

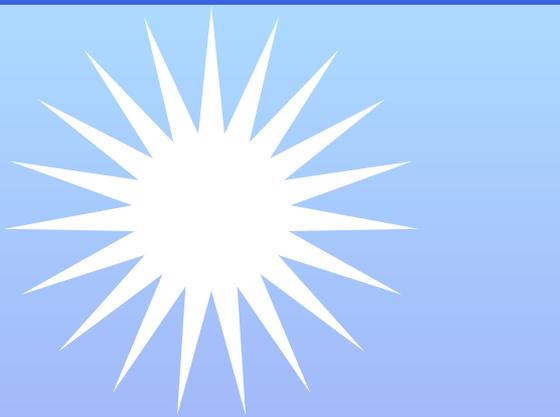


Guide RH

Les 5 pratiques à intégrer dans sa stratégie RH en 2025

Tendances, conseils, articles...





Edito

Le secteur des ressources humaines traverse une transformation majeure, accélérée par la digitalisation, les attentes renouvelées des employés et un marché en constante mutation. L'essor des modèles hybrides, renforcé par la pandémie et l'arrivée de la Génération Z, incite les entreprises à adopter des pratiques plus agiles, inclusives et responsables. Le bien-être des collaborateurs, l'équilibre entre vie personnelle et activité professionnelle, ainsi que le développement des compétences occupent désormais une place centrale dans les priorités des RH.

À l'horizon 2025, ces professionnels jouent un rôle déterminant dans l'évolution des organisations pour relever les nouveaux défis.

Dans ce guide, nous avons identifié 5 tendances incontournables à intégrer dans vos stratégies. Vous y trouverez des analyses, des conseils pratiques et des perspectives pour les mettre en œuvre avec succès !

01

Travail hybride et flexibilité accrue, quésaco ? p.3

02

Santé mentale et bien-être des employés, quésaco ? p.6

03

Automatisation et digitalisation des processus RH, quésaco ? p.9

04

L'éthique numérique, quésaco ? p.12

05

Diversité et inclusion, quésaco ? p.15

01.



Travail hybride et flexibilité accrue

TENDANCE 01

Le travail hybride, qui combine des jours de télétravail et de présence au bureau, s'est imposé comme un modèle dominant. D'ailleurs, cette tendance continue de croître en raison de ses avantages en termes de productivité et de bien-être. Selon une étude récente, 58% des entreprises en France* auront adopté le travail hybride d'ici 2025. Ce modèle permettrait aux employés de télétravailler au moins un jour par semaine, confirmant que le télétravail, se normalise dans de nombreuses organisations.

Pourquoi est-il important d'adopter cette pratique ?

Il est important de s'emparer du sujet et de mettre en place un vrai cadre. En effet, la flexibilité liée au travail hybride est très appréciée par les salariés qui ont le sentiment de pouvoir mieux gérer l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Au travail, cela peut se traduire par un bien-être accru des collaborateurs, impactant positivement leur performance. D'autre part, si on autorise le travail hybride mais sans mettre en place un cadre et une politique claire, des confusions, des tensions et des inégalités peuvent se créer entre les salariés, impactant la productivité.

Comment la mettre en place dans l'entreprise ?

1. Instaurer une politique claire de télétravail hybride

Définir des règles concernant la fréquence du télétravail, les jours de présence obligatoire au bureau, et les attentes en termes de communication et de performance.

2. Investir dans les technologies collaboratives

S'équiper de plateformes comme Microsoft Teams ou Slack pour faciliter la communication et le travail d'équipe à distance. Utiliser des outils de gestion de projet pour mieux suivre les tâches et les performances.

3. Organiser des événements en présentiel

Prévoir des réunions, des team-building ou des ateliers réguliers en face-à-face pour renforcer la cohésion d'équipe et maintenir la culture d'entreprise.

4. Former les équipes au management à distance

Offrir des formations spécifiques sur la gestion des équipes à distance, pour que les managers sachent maintenir l'engagement et la productivité des collaborateurs tout en tenant compte de leurs besoins individuels.

