

RH

TENDANCES RH

7e édition

TRANSFORMATION **RH 2025**

Naviguer entre Intelligence Artificielle, Digitalisation
et Nouvelles Attentes des Collaborateurs.

Keynote

**Repenser la Gestion des
Talents dans l'ère de l'IA**



SPEAKER

Mohammed
BENOUARREK, Phd

Consultant expert en RH et conduite
de changement



Les analphabètes du 21^{ème} siècle ne
seront pas ceux qui ne savent ni lire,
ni écrire.

Ce seront ceux qui ne savent pas
apprendre, désapprendre
et réapprendre.

Alvin Toffler

Pourquoi ce sujet est-il important pour la communauté RH?

Les métiers évoluent rapidement

ne remplace pas les humains elle les replace.

collaborer avec les machines

plus résilients, adaptables et réemployables

besoins futurs en compétences

Séduire et retenir

Intégrer le digital

Le DRH de demain

Tendances des nouveaux postes en RH: HR Data Analyst, AI Advisor, UX Collaborateur/ Employee Experience (EX).

Compétences digitales à développer

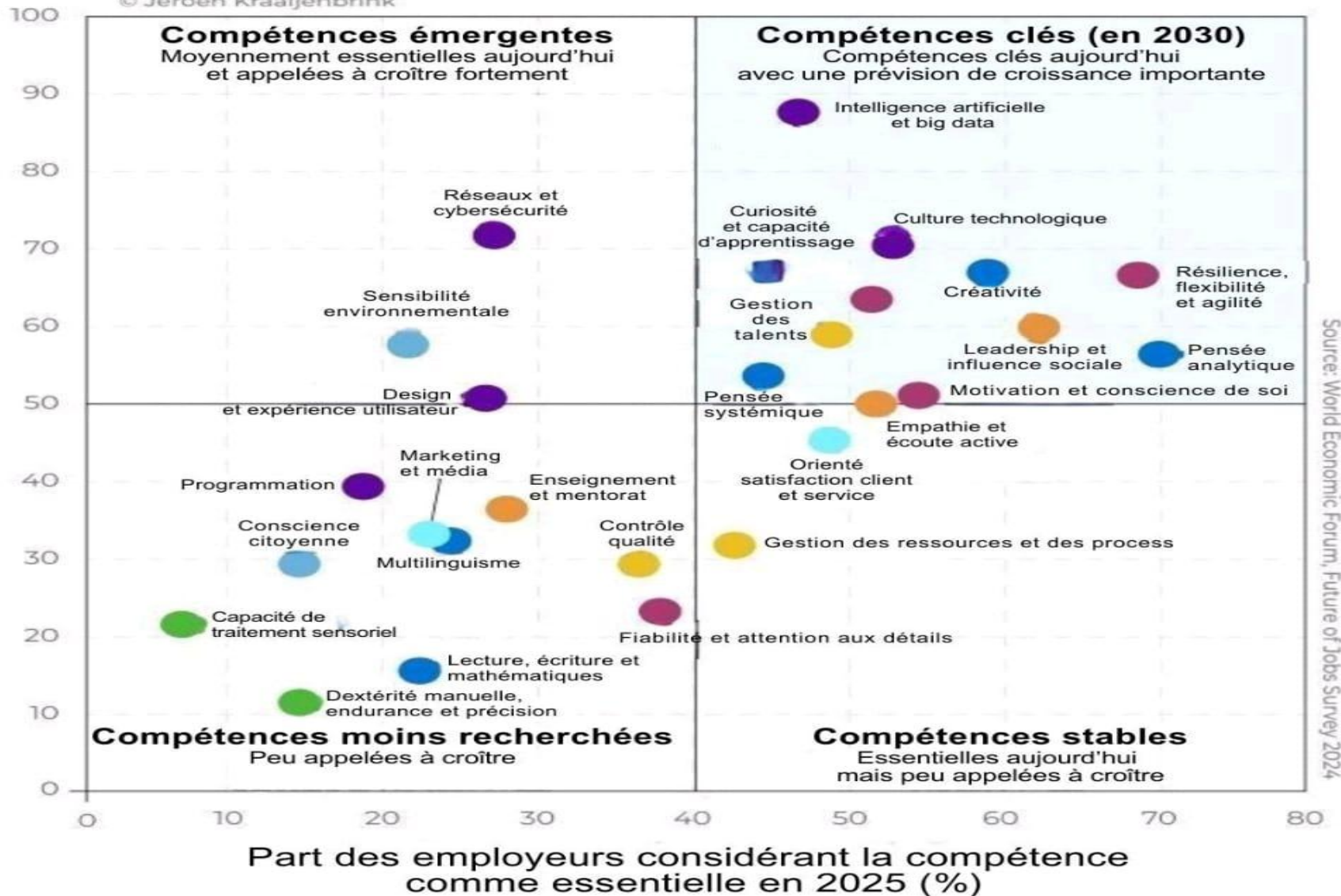
Équipes RH hybrides (tech + humain)

