



métiermorphose

Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE STRATÉGIQUE ET DÉCODAGE SUR
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS



ZOOM sur le métier de
**directeur(-trice)
des ressources
humaines**

#02

Novembre 2023



www.campus-career.fr



CAMPUSCAREER



métiermorphose

Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE ET DÉCODAGE SUR
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

#2 ZOOM sur le métier de **DRH**

Décryptage de la transformation des métiers

Dans un monde en perpétuelle évolution, il est primordial de rester informé et préparé aux transformations à venir. Chaque mois, nous porterons un éclairage sur un métier spécifique, explorant ses défis, ses opportunités et son évolution possible dans un futur proche.

Notre objectif ? Vous offrir une vision claire et anticipée des carrières de demain, et vous accompagner dans cette transition passionnante. Rejoignez-nous dans cette exploration des métiers de demain.

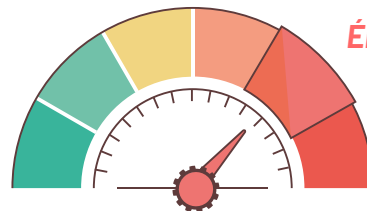


Ghyslaine LEMARCHAND,

Directrice associée de Campus Career

Indicateur de l'exposition
aux transformations

MÉTIER : **DIRECTEUR(TRICE) DES
RESSOURCES HUMAINES**



ÉLEVÉE



CONTEXTE DU MÉTIER

Le métier de Directeur des Ressources Humaines (DRH) est au cœur d'une révolution sans précédent, façonnée par l'évolution technologique, les changements sociétaux, les enjeux écologiques, les nouvelles réglementations et les impératifs économiques. Historiquement pilier de la gestion et du développement humain au sein des entreprises, le DRH doit aujourd'hui innover et s'adapter pour relever les défis et saisir les opportunités de l'environnement professionnel moderne.



Dans un univers où la numérisation et l'analyse prédictive transforment le lieu de travail, les DRH doivent adopter l'intelligence artificielle et le Big Data pour optimiser la gestion des talents tout en veillant à maintenir une éthique irréprochable et un engagement sincère envers le bien-être des collaborateurs. La montée des préoccupations liées à la diversité, l'équité, l'inclusion et la responsabilité sociale d'entreprise confère aux DRH un rôle stratégique pour intégrer ces valeurs au cœur de la culture d'entreprise.

Simultanément, les législations en matière de protection des données personnelles et les normes de travail imposent de nouvelles contraintes et nécessitent une veille réglementaire constante.

Avec ces évolutions, le rôle des DRH se transforme. Au-delà de la gestion administrative du personnel, les DRH deviennent de véritables stratèges qui doivent maîtriser les nouvelles technologies, anticiper les évolutions du marché du travail, favoriser l'adaptabilité et promouvoir une formation continue.

Pour résumer, l'entreprise du futur nécessite un DRH visionnaire, innovant et résilient. Les organisations et les professionnels des ressources humaines doivent prendre acte de ces transformations profondes pour assurer l'évolution et la compétitivité de leur fonction.



MISSIONS ET ACTIVITÉS DU FUTUR

Analyse prédictive et gestion des talents

Maîtrise de l'IA pour l'analyse prédictive des besoins en compétences, anticipant les évolutions et ajustant les stratégies de recrutement et de développement des collaborateurs

Leadership collaboratif et transformation culturelle

Pilote de la culture d'entreprise, le DRH favorisera une culture inclusive et résiliente, essentielle pour naviguer dans le paysage du travail hybride. Ils joueront un rôle clé dans l'instauration de valeurs partagées, boostant ainsi l'engagement et la rétention.

Gestion éthique de l'IA et conformité

Responsable de l'intégrité des systèmes d'IA, le DRH s'assurera que les outils utilisés respectent les principes éthiques, l'équité et la réglementation en matière de données.

Expérience collaborateur personnalisée

Le DRH orchestrera des expériences collaborateurs hautement personnalisées, en utilisant les données pour adapter les parcours de carrière et les initiatives



COMPÉTENCES CLÉS REQUISES

Adaptabilité organisationnelle

- Aptitude à naviguer et à mener à bien la transformation digitale de l'organisation
- Flexibilité face aux modèles de travail émergents, comme le travail à distance et hybride

Analyse de données massives

- Compétence dans l'interprétation de métriques avancées et de big data pour éclairer les décisions RH
- Utilisation d'outils analytiques pour prédire les tendances en matière de talents et d'organisation

Collaboration et leadership transversal

- Capacité à diriger des équipes interfonctionnelles, incluant des experts en technologie, bien-être et diversité
- Coopération avec les leaders d'opinion pour intégrer des initiatives de RSE

Intégrité et éthique des ressources humaines

- Maîtrise des normes éthiques relatives à l'utilisation de l'IA dans le recrutement et la gestion des talents
- Engagement envers la protection des données personnelles et la conformité réglementaire

Intelligence émotionnelle et relationnelle

- Sensibilité aux besoins et motivations des collaborateurs pour favoriser un environnement de

de bien-être aux besoins individuels.

