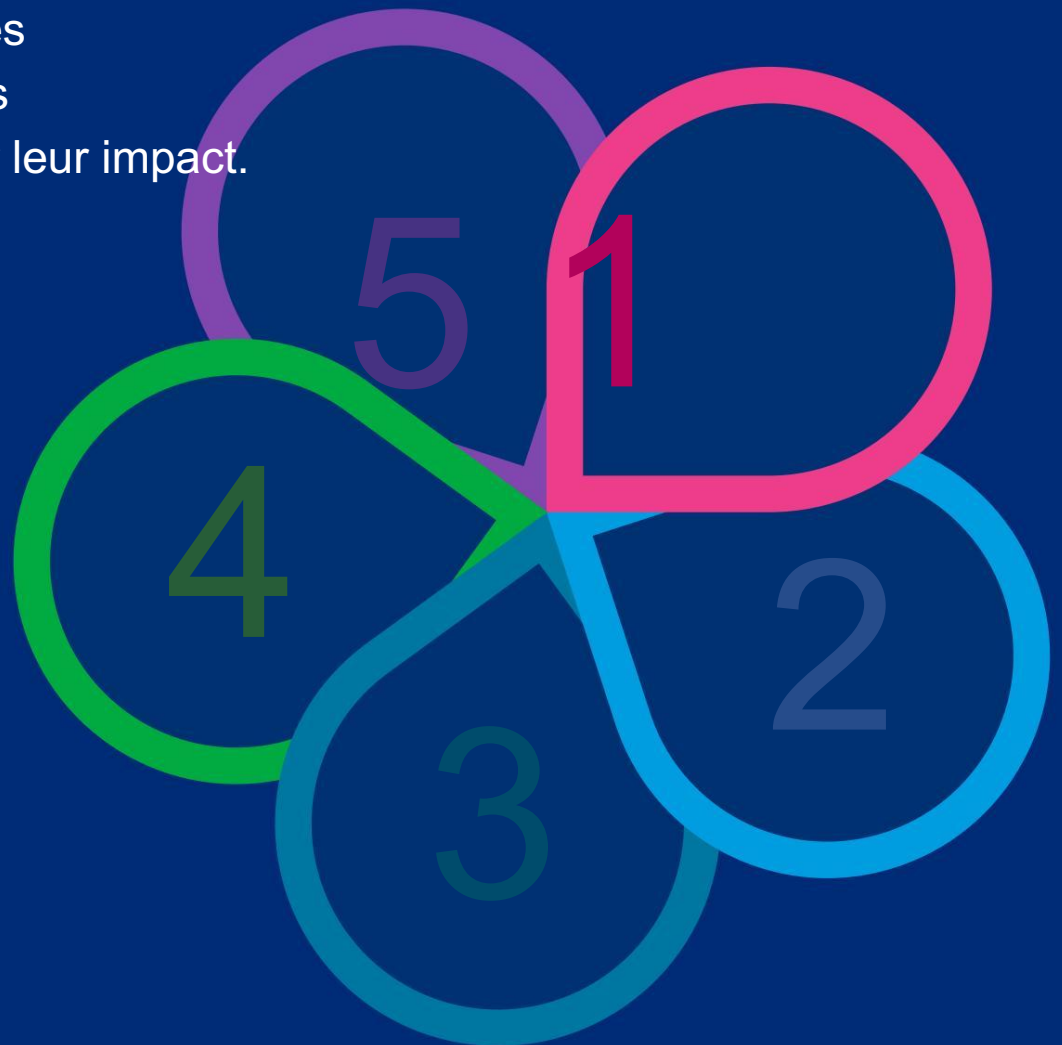




Principales priorités RH pour 2026

Qu'est-ce qui empêche les RH de dormir la nuit ?

Alors que vous préparez l'année 2026, plusieurs priorités RH essentielles méritent votre attention afin d'accompagner au mieux vos collaborateurs et votre entreprise. Voici, d'après les dernières analyses et données, les cinq principales tendances et priorités RH pour orienter vos projets et maximiser leur impact.





Simplifiez et automatisez pour maximiser l'impact

On ne peut pas parler de RH sans envisager l'IA dans le contexte actuel.

