



L'AVENIR DES RH

A L'ÈRE DU NUMERIQUE

60 %

DIGITALISATION
DES PROCESSUS

ÉTUDE DELOITTE Global Human Capital Trend
SUR 800 RH DANS 60 PAYS

53 %

GESTION DU
CHANGEMENT

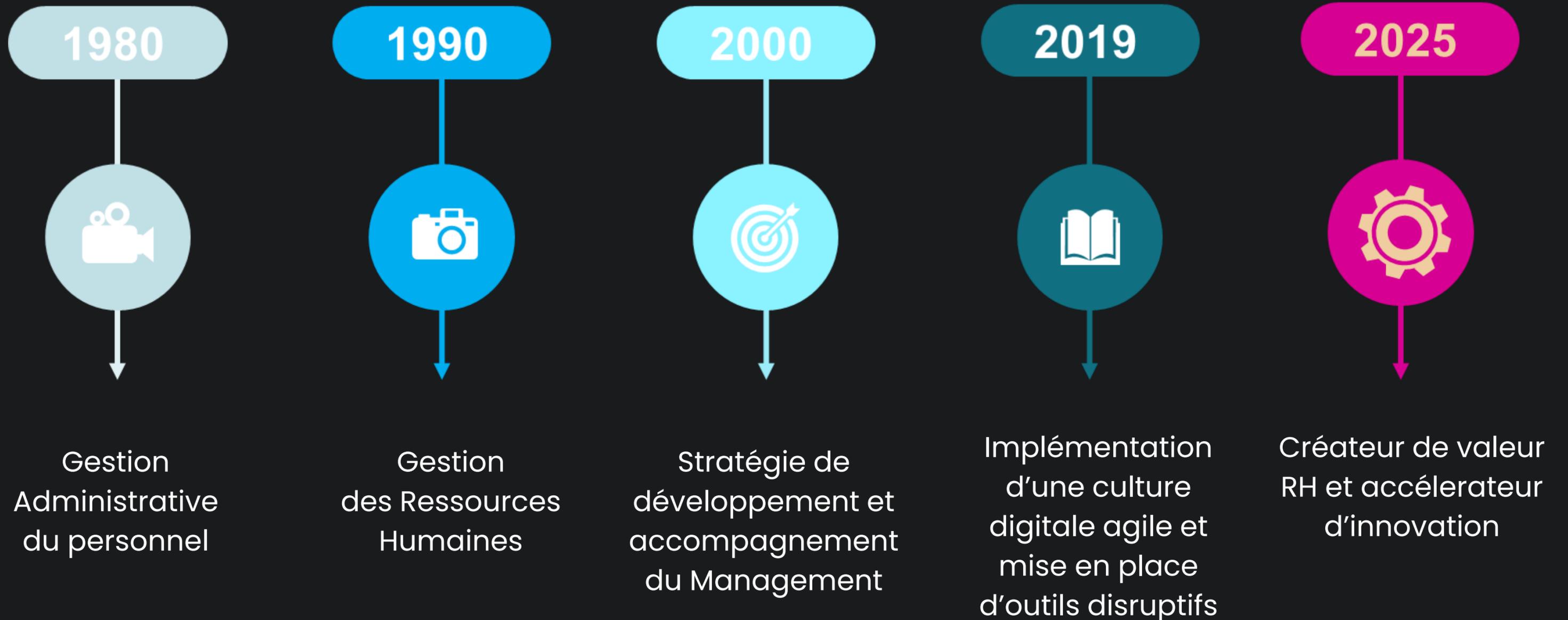
ÉTUDE DELOITTE Global Human Capital Trend
SUR 800 RH DANS 60 PAYS

- 
- 1. ETAT ACTUEL DES RESSOURCES HUMAINES**
 - 2. NOUVELLES CULTURES D'ENTREPRISES**
 - 3. TENDANCES CLES DE L'INNOVATION RH**

1. ETAT ACTUEL DES RESSOURCES HUMAINES

Les Ressources Humaines actuelles sont en pleine transition mais une grande majorité d'entre elles dans les PME peuvent être réticentes au changement, en particulier lorsqu'il s'agit de l'adoption de nouvelles technologies par peur du changement ou manque de sensibilisation du management.

