



## **ADP dévoile les grandes tendances du monde du travail en 2022**

**Nanterre, 11 janvier 2022 – Le travail est aujourd'hui à un tournant décisif.** La transformation des Ressources Humaines s'est accélérée en 2021, notamment via l'impact continu de la pandémie et la tension exercée sur les entreprises dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre inédite, d'évolutions législatives et réglementaires très soutenues et l'apparition de nouvelles priorités pour les collaborateurs.

Cette tension est ressentie de toutes parts. ADP, pionnier et leader mondial des solutions de gestion des ressources humaines et de la paie, a ainsi constaté que 64 % des salariés dans le monde ont été impactés négativement par la COVID-19. Ils sont 28 % à avoir perdu leur emploi, travaillé à temps partiel ou à avoir été en cessation temporaire d'activité, et 23 % ont subi une baisse de leurs revenus.

Cette métamorphose du marché du travail a conduit les salariés à réévaluer leurs besoins en redéfinissant leur mode et leur environnement de travail. En conséquence, les employeurs doivent s'adapter afin de répondre aux nouvelles attentes de leurs talents. Pour aider les entreprises à s'adapter, **ADP partage les grandes tendances qui façonneront le monde du travail en 2022.**

- **Accroître la visibilité des salariés**

A mesure que les employeurs testent de nouveaux modèles de travail que ce soit sur site, à distance ou hybride, ils cherchent à accroître la visibilité des salariés et à mieux comprendre les besoins d'un effectif dispersé. Selon l'enquête menée par ADP, « [People at Work 2021 : l'étude Workforce View](#) », la COVID-19 a profondément modifiée le rapport au lieu de travail en un an. 60 % de la population active française a ainsi changé ou prévoit de changer son mode de vie, ce pourcentage étant encore plus élevé (75 %) chez la génération Z (18-24 ans).

Afin de préserver le sentiment d'appartenance dans un contexte où les contacts physiques sont moindres, les données relatives aux collaborateurs permettront de mieux comprendre les évolutions de leur engagement et de leurs performances. Grâce à ces données, les managers pourront actionner les bons leviers afin de maintenir la productivité de leur équipe en présentiel ou à distance. Cette nouvelle dynamique, fondée sur la confiance mutuelle, contribuera à renforcer l'engagement et les performances des collaborateurs. Selon ADP, les salariés qui ont confiance à la fois en leurs collègues et en leur manager se sentent 7 fois plus proches de leur entreprise que les autres.

- **Les collaborateurs et la raison d'être seront au cœur de la culture d'entreprise**

Tandis que les employeurs cherchent à favoriser l'inclusion dans le cadre de la mise en place de nouveaux modes de travail, le sentiment d'appartenance devient peu à peu un élément primordial de la culture d'entreprise. ADP révèle ainsi que les salariés américains, qui se sentent étroitement liés à leur employeur, sont 75 fois plus engagés vis-à-vis de leur entreprise que ceux qui ne le sont pas.

Le sentiment d'appartenance favorisant l'engagement, les employeurs devront se concentrer davantage sur leurs collaborateurs et réfléchir à la mise en place d'objectifs plus larges visant à fédérer chacun d'entre eux. Alors que la flexibilité des salariés ne cessera d'augmenter, les employeurs pourraient prendre des initiatives en faveur de l'épanouissement sur le lieu de travail. En outre, les stratégies en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) prendront de l'ampleur, générant des avancées réelles et quantifiables.

- **Des données et une expertise fiables alimenteront la résilience**

La croissance des modes de travail à distance ou hybride soulève des difficultés en matière de logistique et de conformité, au sein d'un contexte réglementaire déjà complexe.; Selon l'étude « [Le potentiel de la paie : une enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2021](#) » d'ADP trois quart des entreprises (75 %) affirment avoir été incapables de gérer leur paie avec une efficacité totale durant la crise et plus de 70 % ne se sentent pas encore suffisamment préparées pour faire face aux futures évolutions légales à venir. Pour aller de l'avant, les dirigeants s'appuieront davantage sur des données en temps réel avec une sécurité optimale pour gérer de façon proactive les problèmes de conformité et prendre des décisions éclairées. Des données fiables seront primordiales à la fois pour rassurer les entreprises et les pousser à l'action, mais également pour d'autres questions comme le retour sur site des collaborateurs.

