

A photograph of two people in an office environment. On the left, a woman with brown hair tied back, wearing a green button-down shirt and dark trousers, is smiling and holding a blue mug. On the right, a man with a beard and dreadlocks, wearing a maroon sweater over a white collared shirt, is laughing with his hands on his chest. The background shows office desks, computer monitors, and a desk lamp. A large diagonal white shape is overlaid on the left side of the image, containing the UKG logo and text.

UKGTM

Créer et rester un lieu où il fait bon travailler

Les avantages insoupçonnés
et sous-exploités d'une culture
d'entreprise saine sur les
résultats commerciaux

Avant-propos

Chers lecteurs,

Je suis ravi de vous présenter ce guide stratégique « Créer et rester un lieu où il fait bon travailler ». Fort de plus de dix-neuf ans d'expérience dans le secteur des technologies de gestion du capital humain (HCM), je sais combien une culture positive peut changer la donne en matière de business. Bien que la culture d'entreprise et les résultats commerciaux soient considérés comme complémentaires, de nombreuses organisations les traitent de manière distincte. Cette approche cloisonnée réduit le pouvoir transformateur de ces deux facettes de la vie des entreprises.

Un lien établi entre la culture et les performances globales

En dévoilant le lien intrinsèque entre la culture d'une entreprise et ses performances globales, ce guide fait office de véritable boussole. Il aide les responsables opérationnels et des ressources humaines à comprendre comment, à l'aide des technologies appropriées, leur collaboration peut favoriser l'instauration d'une culture positive et améliorer les performances de l'entreprise. En coordonnant nos efforts, nous pouvons avancer à grands pas et obtenir d'excellents résultats.

Élaborer une analyse de rentabilité en faveur de la culture d'entreprise

Les tables de ping-pong et les collations gratuites ne suffisent pas à créer un lieu où il fait bon travailler. Ce dernier doit offrir un environnement où chacun se sent valorisé, écouté et inclus. Le chemin pour atteindre cet objectif peut varier selon l'organisation, mais la destination reste la même. Découvrez dans les chapitres qui vont suivre comment la technologie permet de corréler la culture avec les résultats. Vous pourrez ainsi élaborer un business case solide en faveur de la culture d'entreprise.

Ce guide vous donne également l'occasion de réfléchir à l'impact que vous pouvez avoir. Ensemble, nous pouvons créer un lieu où il fait bon travailler favorisant à la fois l'épanouissement et l'excellence.

Cordialement,

Neil Pickering

Sr Manager de l'innovation RH chez UKG



Table des matières

Introduction _____	3
Pourquoi la culture est essentielle _____	7
Comment la culture stimule les performances commerciales _____	8
Les leviers d'une culture d'entreprise positive ____	13
UKG People Operations Solution Framework ____	16
Regarder vers l'avant _____	16



Introduction

Quelles sont les corrélations entre la culture d'une entreprise et ses résultats commerciaux ? Quels peuvent être les avantages liés à la création et au maintien d'une culture saine ? Sans surprise, l'augmentation de la productivité et la fidélisation des collaborateurs font partie de la réponse. Enfin, comment la vision People Operations permet aux organisations de créer et de maintenir une telle culture ?

Avant de vous indiquer la marche à suivre, revenons brièvement sur l'objectif visé et précisons pourquoi il mérite d'être poursuivi.

Comment faire de votre entreprise une « great place to work » ?

Pour que votre entreprise devienne et reste un lieu où fait bon travailler, il est essentiel de créer sur la durée une culture saine et positive dans laquelle les collaborateurs se sentent valorisés, écoutés et inclus. Cela est beaucoup plus facile à dire qu'à faire, car les méthodes pour y parvenir diffèrent d'une organisation à l'autre. Il en va de même pour les mesures nécessaires au maintien d'une telle culture. Cela peut paraître intimidant, mais comme nous le verrons, il s'agit avant tout de mettre l'humain au premier plan. Le principe de base est le suivant : « Lorsque vos collaborateurs s'épanouissent, votre entreprise prospère ».

Il y a plusieurs étapes que vous pouvez suivre pour commencer du bon pied. Et, comme vous le verrez, les technologies vous aideront à bien négocier le changement, à vous préparer pour la croissance future et à réaliser vos ambitions.

Avant de décrire en détail les différents éléments qui caractérisent une culture saine, nous allons vous présenter une vue d'ensemble afin que vous puissiez comprendre pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, l'instauration d'une telle culture s'impose. Vous découvrirez quel état d'esprit adopter pour instaurer une culture qui fera de votre organisation une « great place to work », à savoir une entreprise que les gens souhaiteront rejoindre, dans laquelle ils se sentiront bien et qu'ils ne voudront pas quitter de sitôt.