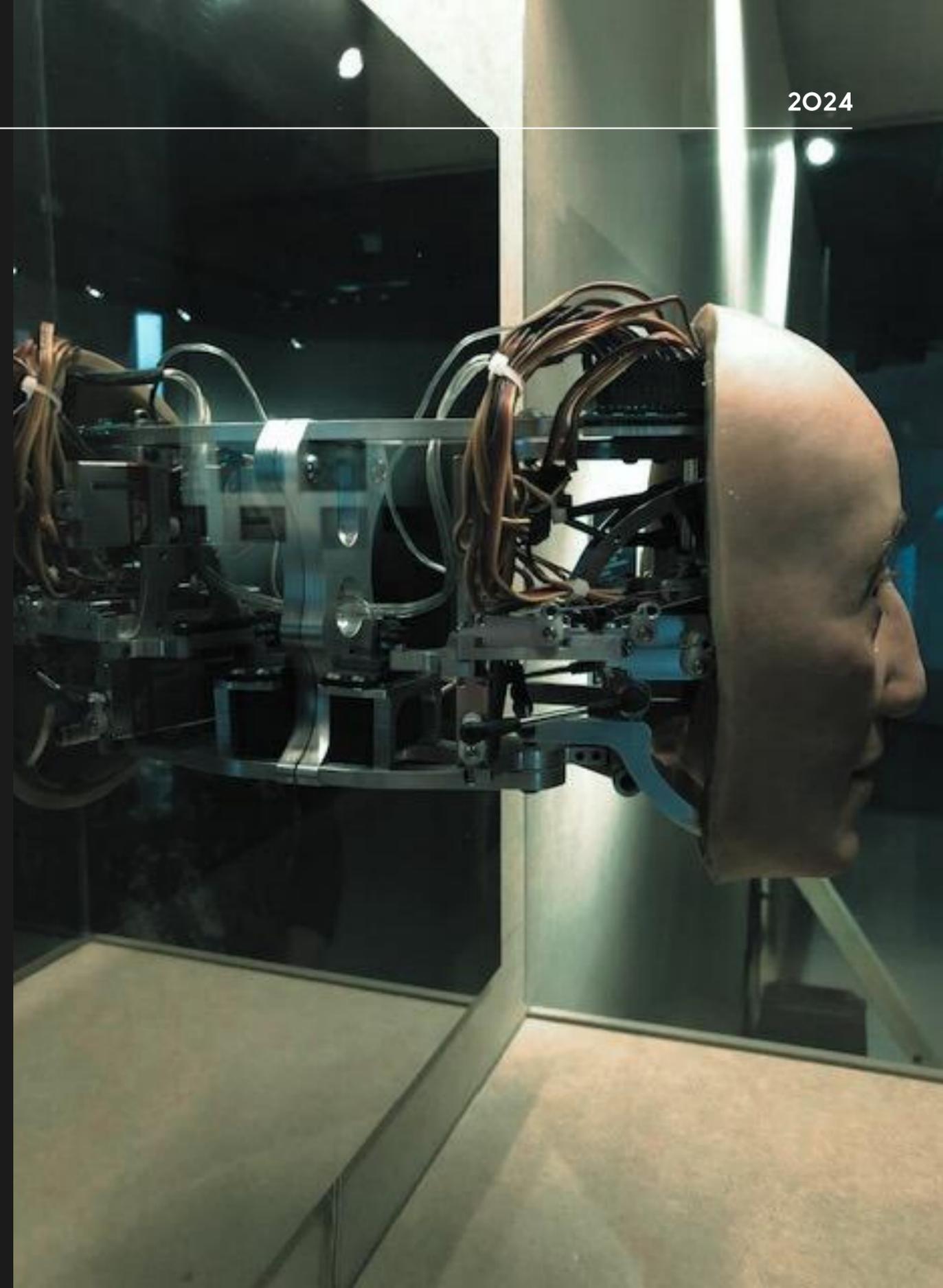
Evolution de la fonction RH



L'évolution des métiers va plus vite que l'évolution des personnes... Le "ciment social" des organisations se fissure.

100% des métiers sont impactés par la révolution numérique et l'avènement de l'IA.

A échéance 2025, plus de **500 métiers seraient menacés** dont la fonction RH classique si elle n'évolue pas !



Bilan des RH actuelles en Suisse



Processus
manuels plutôt
qu'automatisés



Focus
sur l'administration
plutôt que sur
l'innovation



Gestion
du personnel
plutôt que du
talent et des
compétences



Hierarchie rigide
plutôt que
hiérarchie
transversale



Manque de
formation
adaptée en Suisse

2. NOUVELLES CULTURES D'ENTREPRISES

La culture existante est l'ennemi principal de la transformation digitale. Elle reflète les croyances, les convictions et les valeurs communes qui ont parfois mis des décennies à s'enraciner.

La révolution industrielle 4.0 nous amène à repenser les Business Model dans les organisations !

Les RH sont en première ligne pour hacker les processus existants et accompagner le changement.



