PRINT MEDIA
HEC LIEGE
Ref: 40578 / NC2649748

HR Square (fr)

Date: **01-05-2024**
Page: **48-50**
Periodicity: **Bi-Monthly**
Journalist: **Fernand Letist**

Circulation: **2500**
Audience: **5500**
Size: **1 437 cm²**

Voyage RH dans l'univers digital en expansion

Notre séminaire de mi-mars s'est connecté à une thématique déterminante pour les Ressources Humaines : la place des nouvelles technologies dans leur gestion. Nos quatre conférencièr.e.s méritent tous les like pour leurs apports complémentaires et inspirants sur l'humain au cœur de la tech. Avec ou sans IA.

TEXTE **FERNAND LETIST**

Aucune clé USB ne contient tous les secrets du mix idéal à trouver entre le potentiel des nouvelles technologies et la gestion optimale des Ressources Humaines. Pas plus que ChatGPT... Pourtant, à l'heure où l'Intelligence Artificielle infuse inexorablement dans toutes les organisations, il est temps et important d'obtenir quelques réponses sur les meilleures voies à emprunter, les limites à imposer à la technologie, les prouesses digitales à absolument s'octroyer.

Pour faire la part des choses à ce moment T de l'évolution de la relation Technologies et RH, nous avions donc convié mi-Mars à Flagey un expert universitaire et trois CEO de sociétés fournisseuses de solutions connectant la réalité humaine du travail en entreprises à l'univers digital en expansion. Ce panel complémentaire a été plus qu'à la hauteur pour, avec lucidité, humour et nuances, upgrader nos connaissances sans négliger l'indispensable esprit critique à appliquer aux évolutions en cours.

MARGOT WUILLAUME
FRÉDÉRIC NAEDENOEN
ALEXIS SAFARIKAS
STEPHANIE RENIERS

FRÉDÉRIC NAEDENOEN
(LENTIC - HEC ULIÈGE)
« Ce n'est pas parce que vous avez un outil technologique performant que vous avez de bonnes pratiques RH »

Frédéric Naedenoen fut le premier à mixer les savoirs et concepts au cours de cette Techno Party. Le Docteur en Sciences de Gestion de l'ULiège et chercheur au LENTIC a identifié les menaces mais aussi les opportunités découlant des transformations digitales en cours et envisagé comment les pros des RH peuvent s'appuyer sur ces évolutions de manière optimale.

Notre conférencier a cité une récente étude du CNAM. Celle-ci a révélé qu'aujourd'hui 75% des employé.e.s francais.e.s déclaraient avoir déjà utilisé des chatbots conversationnels et, à titre personnel, de l'IA générative (type ChatGPT). Mais seulement 23% déclarent en avoir fait un usage autorisé par leur entreprise. Signe d'un fort décalage entre les individus et la majorité des organisations.

Expert de l'impact des transformations digitales sur le travail et l'emploi, il a aussi évalué les effets que pourrait avoir la transition technologique sur la fonction RH, tant au niveau du recrutement que du e-learning de la définition du parcours d'un employé en entreprise ou de la transformation du cœur des métiers RH avec accompagnement de leur digitalisation. Les outils digitaux servant de technologies de collaboration, de suivi, d'automatisation, d'interaction. Notamment dans les métiers de recrutement pour répondre aux défis de fragmentation et complexité des contenus et réduire la charge de travail des recruteurs.

Frédéric Naedenoen a également souligné l'importance de la gestion de tout changement comme un des rôles clé de la fonction RH et attiré l'attention sur la « socio-matérialité ». C'est-à-dire le fait que des « scénarios » socio-organisationnels sont intégrés dans la technologie (matérialité) et entrent en interaction avec les usages sociaux. L'entreprise en est aujourd'hui le théâtre éclatant. Il ne faudrait pas pour autant, comme met en garde notre expert, qu'un déterminisme technologique s'installe : « En effet, ce n'est pas parce que vous avez un bon et performant outil technologique que vous avez de bonnes pratiques RH... », a-t-il conclu.

MARGOT WUILLAUME
(CO-FONDATRICE ET CEO DE EBLOOM)
« Pouvoir exprimer son ressenti via un outil est déjà source d'engagement, avant même de le concrétiser par des actes »

Margot Wuillaume a de son côté détaillé l'approche innovante de eBloom dont elle est co-CEO. Objectif de son application : « combiner la puissance de l'interaction humaine avec une technologie de pointe pour transformer la façon dont les entreprises abordent la vie professionnelle et la vie privée ». Cela grâce à un outil technologique qui, entre autres, fait remonter et entendre ce qui n'est pas dit ouvertement dans l'entreprise et permet de comprendre, en temps réel, comment le travail et les événements sont vécus par les collaborateurs. Avec comme double effet recherché de cultiver l'engagement de chacun à améliorer l'expérience professionnelle dans l'entreprise et la rétention du personnel.

Avec elle, focus sur l'Expérience Employé.e, son engagement et son bien-être. Persuadée que « pouvoir exprimer son ressenti via un outil est déjà source d'engagement, avant même de le concrétiser par des actes », la jeune CEO nous a explicité sa solution technologique eBloom et ses cinq piliers : Travail et style de vie ; Equipe et interaction ; Management et leadership ; Politique et support ; Adhésion et culture... Avec conviction que la technologie de pointe peut faire remonter les vrais ressentis du personnel et enrichir l'épanouissement de l'humain au travail.

STÉPHANIE RENIERS
(CO-FONDATRICE ET CEO DE GENTIS)
« Les RH pourront enfin mieux se concentrer sur des tâches plus épanouissantes, à plus grandes valeurs ajoutées humaines »

Personnalité positive et inspirée, la CEO de l'agence de recrutement pour les métiers STEM (sciences, technologies, engineering, mathématiques) a clairement affiché sa foi envers les technologies de pointe et surtout l'IA. En « madame Irma du recrutement », Stéphanie Reniers s'est aventurée à quelques prédictions en la matière.

- L'IA va dynamiser le recrutement, tant pour les recruteurs que les candidats, en rendant plus faciles et rapides différents process et la gestion des candidatures. Une évolution qui induit que les sujets structurants du futur du recrutement seront : la marque employeur, l'expérience candidat, la flexibilité du travail, le Upskilling/Reskilling des candidats

- La clé de ce progrès réside dans une bonne formation de chacun à l'IA. « Une fois bien formé.e.s, nous nous rendrons compte à quel point la vie est formidable et magique avec l'aide de l'IA. Les membres des départements RH pourront enfin mieux se concentrer sur des tâches plus épanouissantes, à plus grandes valeurs ajoutées et humaines. Mais sans s'engager dans une « course aux outils »

- Il faut dépasser le « AI disconnect », c'est-à-dire réduire le fossé entre les 80% d'employé.e.s qui disent vouloir acquérir de compétences AI et les 62% de cadres et managers qui ne sont pas (encore ?) prêts à aider leurs équipes à les acquérir

- Plus l'AI sera intégrée plus les soft skills (communication, réseautage, raisonnement critique, adaptabilité) seront importantes ; et plus le digital sera présent, plus l'humain le sera également

- Les recruteurs contribueront à la constitution de la main d'œuvre de demain, principalement basée sur les compétences. Pour cela, les personnes en charge du recrutement et le Learning & Development doivent travailler plus étroitement ensemble.

- L'avenir sera agile et « full stack » au sein des RH...

- Les recruteurs joueront un rôle-clé dans la construction de la main-d'œuvre future axée sur les compétences. Pour cela, le recrutement et le développement des compétences doivent travailler main dans la main.