

Enjeux RH 2019 :

les 8 tendances RH à anticiper d'urgence



Les compétences.

Plus de soft, moins de hard.



des métiers actuels¹ auront disparu d'ici 20 ans mais...



des métiers de 2030² n'existeraient pas encore.



Les soft skills ou l'importance du savoir-être :

les compétences émotionnelles et relationnelles.



Les hard skills ou l'extinction du savoir-faire :

les compétences techniques, démontrables.



Où en est-on en 2018 ?

Les recruteurs ont déjà changé leur manière d'évaluer les candidats : 52%³ des DRH accordent autant d'importance, voire davantage, aux soft skills.

Les bureaux.

La conquête de l'espace.



73%

des salariés français privilégient les espaces de travail collaboratifs.

93%

des jeunes actifs ne veulent plus d'un bureau classique.

Le bureau doit offrir une nouvelle expérience :



Box isolants



Espaces d'échanges plus informels



Salles de réunion créatives



Salles de détente (sport, sieste, musique...)

Où en est-on en 2018 ?

Plusieurs études ont montré que les bureaux en flex office ne satisfont que 50% des salariés. Alors, flop ? Ces chiffres corroborent simplement la nécessité de repenser l'entreprise au niveau global en s'appuyant sur le « New way of Working ».

L'expérience.

Vis ma vie de collaborateur.

L'expérience collaborateur est la somme de toutes les interactions vécues par le collaborateur dans l'entreprise, depuis son recrutement jusqu'à son départ.

Les facteurs sont multiples :

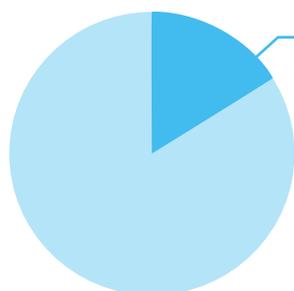
conditions de travail

management

onboarding

mobilité

évaluation

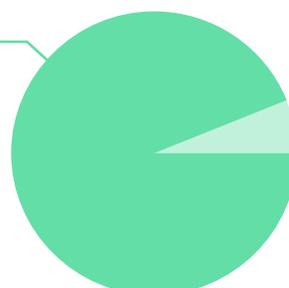


17%⁵

des salariés s'estiment satisfaits de leur expérience de travail.

71%⁶

des professionnels RH estiment ce sujet prioritaire.



Où en est-on en 2018 ?

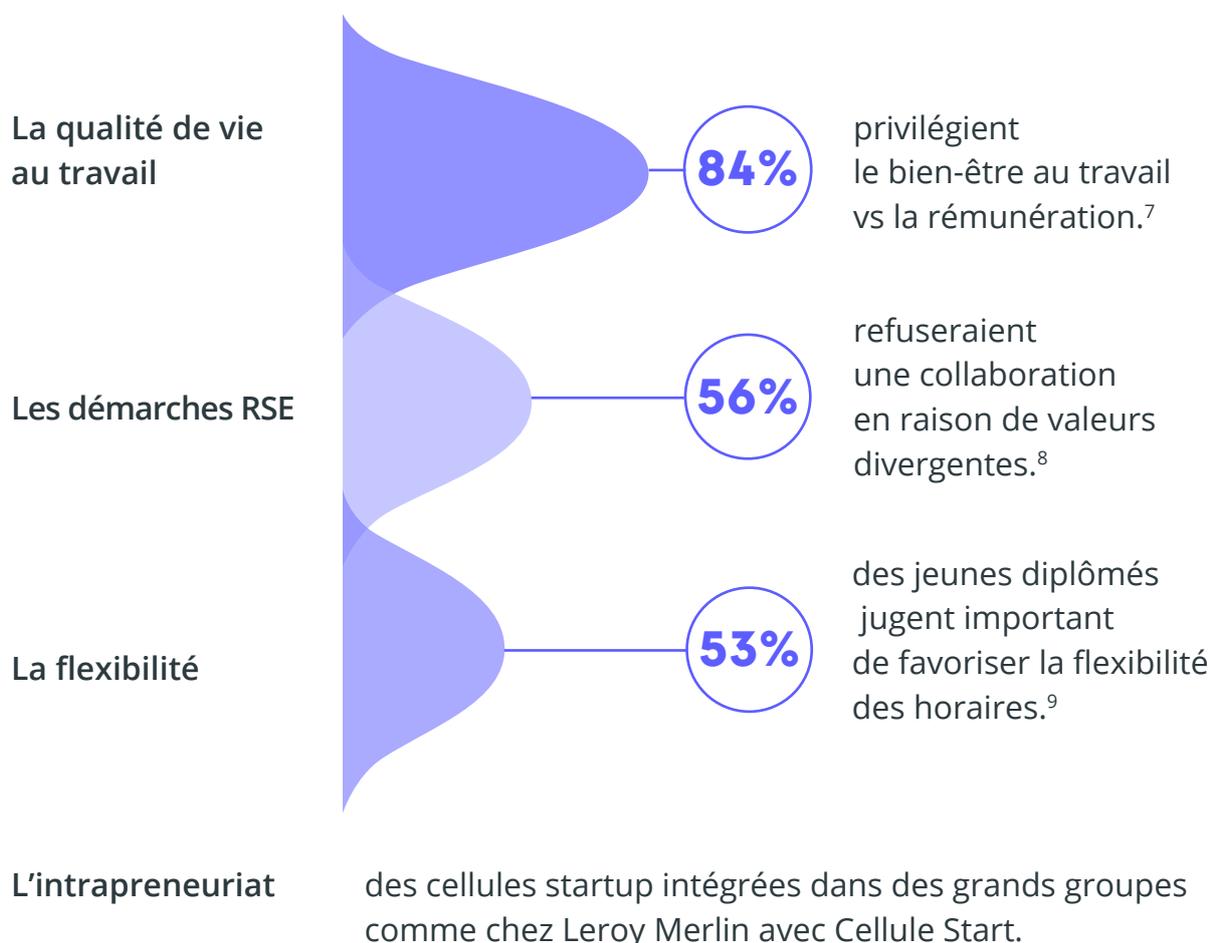
Pour mener à bien ce changement, des postes de Responsable de l'expérience salarié voient le jour. Les 556 Chief Happiness Officer (CHO) recensés sur LinkedIn en 2018 sont-ils en voie d'extinction ? Ou simplement en reconversion ?