DRH → Chief Talent & Intelligence Officer

Les Compétences Clés pour 2030

© Jeroen Kraaijenbrink

Part des employeurs estimant que la compétence augmentera d'ici 2030 (%)



Source: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2024



La rupture digitale dans le monde du travail

- Automatisation:

L'automatisation désigne l'utilisation de **technologies (souvent basées sur l'intelligence artificielle)** pour exécuter **des tâches répétitives, chronophages ou à faible valeur ajoutée**, sans intervention humaine directe.

Exemples d'automatisation

Domaine RH	Tâches automatisables	Exemples d'outils/techno
Recrutement	- Tri de CV (CV parsing) - Envoi de mails de relance - Prise de RDV	Recruitee, Zoho Recruit
Entretien de sélection	- Pré-qualification automatisée par chatbot	Mya, Paradox.ai
Onboarding	- Checklist d'intégration - Formation initiale	Talmundo, Enboarder
Formation	- Affectation automatique de modules e-learning	LMS avec IA intégrée
Engagement des salariés	- Enquêtes automatisées + synthèse des résultats	Qualtrics, Peakon

- Hybridation des compétences

L'hybridation des compétences désigne la combinaison de compétences techniques, numériques, humaines et comportementales chez un même individu ou au sein d'une équipe.

Cela signifie qu'il ne suffit plus d'être spécialiste dans un domaine (ex : RH, marketing, finance) ; il faut aussi savoir manier des outils digitaux, interagir avec l'IA, analyser des données, et collaborer de façon agile.

Métier RH traditionnel	Compétences hybrides attendues aujourd'hui
Responsable recrutement	+ Analyse de données RH (data literacy), maîtrise d'un ATS
Responsable formation	+ Conception e-learning, LMS, IA pour parcours adaptatifs
Chargé de développement RH	+ Visualisation de données, automation des feedbacks
DRH	+ Vision stratégique IA, gouvernance data, agilité managériale

Un **ATS** (pour **A**pplicant **T**racking **S**ystem, ou **S**ystème de suivi des candidatures en français) est un **logiciel utilisé par les équipes RH pour gérer le processus de recrutement**.

- Travail à distance

Le télétravail est devenu un pilier post-COVID, mais il nécessite de repenser les modèles de collaboration, d'évaluation et d'engagement.

Une économie pour les entreprises

Un levier d'attraction des talents

Un mode de travail accès plus performance que présence, ce qui requière un mode de management des talents très différent de ce qui précède.

- **Obsolescence rapide des compétences**

Le rythme d'évolution technologique oblige les salariés à renouveler continuellement leurs compétences pour rester employables.

Exemples :

Un développeur web doit apprendre régulièrement de nouveaux frameworks (React, Angular, etc.)

Un chargé de formation doit savoir intégrer l'IA dans les parcours e-learning

En marketing, les plateformes et algorithmes publicitaires changent tous les 6 mois

- Redéfinition d'un talent

Allez d'un collaborateur exceptionnel dans la maîtrise d'un métier ou d'une compétence vers celui qui sais apprendre rapidement.

Exemples :

Un développeur web doit apprendre régulièrement de nouveaux frameworks (React, Angular, etc.)