Le point de vue PerformanSe

Le travail hybride impose de nouvelles exigences en matière de compétences comme l'adaptabilité, l'autonomie, l'organisation ou encore la capacité à gérer la frontière vie pro / vie perso ! Tout le monde n'est pas naturellement apte à s'épanouir et travailler efficacement dans un environnement mixant présentiel et distanciel. Certains peuvent rencontrer des difficultés à s'organiser ou à maintenir leur productivité. Il est intéressant d'évaluer ces compétences spécifiques chez vos collaborateurs ou vos candidats lors du recrutement, afin d'identifier les besoins individuels et d'accompagner plus efficacement les équipes pour mieux s'adapter au travail hybride.



Vous souhaitez en savoir plus sur le travail hybride ?

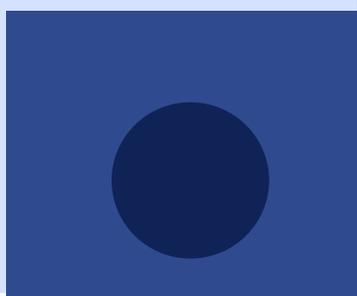
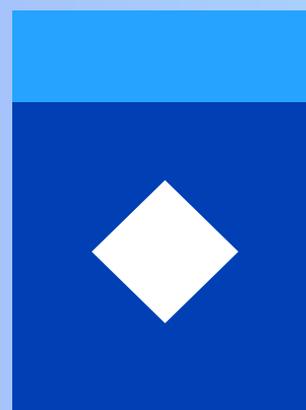
**Ces articles
pourraient vous
intéresser...**

Article : « Travail hybride : La pierre angulaire du bon équilibre entre productivité et flexibilité »

[Lire l'article by IT for Business](#)

Article : « Comment optimiser pleinement le travail hybride ? »

[Lire l'article by Forbes France](#)



02.



Santé mentale et bien-être des employés

TENDANCE 02

Le bien-être mental au travail fait référence à un environnement de travail sain et équilibré, où les collaborateurs se sentent épanouis et soutenus. La santé mentale est devenue une priorité stratégique dans les entreprises. En 2024, environ 2,5 millions de salariés en France sont en état de burn-out sévère, ce qui représente environ 34 % des travailleurs*. Ce phénomène, déjà en augmentation ces dernières années, touche particulièrement les managers et les professionnels des ressources humaines, qui sont respectivement 44 % et 64 % à déclarer être en situation de détresse psychologique.

Pourquoi est-il important d'adopter cette pratique ?

Tout d'abord pour prendre soin de ses salariés et faire en sorte qu'ils soient épanouis et en bonne santé. D'autre part, on ne va pas se le cacher, ignorer cet aspect peut avoir des conséquences graves sur la santé même de l'entreprise : stress, épuisement, dépression voire burn-out entraînent irrémédiablement une hausse de l'absentéisme et une baisse de l'engagement et de la productivité. Enfin, une entreprise qui n'est pas soucieuse de la santé mentale et du bien-être de ses salariés peut avoir des difficultés à attirer et fidéliser les talents !

Comment la mettre en place dans l'entreprise ?

1. Lancer des programmes de soutien psychologique

Proposer des services d'accompagnement, comme des consultations avec des psychologues ou des plateformes d'assistance anonymes en ligne, pour permettre aux employés d'obtenir de l'aide quand ils en ont besoin.

2. Former les managers à détecter les signes de détresse

Organiser des sessions de sensibilisation pour que les managers puissent reconnaître les signes de burn-out et apprennent à réagir rapidement.

3. Soutenir la déconnexion numérique

Encourager une politique de déconnexion en dehors des heures de travail pour éviter l'épuisement digital. Cela peut inclure la suspension des notifications de travail en dehors des heures convenues ou des emails différés.

4. Mettre en place des initiatives de bien-être

Organiser des ateliers, par exemple sur la gestion du stress pour aider les employés à mieux gérer la pression quotidienne, ou organiser des activités de relaxation comme des séances de sophrologie, de méditation ou même du yoga!



Le point de vue PerformanSe

La santé mentale des employés est intimement liée à des soft skills telles que la résilience, la gestion du stress, la capacité à gérer les conflits ou encore la communication empathique. Chaque collaborateur, en renforçant ses aptitudes personnelles, contribue directement à instaurer un environnement de travail plus harmonieux et propice au bien-être collectif. De son côté, le rôle du manager est essentiel pour impulser cette dynamique : en cultivant ses propres compétences en gestion du stress, en empathie et en résolution de conflits, il peut non seulement mieux soutenir son équipe, mais aussi encourager chacun à adopter des comportements favorables à un climat sain. Par une observation attentive, il est en mesure de détecter les signaux de mal-être et d'intervenir en amont pour éviter des déséquilibres. Ainsi, l'évaluation et le développement de ces compétences, tant au niveau individuel que managérial, permettent de créer une synergie collective.