**CULTURE
CLASSIQUE**

VS

**CULTURE
NUMERIQUE**

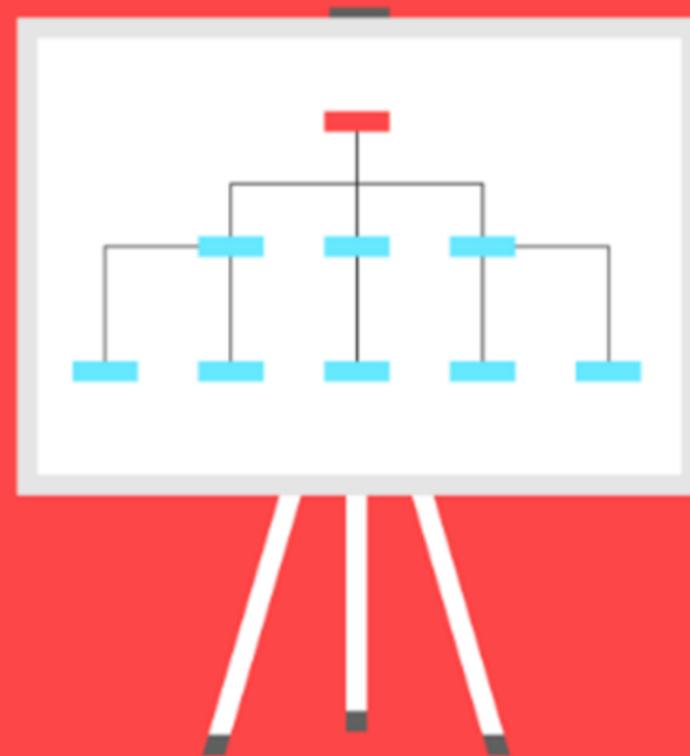
VERTICALITÉ



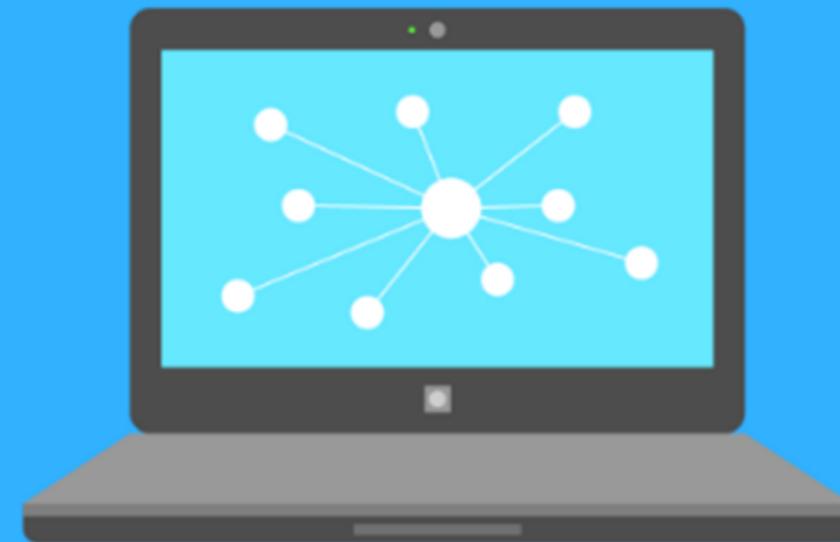
HORIZONTALITÉ



HIÉRARCHIE



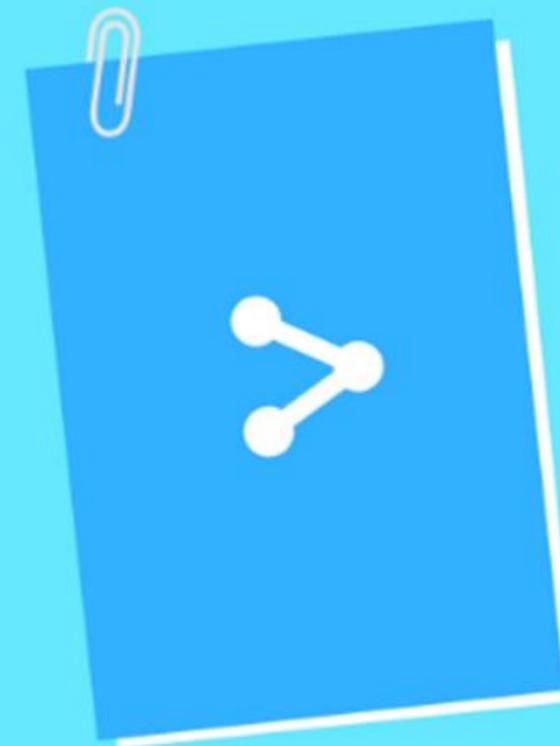
RÉSEAU



VALEUR DE L'INFORMATION



VALEUR DU PARTAGE



SÉDENTARITÉ



NOMADISME



ANTICIPATION



EXPÉRIMENTATION



INTIMITÉ



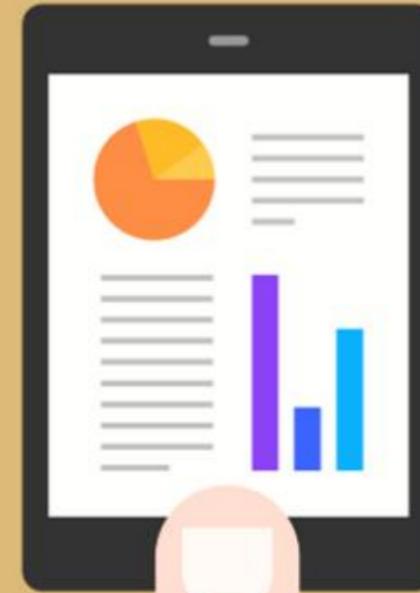
EXPOSITION



RÉDACTIONNEL



VISUEL



3. QUATRE TENDANCES CLÉS DE L'INNOVATION RH

Les politiques RH innovantes impactent directement l'attraction et la fidélisation des talents, tout en répondant à des enjeux de performance et de croissance.

L'IA TENDANCE CLÉ

MOTEUR D'INNOVATION DANS LES RH

65 %

L'IA COMME
OPPORTUNITÉ

ENQUÊTE EY 2023 CEO
SUR 300 CEO EN EUROPE



*l'intelligence artificielle est perçue par
65 % des DG comme une opportunité
d'améliorer l'efficacité opérationnelle
et de générer des résultats positifs pour
la société.*