À ce stade, la meilleure question à se poser est probablement la suivante : Recommanderiez-vous votre entreprise à vos amis ?

Tâchez ensuite de répondre du point de vue d'un candidat potentiel.

Pourquoi est-il urgent de commencer dès maintenant à créer un lieu où fait bon travailler ?

Les défis qui redéfinissent actuellement nos façons de travailler sont aussi nombreux qu'impactants. Les problèmes géopolitiques, comme les conflits, ont des répercussions directes sur les composantes clés de nos

Les défis qui redéfinissent actuellement nos façons de travailler



sont aussi nombreux qu'impactants. Les problèmes géopolitiques, comme les conflits, ont des répercussions directes sur les composantes clés de nos infrastructures commerciales et sociales. La hausse des prix des carburants n'est qu'un exemple parmi d'autres affectant la croissance des entreprises. Outre la hausse des coûts de l'énergie et des matières premières, une crise du coût de la vie incite les collaborateurs à réclamer des salaires plus élevés.

Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement sont plus fréquentes et impactent les activités plus durement qu'auparavant. Les entreprises doivent donc être plus réactives pour faire face aux menaces et saisir les opportunités, et pour cela, les collaborateurs doivent se montrer tout aussi flexibles.

N'oublions pas également que les effets de la pandémie n'ont pas disparu. Les habitudes d'achat des consommateurs et les exigences professionnelles des collaborateurs montrent qu'un retour complet aux habitudes d'avant la pandémie n'est pas pour demain. Ces « séquelles » impactent notre façon de travailler et la manière dont les entreprises doivent ajuster leurs plannings et leurs politiques afin d'être en mesure de s'adapter aux changements et continuer à satisfaire la demande des clients.

De plus, notre perception commune du travail a fortement changé et continuera d'évoluer. Examinons certaines évolutions parmi les plus notables.

Talent, vous avez dit talent ?

Attirer les talents est l'une des problématiques les plus urgentes auxquelles les entreprises du monde entier font face actuellement. De nombreux dirigeants d'entreprises du Fortune 500 la qualifient même de « menace la plus sérieuse pour le potentiel de croissance ». Et ce n'est pas tout : un grand nombre de professionnels sont déjà partis à la retraite et beaucoup d'autres suivront, réduisant ainsi d'autant plus le bassin de collaborateurs potentiels. C'est pourquoi il est important que les entreprises conservent leurs salariés actuels tout en attirant et fidélisant de nouveaux talents.



D'ici 2030, plus de 85 millions de postes pourraient rester vacants faute de personnel qualifié¹.

Korn Ferry



1. Talent Crunch: „Future of Work“, Korn Ferry



Vivre pour travailler ou travailler pour vivre ?

Dans le même temps, l'attitude vis-à-vis du travail et des tâches évolue. Alors que les membres des générations précédentes ont construit leur vie et leur image sociale autour de leur emploi et de leur carrière, de nombreux collaborateurs issus des générations actuelles et futures voient le travail davantage comme « un passage obligé pour gagner sa vie et acquérir de l'expérience ».

Un travail durable repose sur une activité pérenne

Pour asseoir l'avenir de votre organisation, il est essentiel d'instaurer une culture saine. Une entreprise dans laquelle les collaborateurs se sentent appréciés, valorisés et soutenus sera toujours plus agile et résiliente qu'une organisation où les salariés se contentent de pointer au travail sans vraiment se sentir impliqués.

Cependant, étant donné que la qualité de la culture d'entreprise et ses effets positifs sur la réussite d'une organisation sont difficiles à appréhender, ces aspects sont souvent relégués au second plan, voire tout simplement ignorés au profit de politiques et de mesures plus « concrètes ».

Et maintenant ?

Un lieu où il fait bon travailler repose avant tout sur une culture saine. Le changement y représente toujours un défi, mais il ne constitue plus une menace. Les employeurs et leurs collaborateurs travaillent ensemble pour apprendre, s'adapter et devenir toujours plus forts. Ils partagent les mêmes valeurs et concentrent leurs efforts autour d'objectifs communs. Les entreprises proposant une telle culture sont flexibles et résilientes. Dans les prochains chapitres, nous analyserons la corrélation entre les caractéristiques culturelles et les résultats commerciaux. Nous examinerons ensuite chacune de ces caractéristiques et vous indiquerons comment optimiser votre culture d'entreprise.