Vous avez peut-être remarqué que l'engouement pour l'IA et l'automatisation à quelque peu évolué. En 2024, de nombreuses

les organisations étaient impatientes d'expérimenter toutes sortes de nouveaux outils, mais aujourd'hui, l'approche est plus réfléchie. Il s'agit moins de se ruer sur toutes les nouvelles technologies que de simplifier d'abord les processus, puis de les automatiser de manière à apporter une réelle valeur ajoutée.

Avant de vous lancer dans l'automatisation, prenez un moment pour examiner vos processus actuels en matière de RH et de rémunération. Existe-t-il des étapes à simplifier ou des politiques à mettre à jour ? En simplifiant votre infrastructure, l'automatisation devient bien plus efficace et facile à gérer.

Par exemple, l'IA peut vous aider à repérer les politiques de prestations obsolètes ou contradictoires, ce qui facilite la tâche de

Améliorez la situation et l'expérience de vos employés. Dans des domaines comme la retraite et le bien-être financier, L'automatisation peut permettre de répondre rapidement aux questions des employés, mais il est important de trouver un équilibre entre cela et le respect des normes de conformité et de sécurité des données.

En privilégiant la simplification, vous libérez votre équipe des tâches répétitives et lui donner plus de temps pour se concentrer sur ce qui compte vraiment, comme le soutien de vos collaborateurs et la mise en place de récompenses stratégiques. programmes. Cette approche permet d'améliorer la productivité et d'offrir une expérience plus positive à tous.

2

Personnaliser les offres de récompenses totales

Votre personnel est d'une grande diversité, et une approche uniforme en matière de récompenses ne donne pas toujours satisfaction. En segmentant vos employés, vous pouvez concevoir des récompenses qui correspondent réellement aux attentes de chaque groupe.

Par exemple, les travailleurs de première ligne pourrait apprécier des récompenses financières immédiates et des avantages sociaux qui contribue à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tandis que les professionnels de bureau pourrait valoriser les possibilités de développement de carrière et les incitations à long terme.

Utilisation des données et [des commentaires des employés](#)

Cela vous permet de comprendre ce qui compte le plus verser chaque segment. Vous pouvez ensuite adapter vos budgets et vos programmes afin de vous concentrer sur ce qui aura le plus grand impact.

Cette approche ciblée vous aide à tirer le meilleur parti de vos ressources, à maintenir la motivation et l'engagement de vos collaborateurs sans dépenser excessivement pour des avantages qui n'apportent aucune valeur ajoutée.

En période de restrictions budgétaires, l'automatisation intelligente peut vous aider à répartir les récompenses avec précision : récompenser les meilleurs employés, garantir l'équité salariale et soutenir vos fonctions les plus essentiels.

En personnalisant judicieusement vos récompenses, vous créez une stratégie à la fois efficiente et efficace, qui contribue à la prospérité de vos employés et de votre entreprise.



3

Générer des résultats commerciaux grâce aux récompenses

Les programmes de récompenses sont un excellent moyen d'attirer, de fidéliser et de motiver vos collaborateurs. Mais pour être vraiment performante, votre stratégie de récompenses doit aussi être clairement alignée sur vos objectifs commerciaux et produire des résultats mesurables.



Parfois, les dirigeants d'entreprise ne considèrent pas la modernisation des pratiques salariales comme une priorité absolue, ce qui vous offre l'opportunité de les aider à comprendre la véritable valeur des récompenses. Essayez de parler leur langage en démontrant comment vos programmes de récompenses peuvent stimuler la performance.

augmenter les ventes, réduire les coûts de recrutement ou améliorer la productivité.

Prenons l'exemple des régimes de retraite.

Ce ne sont pas simplement des avantages, ce sont de outils puissants pour faciliter la transition de vos employés.

Avec de nombreux employés qui travaillent plus longtemps ou qui retarde leur départ à la retraite, vos programmes de retraite peuvent soutenir en toute confiance les départs à la retraite progressive ou anticipés, aidant ainsi votre entreprise à rester agile.

Face à la hausse des coûts de santé, il est essentiel de trouver un équilibre entre la maîtrise des dépenses et l'investissement dans le bien-être des employés. En liant ces investissements à des résultats concrets comme la réduction de l'absentéisme et l'amélioration de la productivité, on contribue à faire évoluer le débat, passant d'une simple réduction des coûts à un véritable soutien à la croissance.