Développement durable et RSE

Le DRH intégrera des objectifs de durabilité dans les KPIs des équipes (actions pour réduire l'empreinte carbone, implication dans le bénévolat, partenariats avec des start-ups éco-innovantes...).

Formation et développement continu

Ils mettront en place des systèmes qui permettent de comprendre le comportement et les préférences des apprenants et de générer des plans d'action personnalisés. Proposer des formes d'apprentissage innovantes pour faciliter l'adaptation aux évolutions des métiers (simulation interactive, parcours d'apprentissage immersif utilisant la réalité virtuelle/augmentée)

Reskilling et mobilité interne

Créer des cartographies dynamiques des métiers, exploitant l'intelligence artificielle, permettant d'identifier les opportunités de mobilité et de développement professionnel.

travail positif

- Compétences en communication et en résolution de conflits

Outils numériques

- Aptitude à travailler avec des logiciels de réalité augmentée et virtuelle
- Compréhension des principes de l'automatisation et de l'IA appliqués aux processus RH
- Capacité à détecter les tendances et innovations dans le domaine

Innovation en gestion des talents

- Capacité à développer des stratégies de recrutement et de rétention innovantes
- Ouverture à l'expérimentation avec de nouvelles approches de développement professionnel

Pensée critique

- Capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes, à prendre des décisions

Veille stratégique

- Suivi des évolutions législatives et des meilleures pratiques dans le domaine des RH
- Anticipation des changements sectoriels et leur impact sur la gestion des ressources humaines

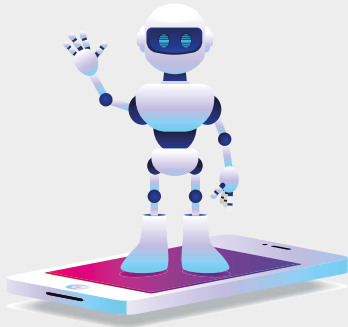


métiermorphose

Anticipez le futur, maîtrisez le changement

VEILLE ET DÉCODAGE SUR
LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

#2 ZOOM sur le métier de **DRH**



CE QU'EN PENSE **CHATGPT ?**

Je vais vous fournir une perspective basée sur mes connaissances et mon analyse de l'évolution potentielle du métier de DRH d'ici 2035.

” À l'horizon des prochaines années, la fonction de Directeur des Ressources Humaines (DRH) se verra profondément métamorphosée sous l'influence croissante de l'intelligence artificielle, des attentes sociétales changeantes et des défis économiques mondiaux. Voici les principales évolutions que nous pouvons anticiper :

IA et décision stratégique : les DRH exploiteront l'IA pour une analyse de données poussée, affinant le recrutement et la gestion des talents. Ces outils faciliteront des décisions stratégiques, basées sur des analyses comportementales et prédictives.

Gestion de talents personnalisée : grâce à l'IA, les DRH proposeront des parcours professionnels individualisés et des plans de développement, boostant l'engagement et la performance.

Culture et bien-être : en tant que garants d'une culture d'entreprise inclusive, les DRH renforceront le bien-être des employés, avec des programmes adaptés aux espaces de travail hybrides et à distance.

Diversité et inclusion : les DRH, appuyés par l'analytique, intégreront la diversité et l'inclusion comme vecteurs stratégiques d'innovation et de croissance organisationnelle.

Éthique de l'IA et conformité : face à l'IA omniprésente, les DRH élaboreront des cadres éthiques pour assurer l'équité algorithmique et protéger les données, tout en respectant la conformité réglementaire.

Responsabilité sociale : les DRH intégreront la durabilité et la RSE au cœur de la stratégie d'entreprise, impactant la marque employeur et l'engagement des stakeholders.

Développement durable et RSE : les DRH intégreront le développement durable et la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) dans la stratégie globale de l'entreprise, influençant tout, de la marque employeur à l'engagement des parties prenantes.

En conclusion, le DRH du futur sera un mélange d'analyste de données, de stratège éthique, d'avocat des employés et de leader en matière de culture et de transformation. Ce professionnel devra équilibrer l'aspect humain des ressources humaines avec l'efficacité et l'innovation technologique, tout en restant fidèle aux principes de l'équité, de l'intégrité et de la responsabilité sociale. ”



www.campus-career.fr



 contact@campus-career.fr

 Suivez-nous sur LinkedIn