Un chargé de formation doit savoir intégrer l'IA dans les parcours e-learning

En marketing, les plateformes et algorithmes publicitaires changent tous les 6 mois

Grands champs d'application de l'IA RH

Recrutement

Formation

Engagement / Climat interne

Mobilité & gestion des carrières

Marketing RH

Gestion et monitoring des performances

Tableaux de bord RH

Fonction RH & transformation numérique

Passage de l'opérationnel au stratégique

Passage du pilotage à l'analyse prédictive

Vers une RH augmentée & prédictive

Prévision de turnover

Matching compétences/missions

Gestion proactive des talents

Quelques risques et limites éthiques

Biais algorithmiques

RGPD (**Règlement Général sur la Protection des Données** (en anglais : **GDPR – General Data Protection Regulation**)).

Cas d'utilisation de l'IA en RH

L'IA pour l'onboarding

Réalité virtuelle (Walmart)

Assistants IA

Marque employeur personnalisée

Analyse des attentes via data RH

Cas : AXA

Performance et IA

Feedback continu, objectifs dynamiques.

Ex : IBM.

Cas L'Oréal

Recrutement diversifié via IA

Sourcing, chatbot, pré-tests

Un **chatbot** est un **agent conversationnel** automatisé, souvent basé sur l'intelligence artificielle, utilisé pour :

- Répondre aux questions des candidats ou salariés 24/7

- Accompagner le processus de recrutement (ex : Mya, Paradox.ai)

- Automatiser des tâches RH simples (FAQ RH, onboarding, demandes de congés...)

En RH, on parle parfois de "**RHBot**" ou "**TalentBot**".

Présélection automatique

Parsing CV

Scoring de profils

Le **CV parsing** (ou **analyse automatique de CV**) est un procédé utilisé par les logiciels RH — notamment les ATS (Applicant Tracking Systems) — pour **extraire automatiquement les informations clés** d'un CV sous forme structurée. Le parsing va :

- Lire le CV (PDF, Word, etc.)

- Identifier et classer les informations dans des champs :

 - Nom, Prénom, Contact, Expérience pro, Compétences, Langues, Diplômes...

- Les rendre exploitables dans une base de données ou un tableau de bord RH

- Cela permet de gagner du temps et d'automatiser la pré-sélection de candidats.

Exemple :

Un recruteur reçoit 450 CV pour un poste. Le logiciel va parser tous les CV et vous dire :
« 27 profils ont entre 5 et 8 ans d'expérience en Python, dans le secteur santé, parlent anglais et ont un Bac+5. »

Chatbots pour entretiens

Outils : Mya, Paradox.ai

Disponibilité 24/7

Vidéo-entrevue analysée par IA

Outils : HireVue, Modern Hire

Attention aux biais

Apprentissage adaptatif

IA ajuste les modules

Ex : EdCast, Coursera

EdCast (groupe Cornerstone)

EdCast est une plateforme de **Learning Experience (LXP)** utilisée par les grandes entreprises pour :

Centraliser les contenus de formation internes et externes;

Fournir des **parcours d'apprentissage personnalisés** via IA;

Suggérer automatiquement des contenus pertinents selon le poste, les objectifs de carrière ou les compétences;

Mesurer les progrès (learning analytics, badges, engagement).

Objectif: rendre l'apprentissage **continu, contextualisé et piloté par la data**.

Fonction IA : EdCast apprend des comportements utilisateurs pour recommander les bons contenus au bon moment.

Coursera for Business

Coursera est une plateforme d'apprentissage en ligne grand public. **Sa version “for Business”** est dédiée aux entreprises. Elle permet de :

Donner accès à des **cours en ligne certifiants** (universités, Google, IBM...),

Créer des **programmes sur-mesure** pour upskiller ou reskiler les employés,

Suivre les progrès des collaborateurs avec des **dashboards RH**.

Fonction IA : Coursera utilise l'IA pour **proposer des contenus ciblés** en fonction du niveau, du métier et du secteur d'activité.

