

Ressources humaines et résilience : les entreprises européennes mal préparées face aux défis socio-économiques et technologiques

- Une nouvelle étude d'ATOSS révèle que seulement une entreprise européenne sur trois œuvre proactivement à adapter ses structures et ses processus de gestion du personnel aux défis socio-économiques et technologiques actuels
- Adopter des stratégies de gestion des effectifs efficaces peut élever le niveau de préparation de trois à neuf fois, posant des bases solides pour une résilience durable

Paris, 19 novembre 2025 – Tandis que les entreprises européennes traversent une période de bouleversements inédite, de nouvelles données mettent en lumière leur niveau de préparation et d'adaptation face aux défis socio-économiques et à la transition numérique.

L'étude, menée par le cabinet international d'études de marché B2B International en coopération avec ATOSS Software SE, a interrogé des décideurs issus d'entreprises de toutes tailles en Belgique, dans la région DACH, en France, aux Pays-Bas et en Suède. Elle a analysé leur niveau de préparation et le potentiel des mesures ciblées de gestion des effectifs dans trois domaines essentiels à la résilience des entreprises : la technologie, la main-d'œuvre, et les capacités organisationnelles.

Le déficit européen en matière de préparation : une conscience des risques, mais peu de préparation proactive

Dans un contexte de forte instabilité économique, la préparation est le fondement de la résilience : elle détermine dans quelle mesure les organisations peuvent anticiper les perturbations, y réagir, et en tirer parti.

Les entreprises interrogées ont révélé qu'elles étaient confrontées en moyenne à **sept défis critiques** : la mise en œuvre de solutions technologiques (sélectionné par 61 % des sondés), l'instabilité politique et économique (pour 58 %), l'évolution de la réglementation qui encadre la technologie (pour 56 %), le bien-être des employés (pour 55 %), la digitalisation et l'automatisation (pour 54 %), les capacités de planification des effectifs (pour 54 %) et les changements démographiques au sein du personnel (53 %). Pourtant, **seules 25 % des personnes interrogées se sentent pleinement préparées à relever ces défis**, et seulement 34 % déclarent se préparer de manière proactive au changement.

En d'autres termes, les entreprises européennes sont conscientes des risques, mais ont du mal à traduire cette conscience en actions concrètes. Sans une action globale impliquant employés, processus et outils, le niveau de préparation peut chuter à moins de 10 %.

Maturité technologique : la France en avance, l'Allemagne à la traîne

La technologie devient un facteur clé d'efficacité. Les entreprises reconnaissent la nécessité d'améliorer leur capacité d'adaptation aux bouleversements qui y sont liés :

- **Moins d'un quart se sentent suffisamment préparées à l'introduction de solutions technologiques** et à l'évolution de la réglementation qui les encadre.
- 54 % considèrent la digitalisation croissante des processus comme un défi.

La formation est un levier essentiel. Les résultats montrent que les entreprises qui mettent en œuvre des mesures de gestion des effectifs comprenant des programmes intégrés de formation et de perfectionnement sont neuf fois mieux préparées à la mise en œuvre de nouvelles technologies.

L'intégration varie selon les pays : **les entreprises françaises se montrent plus préparées que les autres**, notamment grâce à une utilisation plus répandue d'outils prédictifs et basés sur l'IA, et prévoient des investissements plus importants dans la formation. La Suède se montre très préparée en matière d'intégration de solutions technologiques pour soutenir sa main-d'œuvre. La région DACH est à la traîne, avec des niveaux de formation minimaux et une utilisation limitée des outils basés sur l'IA.

Une lente adaptation à l'évolution démographique et aux nouveaux modèles de travail

Les défis liés à la main-d'œuvre sont fortement ressentis par les entreprises de tous les pays et de tous les secteurs :

- **53 % des personnes interrogées considèrent les changements démographiques et l'évolution des dynamiques générationnelles comme un défi, mais seulement 25 % se sentent préparées à les affronter.**
- Prendre en compte et maintenir le bien-être des employés est un défi majeur pour garantir leur fidélisation, mais seuls 29 % des sondés se sentent suffisamment en mesure d'agir dans ce domaine.
- 50 % trouvent difficile de s'adapter aux besoins des employés en matière de modèles de travail flexibles.

Des mesures telles que les processus visant à conserver les connaissances des employés seniors, les formations 'DEI' et aux outils d'analyse avancés sont cruciales pour accompagner les équipes dans la gestion du changement, et recèlent un fort potentiel en matière de rétention des talents.