- **L'innovation sera un moteur de croissance**

Avec l'évolution des *business models* dans un contexte de mondialisation, les entreprises se tourneront vers la technologie pour gagner en efficacité et étendre leurs capacités en éliminant les tâches répétitives, ainsi qu'en recentrant leurs efforts sur des initiatives de croissance stratégique. ADP, qui accompagne les entreprises dans leur digitalisation, a constaté une croissance à 2 chiffres sur la dématérialisation depuis trois ans, une dématérialisation de plus de 80 % des bulletins de paie chez leurs clients ainsi qu'une demande pour l'instauration de la signature électronique qui a doublé depuis le début de la crise sanitaire. De plus, les collaborateurs utilisent de plus en plus des outils RH mis à leur disposition. Cela permet aux équipes RH de se libérer des tâches administratives chronophages et en conséquence de se concentrer davantage sur la gestion des collaborateurs. Cette numérisation profitant à la fois aux employeurs et aux salariés, ces derniers recherchent une plus grande flexibilité et une amélioration de leur expérience collaborateur.

Avec l'évolution des postes, un recrutement basé sur les compétences permettra également de renforcer l'innovation. L'enquête « [People at Work 2021 : l'étude Workforce View](#) » menée par ADP a constaté que 24 % des actifs français ont intégré un nouveau poste à la suite de l'impact de la pandémie sur le marché du travail. Chez les jeunes, ce chiffre grimpe à 34 %. Après une période d'adaptation forcée sur le plan professionnel, les salariés continueront de mettre en avant leurs compétences et chercheront des postes au sein desquels ils pourront mettre en pratique leurs points forts. Pour gagner en efficacité, les employeurs devront se concentrer sur ces points forts et offrir aux salariés l'occasion de développer de nouvelles compétences ou de les accompagner vers une évolution de carrière. Enfin, les employeurs pourront aussi compter sur des technologies de pointe, comme le *machine learning*, afin d'identifier ceux qui parmi leurs collaborateurs disposent des bonnes compétences requises en fonction de tel ou tel poste à pourvoir, ou encore pour constituer un vivier d'anciens candidats ayant déjà postulé pour d'autres postes.

« *Le monde du travail est en constante évolution, mais la crise a été un véritable accélérateur du changement* » analyse **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse**. « *D'une part, les attentes des collaborateurs évoluent parallèlement à la technologie, et participent à l'accélération de la transformation des entreprises. Au cœur de ces changements, l'utilisation des données sera cruciale pour permettre de proposer des formations adéquates aux collaborateurs, donner des clés pour le management à distance ou encore attirer et retenir les talents.*

*D'autre part, l'activité RH est en demande de ces innovations et solutions de dématérialisation afin de disposer de données pour mieux comprendre les besoins des collaborateurs et renforcer leur engagement : nous constatons cette volonté d'externalisation des processus RH de la part d'entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs en France. Cette meilleure connaissance du collaborateur permet de renforcer son sentiment d'appartenance à l'entreprise et ouvre la voie vers la performance et l'innovation.*

*Conscientes de ces nécessités, les directions des Ressources Humaines se tournent vers nous pour se garantir une meilleure conformité face aux multiples évolutions réglementaires, gérer pour elles toute cette complexité et les équiper de solutions pour analyser leurs données afin de mieux piloter leur activités et politiques RH dans un monde du travail en profonde mutation. »*

Pour en savoir plus sur les tendances RH de 2022, rendez-vous sur [adp.com/SPARK](https://adp.com/SPARK) et regardez la vidéo disponible [ici](#).

## **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)

## **Service de presse ADP**

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Clara Troestler - Tél : 06 76 49 99 11

Coline Bonnet - Tél : 01 55 74 52 00

E-mail : [adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)