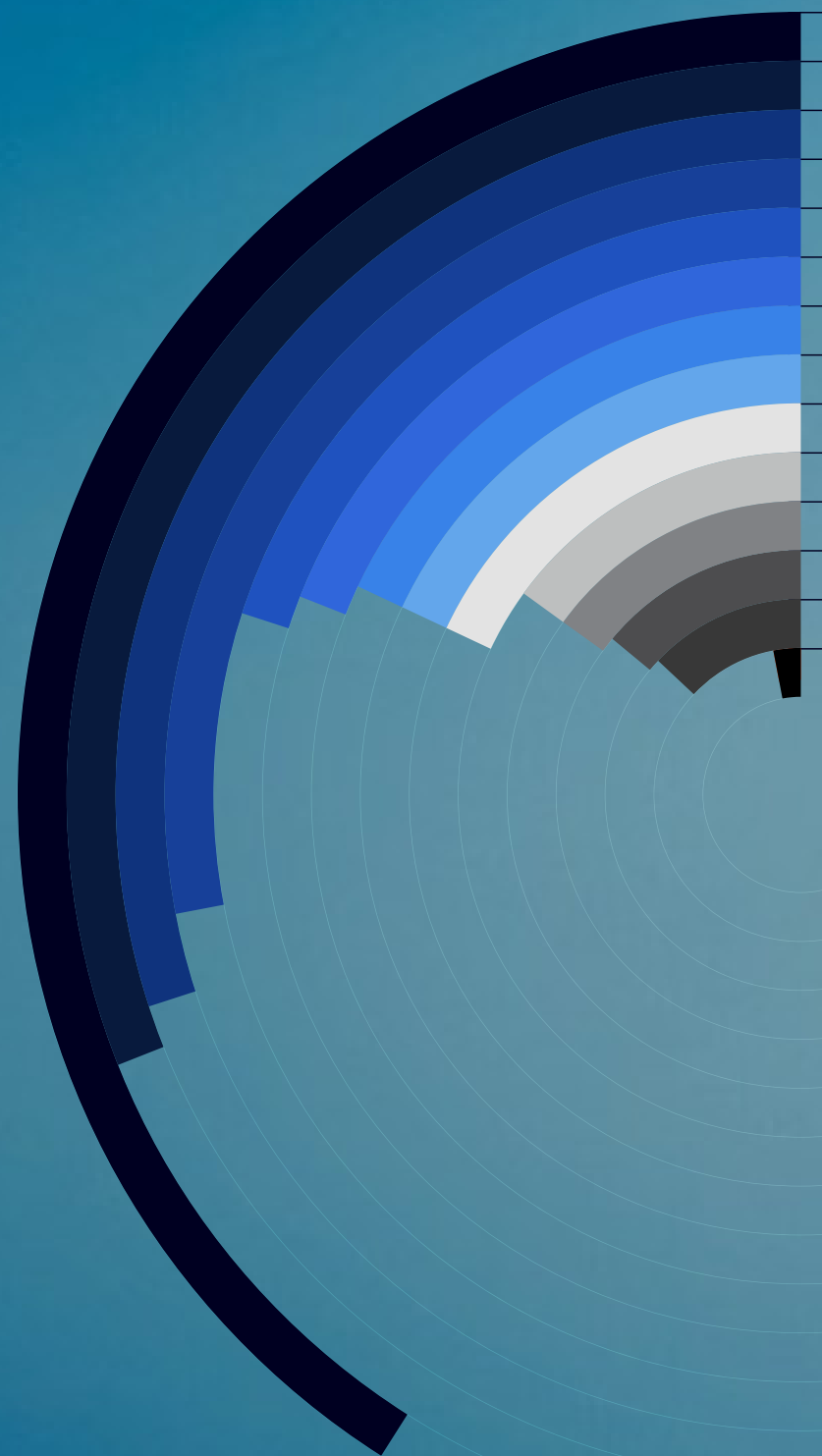
61 %

des employés présentent un risque de départ.

Il est possible de conserver vos meilleurs employés si vous êtes prêt à revoir votre façon d'aborder la gestion du capital humain. S'il est crucial d'offrir une rémunération juste, de la flexibilité et des occasions de croissance, ce n'est pas suffisant pour fidéliser les employés à long terme.

Nombre d'entreprises ont l'habitude d'optimiser l'expérience client afin de susciter des ventes et de fidéliser leur clientèle. En adoptant une approche centrée sur le client, ces organisations intègrent de la valeur à chacune de leurs interactions afin de favoriser la satisfaction. Il est temps de faire de même pour l'expérience employé. Lorsqu'on leur permet de réaliser continuellement tout leur potentiel, les employés sont moins susceptibles de quitter leur poste, même pour un meilleur salaire.

Dans le présent rapport, nous explorerons ce que les données du sondage ont révélé au sujet de l'état actuel de l'expérience employé, et nous présenterons des stratégies permettant de se mesurer aux entreprises qui offrent des salaires plus élevés.



- 41 % Je recherche un meilleur salaire.
- 31 % Je recherche davantage de flexibilité.
- 30 % Je n'ai pas de possibilités d'avancement.
- 28 % Je souhaite réorienter mon parcours de carrière.
- 20 % Les valeurs de mon organisation ne correspondent pas aux miennes.
- 18 % J'entretiens de mauvaises relations avec mon gestionnaire.
- 19 % Je n'ai pas de sécurité d'emploi.
- 18 % Je n'aime pas mon travail.
- 18 % Mon travail ne correspond pas à mes compétences.
- 15 % Mon organisation a réduit mon salaire pendant la pandémie.
- 15 % Je suis insatisfait de la façon dont mon organisation a géré la pandémie.
- 14 % Mon organisation a réduit mes heures de travail pendant la pandémie.
- 13 % J'entretiens de mauvaises relations avec mes collègues.
- 3 % Autre

Pourquoi êtes-vous actuellement à la recherche d'un nouvel emploi?

(Toutes les réponses qui s'appliquaient pouvaient être sélectionnées.)

« La relation employeur-employé a changé fondamentalement au cours de la pandémie, l'évolution rapide des besoins des employés à tous les égards les ayant poussés à revoir complètement leurs attentes. »

STEVE KNOX, VICE-PRÉSIDENT DE L'ATTRACTION DES TALENTS À L'ÉCHELLE MONDIALE, DAYFORCE

Favoriser le bien-être et la santé mentale des employés

Tandis que les répercussions de la COVID-19 continuent de se faire sentir, une grande fatigue s'est abattue sur les employés. De fait, 81 % des répondants à notre sondage *L'état du capital humain* disent souffrir d'épuisement professionnel, parmi lesquels 35 % font état de symptômes graves, voire extrêmes.

