

Les résultats de l’enquête sur les augmentations salariales de cette année mettent en évidence un moment charnière pour les organisations, alors que les attentes en matière de transparence salariale évoluent et que l’adoption de l’IA reste limitée dans les pratiques de ressources humaines et de rémunération globale. Bien que de nombreux employeurs se disent en confiance quant à la façon dont ils communiquent les augmentations salariales, la compréhension de ces informations par les membres du personnel reste variable. L’IA soulève d’autant plus des questions importantes concernant les ressources humaines, les compétences, la main-d’œuvre et l’adaptation au changement.

Dans ce contexte, quatre compétences se démarquent pour l’année à venir : **l’apprentissage**, pour acquérir de l’assurance dans l’utilisation de nouveaux outils; **le discernement**, pour évaluer les occasions et les risques de manière responsable; **l’agilité**, pour s’adapter à l’évolution des technologies et des pratiques de travail; et **le rôle d’agent de changement**, pour transformer la prise de conscience en actions concrètes.

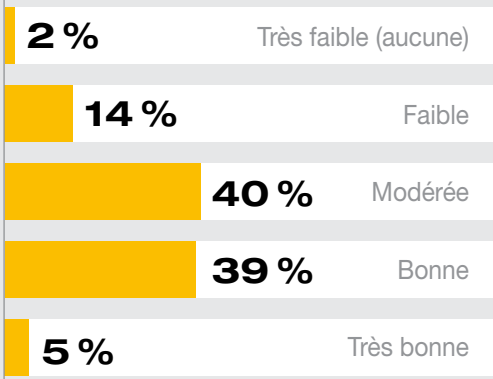
À propos des augmentations salariales

60 %

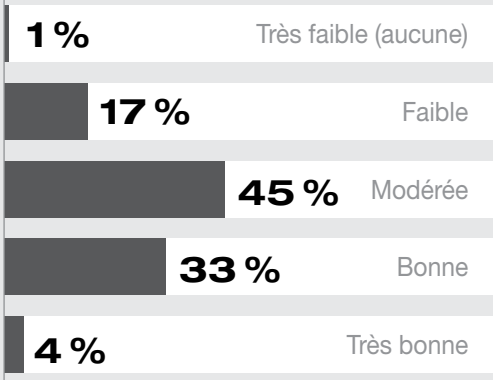
des organisations participantes jugent que leurs communications sur les augmentations salariales sont bonnes ou très bonnes, mais la compréhension qu’ont les membres du personnel de l’évolution salariale demeure inégale.



Évaluation de la compréhension du processus par le personnel :



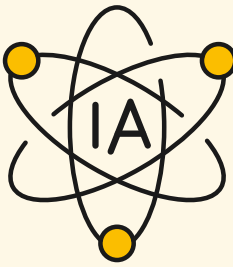
Évaluation de la compréhension qu’ont les membres du personnel de leur propre évolution salariale :