Formation personnalisée

Learning analytics

TalentGuard

Learning Analytics

Learning Analytics

comportements d'apprentissage

engagement et la motivation

parcours de formation

performance professionnelle

Cas d'usage :

TalentGuard

compétences existantes et manquantes

besoins métiers et stratégiques

opportunités de développement

plans de succession

Cas d'usage :

Coach IA virtuel

Chatbots mentors, quiz

Ex : Watson Career Coach

Le **Watson Career Coach** est un **coach de carrière virtuel** développé par IBM, basé sur l'intelligence artificielle de la plateforme **Watson**.

Il est conçu pour **aider les employés à piloter leur carrière en autonomie**, à partir de leurs données RH internes et de leurs aspirations professionnelles.

Fonctionnement avec l'IA :

Watson analyse les **données du collaborateur** (poste actuel, évaluations, historique de formation...);

Croise ces données avec les **profils de postes disponibles**, les parcours réussis d'autres collaborateurs, et les **besoins de l'entreprise**;

Fournit des **recommandations concrètes et personnalisées**, avec transparence et autonomie.

Cas Schneider Electric – Plateforme **GLOW**

Schneider Electric, entreprise industrielle mondiale, a mis en place la plateforme **GLOW** pour transformer la gestion de carrière de ses 130 000 collaborateurs dans plus de 100 pays. L'objectif: **rendre les carrières plus visibles, fluides, personnalisées et inclusives**, grâce à la **technologie et à l'IA**.

GLOW (acronyme de Growth, Learning, Opportunities, Work) permet de :

- Visualiser toutes les opportunités de développement interne disponibles (missions, postes, projets...),
- Recommander des parcours de carrière personnalisés,
- Connecter les employés à des formations ciblées,
- Mettre en avant les compétences transférables dans l'organisation,
- Favoriser la mobilité interne proactive, sans passer par la hiérarchie directe.

Comment l'IA est utilisée à GLOW?

Matching intelligent entre compétences du salarié et opportunités ouvertes en interne au niveau de tous les sites et pays;

Suggestions de développement (formations, mentors, rôles futurs);

Cartographie dynamique des compétences de toute l'organisation;

Anticipation de la mobilité et détection des potentiels et des talents.

L'IA pour la prédiction des départs

Données :

Ancienneté, performance, engagement, signes de démotivation

Engagement en temps réel

Enquêtes pulse et baromètres de climat interne

Certaines plateformes (ex : Qualtrics, Peakon, Officevibe) vont jusqu'à :

Suggérer des actions ciblées à chaque manager (ex : organiser un point one-to-one, allonger les délais de projet, clarifier les objectifs);

Comparer les résultats dans le temps pour mesurer l'évolution;

Proposer des contenus de formation ou des plans d'action intégrés.

Carrière assistée par IA

Mobilité interne via IA

Ex : Gloat

Talent Market Place (Schneider)

Gloat : plateforme de Talent Marketplace pilotée par IA

Gloat est une plateforme de **Talent Marketplace interne** augmentée par l'IA. Elle permet aux entreprises de **mettre en relation les talents internes** avec des **opportunités de développement** : projets, missions, formations, mentors, postes vacants, etc. L'IA analyse :

- Les profils des collaborateurs (CV, missions passées, évaluations, formations...),
- Les opportunités internes disponibles (projets, postes, initiatives stratégiques...),
- Les compétences recherchées vs compétences détenues.
- Elle propose ensuite :
 - Des recommandations personnalisées de parcours ou d'opportunités,
 - Des suggestions de montée en compétences ou de mentorat,
 - Un système de matching transparent et évolutif.

Pour les RH / l'entreprise	Pour les collaborateurs
Réduire le recours au recrutement externe	Accéder à des projets transverses
Optimiser la mobilité interne	Visualiser son potentiel d'évolution
Identifier les compétences clés internes	Être acteur de son propre développement
Renforcer la transparence des opportunités	Recevoir des suggestions concrètes et accessibles

Exemple :

**en mode “gig”
formation complémentaire**

**gig
court terme**

**réalisation de missions ponctuelles ou à
un “mini-projet” ou “mission flash” interne**

Cas Unilever

IA pour mobilité rapide interne pour ses talents.

« Ce n'est pas la technologie qui transforme les organisations; ce sont les humains qui savent s'en servir. »

Pierre Bellanger

THANK YOU

