



MARKO VUJASINOVIC (84) président de Meteojob

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES BOULEVERSENT LES MÉTHODES DE TRAVAIL

Longtemps resté à l'écart de la transformation numérique, le domaine des RH a enfin entamé sa révolution. Le site de recrutement WATs4U en est un exemple particulièrement représentatif.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES est restée longtemps à l'écart des systèmes d'information. Ainsi, jusqu'à il y a une dizaine d'années, les grandes entreprises du secteur ont été développées par des équipes ne comprenant presque aucun ingénieur parmi leurs dirigeants. De même, parmi les directeurs ou directrices des RH, on trouve très peu d'ingénieurs : ces fonctions et cette industrie sont naturellement plus proches des sciences sociales et humaines que de l'informatique.

UNE FORTE ACCÉLÉRATION DES DÉPENSES

Au sein des entreprises, la gestion des ressources humaines fait partie des fonctions les moins avancées en termes d'innovation et d'industrialisation. Si, depuis une quinzaine d'années, les ETI et grandes entreprises se sont équipées en systèmes d'information pour la gestion des RH, ces systèmes sont aujourd'hui utilisés surtout dans une logique de gestion administrative, de base de données sociales et de stockage de documents clés. Ils sont adoptés par les départements de ressources humaines eux-mêmes, mais irriguent peu les organisations qui les perçoivent comme une contrainte plutôt qu'une opportunité. C'est pourquoi, dans la plupart des grandes organisations, il y a beaucoup moins de données stockées sur les collaborateurs dans les bases de données des entreprises que par exemple dans LinkedIn.

Mais une nouvelle ère s'ouvre. Dans le domaine du recrutement externe, la technologie permet désormais de mesurer la performance des différents canaux utilisés et d'identifier de meilleures stratégies de *sourcing* (acquisition de CV), notamment en analysant les profils et les parcours qui obtiennent les meilleurs succès dans le poste à pourvoir, grâce au big data. Ces approches permettent de lever des a priori

« La gestion des RH fait partie des fonctions les moins avancées en termes d'innovation »

de modifier les pratiques de recrutement. Elles permettent de la même façon de revoir les descriptions de postes à pourvoir en les rapprochant du marché. Devant la complexité des paramètres qui impactent les recrutements (notoriété de l'entreprise, attractivité du poste, tension du marché, localisation, rémunération, périodicité, etc.), l'analyse se trouve considérablement enrichie par le big data.

C'est en croisant les critères de sélection avec les compétences des candidats de façon automatique, apprenante et à grande échelle, que les technologies de *matching*

REPÈRES

Alors que la part des dépenses informatiques représentait en 2014 environ 9 % du chiffre d'affaires dans le secteur financier et les télécommunications 5 %, les entreprises du secteur des ressources humaines dépensaient à peine plus de 1 % de leur chiffre d'affaires en informatique.



Les dépenses en outils informatiques des DRH vont augmenter de plus de 50 % dans les prochaines années.

et d'entretiens vidéos différés permettent aussi de réduire les frictions qui jalonnent les phases de recrutement. Pour les grandes entreprises, un enjeu majeur des cinq prochaines années sera d'accélérer le traitement des candidatures. Cette accélération passera notamment par l'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée (publication d'annonces, dépouillement initial de CV, etc.). Le *matching* peut en effet diviser par 4 les délais de recrutement, en les ramenant de 4-8 semaines à 1-2 semaines.

LE RECRUTEMENT INTERNE ÉVOLUE LUI AUSSI

De la même manière, ces nouvelles technologies trouvent leur application au recrutement interne, au moment où la mobilité interne devient stratégique pour la fidélisation des talents.

Nous constatons une prise de conscience très importante de la nécessité de réfléchir et d'engager des actions pour satisfaire la demande interne, de plus en plus pressante, d'évoluer. Or, dans la plupart des entreprises, des processus anciens, conçus pour une génération de travailleurs fidèles et loyaux, freinent considérablement la mobilité interne. Le problème est générationnel, culturel, organisationnel et technique. Une partie de la solution est technologique. À nouveau, le *matching* et la vidéo vont casser les barrières d'employabilité et fluidifier les parcours dans les grands groupes.

Enfin, la maîtrise du big data va améliorer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des carrières, et le passage d'une gestion prévisionnelle macroéconomique, à une gestion véritablement prédictive, intelligente, personnalisée, incluant les zones et métiers à risques et toutes les possibilités de reconversion.

Cette montée en puissance des outils numériques dans les RH est bien illustrée par l'évolution des dépenses des entreprises, qui vont augmenter de plus de 50 % dans les prochaines années. Elle est aussi



© PHOTOGRAPHEEU / FOTOLIA.COM

La vidéo a fluidifié les parcours de recrutement.

réflétée depuis quatre ans par le nombre de plus en plus important de start-up dans le numérique au service des RH dans le monde. Et en un an, près de 400 start-up ont levé environ 2 milliards d'euros de financement dans ce domaine.

La gestion des RH devient un facteur déterminant de succès des entreprises.

L'emploi des big data dans les RH ouvre de multiples champs pour acquérir, gérer et fidéliser les talents. Les entreprises qui seront les premières à utiliser ces nouvelles technologies seront parmi les grandes gagnantes dans la guerre des talents.

Les métiers du recrutement ont déjà commencé à changer, plus numériques, mieux centrés sur l'expérience candidat, plus près du collaborateur.

« Un enjeu majeur sera d'accélérer le traitement des candidatures »

WATS4U, UN SITE D'EMPLOI DE NOUVELLE GÉNÉRATION

Illustration de la mise en œuvre de technologies plus puissantes dans les RH, le site WATS4U (qui a remplacé le site *managers.com*) fédère les offres d'emploi pour les 22 associations des diplômés des plus grandes écoles d'ingénieurs et

de commerce, dont les anciens de l'X.

Ce site s'est enrichi d'un système d'une fonction de *matching*, développée en partenariat avec *Meteojob*. Désormais, chaque diplômé inscrit sur WATS4U reçoit automatiquement par

e-mail des offres qui lui correspondent. Ce site propose quotidiennement plus de 4 000 offres d'emploi des plus grands groupes français, mais également de sociétés et start-up innovantes, dont certaines non présentes sur les sites classiques. Il dispose déjà de plus de 25 000 profils et compte tous les mois plus de 400 nouveaux inscrits. WATS4U est un canal privilégié de diffusion d'offres d'emploi ciblant les diplômés de grandes écoles. ■

LUTTER CONTRE LA FUITE DES CERVEAUX

Dans un marché de l'emploi devenu plus fluide, les entreprises sont confrontées à la fuite des talents, de plus en plus exigeants et volatils. C'est d'autant plus vrai pour les grandes entreprises et ETI, pénalisées par des organisations plus lourdes, et une plus grande difficulté d'adaptation aux exigences du marché.