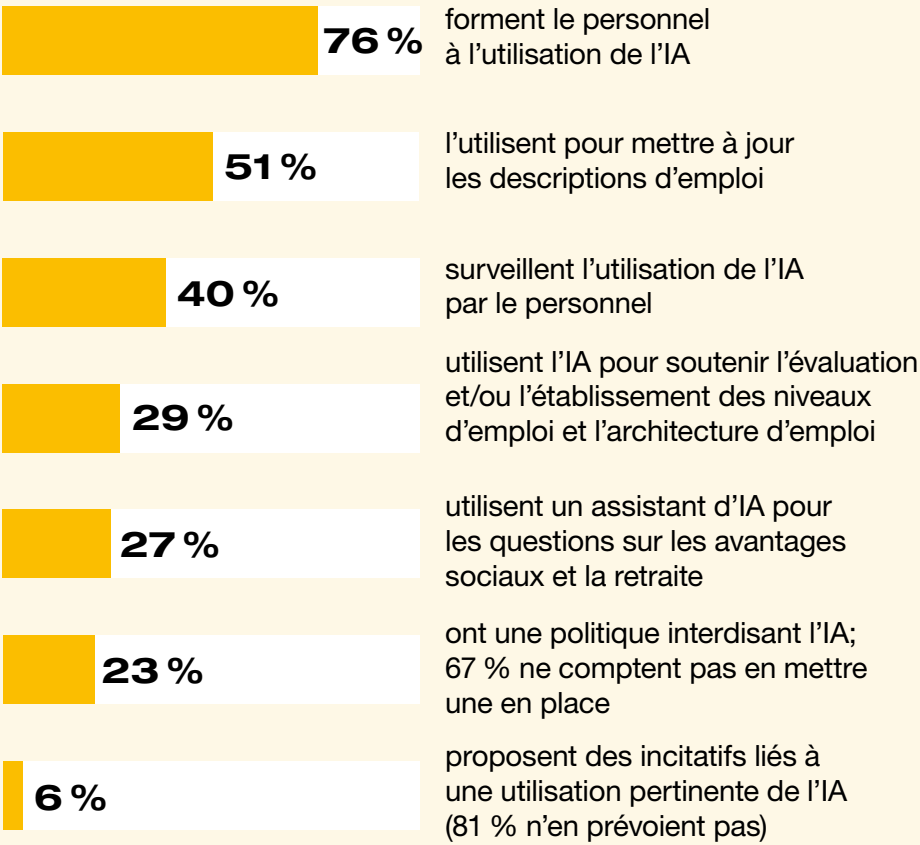
Application pratique de l'IA

L'IA fait son entrée dans le domaine de la rémunération globale, mais son adoption n’en est encore qu’à ses débuts dans les organisations :

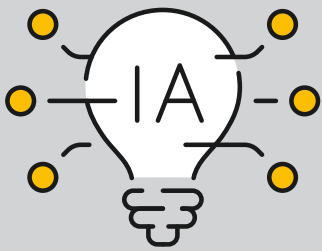
- **Révisions salariales** : près de 60 % n’ont pas encore commencé à l'utiliser ou commencent à peine.
- **Conception de programmes de rémunération** : 41 % ne tiennent pas encore compte des compétences en IA.
- **Planification de la main-d'œuvre** : près des deux tiers n’ont pas intégré l’IA.
- **Fournisseurs de régimes collectifs d'assurance et d'épargne-retraite** : plus de la moitié n’ont pas abordé la question de l'utilisation de l’IA avec leur fournisseurs/administrateurs.
- **Préparation au changement** : 45 % se sentent modérément à bien préparées.



Les organisations indiquent que les pratiques suivantes sont à **l’étape de la planification, en cours de réalisation ou déjà mises en œuvre** :



L'IA dans les organisations



Bien que l’IA soit un sujet incontournable dans le processus de planification organisationnelle, de nombreuses organisations au Canada restent prudentes quant à leur approche et à l’adoption de l’IA.

