

Les profondes mutations du monde du travail incitent les entreprises à repenser le travail, la rémunération globale et la gestion des talents



Sujets clés où les organisations ont connu des changements significatifs au cours des 3 dernières années

72%



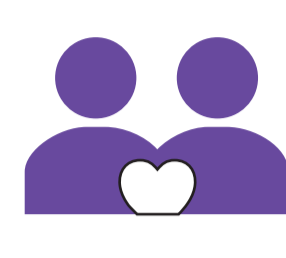
L'organisation du travail (incluant la flexibilité accrue)

64% et **57%** respectivement



La stratégie liée à la technologie et celles sur la gestion des données

59%



L'importance croissante de la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)

57%



L'importance de l'agilité organisationnelle

57%



Les compétences des leaders et des managers

Note : Les pourcentages indiquent "Dans une très grande mesure".

L'évolution des stratégies commerciales et financières, les défis en matière d'attraction et de rétention, ainsi que les préoccupations du conseil d'administration et des managers sont les points de préoccupations que les entreprises veulent adresser.

Des changements radicaux sur le lieu de travail ont eu lieu dans un contexte de tension du marché du travail

Les organisations anticipent des difficultés pour attirer, retenir et engager les salariés :

Challenge	2020	2022	% d'augmentation
Attractivité	37%	70%	87%
Engagement	38%	48%	25%
Rétention	27%	61%	126%

Note : Les pourcentages indiquent "Dans une grande/moyenne mesure".

Les employeurs signalent des difficultés à attirer ou à retenir leurs salariés dans les différents postes :



Note : Les pourcentages indiquent "Dans une grande/moyenne mesure".

Les employeurs souhaitent prendre des mesures dans 3 domaines stratégiques : le travail, la rémunération globale et les carrières

Les employeurs attendent des changements majeurs dans :



Comparées à celles qui n'apportent pas de changements dans ces domaines stratégiques, les organisations qui agissent sont :

- 70% plus susceptibles d'apporter des changements à leur stratégie d'entreprise
- Plus de 2x plus susceptibles de changer leur stratégie financière
- Plus de 2x plus susceptibles de modifier les compétences nécessaires pour un poste
- 80% plus susceptibles d'avoir de nouveaux concurrents pour leurs talents
- Plus de 2.5x plus susceptibles de répondre aux inquiétudes de leur conseil d'administration concernant leur efficacité

5 actions prioritaires des employeurs

- Identifier de nouvelles sources de talents pour un travail basé sur une plus grande flexibilité (où, quand et comment)
- Redéfinir les postes en prenant en compte les nouvelles compétences, la valeur du travail et l'évolution des préférences des salariés
- Repensez votre philosophie et votre stratégie de rémunération globale pour le nouvel environnement de travail hybride en faisant des compromis conception et optimisation des coûts
- Promouvoir les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et DEI par le biais de la rémunération globale
- Définir une stratégie globale d'évolution de carrière et définir des alternatives de carrière

À propos de l'enquête : 1650 organisations dans le monde, représentant 11,9 millions de salariés ont participé à l'enquête Reimagining Work and Rewards, entre octobre et décembre 2021.

Copyright © 2022 Willis Towers Watson. All rights reserved.