Pourquoi la culture est essentielle

Ce chapitre décrit les effets d'une culture saine. Une grande partie de ces effets peuvent être quantifiés. L'indice de confiance établi par Great Place To Work est un excellent indicateur. Cette enquête permet de savoir comment les collaborateurs perçoivent l'impact de leur activité et s'ils sont fiers du travail de leur équipe et de l'entreprise dans son ensemble. L'indice de confiance montre qu'en obtenant de meilleurs résultats à l'enquête, la performance commerciale s'améliorera en conséquence. Avant d'approfondir ce sujet, il reste encore quelques évolutions sous-jacentes à aborder afin de mieux comprendre l'importance d'une culture saine plaçant la confiance au premier plan.

Évolution de la relation entre l'employeur et ses collaborateurs

Auparavant, on considérait le travail comme une transaction entre un vendeur et un acheteur de main-d'œuvre, soit respectivement le collaborateur et l'employeur. Il convient dorénavant de le considérer comme une relation entre les deux parties. Dans une relation saine et équilibrée, les partenaires bénéficient l'un de l'autre et se montrent investis.

En percevant la culture comme une relation, chaque partie est plus à même de voir les choses du point de vue de l'autre. Et n'oubliez pas qu'aujourd'hui, les travailleurs ont le choix entre de nombreux employeurs.

Être une organisation socialement responsable

Les membres des générations actuelles et futures souhaitent que les entreprises apportent une contribution positive à la société, ou du moins, qu'elles n'aient pas d'impact négatif. Les objectifs d'une entreprise sont, pour eux, révélateurs de sa culture. Ils souhaitent que ces objectifs soient en adéquation avec leurs propres valeurs et leur vision du monde. Ignorer les enjeux sociétaux ou environnementaux, voire y contribuer de manière négative, est très mal perçu par un grand nombre de candidats actuels et futurs.



Les entreprises qui ne respectent pas les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) auront de plus en plus de difficultés à attirer du personnel qualifié. Bien que de nombreuses études montrent que les organisations vertueuses en matière d'ESG obtiennent de meilleurs résultats sur le marché, certaines d'entre elles sont revenues sur les initiatives ESG ces dernières années, au grand dam de leurs collaborateurs. La directive européenne sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD) oblige désormais les organisations à démontrer leur conformité aux critères ESG, et notamment le traitement « social » de leurs collaborateurs.

Comment la culture stimule les performances commerciales

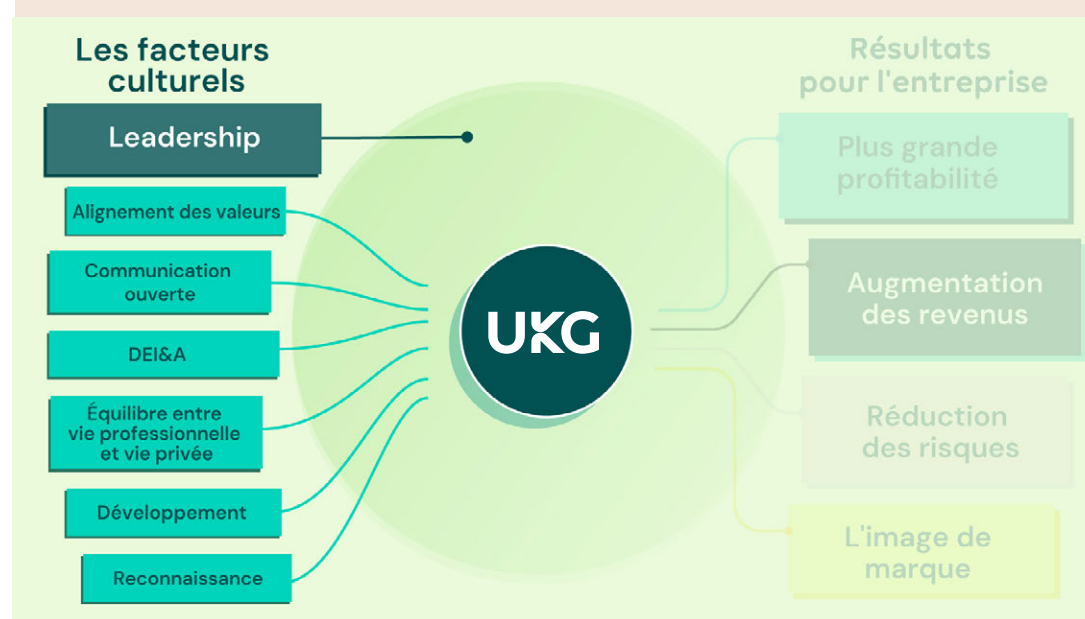
Et comment les technologies vous aident à obtenir des résultats

Les enseignements que nous avons tirés en aidant de nombreuses entreprises à créer au fil des décennies des lieux où il fait bon travailler, nous montrent qu'une culture a des effets notables, voire exceptionnels, sur les principaux indicateurs professionnels que sont la rentabilité, le chiffre d'affaires, la conformité et la marque.

