

L'inclusion et l'intelligence artificielle générative : tendances RH phares de l'année 2024

ADP a identifié les principales tendances qui façonneront l'environnement du travail en 2024

Nanterre, 21 février 2024 – En 2024, le monde du travail connaîtra des changements importants, avec de nombreuses tendances RH qui se matérialisent déjà. Les évolutions concernant la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), la gestion des données et l'intelligence artificielle générative (IA), les technologies RH, la conformité et le développement des talents modifient les priorités des entreprises, des responsables RH et influencent les prises de décision des dirigeants. Pour ces derniers, rester à la pointe de ces bouleversements s'avérera crucial au sein d'un environnement professionnel en constante évolution, selon [ADP](#) (Automatic Data Processing), pionnier et leader mondial des solutions de gestion des ressources humaines.

L'inclusion joue un rôle de premier plan

Diriger en tenant compte de la DEI devient une priorité pour les décideurs, avec certaines organisations qui se focalisent tout particulièrement sur l'inclusion par rapport à la diversité et l'équité.

Les évolutions législatives, tels que l'index de l'égalité professionnelle ou le recul de l'âge de départ à la retraite soulevant la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, incitent les entreprises à revoir en profondeur leurs programmes d'inclusion, de diversité, d'équité, leurs pratiques de recrutement, ainsi que leurs plans de développement de carrière. Pour les organisations qui souhaitent placer l'inclusion au cœur de leur stratégie RH, l'initiation et la sensibilisation des collaborateurs à ce sujet deviennent alors une étape clé.

Des entreprises précurseurs en matière de diversité, équité et inclusion

De plus en plus d'entreprises adoptent une approche proactive en matière de DEI, n'attendant pas que la législation les y contraigne. Elles reconnaissent les avantages qui en découlent, notamment des niveaux accrus de productivité, d'innovation et de performance. C'est le cas concernant la transparence des rémunérations, dont une directive européenne a été adoptée en mai 2023 obligeant les employeurs à fournir à leurs collaborateurs, sur demande, des informations sur les niveaux de rémunération moyens des salariés effectuant un travail identique. Les entreprises devront également afficher la fourchette de rémunération sur leurs offres d'emploi. Cela constitue d'ailleurs une véritable attente au sein des effectifs : d'après l'étude d'ADP « [Le potentiel de la paie en 2024](#) », près de la moitié des responsables de paie interrogés au niveau monde signalent une augmentation du nombre de questions portant sur l'égalité salariale et la transparence de la paie depuis l'année dernière (46 % et 44 %, respectivement). Sans attendre de se mettre en conformité d'ici la transposition de cette directive dans le droit français, le 7 juin 2026 au plus tard, des organisations ont d'ores et déjà décidé de jouer la carte de la transparence des salaires, un véritable levier pour améliorer l'équité salariale et l'égalité femmes-hommes.

Pour les entreprises qui n'ont pas encore sauté le pas et dans l'optique de se préparer à cette réglementation, elles doivent se pencher sur leur stratégie de rémunération. Disposer de données exhaustives sur les salaires est alors primordial pour guider leurs approches et prévoir un plan pour se mettre en conformité.

La montée en puissance des technologies RH intelligentes grâce à l'IA générative

En 2024, les dirigeants peuvent s'attendre à des technologies RH plus intelligentes et faciles à utiliser. L'IA générative deviendra un moteur essentiel, optimisant les processus RH et de paie, facilitant la gestion des tâches complexes et permettant aux dirigeants de concentrer leurs efforts sur leurs effectifs et de rationaliser leurs opérations de croissance sans avoir recours à des ressources supplémentaires. Les nombreuses utilisations de l'automatisation et de la robotique permettaient déjà de réduire les contraintes de temps et certains processus chronophages ; l'IA générative pourra analyser encore plus



Always Designing
for People®

rapidement les données de paie dont disposent les entreprises pour accompagner les dirigeants à établir leurs priorités.