« La technologie seule ne suffit pas » remarque Paul Garcia, Managing Director International d'ATOSS. « La résilience de la main d'œuvre ne peut s'améliorer que si la culture d'entreprise donne aux équipes les moyens de s'adapter, d'apprendre et de s'épanouir à travers le changement. »

Une gestion organisationnelle sans cap clair

L'organisation détermine la capacité des entreprises à anticiper les perturbations et s'y adapter. Si cette préparation est l'un des fondements de la résilience, la plupart des entreprises manquent actuellement de la proactivité nécessaire :

- **La gestion organisationnelle reste excessivement réactive** : seules 34 % des organisations se préparent activement au changement.
- Les personnes interrogées **reconnaissent la nécessité d'une planification efficace des capacités en matière de personnel, mais seulement 31 % d'entre elles se sentent en mesure de s'y attaquer.**
- La moitié des sondés se sentent mis au défi par le besoin croissant de mesurer les performances pour faire face aux pressions sur les coûts.

L'étude montre que, lorsque les entreprises anticipent les changements de manière proactive, elles font de la préparation un véritable avantage concurrentiel. Si l'intégration d'outils prédictifs basés sur l'IA, l'analyse des données liées aux effectifs et la mise en place de formations sur les outils de mesure des performances sont encore trop limitées, elles peuvent conduire à une mesure plus efficace de la performance du personnel et à une meilleure planification des capacités, ce qui profite à l'entreprise dans son ensemble.

« L'Europe a un fort potentiel d'évolution et d'amélioration » conclut Paul Garcia. « Le déficit de préparation que nous observons n'est pas permanent. La mise en œuvre de modèles de travail flexibles ou l'intégration d'outils de productivité basés sur l'IA ne sont que deux exemples de mesures qui peuvent permettre aux entreprises de passer d'une attitude réactive à une attitude proactive. En combinant la technologie, les ressources humaines et le leadership, elles seront en mesure d'améliorer considérablement la résilience de leur main-d'œuvre. »

L'intégralité de l'étude est disponible au téléchargement ici : www.atoss.fr/futureworks

Au sujet de l'étude : L'étude est basée sur un sondage de 450 décideurs impliqués dans la planification des effectifs, les processus organisationnels et les technologies de support, en Belgique, en région DACH, en France, dans les Pays-Bas et en Suède. Les participants proviennent de six secteurs et de différents départements en entreprise, des RH et de l'informatique aux opérations, en passant par l'équipe financière et jusqu'à la direction. L'étude est structurée selon un cadre à « trois moteurs » proposant une catégorisation claire et stratégique des facteurs de résilience à travers le prisme de la technologie, du personnel et de l'organisation. L'analyse statistique est une analyse de régression qui mesure l'impact d'interventions de gestion du personnel ciblées sur les niveaux de préparation face aux principaux défis. Les résultats offrent une feuille de route claire pour que les dirigeants fassent des investissements ciblés, intègrent de la flexibilité dans leur stratégie de main d'œuvre et fassent de la résilience un véritable avantage compétitif.

Partenaire de l'étude : B2B International, membre du groupe Dentsu, a contribué au projet avec son expertise en matière de recherche. En tant que leader mondial dans le domaine des études de marché, B2B International apporte rigueur analytique et une profonde compréhension de comment les entreprises font des choix stratégiques.

À propos d'ATOSS

ATOSS est un fournisseur leader de solutions technologiques et de conseil pour une gestion professionnelle des effectifs et une optimisation de l'utilisation du personnel selon les besoins. Qu'il s'agisse d'une gestion classique du temps de travail, d'applications mobiles, d'une évaluation précise des besoins en personnel, d'une planification sophistiquée des affectations ou d'une planification stratégique des capacités, ATOSS propose la solution adéquate. Dans le cloud, on premise et pour les utilisateurs SAP. Les familles de produits modulaires se distinguent par leur fonctionnalité maximale, leur technologie de pointe et leur indépendance vis-à-vis de la plateforme. Les solutions ATOSS Workforce Management apportent une contribution mesurable à la création de valeur et à la compétitivité de quelque 18 300 clients. En même temps, elles assurent une plus grande équité dans la planification et une plus grande satisfaction au travail. Ainsi, la vision d'une économie humaine devient une réalité vécue. Pour le bénéfice des entreprises, des personnes et de la société. www.atoss.com

ATOSS Software SE | HQ

Nadine Steible
Rosenheimer Straße 141 h
81671 München
public-relations@atoss.com

ATOSS Software SE | France

40 Rue du Louvre
75001 Paris
T +33 17 3149160
public-relations@atoss.com

Red Lorry Yellow Lorry

Youna Loève
PR Team ATOSS

ATOSSFR@rlyl.com