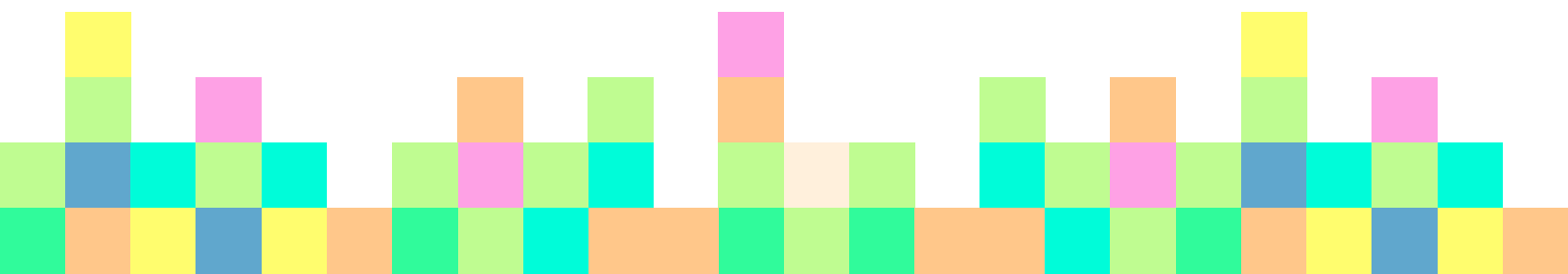
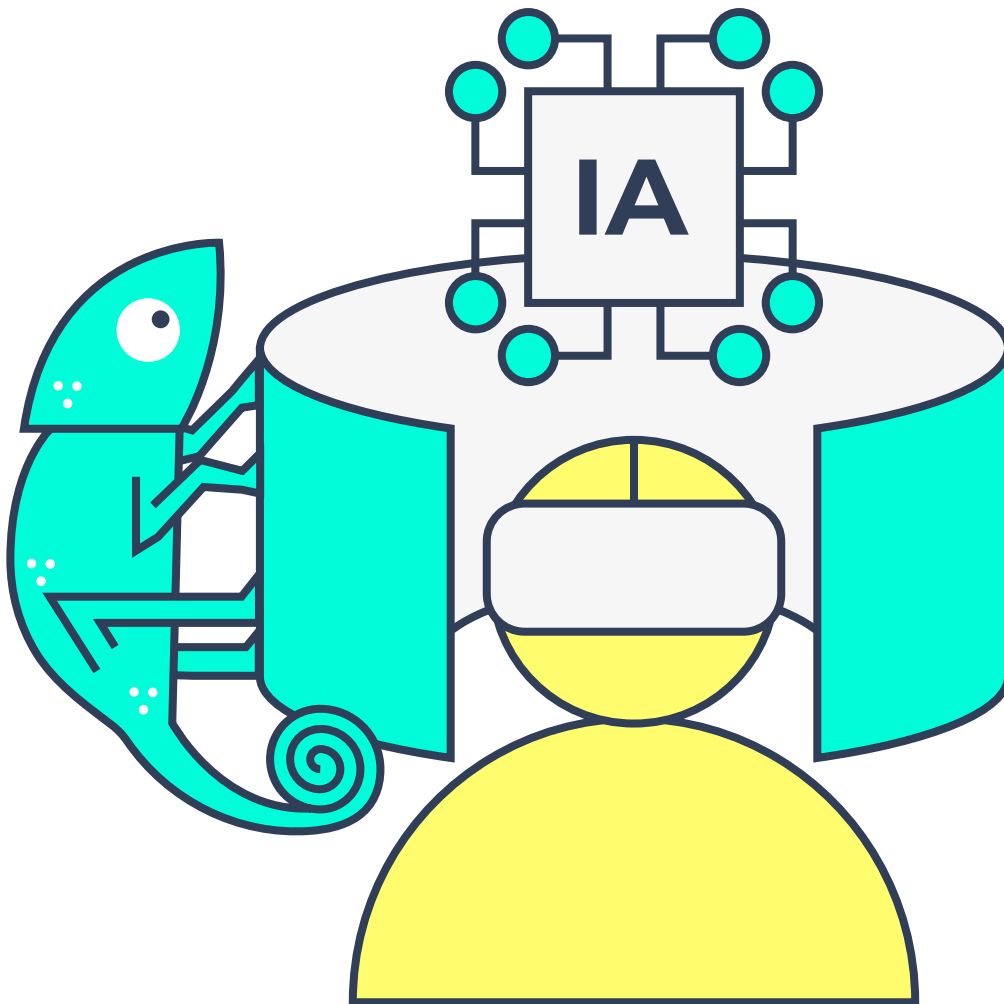




