

## ADP dévoile les tendances RH qui influenceront le monde du travail en 2025

*ADP partage son expertise pour aider les entreprises à anticiper les tendances et priorités RH de l'année à venir*

**Nanterre, le 18 novembre 2024** – Les avancées en intelligence artificielle (IA) générative, le développement des compétences, les enjeux de recrutement et de rétention des collaborateurs ou encore les lois et réglementations sur les critères de durabilité et la transparence des rémunérations... Autant d'éléments qui continueront à transformer le monde du travail à l'échelle mondiale en 2025. Pour accompagner les employeurs dans l'anticipation de ces bouleversements, ADP dévoile [les principales tendances RH à suivre en 2025](#), ainsi que les ressources pour soutenir leurs collaborateurs tout en restant concentrés sur le développement de leur activité.

« Dans un monde toujours marqué par l'incertitude, les tendances RH identifiées par ADP s'articulent autour des usages des IA, de leur impact sur la performance des organisations à la nécessité de former les équipes et de respecter les nouvelles lois sur le sujet » souligne **Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et en Europe centrale**. « En termes de conformité justement, les sujets portés par les directives européennes autour de la transparence des salaires et de la publication d'informations en termes de durabilité seront aussi à l'agenda des DRH en France, qui vont toutefois se focaliser sur leurs fondamentaux et notamment encore et toujours sur l'engagement et la rétention de leurs équipes. La flexibilité est un argument, et il sera difficile pour les entreprises de s'affranchir de ces attentes, entre près de 30 % des salariés qui peuvent travailler à distance et un désir de flexibilité des horaires pour les autres. Ces attentes doivent être équilibrées par les directions des entreprises qui se doivent également de préserver les collectifs de travail, la cohésion des équipes tout en veillant à l'équité interne entre les différents métiers » précise **Carlos Fontelas De Carvalho**.

- **L'expérience collaborateur et le bien-être restent des priorités majeures pour les entreprises** : donner la priorité à l'expérience collaborateur est toujours cruciale, une expérience positive contribuant à renforcer à la fois l'engagement et la productivité. Pour répondre à cet enjeu, les employeurs doivent personnaliser davantage l'expérience proposée, par exemple avec des tâches adaptées aux points forts et compétences propres de chacun ou en faisant preuve de plus de transparence dans la communication et la reconnaissance des performances. Par ailleurs, mettre en place des solutions visant à aider les travailleurs à mieux gérer leur charge de travail et à définir des attentes réalistes permettra de lutter contre le stress et l'anxiété.
- **Les compétences s'imposent comme un indicateur clé du succès des collaborateurs** : dans le marché du travail complexe d'aujourd'hui, le développement des compétences est rapidement devenu une des priorités principales des entreprises. Adopter une approche centrée sur les compétences permet de recentrer le recrutement et la gestion des talents sur les capacités et aptitudes des individus, plutôt que sur les qualifications traditionnelles, telles que les diplômes ou l'expérience. Pour combler les pénuries de compétences, les employeurs pourraient envisager de former leurs collaborateurs, soit avec la montée en compétences des équipes (upskilling), soit en

proposant de nouveaux rôles et responsabilités (*reskilling*) afin de mieux répondre aux évolutions du monde du travail.

- **De nouvelles lois influencent le développement et l'utilisation de l'IA dans les décisions liées à l'emploi :** à mesure que l'IA s'intègre de plus en plus dans les technologies utilisées au quotidien, les législations régissant l'utilisation des données par les entreprises continueront d'évoluer et de se renforcer. En fonction des processus et des technologies utilisés par les organisations, l'IA pourrait intervenir dans les prises de décisions en matière d'emploi, ce qui nécessite une vigilance accrue pour rester en conformité avec les nouvelles lois et réglementations. Les entreprises et notamment les fonctions RH doivent être accompagnées pour continuer à suivre les évolutions législatives en temps réel, se conformer aux nouvelles règles sur le développement des systèmes d'IA et utiliser cette technologie de manière efficace et responsable au sein de leur organisation.
- **L'équité salariale et la transparence des rémunérations demeurent des priorités pour les entreprises :** à l'échelle mondiale, ces enjeux restent cruciaux pour les employeurs, certains territoires imposant aux entreprises de mesurer et de signaler les écarts de rémunération, tout en apportant aux candidats et aux collaborateurs davantage d'informations sur les salaires. Les employeurs doivent suivre les normes réglementaires sur ces sujets et s'efforcer de comprendre leurs données salariales afin de corriger efficacement les écarts et de se conformer aux lois sur la transparence des salaires.
- **L'IA générative continue de révolutionner les ressources humaines, les emplois et les effectifs :** à mesure que les outils d'IA générative révèlent des gains d'efficacité, améliorent la productivité et introduisent de nouveaux modes de travail, les organisations cherchent à exploiter au mieux cette technologie. L'accent doit être mis sur la suppression des points de friction et les distractions pour que les collaborateurs puissent se concentrer sur les tâches essentielles. Il est crucial que les entreprises évitent de proposer à leurs salariés des formations trop complexes et se concentrent sur les objectifs qu'elles souhaitent atteindre, en identifiant comment l'IA générative peut les aider à obtenir ces résultats.
- **Les entreprises cherchent à développer les compétences pour tirer parti des technologies émergentes :** la montée en compétences (*upskilling*) et la réorientation professionnelle (*reskilling*) ne sont pas en soi des concepts nouveaux. En revanche, on remarque que ces concepts s'appliquent maintenant pour accompagner l'essor de l'IA générative et les solutions qu'elle engendre. A mesure que les technologies d'IA générative placent les compétences au cœur des priorités des entreprises, les employeurs chercheront à mobiliser leurs équipes RH et à exploiter de nouveaux outils pour mieux comprendre l'évolution du travail et les compétences nécessaires pour ces nouveaux modes de travail. En plus du développement des compétences techniques des collaborateurs, les employeurs pourraient envisager de leur offrir des opportunités pour expérimenter l'IA générative de manière sécurisée et encadrée afin de favoriser l'innovation.

Pour des informations complémentaires sur les tendances RH 2025, rendez-vous sur :

[adp.com/HRTrends2025](https://adp.com/HRTrends2025)

### **A propos d'ADP**

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [fr.ADP.com](https://fr.adp.com)

ADP, son logo et Always Designing for People sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Copyright © 2024 ADP, Inc. Tous droits réservés.

### **Service de presse ADP**

#### **Rumeur Publique**

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 15 92 65 22

Adriana Zraick – Tél : 06 03 82 70 00

[adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)