La MindMap (carte mentale) ci-dessous permet de se faire une idée claire des facteurs favorisant la culture d'entreprise et les résultats commerciaux.

Dans les sections ci-dessous, nous allons examiner les liens qui existent entre les résultats commerciaux, la culture et la vision People Operations.

Une hausse de la productivité et une baisse des coûts sont nécessaires pour réaliser plus de profits. Pour ce faire, il existe des moyens plus efficaces que de demander à vos collaborateurs de travailler plus vite et plus longtemps, comme par exemple leur fournir des solutions qui leur facilitent la vie et favorisent leur épanouissement. Examinons en détail les avantages commerciaux.



Augmenter la productivité

Meilleure utilisation des ressources (humaines)

Pour optimiser la productivité, les organisations doivent déployer les bonnes personnes aux bons endroits et au bon moment, en prenant en considération la demande des clients et les préférences des collaborateurs. Lorsque la demande des clients fluctue, une main-d'œuvre flexible, capable de remplir différents rôles, de travailler sur différents sites et à différents horaires, apportera une valeur significative aux entreprises. Cependant, une telle flexibilité ne profite pas uniquement aux employeurs. Former le personnel pour qu'il puisse assumer différents rôles et lui offrir une plus grande flexibilité présentent également des avantages en termes de culture d'entreprise. Les collaborateurs acquièrent de nouvelles compétences et améliorent ainsi leurs perspectives de carrière. Une plus grande flexibilité est également synonyme de meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Lorsque les besoins des collaborateurs sont pris en compte au moment d'établir les horaires de travail, chacun d'entre eux se sent écouté. En exploitant davantage les compétences au sein de l'entreprise, le personnel se sent également valorisé. Tout cela démontre que les avantages en termes de culture d'entreprise peuvent être directement liés à une stratégie visant à améliorer les résultats commerciaux, comme la productivité dans ce cas précis.

Des processus plus efficaces

Les collaborateurs réalisant un trop grand nombre de tâches manuelles risquent rapidement de se désengager, car ils auront le sentiment de gaspiller leur temps et leurs efforts. Reprenons l'exemple précédent de la planification du personnel. Un manager qui passe des heures, voire des jours, à établir des horaires de travail à l'aide d'outils manuels, tels qu'un tableur, au lieu de passer du temps sur le terrain auprès des clients et de ses collègues, se sentira naturellement frustré. Remplacer les tâches manuelles par des processus automatiques permet non seulement au personnel d'utiliser ses compétences de manière plus efficace, mais également d'exécuter les processus avec davantage de rapidité et de précision. Il s'agit là d'un autre exemple de la manière dont la technologie peut contribuer à améliorer les résultats ainsi qu'à instaurer une culture d'entreprise positive.

Contrôler les coûts

Rotation du personnel

Le recrutement a un impact significatif sur les résultats d'une entreprise. Selon le poste, le coût d'un nouveau salarié peut atteindre 25 % du salaire annuel brut de ce dernier, sans prendre en compte les frais de formation et l'impact sur la productivité, la dynamique d'équipe et le moral des collaborateurs. Créer une culture avant tout axée sur la rétention des employés s'avèrera payant, tant sur le plan financier qu'en termes de culture d'entreprise. Recourir à la technologie et aux données pour créer un lieu de travail formidable permettra de constituer une équipe stable, compétente et engagée et contribuera ainsi à réduire les coûts, à accroître la productivité et à améliorer le service client.

Gestion des absences

Les absences imprévues s'avèrent néfastes pour la performance des organisations et la culture d'entreprise. Les horaires doivent être modifiés, il faut trouver des remplaçants et prévoir le surcoût occasionné par le recrutement de travailleurs temporaires, le recours aux heures



supplémentaires et l'épuisement (potentiel) du personnel. Les absences créent un effet domino, car les collaborateurs toujours en poste se retrouvent stressés et surmenés. L'absentéisme a également un impact sur la productivité ainsi que le service client, et nuit à la rentabilité tout comme au chiffre d'affaires. L'instauration d'une culture saine peut contribuer à prévenir ces problèmes. Lorsque les collaborateurs se sentent écoutés et que la direction est à même d'identifier les causes d'une absence, des mesures peuvent être prises afin de résoudre les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.