Vous souhaitez en savoir plus
sur la santé mentale et le bien-être
des employés ?

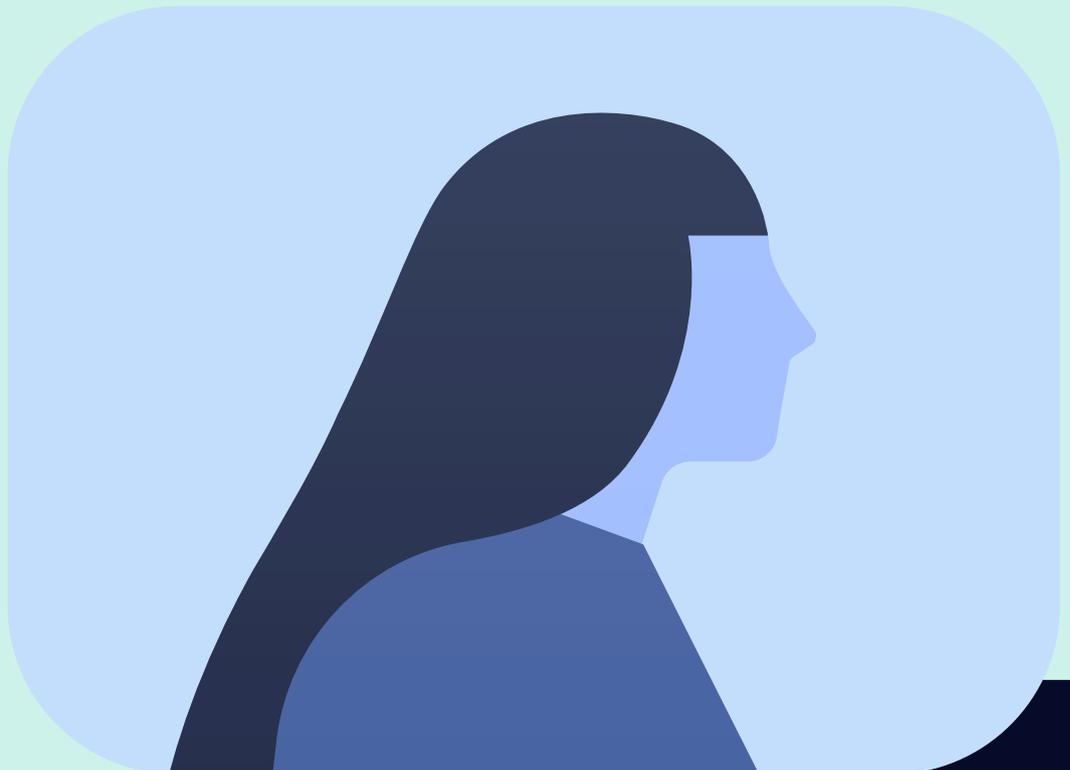
**Ces articles
pourraient vous
intéresser...**

Article : « Santé mentale : comment les entreprises peuvent s'engager »

[Lire l'article by Helloworkplace](#)

Article : « Au travail : agir sur l'organisation pour promouvoir la santé mentale. »

[Lire l'article by Santé Publique France](#)



03.



Automatisation et digitalisation des processus RH

TENDANCE 03

La digitalisation RH représente l'intégration des technologies numériques dans les processus RH avec pour objectif de les améliorer. Comment ? En automatisant certaines tâches souvent répétitives et chronophages pour l'humain, qui peuvent ainsi être réalisées de manière plus rapide et plus fiable. Qu'on parle de gestion de la paie, des congés, des campagnes d'entretien annuel mais également du recrutement ou des formations en ligne, la digitalisation est partout !

Pourquoi est-il important d'adopter cette pratique ?

Selon une étude de McKinsey*, les entreprises françaises constatent des gains de productivité de 20 à 40 % grâce à l'automatisation et la digitalisation des processus.

L'utilisation d'outils comme les SIRH (Système d'Information RH) réduit non seulement les erreurs humaines, mais améliore également l'expérience collaborateur en rendant les processus RH plus fluides. Enfin, elle permet de supprimer certaines tâches du quotidien des RH, leur libérant ainsi du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée ! Toutefois, la digitalisation ne se fait pas sans défis, notamment en matière d'adaptation des équipes aux nouveaux outils et aux enjeux de protection des données.