Enquête EY 2023 CEO



88 % des DG intègrent désormais l'aspect technologique dans leurs investissements, avec près de la moitié prévoyant de financer des projets liés à l'IA dans les RH au cours de l'année à venir.

QUELLE UTILISATION EN RH ?

1

Sélection
des candidats

2

Analyse prédictive
des besoins,
départs, turn-over

3

Gestion des talents
cycle de vie du
collaborateur



Attention!

La question de la confidentialité et de la protection des données est cruciale (LPD & GDPR)



Le risque de biais algorithmiques, comme le recrutement biaisé ne peut être ignoré !

EXPÉRIENCE EMPLOYÉ AMÉLIORÉE

AMELIORATION DES PROCESSUS RH

COMMUNICATION TRANSPARENTE

Adoption d'outils et de plateformes
dédiées à l'engagement des
collaborateurs

(LumApps ou Workelo)



PRIORISATION DE LA QVT

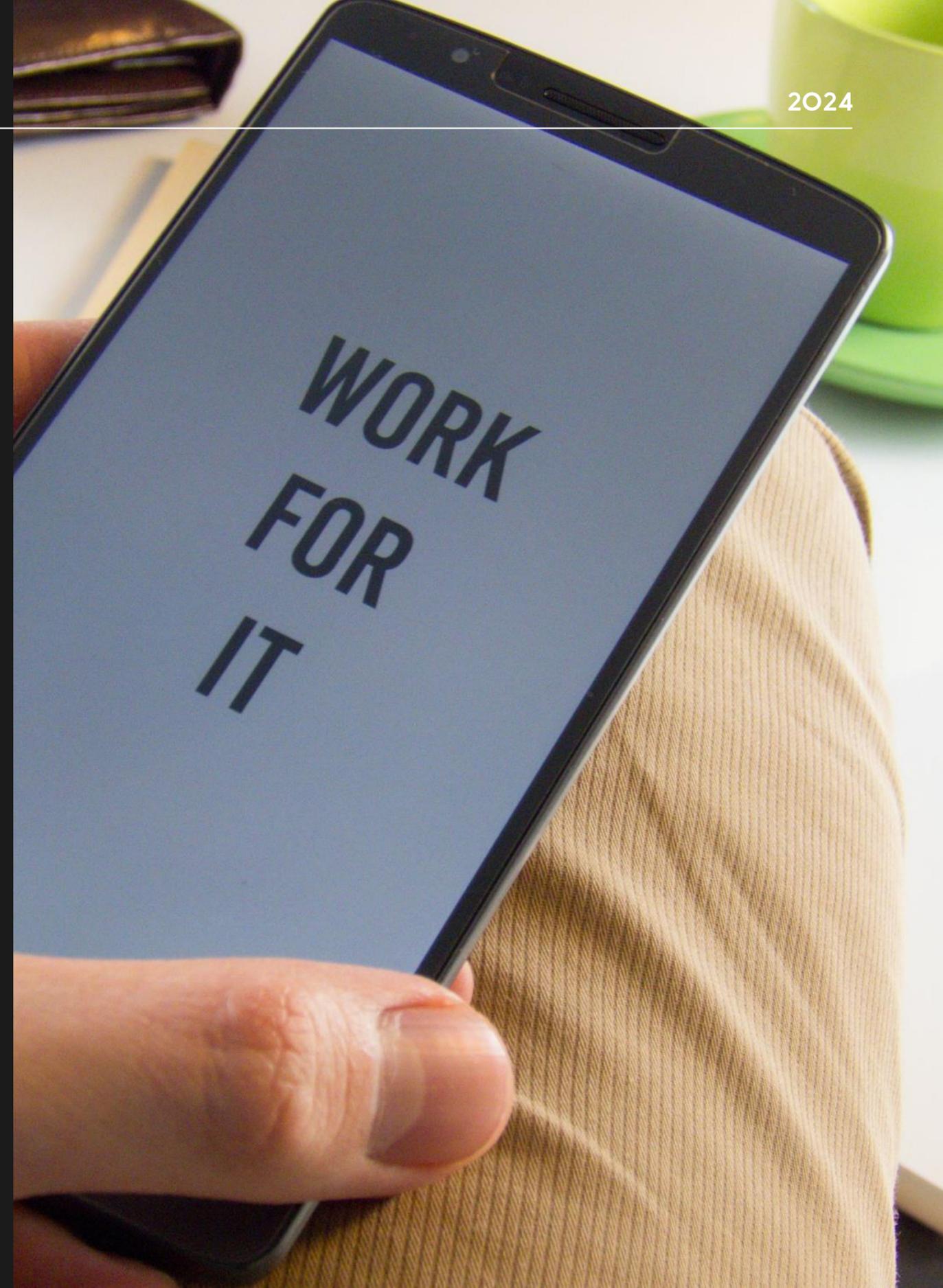
Mise en place d'un climat social et
d'un environnement de travail
moderne, agile et flexible