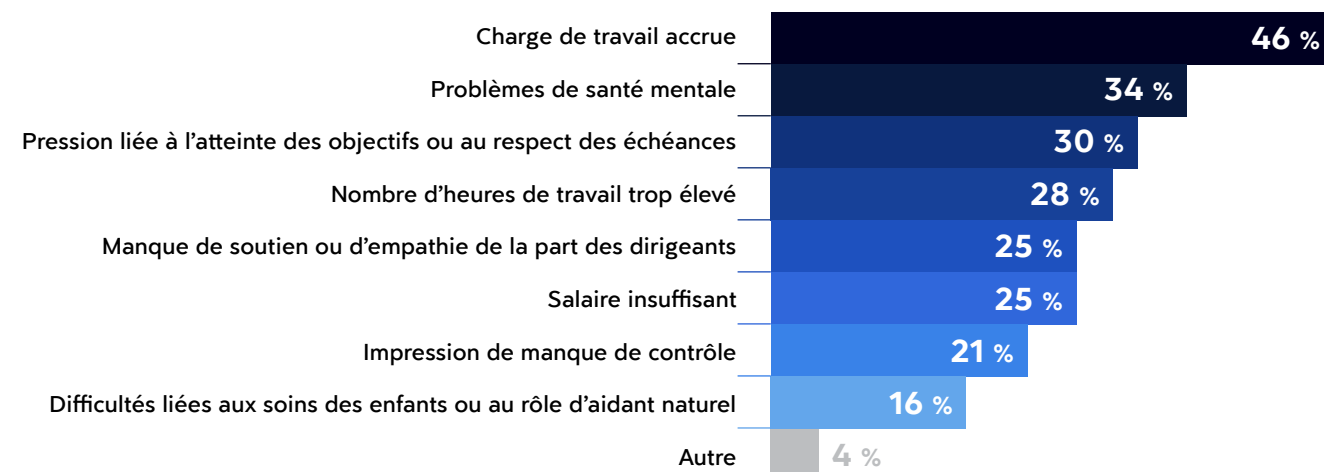
On a beaucoup parlé des conséquences de l'enseignement à domicile prolongé sur les parents qui travaillent. Pourtant, il est intéressant de noter que seulement 16 % des répondants attribuent leur épuisement professionnel à des difficultés liées aux soins des enfants ou au rôle d'aidant naturel.

De nombreux facteurs cités sont plutôt du ressort de l'employeur, notamment une charge de travail accrue (46 %), la pression liée à l'atteinte des objectifs ou au respect des échéances (30 %), et un nombre d'heures de travail trop élevé (28 %).

81 %

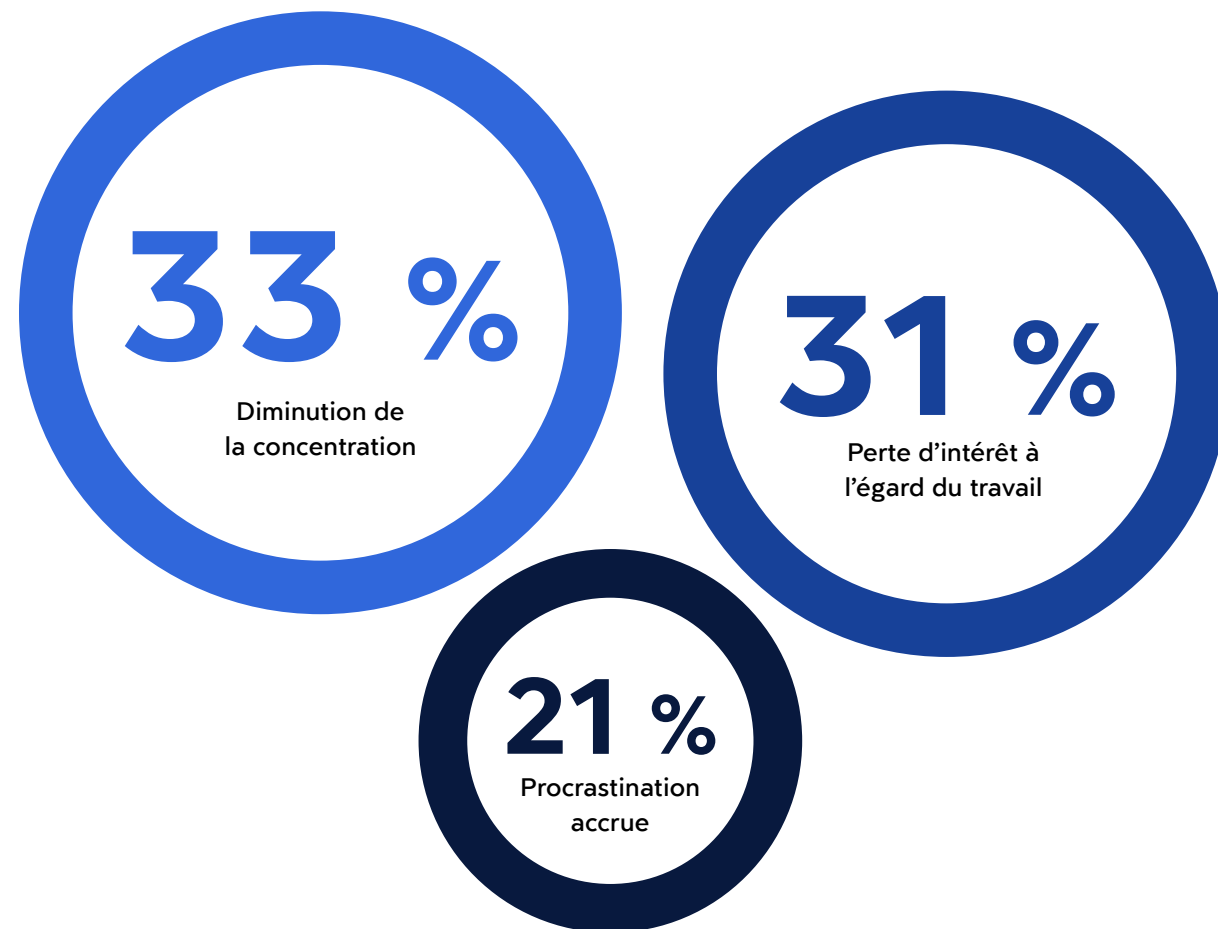
des travailleurs disent souffrir d'épuisement professionnel.

Lesquels des facteurs ci-dessous contribuent le plus à votre épuisement professionnel?
(Toutes les réponses qui s'appliquaient pouvaient être sélectionnées.)



Une charge de travail et un nombre d'heures accrus ne sont pas synonymes d'une plus grande productivité. Environ un tiers (33 %) des répondants ayant indiqué souffrir d'épuisement professionnel notent une diminution de leur concentration, tandis que 31 % disent avoir perdu de l'intérêt pour leur travail. Seuls 14 % des répondants affirment que leur épuisement professionnel n'a eu absolument aucune incidence sur leur productivité.

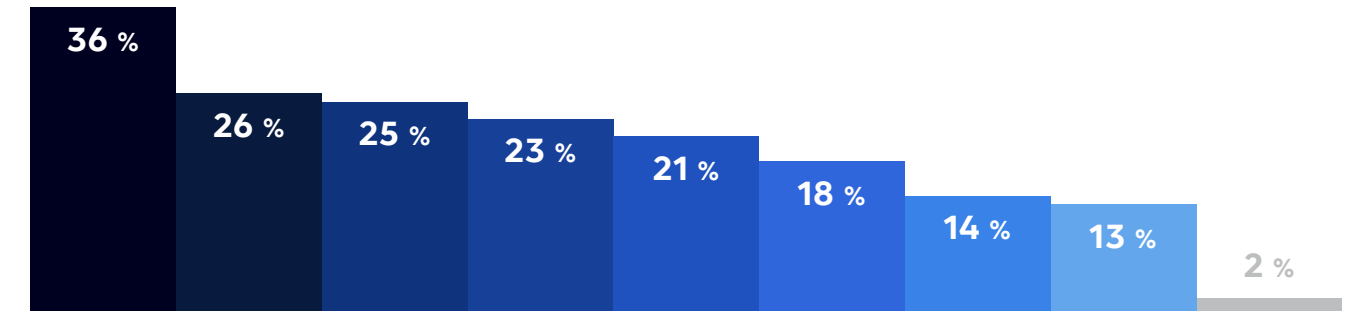
Lesquels des effets ci-dessous votre épuisement professionnel a-t-il eus sur votre productivité?
(Jusqu'à trois réponses pouvaient être sélectionnées. Nous vous présentons les trois plus populaires.)