Comment la mettre en place dans l'entreprise ?

1. Réaliser un audit des processus RH actuels

Avant de vous lancer, il est essentiel de faire un bilan de vos pratiques. Analysez les tâches qui freinent votre efficacité, celles qui génèrent des frustrations, les opportunités d'amélioration. Ce diagnostic est crucial pour mieux appréhender vos besoins et fixer des objectifs clairs et réalisables !

2. Sélectionner les outils adaptés à vos besoins

Les SIRH, les logiciels de paie, les ATS (Applicant Tracking System), les solutions d'e-learning... tous ces outils permettent d'accompagner la digitalisation des RH, d'améliorer l'expérience candidat / collaborateur mais choisissez ceux qui répondent réellement à vos besoins !

3. Garantir la sécurité et la conformité

La digitalisation entraîne la gestion de données sensibles. Veillez à ce que les outils sélectionnés respectent les réglementations en vigueur (comme le RGPD) et offrent des garanties robustes pour sécuriser les données.

4. Former les équipes

Accompagnez évidemment les professionnels RH dans l'adoption des nouveaux outils. Mais la réussite de la digitalisation RH repose aussi sur l'acceptation des outils par les utilisateurs. Pensez à sensibiliser les employés concernés afin de les familiariser avec les nouveaux systèmes.

Le point de vue PerformanSe

La transformation numérique des processus RH représente une réelle opportunité pour intégrer les évaluations psychométriques. La digitalisation de ces outils permet de recueillir des données fiables et objectives très rapidement, d'homogénéiser les pratiques afin de garantir une équité de traitement entre candidats et collaborateurs, d'automatiser les aspects logistiques, et ainsi de libérer du temps pour que les professionnels RH se concentrent sur l'échange et la prise de décision.

Grâce à ces avancées technologiques, les campagnes d'évaluation à grande échelle deviennent également plus accessibles, que ce soit dans le cadre d'une campagne de recrutement massive ou dans un contexte de gestion des talents et des compétences en interne.



Vous souhaitez en savoir plus sur **l'automatisation** et la **digitalisation des processus RH** ?

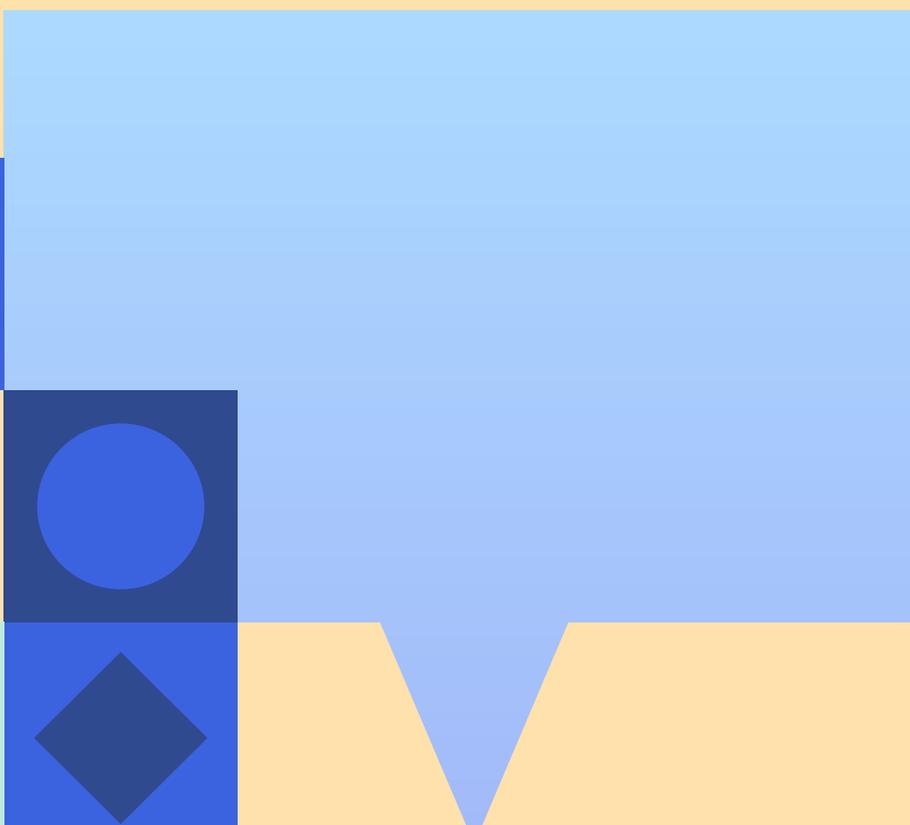
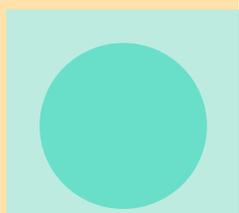
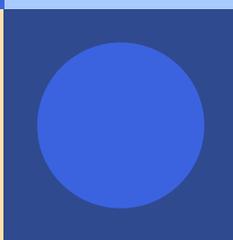
**Ces articles
pourraient vous
intéresser...**