(LumApps ou Workelo)

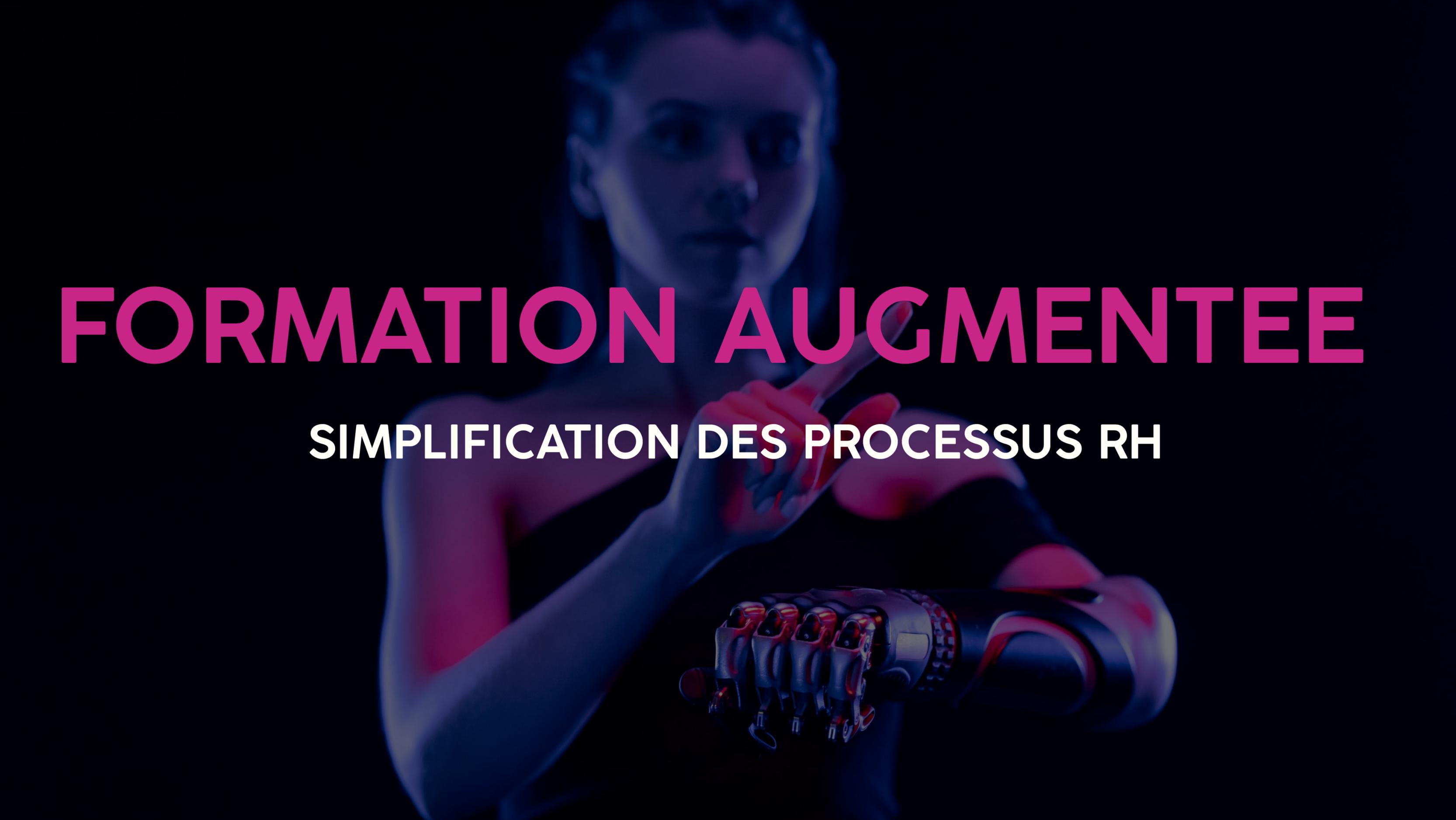


MODERNISATION DES OUTILS

Fournir aux employés les outils et les technologies nécessaires pour accomplir efficacement leur travail, en veillant à ce qu'ils soient formés à leur utilisation.



FORMATION AUGMENTEE

A woman with long dark hair is shown from the chest up, looking towards the camera. She is wearing a dark, possibly black, top. Her right hand is raised, pointing towards the camera. Her left hand is holding a futuristic, metallic robotic hand. The background is dark with blue and purple lighting, creating a high-tech, futuristic atmosphere. The overall scene suggests a theme of human-robot interaction and advanced technology.