Naturellement, l'épuisement professionnel des employés a une incidence considérable sur leur employeur et sur la capacité de celui-ci à planifier efficacement ses besoins en main-d'œuvre. Par exemple, 26 % des répondants ayant fait état de symptômes d'épuisement professionnel disent avoir pris ou prévoir de prendre des congés de maladie ou des vacances. De plus, 25 % indiquent avoir demandé ou envisagé de demander des accommodements à leur gestionnaire, et 13 % ont carrément décidé de quitter le marché du travail.

On note par ailleurs certaines différences régionales dans la façon dont les employés composent avec l'épuisement professionnel. Par exemple, seulement 30 % des répondants singapouriens envisagent de changer d'emploi pour y remédier, une solution nettement moins envisagée dans la plupart des autres pays. Les répondants américains sont quant à eux les plus susceptibles de recourir à des services en santé mentale (28 %). En revanche, c'est en Nouvelle-Zélande que cette mesure est la moins courante (18 %).

Lesquelles des mesures ci-dessous avez-vous adoptées ou prévoyez-vous d'adopter pour combattre l'épuisement professionnel? (Toutes les réponses qui s'appliquaient pouvaient être sélectionnées.)



Résultats par région

	AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
Pratiquer des activités favorisant le bien-être	35 %	36 %	38 %	28 %	38 %	33 %	41 %
Prendre des congés de maladie ou des vacances	31 %	25 %	28 %	31 %	29 %	18 %	27 %
Demander des accommodements	25 %	22 %	23 %	19 %	29 %	27 %	28 %
Recourir à des services en santé mentale	25 %	23 %	22 %	18 %	20 %	20 %	28 %
Changer d'emploi	20 %	18 %	19 %	18 %	30 %	19 %	25 %
Aucune mesure	16 %	21 %	19 %	21 %	13 %	21 %	15 %
Demander un transfert dans un autre service	14 %	10 %	15 %	10 %	20 %	13 %	16 %
Quitter le marché du travail	14 %	12 %	11 %	12 %	16 %	15 %	13 %
Autre	2 %	3 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %

Il appert que les employeurs gagneraient à offrir un meilleur soutien en matière de santé mentale et de bien-être. Selon notre sondage, les trois principales mesures mises en place par les employeurs citées par les employés sont les programmes d'aide aux employés (36 %), les horaires variables ou les charges de travail flexibles (30 %) et les rencontres avec le gestionnaire (25 %). Il est à noter que 19 % des employés affirment que leur employeur ne fait rien pour favoriser leur santé et leur bien-être.

Que fait votre organisation pour favoriser la santé mentale et le bien-être?

(Jusqu'à trois réponses pouvaient être sélectionnées. Nous vous présentons les trois plus populaires.)

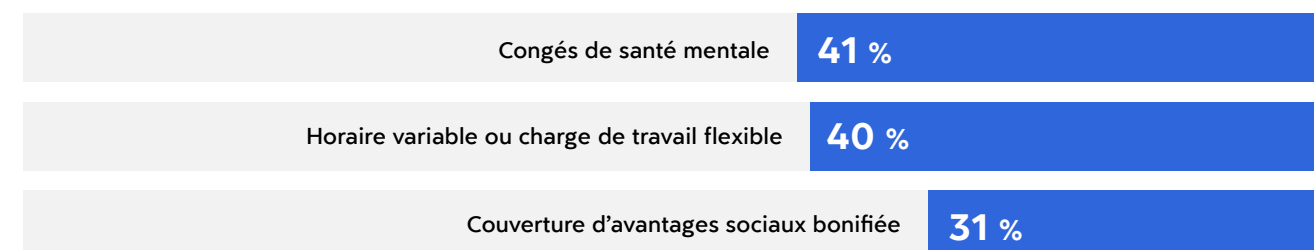


En ce qui a trait à l'épuisement professionnel, au bien-être et au soutien en matière de santé mentale, nous avons observé un net écart entre les attentes des employés et les mesures offertes par les organisations. Les employés souhaitent bénéficier de davantage de congés de santé mentale (41 %), d'une plus grande flexibilité quant à la gestion de leur temps (40 %), et d'une couverture d'avantages sociaux plus complète (31 %).

Le *sondage réalisé par Dayforce* auprès de quelque 2 000 dirigeants d'entreprise en avril et en mai 2021 a révélé que seuls 38 % des employeurs s'efforcent de bonifier leurs politiques relatives aux horaires variables et aux congés, et que seuls 39 % d'entre eux sont à revoir leur offre d'avantages sociaux pour tenir compte des effets de la pandémie.

Que souhaiteriez-vous que votre organisation fasse pour favoriser la santé mentale et le bien-être?

(Jusqu'à trois réponses pouvaient être sélectionnées. Nous vous présentons les trois plus populaires.)



19 %

des employés affirment que leur employeur ne fait rien pour favoriser leur santé et leur bien-être.

Les employés ne peuvent réaliser tout leur potentiel s'ils ne sont pas au sommet de leur forme. Les employeurs peuvent contribuer à améliorer la vie de leurs employés en s'attaquant aux facteurs qui conduisent à l'épuisement professionnel.

Pour commencer, ils gagneraient à interroger leurs employés, individuellement ou en groupe, sur les entraves à leur bien-être, et à leur demander ce que l'entreprise pourrait faire pour les aider. Une technologie adéquate peut également permettre aux dirigeants de déterminer quelles tâches contribuent à l'atteinte des objectifs organisationnels, d'établir des horaires équitables et d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle.



