

Défis RH : 4 axes de développement pour 2025

Les risques de destructions d'emplois et de plans sociaux se précisent. L'un des défis RH 2025 sera la réactivation du dialogue social sur ces sujets. A cela s'ajoutent des défis d'hier et d'aujourd'hui que doivent relever les RH des entreprises.

1. IA générative dans les RH : le grand tournant ?

EN 2023

FIN 2024

38%

des recruteurs ont déclaré se servir de l'IA

79%

La digitalisation des RH n'est **pas un effet de mode** et les entreprises qui ne sauront pas prendre ce virage se verront vite **dépassées**.

L'IA est déjà utilisée pour :

- L'analyse des candidatures en recrutement
- La personnalisation des parcours de formation
- L'analyse de données RH pour identifier les tendances et risques au sein de l'entreprise.

Avec le développement de l'IA, certaines fonctions sont amenées à fortement évoluer, voire même, à **disparaître**.

Dans le cadre de leur obligation d'assurer l'employabilité de leurs collaborateurs, les entreprises auront donc intérêt à **anticiper** ces éventuelles évolutions.

2. Vers la transparence des rémunérations

📅 Entrée en application prévue en **Juin 2026**

Directive UE du 10 mai 2023

✔ Obligation de communiquer aux candidats postulant à une offre, la rémunération prévue pour le poste ou du moins une fourchette salariale.

✔ Obligation de transparence vis-à-vis des collaborateurs en poste quant à la fixation des rémunérations et la politique de progression salariale.

✔ Pour les entreprises de 50 salariés et plus, un travail sur les grilles salariales et les critères de valorisation de la performance individuelle est encouragé.

✘ Interdiction à l'employeur de demander aux candidats l'historique de leurs salaires passés et en cours.

✘ Interdiction des clauses de secret salarial pour permettre l'efficacité du principe à travail égal, salaire égal.

3. Guerre des talents ou recrutement en interne ?

L'objectif ?

Attirer les talents pour les postes clés restera en 2025 un enjeu majeur pour les entreprises.

La solution : le Quiet Hiring

Consiste en cas de départ d'un collaborateur, à ne pas le remplacer mais à **redistribuer** les tâches en interne.

- ✔ Maîtriser la masse salariale
- ✔ Faire face au contexte économique
- ✔ Développement des compétences
- ✔ Levier de promotion
- ✘ Parfois sans rétribution ou avantages supp.

Plus de **40%** des collaborateurs se disent en **détresse psychologique** au travail.

Ce défi QVT est à relever, par la mise en place de dispositifs de **prévention** et d'**accompagnement**.

4. L'hybridation du travail, ou le juste équilibre entre présentiel et télétravail

Présentiel

- ✔ Retour au présentiel dans des entreprises comme Amazon ou Google
- ✔ Préserver le lien social et la culture d'entreprise
- ✘ Une augmentation du turnover des salariés, notamment des femmes et des plus qualifiés

Télétravail

- ✔ Peu d'entreprises sont revenues au tout présentiel
- ✔ Le retour au bureau ne produit pas les effets attendus en matière de rentabilité

Dans un temps où la **fidélisation** des talents reste un enjeu majeur pour les entreprises, la **flexibilité** ou l'**hybridation** du travail ne sont pas des défis RH à négliger. Les RH devront s'attacher à trouver un **juste équilibre** entre les attentes des salariés et candidats et la nécessité de maintenir un lien d'appartenance à l'entreprise fort.

En conclusion

En 2025, les RH devront **jongler entre fidélisation et attraction des talents**, intégration de l'IA, conformité réglementaire et gestion budgétaire, tout en accordant une attention particulière à la santé mentale des salariés, à la formation et à l'évolution du rôle du manager dans la conduite du changement.