Digitalisation RH : The next big thing(s) !



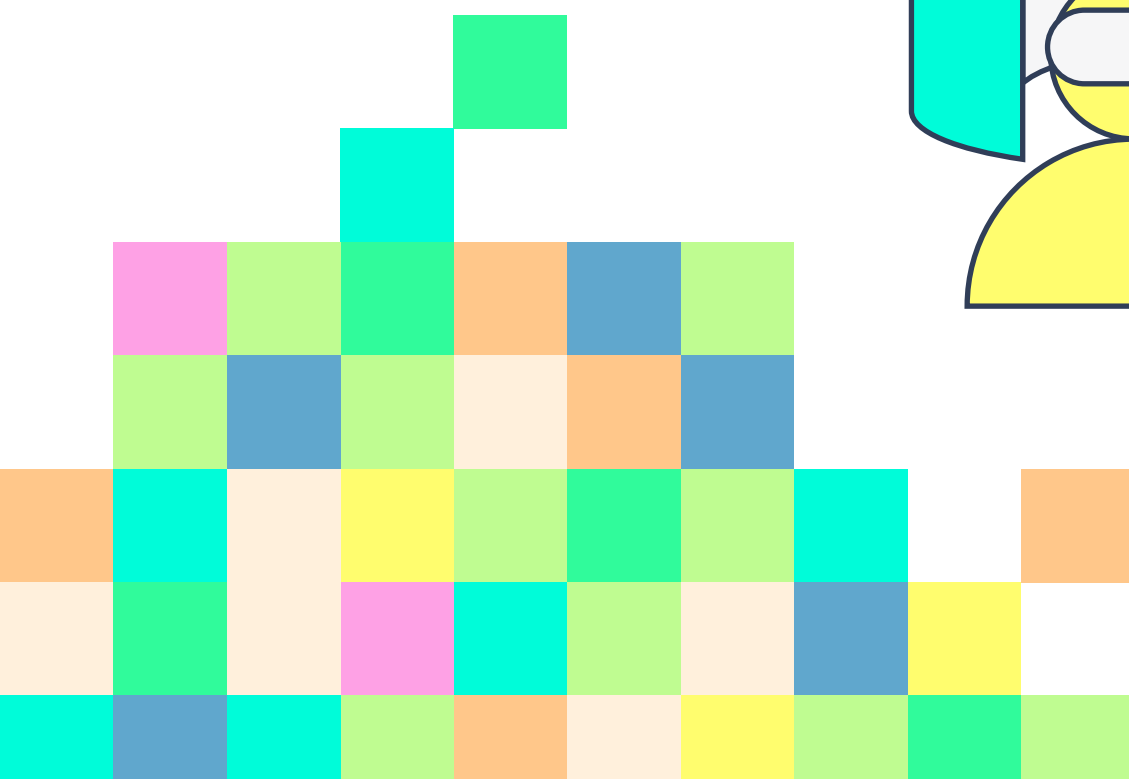
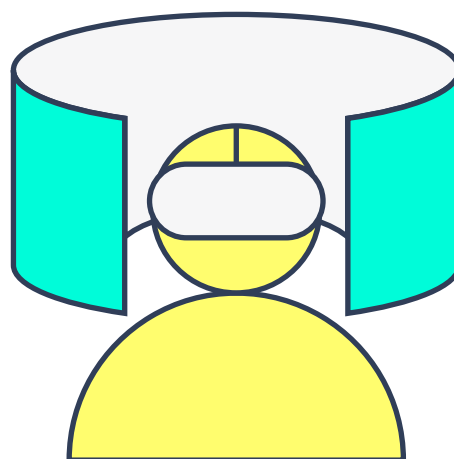
Chaque année, des tendances naissent et meurent. Certaines demeurent pérennes, améliorent les choses, quand d'autres bousculent le monde du travail, ou envisagent de le faire. En matière de digitalisation RH, on entre dans une course sans fin. Pour toutes les organisations, il y a une ligne de départ, aujourd'hui, mais aucune ligne d'arrivée. Ce qui importe le plus en matière de digitalisation RH, c'est davantage le voyage plutôt que la destination, car cette dernière ne cesse de changer. Pour savoir vers quelle direction se projeter, voici les next big things qui devraient impacter durablement les services RH au cours de la prochaine décennie.