Article : « *Digitalisation RH et
transformation digitale : conséquences ?
Inconvénients ?* »

[Lire l'article by Culture RH](#)

Article : « *La digitalisation des RH :
définition, enjeux, exemples* »

[Lire l'article by Well Being Journey](#)



04.



L'éthique numérique

TENDANCE 04

L'éthique numérique regroupe les principes et pratiques visant à encadrer l'utilisation des technologies numériques, en particulier l'intelligence artificielle (IA). Elle couvre des enjeux majeurs tels que la transparence, la protection de la vie privée et le respect des droits individuels. Dans un contexte où les données jouent un rôle central dans les activités des entreprises, adopter une approche éthique s'impose comme un levier essentiel pour instaurer et renforcer la confiance des employés et des clients.

Pourquoi est-il important d'adopter cette pratique ?

Une politique d'éthique numérique dans l'entreprise, pilotée par les RH, joue un rôle clé pour assurer un équilibre entre l'innovation technologique et le respect des droits humains. Elle encadre notamment l'utilisation des données, garantit la protection de la vie privée des employés et veille à ce que l'IA soit mise au service de l'amélioration et de la complémentarité des capacités humaines, plutôt que de leur remplacement.

Dans les activités et processus RH, cette démarche éthique doit également être appliquée avec rigueur. Par exemple, l'utilisation de l'IA dans le recrutement, l'évaluation ou le développement des compétences doit être guidée par des principes de transparence, d'équité et de non-discrimination. Cette approche renforce non seulement la confiance des collaborateurs, mais aussi l'image de marque de l'entreprise en tant qu'employeur responsable et engagé.

Comment la mettre en place dans l'entreprise ?

1. Évaluer les processus existants

Réalisez un audit des pratiques actuelles pour identifier les biais et les non-conformités en matière de protection des données.

2. Former et sensibiliser les employés

Mettez en œuvre des programmes de formation réguliers pour sensibiliser les employés aux enjeux de l'éthique numérique et à l'utilisation responsable de l'IA.

3. Établir des politiques claires

Développez des politiques internes précises sur l'utilisation des technologies numériques, impliquant les parties prenantes pour garantir leur acceptation.

4. Suivi et ajustements continus

Instaurez un système de suivi pour évaluer l'efficacité des pratiques éthiques et ajustez les politiques en fonction des retours des employés et des évolutions technologiques.



Le point de vue PerformanSe

L'éthique numérique est une composante essentielle de la transformation des ressources humaines. Intégrer des pratiques éthiques dans l'utilisation des technologies permet de garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable, tout en optimisant la performance organisationnelle. En adoptant une approche éthique, les entreprises s'assurent que les outils numériques, notamment ceux basés sur l'intelligence artificielle, sont utilisés de manière transparente, responsable et en accord avec les valeurs humaines. Cela ne se limite pas à répondre à des enjeux réglementaires : c'est aussi un levier stratégique pour générer une véritable valeur ajoutée, tant pour les collaborateurs que pour l'organisation dans son ensemble.

Vous souhaitez en savoir plus sur l'éthique numérique ?