Les solutions de RH et de paie intègrent déjà l'IA générative et d'autres fonctionnalités avancées de l'IA. Ces outils facilitent la recherche et la sélection de candidats, l'onboarding et la formation, la gestion de la paie et des avantages sociaux, les plans de développement individuel, la gestion de la performance et de la succession, la gestion administrative du personnel, ainsi que l'engagement des collaborateurs.

L'éthique et la conformité jouent un rôle croissant dans la gestion des données et de l'IA générative

À mesure que l'IA générative gagne du terrain dans les organisations, les stratégies en matière d'éthique et de conformité deviennent cruciales. Ces stratégies devront se concentrer sur la manière dont les données seront utilisées avec l'IA générative, les personnes qui auront accès à cette technologie et sur les meilleures pratiques pour se conformer aux exigences légales et réglementaires. Les droits d'accès et les responsabilités, les types de données et le cadre éthique de l'IA devront également être pris en compte.

Les organisations doivent donc examiner attentivement les aspects éthiques et de conformité liés à la gestion des données et à l'IA générative, en se posant les deux questions suivantes :

- Comment la confidentialité et la sécurité des données sont-elles gérées, compte tenu des avancées de l'IA générative ?
- Quels sont les droits des salariés concernant l'utilisation de leurs données pour former des modèles d'IA générative ?

Le bien-être, les avantages sociaux et la reconnaissance : des piliers incontournables de l'expérience collaborateur

Les principaux fournisseurs de solutions RH ont mis au point des outils de gestion des avantages sociaux et de reconnaissance du personnel, des composants essentiels de l'expérience collaborateur. ADP a, par exemple, développé le Bilan Social Individuel (BSI) qui propose aux salariés un simulateur pour leurs avantages sociaux (prime vacances, prime garde d'enfant, compte épargne-temps, intéressement et participation), et aide l'équipe RH à structurer les processus de révision salariale et d'attribution des bonus. Pour 20 % des organisations aux Etats-Unis, les outils de gestion des avantages sociaux et de reconnaissance figurent parmi les quatre principales catégories de leurs dépenses en technologies RH pour 2024.

Parallèlement, les outils visant à améliorer le bien-être au travail, englobant la santé physique, morale et financière, deviennent aujourd'hui indispensables pour les entreprises. Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, cet élément fait partie intégrante des politiques de recrutement et de rétention des talents. Le bien-être financier, en particulier, devient fondamental alors que le pouvoir d'achat des salariés est mis à mal. Afin d'accompagner les entreprises sur ce sujet, ADP propose sur sa Marketplace un outil d'acompte sur salaire. Véritable levier pour soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs, l'acompte sur salaire est un droit, reconnu par le Code du travail, qui leur permet d'être payés pour leur travail en avance, jusqu'à 50% de leur rémunération.

Le travail à distance prend une dimension de plus en plus internationale

Les horizons des travailleurs s'élargissent avec des frontières internationales qui représentent de moins en moins un obstacle pour l'emploi, notamment pour les « nomades numériques » qui peuvent travailler à distance, quel que soit le lieu. Ainsi, un tiers des salariés français (33 % contre 48 % au niveau monde) seraient prêts à déménager à l'étranger tout en continuant à travailler pour leur employeur actuel selon l'enquête de l'ADP® Research Institute, « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) ». Plus d'un collaborateur sur 10 (12 %) déclare d'ailleurs avoir déjà sauté le pas.



Always Designing
for People®

La flexibilité des horaires et du lieu de travail s'inscrivent dans la volonté des collaborateurs de bénéficier d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Toutefois, les employeurs doivent veiller à maintenir le lien social, la cohésion et le sens du collectif au sein de leur organisation. Surtout, lorsque les salariés travaillent à distance depuis l'étranger, il y a de nombreuses conséquences fiscales et liées à la protection sociale qui rentrent en compte, par exemple sur le contrat de travail, la couverture santé et prévoyance, les différentes assurances professionnelles, les obligations déclaratives et de paiement de l'impôt... D'autres conditions logistiques ou de sécurité informatique sont également importantes, notamment l'accès sécurisé aux réseaux de l'entreprise ou la gestion du travail sur différents fuseaux horaires pour des équipes internationalisées.

