

Analyse



par Gilles de CHEZELLES*

LA FONCTION RH ET LA TRANSFORMATION DIGITALE

L'arrivée de la génération Y sur le marché du travail a revisité la fonction RH en l'obligeant à effectuer un recentrage sur l'humain, le travail d'équipe ainsi que le besoin d'accentuer une certaine proximité avec ces nouveaux collaborateurs. En effet ces derniers ne se contentent plus d'être administrés mais ils sont devenus des 'consommateurs de services' que les RH se doivent maintenant de leur proposer.

Force est de constater qu'avec l'arrivée de la génération Z, la fonction RH va devoir encore évoluer car tout en exigeant le maintien de la paix sociale, l'entreprise demande toujours plus de performance aux salariés.

Cela se fera grâce à la transformation digitale et ses nouveaux outils comme par exemple l'intelligence artificielle pour le sourcing qui permet des recherches bien au-delà du simple





ciblage du savoir-faire métier du candidat. Loin de la simple lecture automatique du CV, on trouve maintenant l'adéquation entre le panel de compétences recherchées et l'analyse issue d'une exploration automatique sur le web de la personnalité technique, psychologique et mentale du candidat.

Mais il n'y a pas que le sourcing que la transformation digitale a fait évoluer, c'est la fonction RH elle-même qui se transforme grâce à l'analyse de très nombreuses informations internes et externes, par des systèmes experts permettant des reportings de grande qualité ainsi que des analyses prospectives.

LES RH SE DOIVENT D'INNOVER !

En entreprise, la responsabilité sociale, la qualité de vie, la sécurité du travail, la diversité, le handicap ou l'aspect écologique sont des éléments qui doivent maintenant être pris en compte. La transformation numérique avec ses nombreux outils, de l'intelligence artificielle aux espions du web en passant par les 'sniffeurs', va permettre à la fonction RH de préparer et d'anticiper les évolutions en cours ou futures et ainsi devenir force de proposition au sein des entreprises.

INNOVER, OUI MAIS COMMENT ?

La fonction RH devra travailler selon un modèle à la fois transversal et agile. Alors que la vision transversale lui permettra de ressentir les transformations en cours ou à venir, l'agilité apportera une méthode de mise en œuvre rapide, voire anticipée, de la solution. Cette double approche, en y intégrant les interactions sociales, permettra aux RH de personnaliser l'offre sociale offerte à chaque employé développant ainsi l'attractivité de l'entreprise pour mieux attirer et fidéliser les talents.

AUJOURD'HUI, POUR DEMAIN

Anticiper les évolutions légales et réglementaires, accompagner les transformations de l'organisation du travail, assurer la mutation des postes et des métiers comme intégrer les différences comportementales des générations, tout cela la fonction RH ne pourra le faire qu'à travers le déploiement d'outils issus de la transformation digitale. ■

**A PROPOS DE L'AUTEUR :*

Co-fondateur et dirigeant de GDC Consultant (GD2C – www.gd2c.ch), **Gilles de CHEZELLES** apporte son expérience et son savoir-faire afin de coacher les dirigeants comme les managers et les épauler dans leurs quotidiens de professionnels.