SIMPLIFICATION DES PROCESSUS RH

UTILISATION DE CONCEPTS HYBRIDES

Combinaison de la Réalité virtuelle (VR) et/ou de la réalité augmentée (RA) avec les formations traditionnelles pour une expérience moderne et améliorer l'efficacité des formations

(MooCooc ou Kokoroe)



GRH DURABLE

RSE & ENVIRONNEMENT



 **39 %**

**DES DIRIGEANTS EN
SUISSE SE SENTENT
CONCERNES**

PROMOUVOIR LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

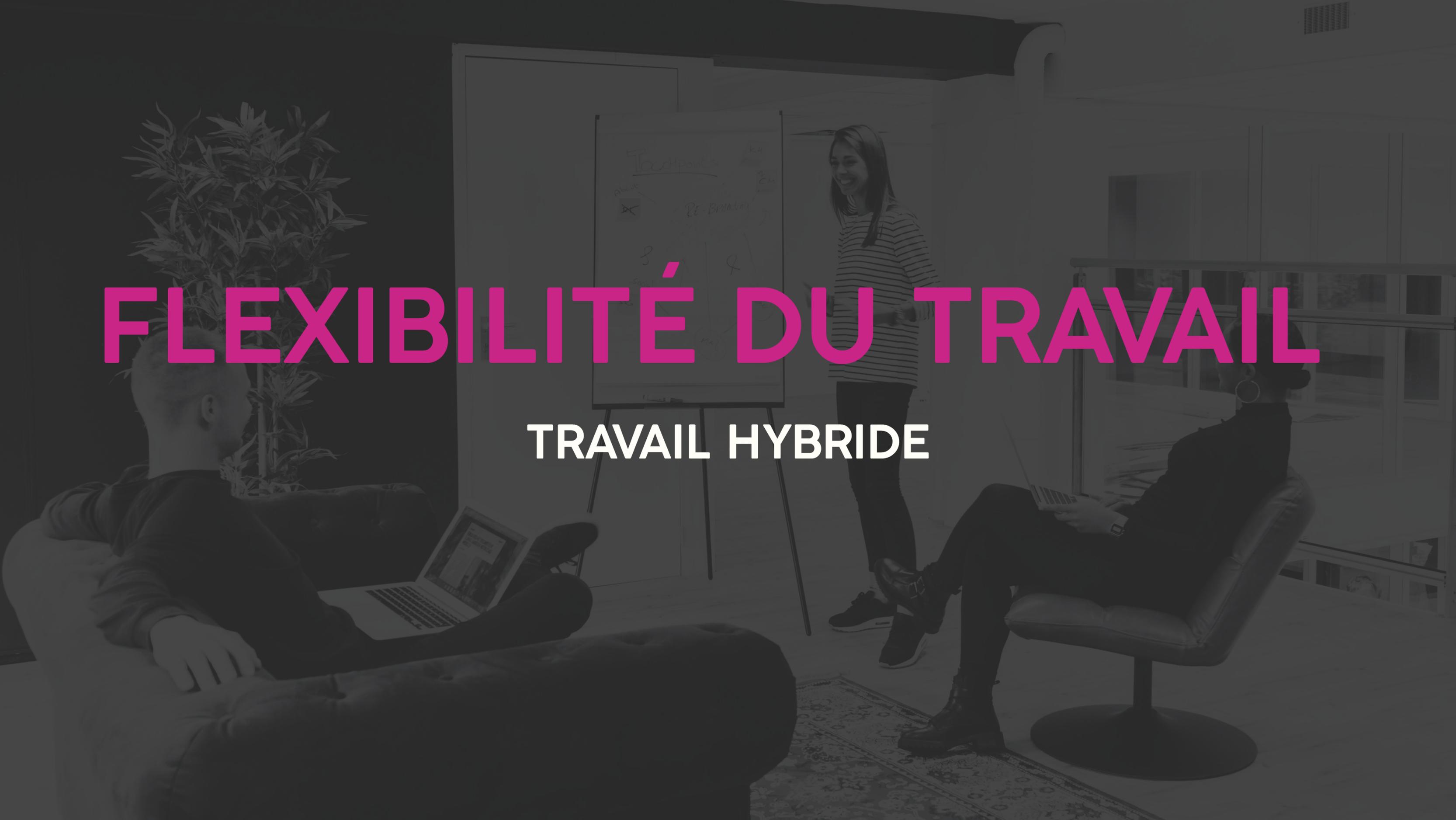
Intégration de pratiques visant à réduire l'impact environnemental des opérations de l'entreprise, telles que la promotion de modes de travail plus durables, la réduction des déchets et la gestion responsable des ressources naturelles.