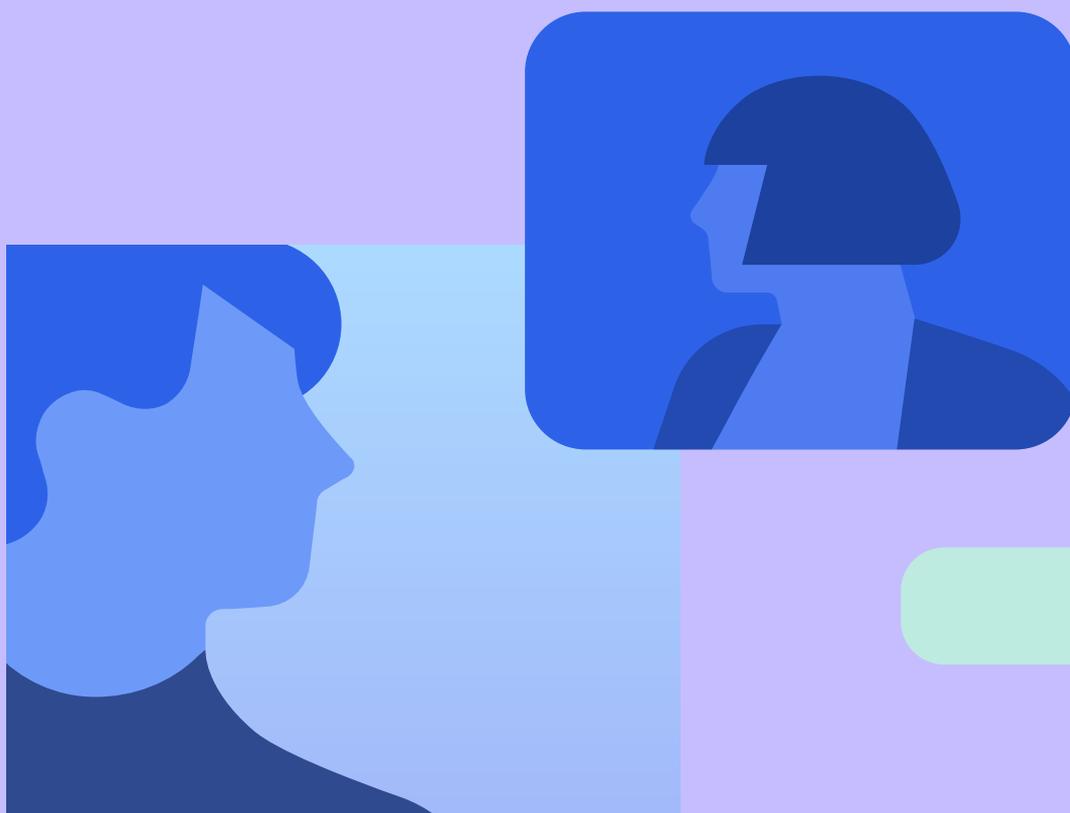
**Ces articles
pourraient vous
intéresser...**

Article : « Sécurité et éthique : les clés pour une IA responsable dans les ressources humaines »

[Lire l'article by Forbes France](#)

Article : « Risques humains et enjeux éthiques des innovations digitales RH »

[Lire l'article by Management DataScience](#)



05.



Diversité et Inclusion

TENDANCE 05

La diversité et l'inclusion (D&I) sont devenues des priorités stratégiques pour les entreprises en 2025. Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Cette approche repose sur l'idée que la diversité des équipes – qu'il s'agisse du genre, de l'origine ethnique, du parcours professionnel, de l'âge, de la sexualité ou des capacités – constitue un levier essentiel de performance et d'innovation.

Selon une étude de McKinsey*, les entreprises qui intègrent activement la diversité ont 35 % plus de chances de surpasser leurs concurrents sur le plan financier. En 2025, il ne suffit plus de faire des déclarations d'intention : les organisations doivent traduire ces engagements en stratégies concrètes pour favoriser un environnement de travail véritablement inclusif. La diversité et l'inclusion ne se limitent pas à des enjeux éthiques, elles sont aussi des moteurs de réussite durable.

Pourquoi est-il important d'adopter cette pratique ?

Un environnement de travail, inclusif et équitable, où chaque collaborateur se sent respecté et considéré à sa juste valeur augmente la satisfaction, l'engagement et donc la performance ! En rassemblant des personnes aux origines, parcours et expériences diverses, les équipes sont mieux armées pour aborder des problèmes sous différents angles, concevoir des solutions novatrices et se démarquer de ses concurrents. Cela stimule la créativité et l'innovation dans l'entreprise ! Enfin, une politique de Diversité & Inclusion renforce la marque employeur, attirant ainsi des talents diversifiés et permettant de mieux répondre aux besoins d'une clientèle variée.