Des espaces de travail dans le métavers

À quoi vont ressembler les ressources humaines dans le monde du travail de demain ?

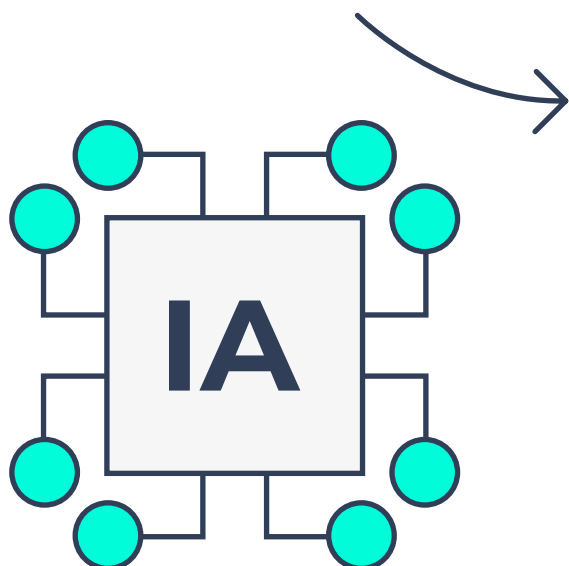
Le métavers promet d'apporter de nouveaux niveaux de connectivité sociale, de mobilité et de collaboration dans un monde de travail virtuel. Il ambitionne de remodeler le monde du travail avec de nouvelles formes immersives de collaboration, l'accélération de l'apprentissage et de l'acquisition de compétences par la virtualisation et la gamification des connaissances et de la pédagogie, et l'essor éventuel d'une économie du métavers. Cela signifie que certains sujets qui ont été déjà « digitalisés » une première fois pourraient de nouveau nécessiter une nouvelle « redigitalisation », mais cette fois dans le métavers (recrutement, formation, gestion des horaires, des avantages sociaux, etc.). Aujourd'hui, le métavers reste très embryonnaire, mais demain, il pourrait bien devenir un lieu de travail et de rencontres avec ses propres règles, codes et normes que les DRH devront cadrer.

Bien qu'il n'en soit qu'à ses débuts, le métavers émergent offre aux entreprises la possibilité de rééquilibrer le travail hybride et à distance, de retrouver la spontanéité, l'interactivité et le plaisir du travail et de l'apprentissage en équipe, tout en conservant la flexibilité, la productivité et la commodité du travail à domicile. Cette révolution a sans doute déjà commencé avec l'émergence et la démocratisation durant la pandémie de COVID-19 de nouvelles interfaces de travail virtuel. S'inspirant des codes des jeux vidéo, la réalité virtuelle (avec ou sans casque) s'impose peu à peu avec des plateformes qui permettent de travailler à distance comme [Spatial](#), [Glue VR](#), [Engage](#), ou encore [Virbela](#).



