

tendances RH : impacts des nouvelles technologies



pour 2019.



tech and touch sur le marché du travail.

Au cours de ces dernières années, nous avons pu constater une utilisation croissante de la technologie dans les entreprises, surtout dans les secteurs de la production, de la logistique et des ressources humaines.

Cela a un impact bénéfique sur notre façon de vivre et de travailler, mais d'un autre côté,

la technologie soulève des questions sur la façon dont nous allons interagir avec les gens. C'est une phase de transition passionnante !

tendance 1

les facteurs d'évolution.

« Cet environnement en constante évolution exerce plus que jamais une pression sur les ressources humaines car elles doivent trouver rapidement de la main d'œuvre, la gérer et la former aux changements technologiques. »



La transformation digitale des entreprises modifie considérablement la composition de la main-d'œuvre et les stratégies.

La transformation digitale dans une organisation peut avoir de nombreuses répercussions sur : la structure des équipes, les compétences nécessaires, les changements de planification ou encore la création de nouveaux postes.

Quelques exemples :

- Une entreprise automobile à Stockholm à la recherche d'un directeur numérique
- Une entreprise mondiale de produits alimentaires et de boissons qui a besoin d'un responsable IT pour rafraîchir son système informatique
- Une banque à Hong Kong a besoin d'un « responsable de la transformation numérique des ressources humaines »

Notre expérience a montré que la transformation digitale avait une réelle influence sur la composition du personnel. Il y a encore quelques années, des postes comme ceux-ci n'existaient pas et maintenant on en retrouve à tous les niveaux dans les entreprises.

Une étude réalisée par Oxford Economics montre que plus de 80% des responsables des ressources humaines sont favorables aux nouvelles technologies pour améliorer la gestion du personnel. Pour eux, le numérique n'est plus un luxe, mais une nécessité imposée par l'évolution du marché.

Une autre étude réalisée par PWC montre que 19% des entreprises ont un Chief Digital Officer (6% de plus qu'en 2015). Ces postes ont pour objectif de créer des applications et des outils qui aident à réduire le stress des employés et à augmenter la productivité.

Cet environnement en constante évolution exerce plus que jamais une pression sur les ressources humaines car elles doivent trouver rapidement de la main d'œuvre, la gérer et la former aux changements technologiques.

Un rapide coup d'œil sur les rapports annuels de n'importe quelle entreprise montre les bienfaits de la transformation numérique en termes de productivité. Nous voyons les entreprises les plus prospères investir massivement dans la technologie. Pour qu'une transformation digitale soit réussie, le plus important est de réussir à répondre aux attentes des employés et des dirigeants à la fois.

tendance 2

le cloud n'a pas fini de s'installer.

« Avec l'intégration des systèmes informatiques et des données, les entreprises doivent modifier la structure de leur personnel et désigner des équipes ayant une expertise suffisante pour gérer les nouveaux outils. »



Quels impacts la technologie a eu sur la main-d'œuvre au cours des dernières années et où en sommes-nous aujourd'hui ?

La gestion de la main-d'œuvre continue d'évoluer. Il y a quelques années à peine, on découvrait les avantages des systèmes d'échange de données comme le cloud. Désormais, son utilisation s'est généralisée surtout dans le domaine des ressources humaines.

Aujourd'hui, des plateformes numériques relient les employeurs et les travailleurs et leur permettent de définir et planifier les modalités d'emploi. Au Japon, Randstad utilise celle de Gigwalk pour gérer ses effectifs temporaires.

Les avantages clés sont :

- Un accès à une vaste réserve de candidats
- Des compétences à la demande
- Une réduction des coûts
- Une collaboration plus facile

Jusqu'ici, la plupart des entreprises internationales étaient structurées en silos, avec des données réparties sur plusieurs systèmes et plates-formes, ce qui freinait une collaboration optimale. Cela réduisait également la productivité à cause du temps nécessaire pour obtenir l'information de diverses sources, sans parler de l'utiliser efficacement.

Récemment, nous avons vu les choses évoluer rapidement. Aujourd'hui, les entreprises utilisent des systèmes intégrés au cloud pour gérer leur travail de manière plus efficace et aussi pour engager les employés. Pour ce faire, elles doivent de plus en plus impliquer le département IT et engager des équipes dédiées, compétentes pour gérer ces systèmes.

Pour tirer le meilleur parti de ces technologies, les entreprises ont besoin des meilleurs candidats. Cependant, il sera plus difficile que jamais de trouver les meilleurs talents dans ce domaine car les compétences en informatique sont très recherchées. Il deviendra donc essentiel de former les employés actuels à ces outils pour en avoir la maîtrise la plus complète. En effet, les technologies ne cessent d'évoluer et de plus en plus d'entreprises prennent le pari de se digitaliser.

tendance 3

la réalité virtuelle devient plus réelle que la « réalité réelle ».

« Il ne suffit pas d'acheter des outils technologiques pour les utiliser efficacement. »



 randstad

Quels sont les impacts de la réalité virtuelle sur les RH ?

Selon le géant bancaire américain Bank of America Merrill Lynch, la réalité virtuelle et la réalité augmentée représenteront 150 milliards de dollars d'ici 2022. Les outils de planification de la main d'œuvre et le recrutement feront partie des nombreuses activités qui seront considérablement touchés par ces nouvelles technologies.

Depuis ces dernières années, les méthodes de recrutement ont évolué. Par exemple, quelques entreprises utilisent désormais un système de «gamification» pour évaluer les candidats, mais cela pourrait aller encore plus loin. La récente popularité des jeux comme Pokémon Go montre l'intérêt des personnes pour la réalité virtuelle. Ce genre de technologie pourrait être utilisé pour des besoins liés aux ressources humaines.