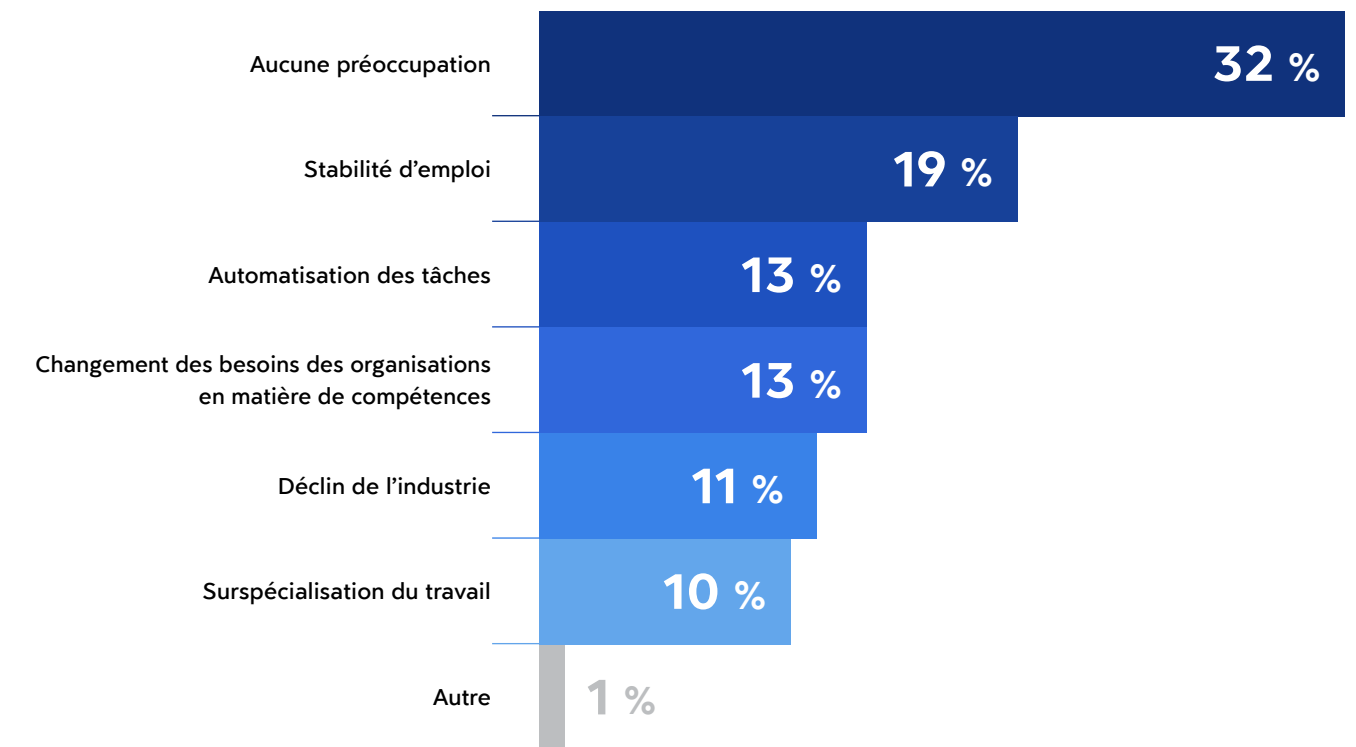
Aider les employés à se préparer pour le monde du travail de demain

Depuis des années, même avant la pandémie de COVID-19, des préoccupations ont été exprimées quant aux conséquences de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, qui risquent de mettre des millions de personnes au chômage. Bien que les travailleurs humains soient encore essentiels, il n'en demeure pas moins que leur rôle et les compétences requises ont changé.

Dans ce contexte, il est surprenant de constater que 32 % des répondants au sondage *L'état du capital humain* indiquent n'avoir aucune préoccupation quant à l'avenir du monde du travail. En Allemagne, tout particulièrement, près de la moitié des répondants (47 %) affirment n'être aucunement préoccupés.

Pour ceux qui toutefois se disent inquiets, la principale préoccupation est l'absence de stabilité d'emploi (19 %), suivie de la crainte de ne pas posséder les compétences requises (13 %) et de perdre son emploi en raison de l'automatisation des tâches (13 %). Ces chiffres suggèrent que, sans l'aide de leur employeur, les employés n'ont ni la motivation ni les connaissances nécessaires pour se préparer de façon proactive en vue du monde du travail de demain.

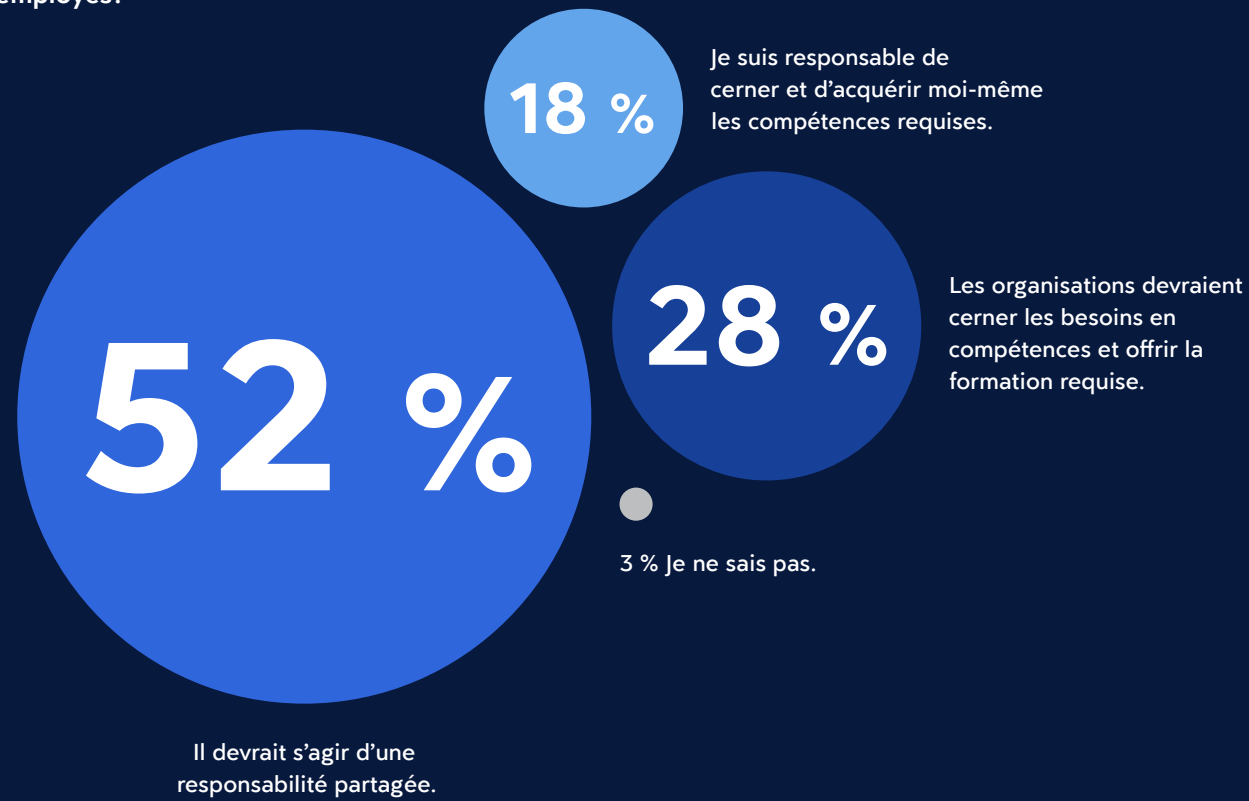
Quelle est votre plus grande préoccupation quant à l'avenir du monde du travail?



Résultats par région

	AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
Aucune préoccupation	30 %	33 %	47 %	31 %	6 %	32 %	31 %
Stabilité d'emploi	21 %	20 %	12 %	22 %	26 %	21 %	17 %
Automatisation des tâches	13 %	13 %	13 %	12 %	22 %	12 %	13 %
Changement des besoins des organisations en matière de compétences	11 %	13 %	9 %	12 %	21 %	12 %	14 %
Déclin de l'industrie	14 %	11 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %
Surspécialisation du travail	11 %	9 %	8 %	11 %	13 %	10 %	10 %
Autre	1 %	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %

Selon vous, qui est responsable du perfectionnement des compétences des employés?