Génération Millennials.

Les Infidèles.

Les Millennials représenteront 50% de la population active en 2020. Cette génération souhaite multiplier les expériences professionnelles pour se développer.

Comment réinventer l'engagement ?



Où en est-on en 2018 ?

75%¹⁰ des dirigeants estiment que c'est l'un des thèmes majeurs à venir. Pourtant, sur 61% des entreprises ayant entamé des initiatives, seules 32% les ont bien lancées.

La culture d'entreprise.

Partenaire particulier recherche entreprise particulière.

Des communautés multiples en entreprise vont voir le jour :

ENTREPRISE = HUB

Télétravail et remote

**Collaboration avec les freelances
et digital nomads**

**Projet d'incubation
et co-working**

**Comment gérer les individualités
afin de les accorder avec l'intérêt collectif ?**

Créer une communauté et fluidifier les échanges

Encourager des ateliers de travail collectifs

Organiser des activités sportives fédératrices

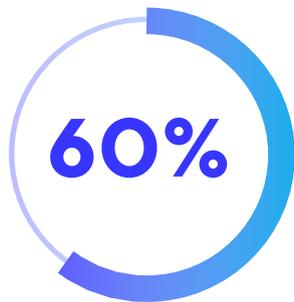


Où en est-on en 2018 ?

En 2017, 65% des personnes travaillant dans un bureau étaient intéressées par le télétravail mais seulement 25% le pratiquent déjà selon Ipsos.

Le management.

Je manage donc on me suit.



des managers estiment que la transformation digitale impacte les façons de manager.¹¹



Quelles caractéristiques devront primer ?

La confiance pour libérer

La reconnaissance pour un cadre bienveillant

La révolution du neuromanagement pour travailler sur l'engagement, le bien-être, l'empathie...

Où en est-on en 2018 ?

Une autre caractéristique majeure de la bienveillance est le droit à l'erreur. My Little Paris l'a intégré comme critère d'évaluation des collaborateurs et Microsoft a lancé un « prix de l'échec ».

Pour un flirt avec toi.

Rapprochement RH & marketing.

Les méthodes et les outils, auparavant apanage du marketing, irriguent les départements RH et redéfinissent leurs objectifs :

Bâtir une e-reputation (Glassdoor)

Offrir une expérience candidat :
gamification, sport, rendez-vous insolites

Lancer des campagnes « d'employee advocacy »
pour faire des salariés des ambassadeurs

Créer du contenu RH pour favoriser l'inbound recruiting



Où en est-on en 2018 ?

La marque employeur est une priorité pour 69% des DRH. Seulement 58%¹¹ des responsables RH estiment qu'ils sont responsables de la marque employeur et 60% des dirigeants estiment que c'est leur périmètre.

RH téléphone maison.

L'intelligence artificielle.

72%

des recruteurs pensent que leur approche en matière de recrutement devra évoluer à mesure que l'IA et l'automatisation prendront de l'ampleur.¹²



La révolution est déjà en marche sur trois volets.

Optimisation du processus de recrutement :

chatbox conversationnels, sourcing autonome, reconnaissance faciale.

Uberisation des services RH grâce à un marketplace interne :

mise en relation des données employés et des besoins entreprise.

Analyse sémantique pour anticiper les besoins :

les nouveaux logiciels d'analyse sémantique permettent en temps réel d'analyser le ressenti collaborateur d'engagement.

Où en est-on en 2018 ?

10 %¹³ des DRH interrogés souhaitent investir dans ces technologies d'ici 2020 afin de poursuivre l'automatisation de leurs processus.

Sources

¹ « The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation ? »

² Étude Bruegel

³ Enquête Robert Half, avril 2016

⁴ Enquête Hiscox

⁵ Étude Accenture-Talenso

⁶ Baromètre de ParlonsRH

⁷ Étude Ipsos/BCG 2016

⁸ Étude Deloitte The Millennial Survey, 2016

⁹ Interrogés dans le cadre du baromètre Deloitte-OpinionWay

¹⁰ Étude « Qualité de vie au travail 2017 » de Malakoff Médéric

¹¹ Baromètre « Digital Workplace 2016 », Julhiet Sterwen

¹² Enquête d'Universum

¹³ Étude de Jobvite