(Alaya)



FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

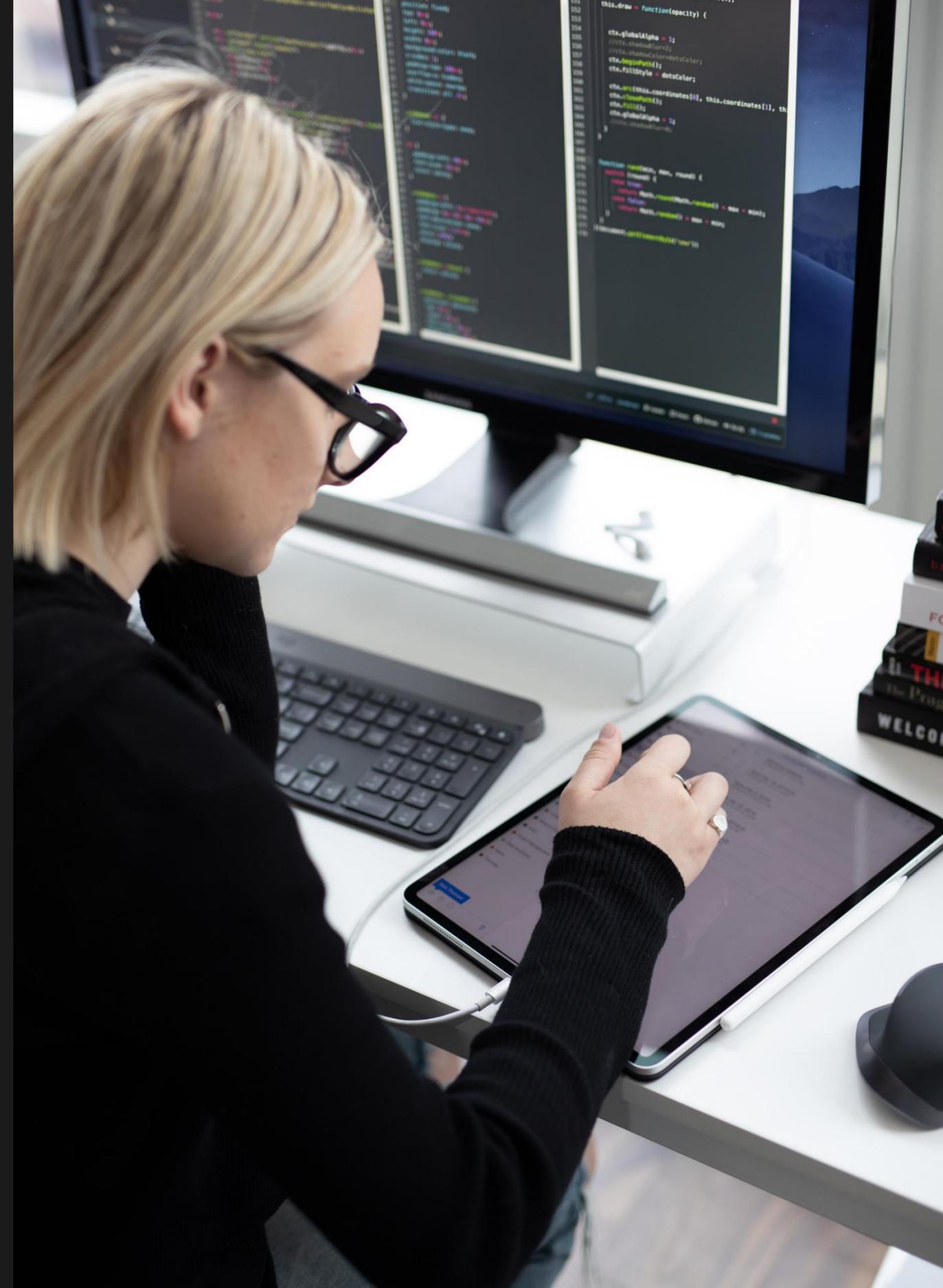
TRAVAIL HYBRIDE



ADAPTATION DE L'ORGANISATION AU MARCHE

Contribuer à améliorer l'engagement des employés grâce à la flexibilité ! Flexibilité dans les horaires, flexibilité dans la localisation, flexibilité dans les tâches, flexibilité dans les congés...etc...