Comment la mettre en place dans l'entreprise ?

1. Adopter un process de recrutement inclusif et équitable

Mettez en place des processus de recrutement qui réduisent les biais, en utilisant par exemple des outils d'évaluation des soft skills plutôt que de recruter sur les éléments du CV et en diversifiant les canaux de recrutement pour attirer des talents d'horizons variés (genre, âge, origine ethnique, handicap, etc.)

2. Mettre en place des programmes de formation sur la D&I

Offrez des sessions de sensibilisation et de formation sur les préjugés et stéréotypes, la communication interculturelle et l'importance de la diversité. Cela permet de créer une culture d'inclusion et de responsabiliser les employés à tous les niveaux.

3. Promouvoir l'égalité des chances et la parité

Évaluez régulièrement les pratiques internes, par un audit (par exemple), pour s'assurer qu'elles garantissent l'égalité des chances dans les promotions, la rémunération, etc. La transparence sur ces indicateurs est essentielle pour créer une dynamique de confiance et d'engagement.

4. Prendre en compte les besoins spécifiques des collaborateurs

Cela peut inclure des ajustements pour les collaborateurs en situation de handicap (adaptation des postes de travail, accès aux locaux, etc.), ou encore l'instauration de politiques pour mieux inclure les travailleurs plus âgés (formation continue, accompagnement de carrière).

Le point de vue PerformanSe

Intégrer des tests d'évaluation des soft skills dans les processus de recrutement constitue un levier puissant pour promouvoir la diversité et l'inclusion tout en réduisant les biais de sélection. En mettant l'accent sur le potentiel des candidats – leurs aptitudes, leurs comportements et leurs motivations et leurs représentations – plutôt que sur des critères traditionnels tels que le parcours académique ou l'expérience professionnelle, ces outils permettent d'identifier des talents souvent sous-représentés ou atypiques.

Cette approche contribue à élargir le vivier de candidats, à diversifier les profils recrutés et à instaurer une véritable équité dans l'accès aux opportunités professionnelles. De plus, elle renforce la capacité des entreprises à construire des équipes inclusives et performantes, où chaque talent trouve sa place et contribue à la richesse collective.



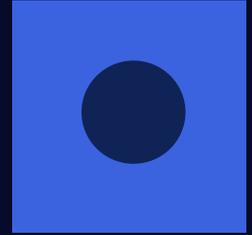
Vous souhaitez en savoir plus sur
la diversité et l'inclusion ?

**Ces articles
pourraient vous
intéresser...**

Article : "Les enjeux de la diversité au travail"
Lire l'article by Le Guide RH

*Article : « Les tests Psychométriques
favorisent-ils la diversité? »*
Lire l'article by PerformanSe





Conclusion

Face à des transformations profondes et rapides, le secteur des ressources humaines doit évoluer pour répondre aux attentes croissantes des collaborateurs et aux avancées technologiques. Promouvoir un environnement de travail inclusif et flexible, accompagné d'outils numériques gérés de manière éthique, devient une priorité incontournable.

Mettre le bien-être des employés au cœur de la stratégie RH ne se limite pas à un enjeu social : c'est un levier stratégique puissant pour renforcer l'engagement, fidéliser les talents et réduire le turnover. En intégrant des pratiques d'évaluation des soft skills et en valorisant la diversité des profils, les entreprises se dotent des clés pour stimuler leur créativité et leur capacité d'innovation, tout en consolidant leur attractivité et leur compétitivité.

En adoptant ces cinq pratiques, les RH se positionnent comme des acteurs stratégiques, capables de guider leur organisation avec agilité et clairvoyance à travers les défis de demain, et d'assurer un développement pérenne et équilibré pour toutes les parties prenantes.

Editeur de tests et expert en psychométrie, PerformanSe est le spécialiste de l'évaluation et du développement des soft skills. Depuis plus de 35 ans, PerformanSe fonde son expertise sur la connaissance de l'individu au travail, avec la conviction que cette connaissance est essentielle pour la performance de l'entreprise et la satisfaction des personnes qui y contribuent. Avec une large gamme de solutions d'assessment et de prestations de conseil, PerformanSe accompagne chaque année plus de 1500 clients en France et à l'international, dans leurs projets de recrutement, de gestion des carrières et des compétences et de développement individuel et collectif.