L'intelligence artificielle qui s'immisce dans nos relations humaines

Les progrès réalisés par l'intelligence artificielle (IA) au cours des dernières années sont remarquables. Analyse et traitement des données, raccourcissement des cycles de production de médicaments, pilotage autonome des véhicules, reconnaissance faciale, création de visuels, traduction en temps réel... c'est la réalité d'aujourd'hui. Demain, l'IA sera toujours puissante au service des entreprises et des professionnels des ressources humaines.



Pour apporter un complément de services, l'IA peut intervenir dans de nombreux domaines RH pour :

- Répondre à des questions des salariés 24h/24 (congrés, formation, mutuelle, etc.).
- Anticiper les désengagements des salariés selon leur comportement (temps de réponse à des e-mails ou messages, gestion des absences, etc.).
- Repérer les signes de harcèlement et de détresse parmi les membres du personnel en analysant les discussions, les e-mails ou les commentaires en ligne.
- Recruter plus rapidement avec des systèmes de matching intelligents pour repérer les candidatures qui ont le plus de chance de succès parmi des centaines ou des milliers.

La digitalisation de la gestion des talents

L'uberisation et les plateformes d'intermédiation ont radicalement changé le monde du travail. Aujourd'hui, l'économie du savoir s'appuie sur des plateformes de marché pour mettre en relation la demande des clients et les travailleurs qui proposent des produits, des services ou des solutions. Si votre service marketing recherche un rédacteur, un graphiste ou un designer pour une mission courte, il est facile de trouver d'excellentes ressources en quelques clics.

Demain, ce concept de marketplace de talents pourrait s'internaliser au sein des entreprises. Une place de marché interne pour les talents utiliserait des principes similaires pour mettre en relation les employés internes et, dans certains cas, un groupe de travailleurs occasionnels, avec des projets et des opportunités de travail à court terme, sans l'intervention d'un recruteur. Un manager n'aurait plus besoin des RH pour recruter une personne pour un projet à court ou à long terme et pourrait s'appuyer sur la marketplace interne avec des mouvements inter-services rapides et une flexibilité accrue. Une étude de Gartner souligne d'ailleurs que cette forme de digitalisation pourrait prendre 5 à 10 ans avant d'émerger.

Des avantages sociaux digitalisés

Dans un futur qui sera totalement digitalisé pour les salariés, les avantages sociaux devront l'être également. Il faut bien sûr distinguer de ce qui s'inscrit dans le cadre des exigences légales, comme les congés payés, les indemnités liées aux accidents de travail, la participation aux bénéfices de la société, la mutuelle d'entreprise, etc. de ce qui est à la discrétion des employeurs.

Exemples :

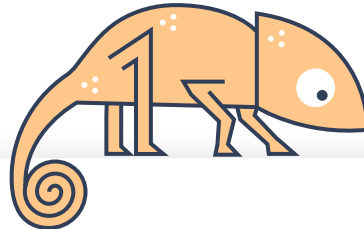
■ **Bien-être en matière de santé mentale** : accès à un programme d'aide aux employés, séances de santé mentale avec un thérapeute ou un coach, applications de santé mentale.

■ **Bien-être social** : culture d'entreprise, événements internes et externes, type de relations au travail et en dehors du travail.

■ **Bien-être physique** : programmes de bien-être, sécurité sur le lieu de travail, disponibilité de séances d'exercice physique en personne ou virtuelles.

■ **Accès à la formation et au développement personnel et professionnel** : remboursement des frais de formation, opportunités de mobilité interne, coaching et mentorat.

■ **Équilibre personnel** : compte épargne-temps, services de garde d'enfant, conciergerie d'entreprise, etc.