De nouveaux produits et services

La culture joue un rôle important, car vous ne pourrez pas atteindre ces objectifs sans vos collaborateurs, et comme nous le savons, un personnel épanoui fournit toujours de meilleurs services. Lorsque ce dernier se sent motivé et engagé, il est disposé à faire un effort supplémentaire pour offrir un excellent service. Une culture qui promeut la diversité et l'inclusion est également bénéfique pour les entreprises. Si votre main-d'œuvre est à l'image de l'ensemble de la société, vous pourrez accroître votre potentiel commercial en proposant des produits et services innovants et bénéfiques pour le marché au sens large.

Qualité du service et conformité

La fidélité des clients existants repose sur un service et une assistance d'exception. Comme nous l'avons vu précédemment, les collaborateurs qui se sentent désengagés ou surmenés sont moins productifs, ce qui signifie que les délais de livraison risquent de ne pas être tenus. Ils seront moins soucieux de la qualité du service et davantage sujets aux absences imprévues qui affectent la productivité et la qualité. En instaurant une culture d'entreprise dans laquelle vos collaborateurs ont plaisir à travailler, vos clients pourront s'attendre à des produits et services de haute qualité et deviendront dès lors plus fidèles.

Une conformité irréprochable

La conformité est non négociable. Ne pas se conformer aux règles du travail, de reporting et de conformité des données peut ruiner les finances et la réputation d'une organisation du jour au lendemain. À tout le moins, cela entraînera des effets indésirables à long terme.

Un manque de diligence en matière de conformité affectera également l'expérience des collaborateurs, qui auront moins confiance en leur entreprise. Il en va de même pour les clients, qui se tourneront rapidement vers la concurrence s'ils estiment que leurs données et leur réputation sont compromises. Il est donc essentiel de bâtir une culture de la conformité dans l'ensemble de l'organisation. Cela est indispensable pour accroître la performance de l'entreprise, améliorer la rétention des collaborateurs et renforcer la fidélisation des clients.





Conformité juridique et contractuelle

Le respect des contrats de travail et de la législation du travail est essentiel, tant pour les performances commerciales que pour la culture d'entreprise. Ces cadres juridiques garantissent une certaine transparence, protègent les entreprises et les salariés et fixent les règles pour la résolution des litiges. En déterminant les attentes en termes de performance et de rémunération, ils font office de contrat entre l'employé et l'employeur et contribuent ainsi à améliorer les résultats commerciaux. En privilégiant la santé et le bien-être des collaborateurs, ils contribuent également à instaurer une culture d'entreprise positive. Il est essentiel de respecter ces contrats, mais sans les bons outils et technologies, cela peut demander beaucoup de temps et d'efforts aux managers et aux équipes RH.

Conformité des données et des rapports

Les organisations sont aujourd'hui soumises à toujours plus de réglementations et de directives en matière de reporting. Le RGPD (Règlement général sur la protection des données) est la norme en matière de protection des données dans l'Union européenne. La nouvelle directive européenne sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD) exige, entre autres, que les organisations publient des informations détaillées sur leur main-d'œuvre. En se soumettant à ces réglementations, les entreprises s'engagent à protéger les droits de leurs collaborateurs, à respecter leur vie privée et à améliorer les pratiques de travail. Cela permet de renforcer la confiance des clients, des collaborateurs et des partenaires.

Amélioration de la santé et de la sécurité

Une culture solide permet d'établir un lien fort entre vos collaborateurs et vos objectifs organisationnels. Une culture qui prévient l'épuisement du personnel et favorise le bien-être ainsi que l'engagement créera un environnement plus s. Une culture saine signifie également moins d'absences, ce qui se traduit par un contre des cos optimisé, une productivité accrue et un service client amélioré.

Prévention des griefs

Les griefs naissent souvent de conflits ou de désaccords entre les employés et les organisations concernant les conditions d'emploi. En plus d'être coeux pour les organisations, ils génèrent une insatisfaction ou un sentiment d'injustice parmi les collaborateurs et se traduisent souvent par un désengagement et de mauvaises performances. Créer une culture positive axée sur la confiance et la communication ouverte dans laquelle les collaborateurs peuvent exprimer librement leur opinion peut contribuer à réduire le risque de griefs.