En effet, au lieu de demander à un candidat comment il gèrerait une situation particulière en entretien, il serait alors possible de le mettre en situation grâce à la réalité virtuelle. L'évaluation des compétences et du comportement du candidat deviendrait alors beaucoup plus précise et efficace.

La réalité virtuelle permet aussi de réaliser des collaborations virtuelles ou des exercices de formation pour motiver et développer les compétences des employés.

Les entreprises commencent à utiliser la réalité virtuelle à des fins multiples. Mais, elles ont encore beaucoup à apprendre de cette technologie surtout au niveau des ressources humaines et du recrutement.

De plus, là encore, il faut disposer des compétences techniques et humaines pour l'utiliser à bon escient.

tendance 4

retour vers le futur.

« L'analyse des talents est devenue essentielle pour faire face à une demande de main-d'œuvre de plus en plus flexible et agile. »



Une utilisation innovante et plus importante des données, des plateformes de prévision des effectifs et de l'analyse des talents.

L'analyse des données et des talents est de plus en plus utilisée et le sera toujours davantage grâce à la recherche et à l'innovation.

Elle permet de mettre en lien les données relatives à l'engagement des employés avec d'autres données de l'entreprise afin de développer des plans d'actions spécifiques.

Selon le rapport de McKinsey & Company, très peu d'entreprises (5%) utilisent efficacement les données pour effectuer une analyse des talents. Seulement 12% réalisent une analyse prévisionnelle pour accompagner la prise de décisions en matière de gestion des talents. Mais 49% prévoient de le faire dans un avenir proche.

Les outils d'analyse seront de plus en plus utilisés et de plus en plus performants.

Par exemple, il existe des dispositifs portables qui recueillent des informations sur la santé des employés et donc des données liées à la productivité (bien sûr, dans le cadre légal d'utilisation de ce type de données). Près d'un tiers des grands employeurs interrogés par Willis Towers Watson ont distribué des appareils portables de ce genre l'année dernière.

L'analyse de données peut aussi prévoir quels sont les employés les plus susceptibles de quitter leur poste. L'entreprise peut alors résoudre les problèmes éventuels des employés et, espérons-le, les retenir.

Hewlett-Packard (HP) en a fait l'expérience il y a quelques années avec son programme «Flight Risk» qui fournissait une mesure prédictive de la rétention des employés. Grâce à lui, HP a pu réduire significativement son turnover et donc par la même ses coûts. Mais l'entreprise a la responsabilité de filtrer les informations issues de l'analyse prévisionnelles afin que de potentielles données erronées ne viennent pas impacter de façon négative la carrière d'un employé.

Si les données ne sont pas recueillies, interprétées ou diffusées correctement, cela peut avoir des conséquences désastreuses. D'où l'importance de faire appel à des experts pour utiliser au mieux de ces outils.

L'analyse des talents est devenue essentielle pour faire face à une demande de main-d'œuvre de plus en plus flexible. Le besoin de recruter des profils de qualité, en plus grand nombre et plus rapidement pousse les entreprises à investir davantage dans ces outils d'analyse.

tendance 5

l'intelligence artificielle devient une véritable intelligence.

« L'inquiétude de voir des emplois remplacés par des robots se transforme en opportunités grâce à l'automatisation et l'intelligence artificielle. »



 randstad

L'impact de l'intelligence artificielle sur la stratégie RH.

De nombreuses recherches ont été consacrées à l'intelligence artificielle (IA) et à la programmation neurolinguistique (PNL). Au cours de ces dernières années, des outils utilisant l'IA et la PNL (comme Siri d'Apple et Amazon Echo) se sont développés et cela pourrait avoir un impact sur le marché du travail et plus particulièrement sur la gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, en partie grâce à Internet, la peur de la technologie est moins présente. L'inquiétude de voir remplacer des emplois par des robots se transforme en opportunités grâce à l'automatisation et l'intelligence artificielle. Désormais, les entreprises sont à la recherche de nouvelles compétences pour gérer de façon optimale l'automatisation et créent donc de nouveaux emplois. Les employés prennent conscience que la formation à ces nouveaux domaines peut faire évoluer leurs carrières.

Les chefs d'entreprise ont trois défis majeurs à relever pour tirer réellement profit de l'IA et de l'automatisation:

- La technologie. Ces derniers temps, de nombreuses innovations technologiques ont vu le jour. Des entreprises spécialisées élaborent des chatbots et des algorithmes conçus pour simuler une conversation humaine, répondre aux questions et même recruter des employés. La technologie est bien présente aujourd'hui; les dirigeants doivent désormais se concentrer sur l'implémentation des outils issus de l'IA.

- Les données. La collecte de données est essentielle mais elle reste fastidieuse. De plus, malgré les avancées en matière d'analyse des données, l'intelligence prédictive n'en est encore qu'à ses débuts. Les entreprises auront besoin d'experts qui les aideront développer leur maîtrise dans ces domaines.

- L'utilisation. Dans quels domaines allons-nous utiliser cela? Partout ! Certes, l'IA a encore beaucoup de chemin à parcourir pour être complètement opérationnelle mais plus on l'utilise, plus elle devient efficace. Elle peut être utilisée dans de nombreux domaines : la planification de la main-d'œuvre, l'acquisition de talents, la gestion des congés, la formation, la gestion des départs... La clé est de décomposer les choses par activité, celles qui peuvent être automatisées et celles qui ne le peuvent pas. Les entreprises auront besoin d'embaucher et de former des employés pour gérer les projets d'IA.

et maintenant ?

Vous êtes un candidat ?

Déposez votre cv

en ligne

Suivez nous sur

facebook

Vous êtes une entreprise ?

Recherchez du personnel

en ligne

Suivez nous sur

LinkedIn