Résultats par région

Il devrait s'agir d'une responsabilité partagée.						
AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
52 %	57 %	41 %	62 %	54 %	54 %	50 %
Les organisations devraient cerner les besoins en compétences et offrir la formation requise.						
AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
27 %	25 %	37 %	22 %	26 %	27 %	25 %
Je suis responsable de cerner et d'acquérir moi-même les compétences requises.						
AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
19 %	15 %	15 %	15 %	19 %	16 %	23 %
Je ne sais pas.						
AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
2 %	3 %	6 %	1 %	1 %	3 %	2 %

Cette inertie découle en partie de la question de la responsabilité. Seuls 18 % des employés à l'échelle mondiale estiment en effet être entièrement responsables de cerner et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin en vue de l'avenir du monde du travail. Autrement dit, la majorité des employés sont d'avis que cette responsabilité incombe au moins partiellement à leur employeur.

Les employés situés aux États-Unis sont les plus enclins à juger être les seuls responsables du perfectionnement de leurs compétences (23 %). Par comparaison, les Allemands sont de loin les plus susceptibles d'imputer cette responsabilité à leur employeur (37 %).

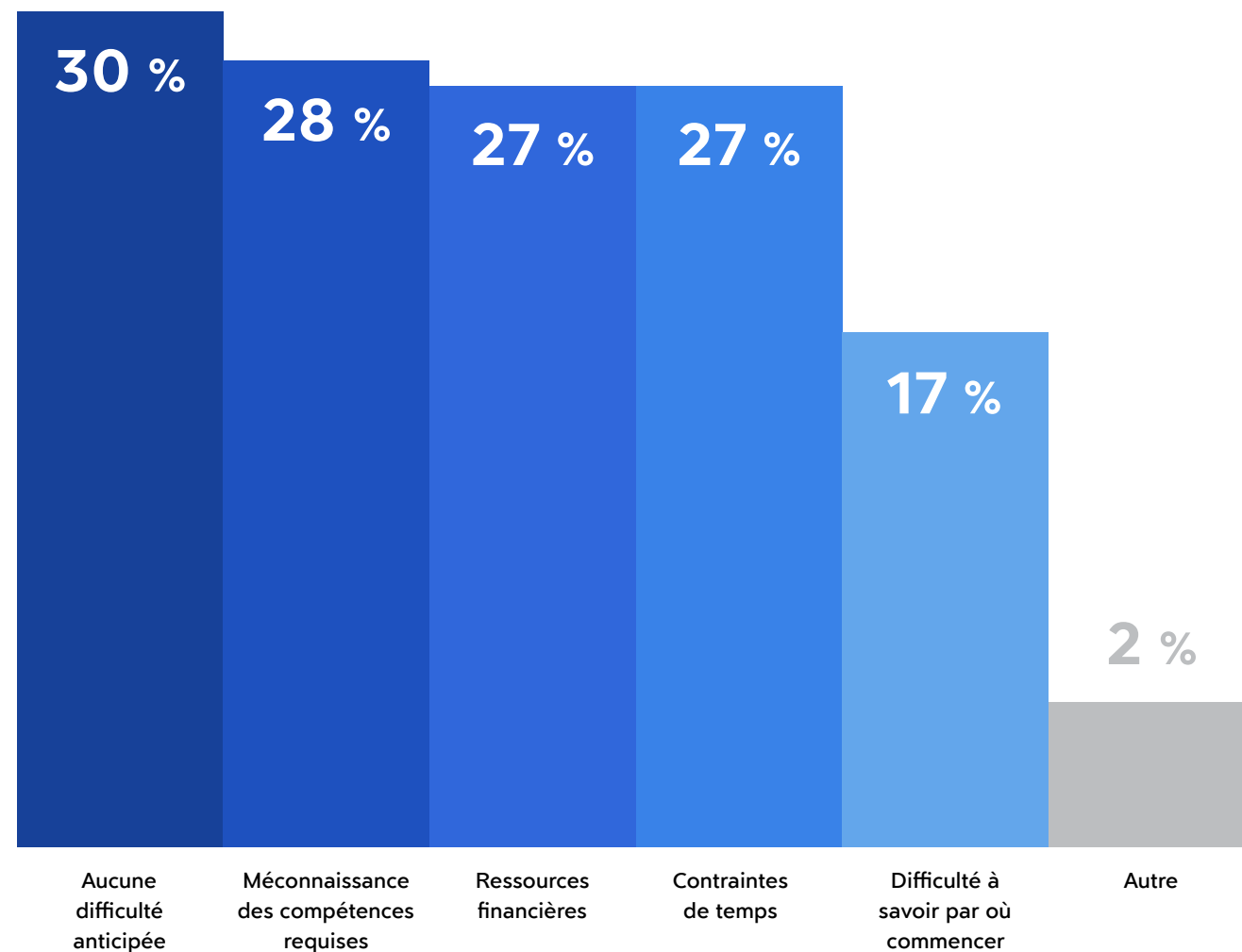
« Les employés ne peuvent deviner les compétences dont ils auront besoin dans le monde du travail de demain. Ce sont les organisations qui doivent prendre les rênes. »

ALEXANDRA LEVIT, FUTUROLOGUE ET AUTRICE



Même lorsqu'ils sont motivés à prendre en main leur propre perfectionnement, les employés se heurtent à des obstacles. Parmi tous les répondants à l'échelle mondiale, 28 % affirment ignorer les compétences dont ils ont besoin, 27 % indiquent ne pas disposer des ressources financières nécessaires à leur perfectionnement, et 27 % jugent ne pas avoir de temps à y consacrer.

Quelles sont les difficultés auxquelles vous vous heurtez lorsqu'il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences?
(Toutes les réponses qui s'appliquaient pouvaient être sélectionnées.)



Lorsque nous leur avons demandé comment leur organisation préparait ses employés en vue de l'avenir, le quart des répondants environ (26 %) ont affirmé que leur employeur ne faisait rien du tout. Ce constat va dans le même sens que notre [sondage de 2021 auprès de dirigeants d'entreprise](#), qui a révélé que les investissements dans la formation future et le recyclage professionnel n'étaient ni prioritaires ni essentiels pour 26 % des répondants.

Cela dit, les employeurs peuvent prendre les rênes en informant les employés des transformations que subit le monde du travail, en cernant les compétences les plus cruciales requises, en remaniant les tâches en conséquence, ainsi qu'en proposant des occasions de formation et de perfectionnement gratuites et efficaces. Ils offriront ainsi à leurs employés la stabilité d'emploi et les occasions de croissance que ceux-ci pourraient être tentés de rechercher ailleurs.

Miser sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur le sentiment d'appartenance

Il ne suffit pas que des employés de différentes ethnicités, races et orientations sexuelles soient représentés au sein de votre organisation. Il faut aussi que ces personnes se sentent soutenues, écoutées et reconnues pour leurs idées uniques – quels que soient leur âge ou leur poste.

Nos données ont mis en lumière le fait que de plus en plus d'organisations reconnaissent l'importance de bonifier leur stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Par exemple, le *sondage de 2021 réalisé par Dayforce auprès de dirigeants d'entreprise* a révélé que 86 % des employeurs utilisent ou prévoient d'utiliser l'analytique des données et l'intelligence artificielle pour appuyer leurs initiatives à cet égard.