Construire une marque plus forte

Les clients et les collaborateurs potentiels ne jugent pas une entreprise uniquement en fonction de ses produits ou services. Ils la jugent également en fonction de ses politiques environnementales, du traitement qu'elle réserve à ses salariés ainsi que de sa gouvernance. Toutes ces informations sont facilement accessibles sur Internet. Une culture saine est aujourd'hui essentielle pour obtenir de solides performances commerciales.

Sentiment des collaborateurs et recrutement

Le fait de faire partie de quelque chose de plus grand que soi et de contribuer collectivement à un objectif ou à un but commun donne une motivation unique. Le bonheur est contagieux. En instaurant une culture d'entreprise positive, les nouveaux venus se sentiront rapidement acceptés et responsabilisés, car ils constateront que tout ce qui leur a été promis lors du recrutement est vrai.



Sentiment des clients

Lorsque vos représentants commerciaux et prestataires croient en ce qu'ils font et éprouvent du plaisir dans leur travail, chaque interaction qu'ils auront avec vos clients actuels et potentiels renforcera l'image de votre marque. Ces expériences et avis positifs auront ainsi plus de valeur que mille annonces publicitaires.

Les leviers d'une culture d'entreprise positive

Comme nous l'avons vu précédemment, l'instauration d'une culture d'entreprise positive est cruciale pour obtenir d'excellents résultats commerciaux. Une culture d'entreprise positive est rendue possible par un leadership fort qui inspire confiance, fait preuve de transparence, se comporte de façon éthique, donne des directives et favorise l'autonomie des collaborateurs. La direction est chargée d'approuver et de promouvoir les leviers culturels suivants, qui sont essentiels à la création d'un lieu de travail formidable pour tous..

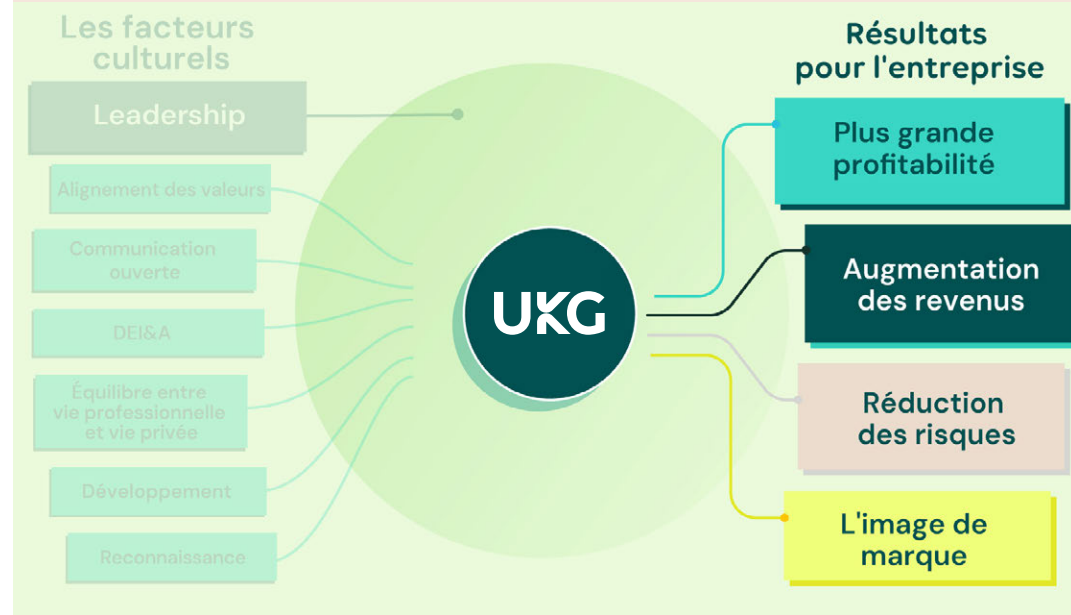
La MindMap (carte mentale) ci-dessous dévoile les principaux facteurs d'une culture d'entreprise positive.

Des principes valables pour tous

Les politiques doivent être équitables, bien documentées, constamment accessibles et en adéquation avec les évolutions de notre temps. Une telle approche permet de renforcer et de maintenir l'équité et l'égalité au sein de l'organisation.