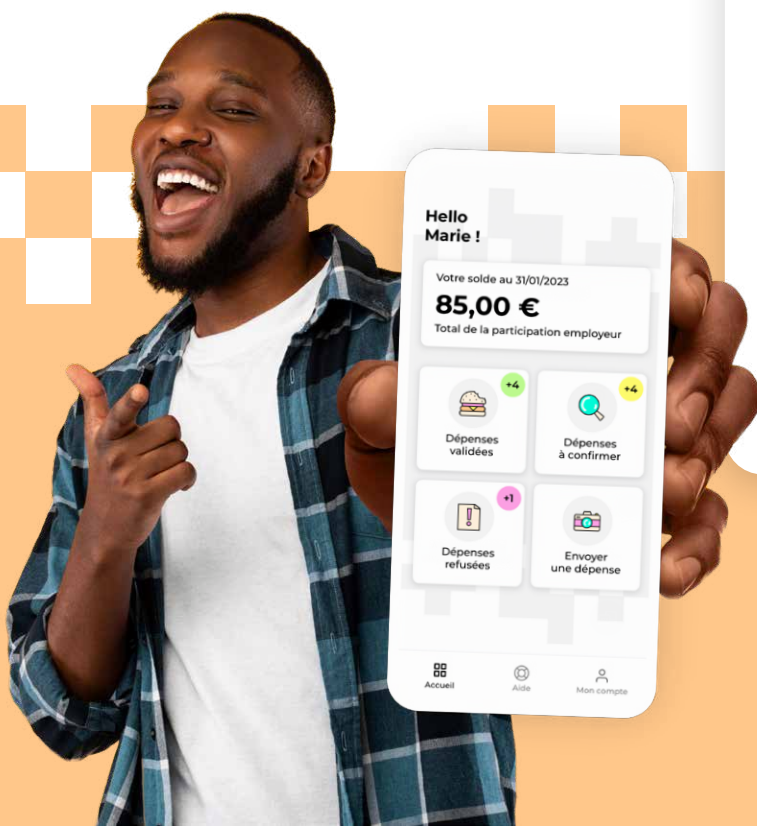
Zoom sur... les titres restaurants

La gestion des titres restaurants est un domaine où la digitalisation reste partielle.

Ce n'est pas parce qu'une application existe que l'expérience est fluide et que les points de friction ont été enlevés du parcours utilisateur.

C'est pourquoi Openeat propose une solution nouvelle qui vient casser les codes du marché : plus de cartes plastiques, plus de prélèvement sur salaire, plus de crédit non dépensé, plus de réclamations à la DRH, plus de problèmes pour trouver le bon commerçant, plus de support à gérer...

C'est une solution simple, fluide et facile à utiliser qui répond à tous les enjeux de la digitalisation RH.



Il est illusoire de vouloir ralentir le rythme des transformations digitales. C'est se tirer une balle dans le pied alors que les autres continueront d'avancer. Il vaut mieux choisir ses batailles stratégiquement et investir au bon endroit pour générer des impacts positifs sur le long terme. Il y a fort à parier qu'on parlera encore de transformation digitale dans dix ans. Cela ne veut pas dire que rien ne se sera passé, mais qu'il y aura toujours quelque chose à changer, optimiser et digitaliser pour répondre aux besoins d'un marché en constante évolution.

Parce que les sujets de digitalisation RH touchent directement des femmes et les hommes qui travaillent dans l'entreprise, ils sont souvent plus sensibles et nécessitent d'être abordés avec beaucoup de transparence, de bienveillance, et une bonne communication. Les équipes RH sont donc généralement plus observées que tout

autre service lorsqu'un projet de digitalisation est mené, en raison de l'impact sur toutes les parties prenantes de l'organisation. Bien menés, ces projets servent souvent de modèles pour d'autres projets de transformation plus profonds et plus techniques dans l'entreprise. Réussir un projet de digitalisation dans le temps impose de débiter par un sujet simple et fédérateur qui améliore le quotidien des collaborateurs. De quoi mettre en place les bonnes pratiques sans alourdir la pression sur les épaules des équipes afin de donner confiance pour la suite.

Pour débiter votre digitalisation sur une base solide, la question du titre-restaurant a le mérite de toucher tout le monde. Pour faire de sa gestion une démarche éthique, juste et efficace, avec tous les avantages du titre-restaurant sans les inconvénients, il existe des solutions clés en main faciles à mettre en place.



Ce petit guide vous a été partagé par **Openeat**,
le titre restaurant innovant qui met tout le monde d'accord

[Découvrir Openeat](#)