Les compétences : la clé pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre

En France, si le taux de chômage est de 7,3 % (INSEE – T3 2023), les employeurs éprouvent des difficultés à pourvoir les postes. Parmi les facteurs explicatifs : l'inadéquation entre la formation des collaborateurs et les besoins des entreprises, notamment concernant les compétences en matière de nouvelles technologies. C'est par exemple un cas frappant au sein des équipes de gestion de la paie, où les compétences spécialisées en lien avec la sécurité des données, les outils d'analyses ou la gestion de la conformité sont en augmentation : deux tiers d'entre elles au niveau monde disposant désormais de ces ressources/compétences informatiques dédiées (67 %), d'après l'étude sur « [Le potentiel de la paie en 2024](#) » d'ADP.

Selon l'enquête de l'ADP Research Institute « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) », les compétences en management et en relations humaines seront les plus nécessaires pour l'avenir du travail. Les soft skills seront également très demandées. Souvent sous-estimées sur le lieu de travail, elles jouent un rôle crucial à la création de liens entre les collaborateurs et à la promotion de l'empathie. Les entreprises qui feront des soft skills l'une de leurs priorités, en les renforçant et en les développant chez leurs employés, seront celles qui prospéreront.

Le parcours professionnel traditionnel évolue

Le parcours professionnel traditionnel, qui consistait à obtenir un diplôme, entrer sur le marché du travail puis à « gravir les échelons » au sein d'une ou deux organisations, est devenu une trajectoire rare. Aujourd'hui, les carrières se déroulent différemment avec de plus en plus de travailleurs qui naviguent à travers un éventail de possibilités professionnelles, où ils peuvent choisir entre la mobilité et la stabilité. Compte tenu du coût croissant des études et du fait que les postes junior débutants ne soient pas suffisamment rémunérés pour compenser les dettes étudiantes, certains travailleurs optent pour des domaines qui n'exigent pas de diplôme ou entrent sur le marché du travail tout en poursuivant leurs études. En conséquence, les dirigeants doivent repenser la manière dont ils conçoivent la gestion des carrières afin d'aller à la rencontre des talents là où ils se trouvent.

« Les organisations doivent continuellement être au fait des dernières avancées en matière de ressources humaines, que ce soit concernant les technologies RH, la conformité, la gestion des données, l'IA générative, la diversité, l'équité et l'inclusion, et le développement des talents. C'est en embrassant ces évolutions et en les intégrant au sein de leur stratégie RH que les entreprises pourront accroître leur croissance. Leur proactivité en termes de DEI montre d'ailleurs qu'elles ont parfaitement conscience que la création d'un environnement de travail, favorisant l'épanouissement de chacun malgré ses différences, constitue un facteur clé de leur succès. » commente **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« ADP continuera d'observer les développements en matière d'éthique et de conformité de l'IA, car notre objectif reste d'équiper et de donner les bons outils aux entreprises pour piloter leur activité et permettre aux équipes RH de gagner du temps. Et si ces technologies donnent quasiment de supers pouvoirs aux DRH, en permettant d'avoir plus de visibilité et de prendre des décisions plus rapidement, elles ne peuvent pas remplacer les fondamentaux. Être RH c'est avant tout être humain et aider à manager des humains, je ne suis pas inquiet pour ce métier qui va rester profondément ancré dans le réel, dans les relations sociales, avec de nouveaux outils puissants, mais avant tout avec une part d'humanité sans laquelle personne ne peut prétendre être un super héros. » conclut-il.

L'étude d'ADP sur les tendances RH 2024 est 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

Gaëtan Heu – Tél : 06 19 48 07 72

adp@rumeurpublique.fr