Communication ouverte

La communication n'est pas à sens unique. Une culture positive repose sur les retours et commentaires des collaborateurs. Des échanges réguliers, formels et informels, entre les managers et les collaborateurs s'avèrent essentiels. Les entretiens individuels offrent aux collaborateurs la possibilité de discuter de problèmes qui ne sont pas abordés lors des enquêtes annuelles ou semestrielles sur l'expérience utilisateur (UX) en matière de RH. Ils permettent aux collaborateurs d'aborder des sujets plus personnels qui ont un impact direct ou indirect sur leur travail.



Diversité, équité, inclusion et appartenance

Au cours des dernières décennies, et en particulier ces dernières années, nos sociétés ont connu des changements rapides et profonds. Il ne s'agit pas d'une tendance, mais plutt d'un véritable mouvement. Les entreprises dont la culture reste tournée vers le passé auront du mal à attirer des candidats ainsi qu'à retenir leurs collaborateurs.

Pour créer une culture qui promeut la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, les entreprises doivent mettre en place des politiques, des objectifs ainsi que des mesures favorisant activement l'inclusivité, la représentation équitable, l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité des droits.

Équilibre travail-vie personnelle

Les études montrent que notre vie professionnelle et notre vie privée sont de plus en plus entremêlées, en particulier pour les personnes travaillant dans ou avec la technologie. Lorsque le travail devient trop exigeant, les employés n'ont pas la possibilité de se « ressourcer ». Cela pourrait les amener à se sentir désengagés et, au final, les décider à quitter l'entreprise ou à prendre de longs congés.

La première étape pour aider les collaborateurs à trouver leur propre équilibre est de leur donner le contre. Impliquez-les dans les processus de planification. Donnez-leur la possibilité de choisir leurs horaires ou d'échanger des shifts avec d'autres collègues qualifiés. Nous vous donnerons quelques exemples de domaines dans lesquels vous pouvez faire la différence pour vos collaborateurs et votre entreprise.

Flexibilité et planification équitable

La flexibilité est une voie à double sens. Proposer des horaires, des lieux et des postes flexibles peut contribuer à maintenir l'intérêt des collaborateurs pour leur travail tout en leur donnant davantage de contre sur leur équilibre vie privée-vie professionnelle. Ils seront dès lors mieux à même de répondre à vos demandes d'assistance.

Avantages sociaux

Les programmes d'avantages sociaux, notamment les initiatives de bien-être, sont essentiels au succès de l'entreprise et à l'obtention de performances positives. Les programmes de bien-être sont conçus pour promouvoir des modes de vie sains, réduisant ainsi l'absentéisme et les coûts de santé. Ces avantages se traduisent par des collaborateurs plus engagés et productifs.

Développement des collaborateurs

Il s'agit là de l'un des aspects auxquels les candidats prêtent attention au moment de postuler, car ils souhaitent désormais se développer à la fois au niveau professionnel et personnel. Aujourd'hui plus que



jamais, l'un ne va pas sans l'autre. Le taux de rotation du personnel a augmenté, car les collaborateurs souhaitent acquérir de l'expérience et progresser plus rapidement dans leur carrière.

Proposer des parcours de carrière et de développement clairs peut sembler futile si vous partez du principe que les salariés finiront de toute façon par partir. Mais dans les faits, les collaborateurs bénéficiant de nombreuses opportunités d'avancement au sein d'une entreprise restent plus longtemps, conservant ainsi la précieuse expérience acquise dans l'organisation. Vous pouvez accroître la rétention des employés en offrant des avantages tels qu'une plus grande flexibilité dans le parcours de carrière, des opportunités de formation et de perfectionnement supplémentaires, un partage du travail et des possibilités de collaboration, ainsi qu'en améliorant l'accompagnement et le retour sur les performances.



Des salaires et des primes justes et équitables

Les collaborateurs partageant les mêmes compétences, les mêmes aptitudes et la même expérience doivent recevoir la même rémunération, quels que soient leur sexe et leurs particularités individuelles. Dans quasiment toutes les régions du monde, discuter les salaires est une pratique parfaitement légale. C'est ainsi que les salariés peuvent savoir s'ils sont rémunérés à la hauteur de leur travail. Il en va de même pour les primes : elles doivent être perçues comme accessibles par les personnes susceptibles de les recevoir.

Donnez à vos collaborateurs une vision claire de l'évolution possible des opportunités de primes et de salaire en déterminant et en indiquant comment les salaires peuvent être revus à la hausse en fonction des performances ainsi qu'en définissant des moments dans l'année lors desquels les progrès réalisés et les éventuelles augmentations peuvent être discutés. Faites régulièrement le point avec les collaborateurs et aidez-les à suivre leurs progrès grâce à des rapports facilement accessibles ou, mieux encore, des tableaux de bord. Plus la communication sur les salaires et les primes est transparente, plus les salariés concernés se montreront motivés pour atteindre les objectifs visés.