67 %

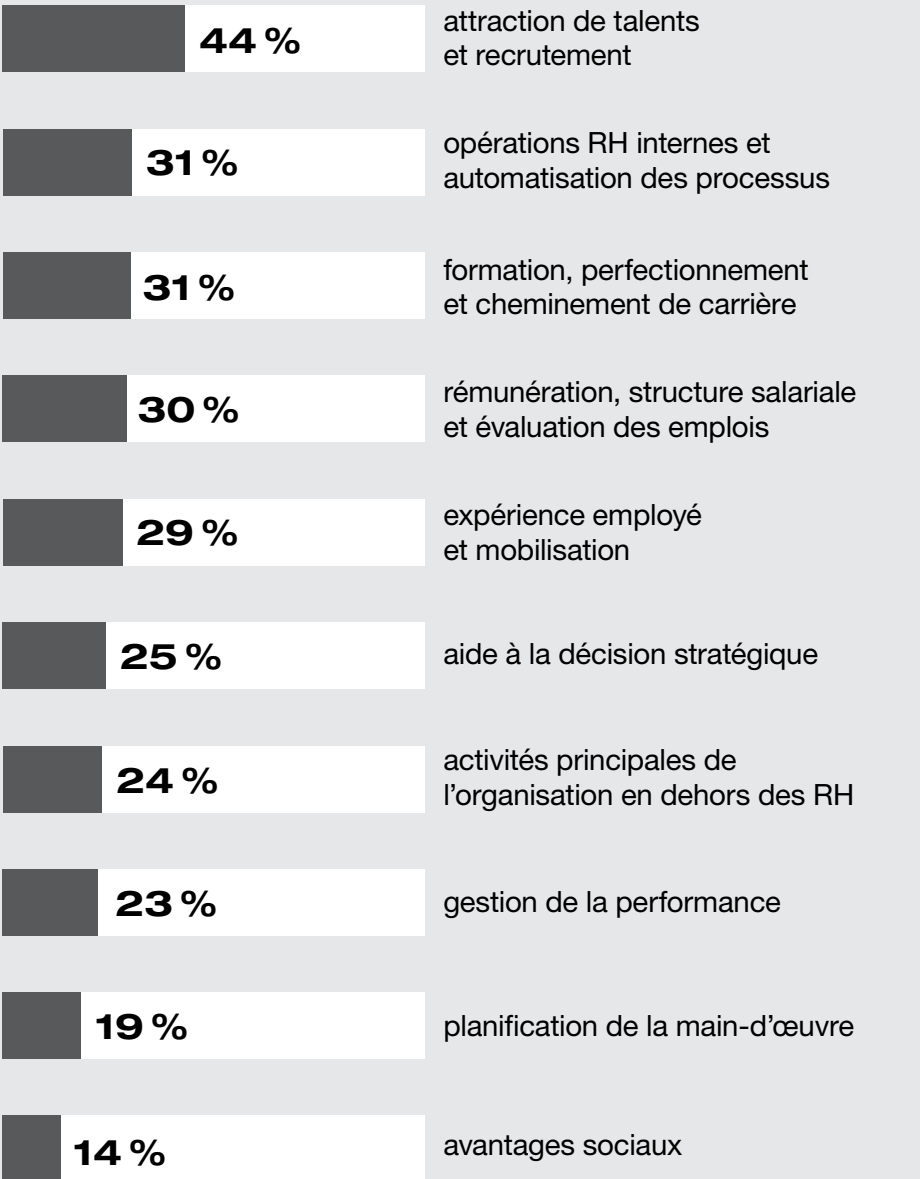
des organisations participantes

À l’heure actuelle, **67 % des organisations participantes** se disent à l’aise avec l’adoption de l’IA et ses répercussions; cependant, peu d’entre elles semblent l’intégrer à leurs opérations courantes.

Les priorités d'utilisation de l'IA



Le recrutement semble être la priorité absolue en matière de capacités de l’IA dans les processus RH :



Préoccupations liées à l'IA

L’an dernier, **57 % des organisations** qui tardaient à adopter l’IA ont cité la confidentialité et la sécurité des données comme principal obstacle.

Cette année, **40 % d’entre elles** ont mis en place des mécanismes de surveillance de l’IA, ou prévoient le faire, ce qui aiderait à réduire les risques liés à la sécurité.

Voici les trois principales préoccupations, au-delà de la confidentialité et de la sécurité des données :



- Défis opérationnels liés à la transformation des systèmes et des processus
- Répercussions humaines, soit le développement des compétences et la gestion du changement
- Incertitude stratégique entourant le retour sur investissement

Pour plus du quart des organisations, le rôle de la fonction RH dans la transformation liée à l’IA demeure absent ou encore mal défini.

Conclusion

L’adoption de l’IA progresse au sein des RH, mais à un rythme mesuré et prudent. Bien que les organisations soient de plus en plus à l’aise avec l’IA, la plupart d’entre elles continuent de se concentrer sur la mise en place des fondements nécessaires à son utilisation responsable, notamment en matière de gouvernance, de développement des compétences et de préparation au changement. L’année à venir sera sans doute moins marquée par une transformation rapide que par une transition progressive de la phase d’exploration vers une adoption réfléchie.