De plus, 54 % des répondants au sondage *L'état du capital humain* estiment que leur organisation compte des effectifs « très » ou « extrêmement » diversifiés, et 68 % jugent que leur organisation fait un « bon » ou un « excellent » travail pour favoriser une culture axée sur l'appartenance.

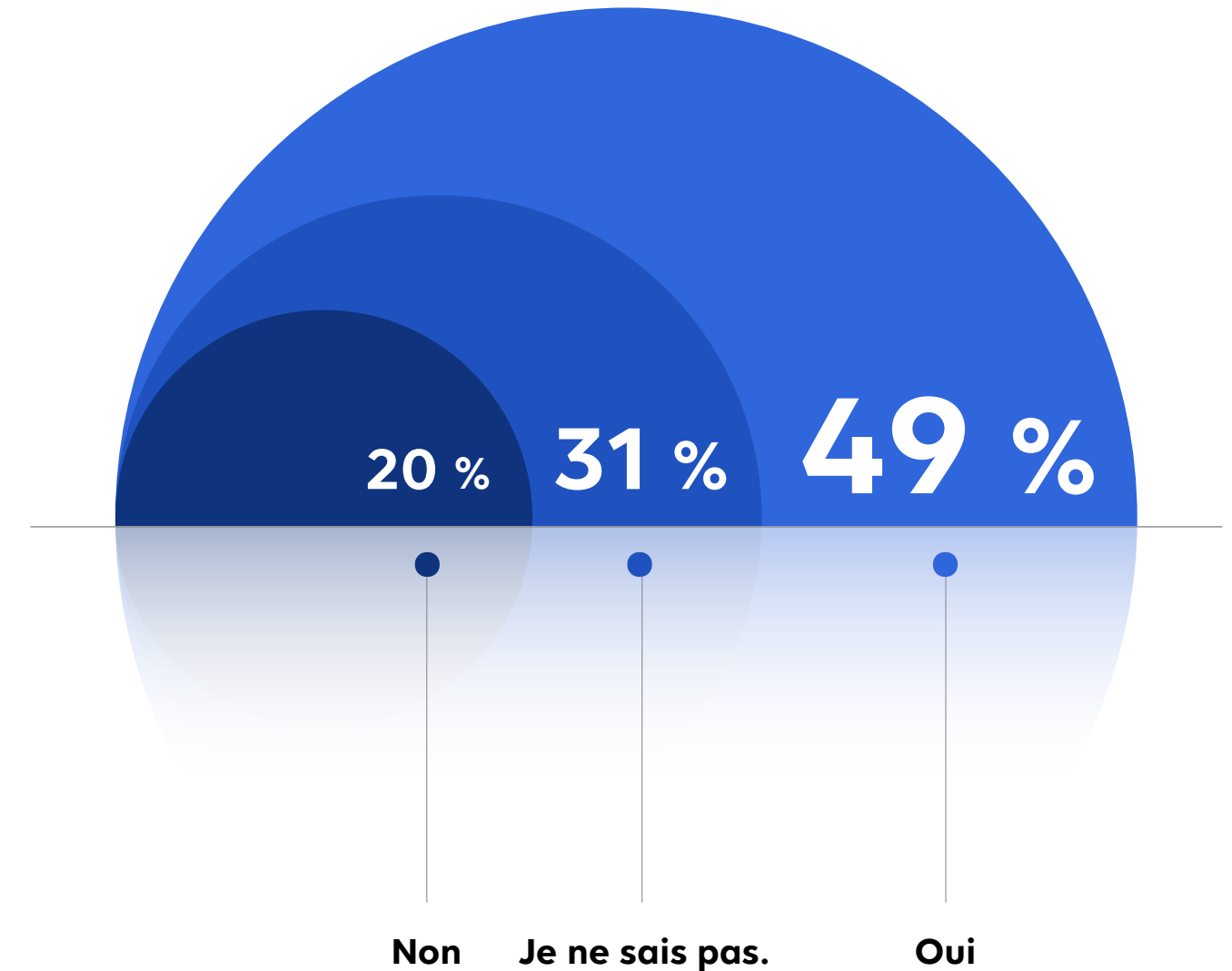
Mais il y a moyen de faire encore mieux. Un manque général de concordance entre les valeurs des employeurs et des employés – notamment en ce qui a trait à la diversité,

à l'équité et à l'inclusion – entraîne un certain roulement de personnel, comme le confirment 20 % des chercheurs d'emploi qui citent ce facteur parmi les raisons de leur départ.

Un peu plus de la moitié des répondants au sondage *L'état du capital humain* (53 %) affirment que leur organisation a à cœur d'éliminer les disparités au sein de leurs effectifs, et un peu moins de la moitié (49 %) indiquent savoir que leur employeur dispose d'une stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Selon les résultats de notre sondage, les entreprises allemandes sont les moins susceptibles d'avoir mis en place des stratégies reconnaissables en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (29 %), alors que les entreprises américaines sont les plus susceptibles d'en avoir mises en place (59 %).

De façon générale, ces données semblent indiquer que des initiatives sont menées en arrière-plan, mais celles-ci n'ont pas d'effets sur l'expérience employé.

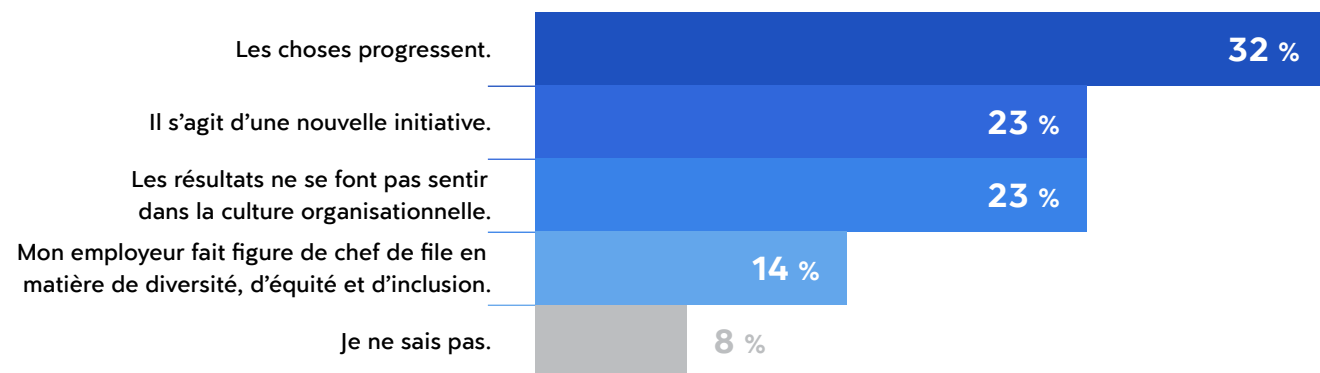
Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie visant à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion?



Résultats par région

	AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
Oui	55 %	50 %	28 %	48 %	46 %	54 %	59 %
Non	17 %	17 %	37 %	17 %	25 %	16 %	14 %
Je ne sais pas.	28 %	33 %	34 %	36 %	29 %	30 %	26 %

Comment décririez-vous la mise en œuvre du programme de votre organisation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion?