Reconnaisances et promotions

Rien n'est plus frustrant pour les collaborateurs que d'avoir l'impression d'atteindre ou de dépasser leurs objectifs sans jamais obtenir de confirmation ou de reconnaissance en retour. Pour autant, il n'est pas nécessaire de les complimenter systématiquement : le simple fait de reconnaître leurs performances et leurs réalisations les aidera à se sentir écoutés et pris en considération. Cela suffit généralement pour booster leur motivation et leurs performances.

Travailler plus efficacement en se perfectionnant et en développant ses compétences doit pouvoir donner droit à une promotion. Comme pour tous les autres aspects liés à la reconnaissance, les conditions d'avancement doivent être clairement communiquées et les collaborateurs doivent pouvoir facilement s'y référer.

En s'appuyant sur la technologie People Operations appropriée, les entreprises ont les cartes en main pour développer une culture forte tout en améliorant leurs performances commerciales.



UKG People Operations Solution Framework

Comprendre le rôle de la technologie

Comme nous l'avons vu, il existe une myriade de technologies de gestion des ressources humaines et de nombreuses façons dont ces solutions peuvent contribuer à améliorer la culture d'entreprise et les résultats commerciaux. Pour identifier plus facilement les technologies qui s'avéreront les plus avantageuses pour votre entreprise, UKG innove avec le People Operations Solution Framework.

Ce cadre vise à aider les équipes RH et les responsables opérationnels à comprendre l'utilité de chaque composante de la solution People Operations, et ses technologies connexes, afin de vous aider à transformer la culture et les résultats commerciaux de votre entreprise. Ce « tableau global » permet de comprendre la nature interconnectée de la technologie en illustrant le cycle de création, de gestion et d'optimisation de votre main-d'œuvre. Il vous aidera également à élaborer une analyse de rentabilisation plus solide en faveur de l'investissement technologique ainsi qu'à générer un meilleur retour sur investissement.

Regarder vers l'avant

Pour relever efficacement les défis auxquels le monde et les entreprises sont désormais confrontés, les organisations doivent devenir des lieux de travail centrés sur l'humain. Les équipes RH et les responsables opérationnels devront collaborer étroitement afin de créer une culture favorisant la satisfaction des collaborateurs, le contentement des clients et la confiance des actionnaires. Nous espérons que ce guide stratégique vous sera utile tout au long du processus de transformation de la culture de votre entreprise.

Échangez, trouvez l'inspiration et restez informé(e)

Ressources complémentaires

Vous trouverez de nombreuses ressources complémentaires en visitant le [site web de UKG](#) et en consultant notre page web [UKG People Operations](#).

Événements

UKG organise régulièrement des événements et des webinaires informant sur les dernières actualités liées aux ressources humaines et à la technologie RH. Consultez notre page [Événements UKG](#) pour tout savoir sur nos événements et comment y accéder. Nous avons hâte de vous rencontrer, que ce soit en personne ou virtuellement.

Blogs

Consultez notre page [Le Blog UKG](#) dans laquelle nous publions régulièrement des articles, des conseils, des études, des tendances, les dernières actualités ainsi que tout autre contenu susceptible d'être utile aux équipes RH et aux dirigeants d'entreprise.

Réseaux sociaux

N'hésitez pas à nous suivre et à nous rejoindre sur notre page [LinkedIn](#), l'occasion d'en apprendre davantage sur la société UKG et nos collaborateurs.

Coordonnées

Pour en savoir plus sur UKG et échanger avec notre équipe, rendez-vous sur ukg.fr.

À propos de UKG

UKG est la plateforme de solutions de RH, de gestion des effectifs et de planification qui transforme la compréhension des équipes en levier de performance. Grâce à la plus vaste base de données sur le monde du travail, UKG révèle des manières inédites – et inégalées – de renforcer la confiance, la productivité et la valorisation des talents. C'est cette expertise, associée à une IA au service des personnes, qui permet à notre clientèle de se démarquer. Car les entreprises qui excellent savent que leur avantage concurrentiel réside avant tout dans leur capital humain.



RH, paie et gestion des effectifs

© 2025 UKG Inc. Tous droits réservés. Pour obtenir une liste complète des marques déposées de UKG, rendez-vous sur ukg.fr/marques-deposees. Toutes les autres marques déposées, le cas échéant, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Toutes les spécifications sont sujettes à modification. INTO21-FRv1