En alignant vos récompenses sur des résultats commerciaux clairs, vous démontrerez comment les RH jouent un rôle clé dans la réussite, et pas seulement dans la gestion des coûts.



Mobilisez efficacement vos employés à distance

télétravail Le télétravail occupe une place importante dans le monde actuel et pose des défis uniques en matière d'engagement des employés. Les données montrent que les télétravailleurs se sentent parfois moins impliqués.

connectés, moins justement rémunérés et moins confiants quant à leur

Évolution de carrière par rapport à celle des personnes travaillant sur site.

Pour soutenir votre équipe à distance, il est important d'être attentif et proactif. Cela peut se traduire par des échanges plus fréquents, une reconnaissance virtuelle et des perspectives de carrière claires et accessibles à tous, quel que soit leur lieu de travail. Il est également essentiel de veiller à ce que la rémunération soit juste et transparente pour les postes à distance.

Étant donné que les modèles de travail les hybrides tendent à favoriser un engagement accumulé des employés, il pourrait être judicieux de trouver des moyens de combiner travail en présentiel et télétravail. Toutefois, lorsque le le télétravail est la solution la plus adaptée, il convient d'utiliser

La technologie et une conception de programme bien la pensée peut contribuer à combler le fossé.





Connectez-vous à tous les niveaux de

l'entreprise pour un succès exponentiel

La rémunération globale et les RH travaillent souvent ensemble.

chacun dans son coin, mais les meilleurs

les résultats sont obtenus lorsque les équipes se connectent et Collaborent.

Établir des partenariats solides avec les responsables informatiques, financiers et commerciaux vous aide à créer une approche plus intégré et plus efficace.

Un aspect essentiel est de disposer de données RH propres et cohérentes. De nombreuses organisations possédant d'excellentes données sur leurs clients et leurs produits, mais pas toujours sur leurs employés. Lorsque vos données sont organisées et intégrées, vous pouvez lier les récompenses aux résultats commerciaux et personnaliser les expériences de vos employés.

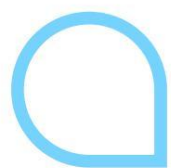
Grâce à cette base, la technologie et les gestionnaires peuvent aider les employés à tirer le meilleur parti de leurs avantages sociaux. comme leur rappeler de déposer leurs demandes d'indemnisation ou d'augmenter leurs cotisations à leur régime 401(k) au bon moment. Ce type de soutien personnalisé fait toute la différence.

différence en matière d'engagement et de satisfaction.

Vous constaterez également que les jeunes employés, comme la génération Z, s'attendent à cette expérience fluide et connectée. En vous adaptant à leurs besoins et en leur proposant des récompenses pertinentes et faciles à utiliser, vous contribuez à maintenir l'engagement et la motivation de vos jeunes employés.

En travaillant ensemble au sein de l'entreprise, vous créez une expérience de rémunération globale qui soutient efficacement vos employés et votre organisation.

N'oubliez pas que l'engagement ne se résume pas pas à des avantages ; il s'agit d'aider vos collaborateurs à se sentir connectés, valorisés et soutenus dans leur développement. Écoutez vos employés à distance et adaptez vos récompenses et votre communication à leurs besoins vous permettra de :
aller loin.



Perspectives pour 2026

En vous concentrant sur les cinq domaines mentionnés ci-dessus, vous pouvez bâtir une fonction RH plus forte, plus connectée et plus performante.

En adoptant ces priorités, vous vous positionnez, ainsi que votre équipe RH, comme de véritables partenaires stratégiques, pleinement engagés dans la croissance et la réussite de votre organisation. L'avenir du travail est prometteur et, forts d'une vision claire des priorités essentiels, vous êtes prêts à montrer la voie.

Comment ces priorités s'alignent-elles sur votre plan pour 2026 ? Mercer est là pour vous aider à identifier les priorités en matière de ressources humaines qui contribueront à la réussite de votre entreprise. Appelez-nous au 855 286 5302 ou envoyez un courriel à Surveys@mercer.com.