Résultats par région

	AUS	CA	ALL	NZ	SGP	R.-U.	É.-U.
Les choses progressent.	30 %	36 %	34 %	34 %	31 %	34 %	26 %
Il s'agit d'une nouvelle initiative.	20 %	17 %	25 %	15 %	21 %	21 %	34 %
Les résultats ne se font pas sentir dans la culture organisationnelle.	30 %	22 %	23 %	27 %	36 %	23 %	14 %
Mon employeur fait figure de chef de file en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.	13 %	18 %	15 %	13 %	6 %	13 %	16 %
Je ne sais pas.	6 %	8 %	4 %	10 %	5 %	10 %	9 %

Parmi les répondants ayant indiqué que leur organisation disposait d'une stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, moins du tiers (32 %) estiment que des progrès sont réalisés vers l'atteinte des objectifs à cet égard, et seulement 16 % jugent que leur employeur fait figure de chef de file. Les répondants canadiens sont les plus enclins à faire état de progrès considérables (36 %) et à décrire leur employeur comme un chef de file en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (18 %).

Par comparaison, les répondants américains sont les moins susceptibles de faire état de progrès (26 %), et les répondants singapouriens sont les moins portés à décrire leur employeur comme un chef de file en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (6 %).

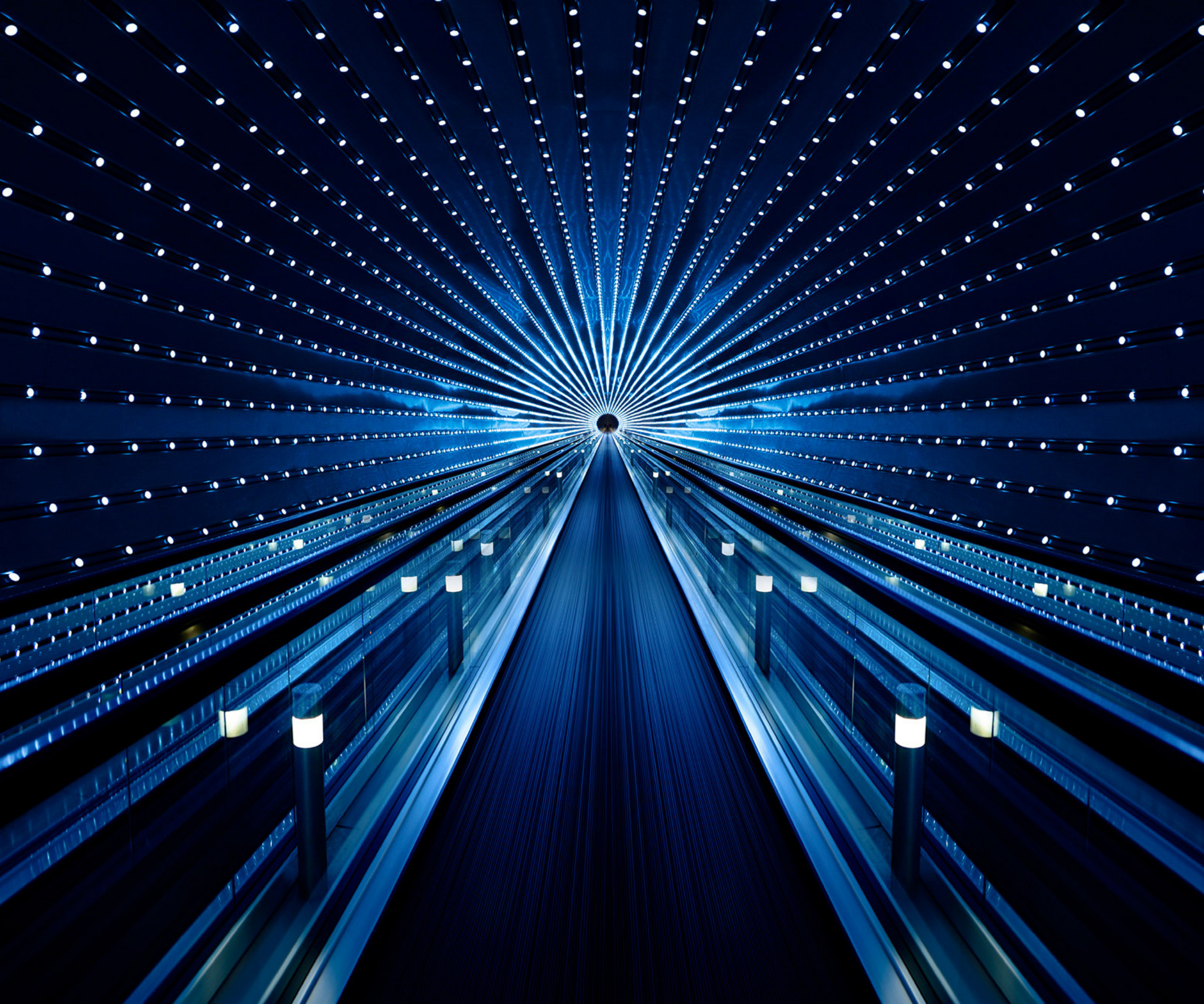
Les mécanismes d'écoute du personnel, comme les sondages, les médias sociaux internes, les groupes de discussion ainsi que les groupes de ressources pour les employés sont d'excellents outils pour encourager ces derniers à exprimer leur opinion. Ces mécanismes recèlent un puissant potentiel, d'autant plus que 40 % des répondants au sondage *L'état du capital humain* se disent à l'aise d'exprimer leur opinion à leur employeur.

40 %

des répondants se disent à l'aise d'exprimer leur opinion à leur employeur.

Aucune organisation ne peut se targuer d'une réussite absolue en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Cependant, les entreprises qui placent cet aspect au cœur de l'expérience de travail quotidienne sont plus susceptibles de fidéliser leurs employés, même ceux qui pourraient pourtant gagner plus ailleurs. En effet, les employés d'aujourd'hui ne demeureront plus au sein d'une organisation où ils ne se sentent pas à leur place, ni soutenus ou représentés.





Prendre la voie de l'avenir

Dans un marché du travail hautement concurrentiel, il est crucial de se pencher sur le problème de la fidélisation des employés. Les données du sondage *L'état du capital humain* montrent que les employés continuent d'accorder de l'importance au salaire, à la stabilité et à la flexibilité.

Cela dit, même les facteurs concrets, comme le salaire, sont plus complexes qu'il n'y paraît au premier abord. Un bon salaire pourrait ne pas suffire si un employé est si accablé d'heures supplémentaires que sa qualité de vie s'en ressent.

Si vous n'êtes pas en mesure de vous distinguer au chapitre du salaire, il existe une autre voie – sans doute meilleure. Vous pouvez autonomiser vos employés en intégrant de la valeur à l'ensemble de l'expérience employé et en utilisant la technologie pour l'optimiser continuellement.



Outiller les gestionnaires et les dirigeants

- 1 Offrez à vos dirigeants un accès aux données dont ils ont besoin pour prendre des décisions d'affaires qui favorisent le bien-être des employés.
- 2 Formez vos gestionnaires pour les amener à s'investir pleinement dans la création d'une expérience employé offrant continuellement une valeur ajoutée.
- 3 Mettez sur la planification de la relève afin de vous assurer que les bonnes personnes seront fin prêtes à endosser des postes de direction et d'autres postes critiques lorsque ceux-ci se libéreront.