(WeWork)

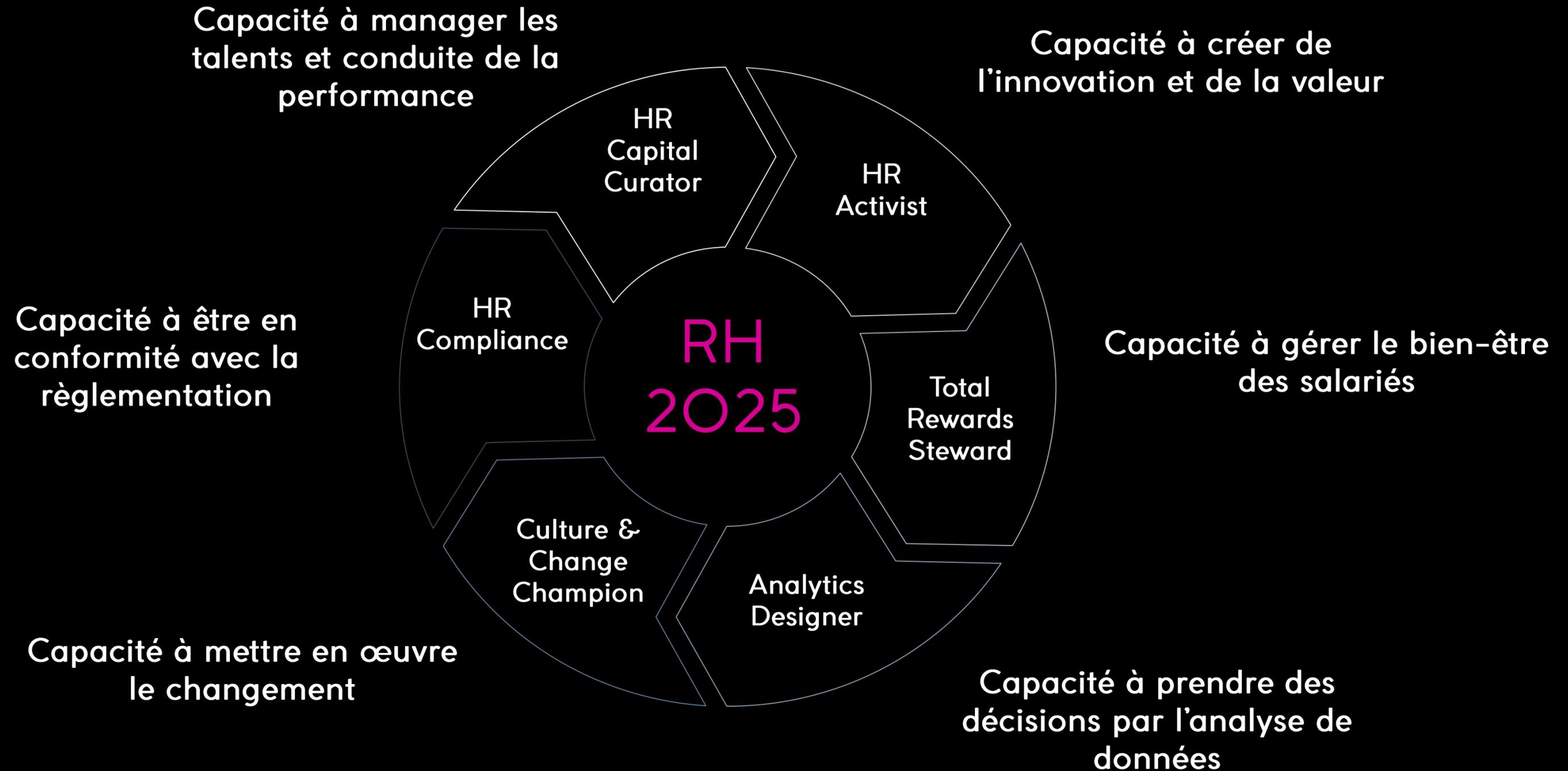




LA FONCTION RH

EN CONSTANTE EVOLUTION...

ROUE DES FONCTIONS RH DE DAVE ULRICH (2023)



QUESTIONS ?



MERCI !

Pour plus d'informations :

Laetitia KULAK
Ressources Humaines

laetitia.kulak@globalhralents.com