Régler le problème de l'épuisement professionnel

- 1 Faites appel à des technologies pouvant vous aider à établir des horaires équitables et à mieux planifier les besoins en main-d'œuvre en fonction de la demande.
- 2 Offrez à vos employés davantage de flexibilité quant aux horaires, aux méthodes et au lieu de travail.
- 3 Tirez parti de l'intelligence artificielle pour mieux harmoniser votre offre d'avantages sociaux aux valeurs de vos employés.



Optimiser les décisions en matière d'embauche et de dotation

- 1** Investissez dans des technologies qui vous aideront à sélectionner les bons candidats pour vos postes vacants et à éviter les erreurs d'embauche.
- 2** Assurez un suivi des compétences et des préférences de vos employés. Vous pourrez ainsi leur proposer de nouvelles fonctions qui les stimuleront suffisamment pour les dissuader d'aller voir ailleurs.
- 3** Tirez parti d'outils d'analyse comparative pour vous assurer que la rémunération offerte aux nouvelles recrues et aux employés existants se mesure aux salaires pratiqués sur le marché.

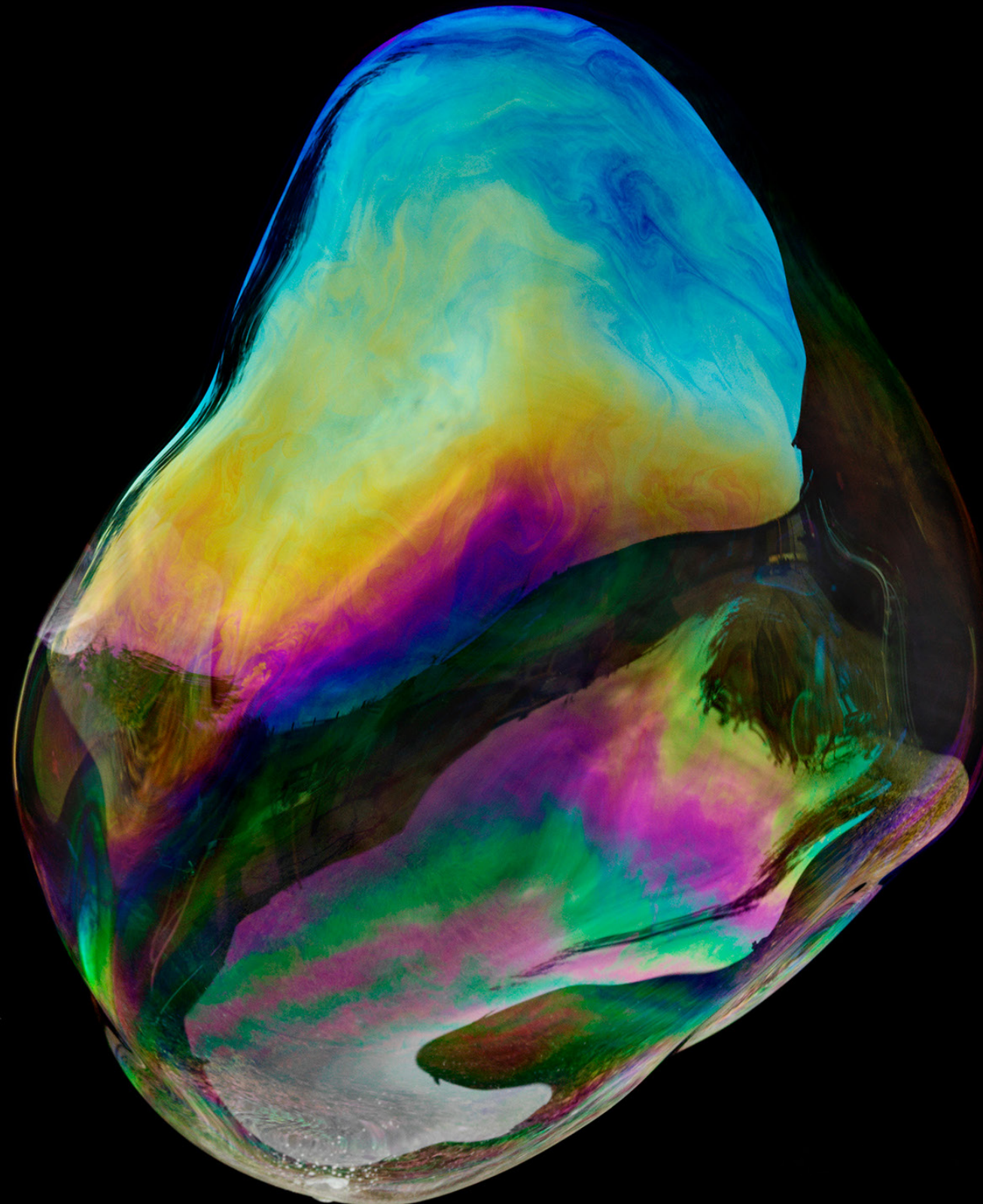


Préparer les employés pour le monde du travail de demain

- 1** Aidez vos employés à mieux comprendre l'évolution du monde du travail et les répercussions de cette transformation sur leurs tâches, ainsi que les compétences dont ils auront besoin pour rester dans la course.
- 2** Décomposez chaque poste en éléments de compétence, et enseignez à vos employés à tirer le meilleur parti de l'intelligence artificielle, s'il y a lieu.
- 3** Adoptez des méthodes de formation novatrices pour permettre aux employés de surmonter les obstacles à leur apprentissage, comme les coûts et l'investissement en temps.

Bâtir une culture axée sur l'appartenance et la transparence

- 1** Offrez à vos nouvelles recrues une expérience d'intégration personnalisée pour les aider à devenir opérationnelles rapidement.
- 2** Encouragez vos employés à nouer des liens solides avec leurs collègues et d'excellentes relations de mentorat alors que les modèles de travail décentralisés gagnent en popularité.
- 3** Établissez une stratégie claire en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en restant à l'écoute de vos employés et en mesurant vos progrès vers l'atteinte de vos objectifs.



Pour attirer et fidéliser les employés de talent dans le contexte actuel, un changement de mentalité est nécessaire – les employeurs doivent s'efforcer de mieux comprendre comment ils peuvent contribuer concrètement à améliorer la vie de leurs employés.

Naturellement, un salaire plus élevé sera toujours attrayant pour les candidats. Mais il est tout aussi important de faire preuve d'un leadership fort, de s'attaquer au problème de l'épuisement professionnel, d'outiller les employés en vue de l'avenir, et de faire des progrès durables vers la création d'un environnement juste et équitable. En somme, même si vous n'êtes pas en mesure de vous distinguer au chapitre du salaire, vous pouvez néanmoins remporter la course aux talents.

dayforce

Dayforce améliore la vie au travail. Tout ce que nous faisons en tant que chef de file mondial en technologie de gestion du capital humain vise à faciliter le travail de milliers de clients et de millions d'employés à travers le monde. Notre plateforme mondiale unifiée de gestion des RH, de la paie, des talents, des effectifs et des avantages sociaux permet aux clients de tirer pleinement parti de leur potentiel humain et d'exercer leurs activités en toute confiance. Pour découvrir comment Dayforce aide les organisations de toutes les tailles et de tous les secteurs à générer une valeur quantifiable, visitez le dayforce.com/cf.

dayforce.com/cf