

Nos focus RH

Notre sélection d'articles autour la RH augmentée

P2-5

L'Interview

RH

Hélène Pierre
La Poste

P6

L'actuRH

Une synthèse des dernières nominations RH et des actualités business

P 7-8

L'édito

RH augmentée, entre mythe et réalité opérationnelle

Longtemps à la traîne par rapport aux autres domaines de l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines a pris conscience de l'importance de la Data collaborateurs et de la valeur ajoutée de l'IA dans son domaine.

Si l'intelligence artificielle a déjà largement fait ses preuves auprès des équipes de recrutement en offrant de nombreux accélérateurs d'efficacité ; elle est porteuse d'opportunités et de perspectives enthousiasmantes pour **le rôle des RH lorsqu'il s'agit d'attirer, d'engager et de développer les talents.**

L'intelligence artificielle se présente donc aujourd'hui comme un enjeu central de **compétitivité, d'efficacité et de qualité de service.** Il en résulte que les professionnels RH ne doivent pas seulement s'emparer de ces nouvelles techniques digitales, ils doivent également les diffuser au quotidien et dans leur façon de faire.

C'est le sujet que la Practice RH de Magellan se propose de traiter dans ce numéro du Mag'RH, avec notamment **l'interview exclusive de Hélène PIERRE, Responsable du domaine Gestion Individuelle et Décisionnelle du Groupe La Poste.** Elle nous présentera comment Le Groupe La Poste a su s'adapter aux évolutions du monde du travail et des attentes des salariés.

Bonne lecture !



Juliette
DIRICQ
Manager



Clémence
VIOLETTE
Senior Consultante



Yassine
BENNANI
Manager

Nos Focus RH

Le recrutement augmenté est le processus d'utilisation de l'intelligence artificielle pour automatiser les tâches chronophages et répétitives tout en offrant une personnalisation et des informations sur les données tout au long du processus d'embauche.

Comment le COVID-19 a-t-il influencé le besoin d'IA dans le recrutement ?

La pandémie de COVID-19 a suscité un nouveau niveau d'intérêt pour la manière dont l'IA peut aider les équipes de recrutement à travailler plus efficacement et à mieux cibler les meilleurs talents, malgré la diminution des ressources.

La pandémie a également amené un ensemble de défis à relever par les entreprises :

- Des pratiques de recrutement virtuel ;
- Des équipes de recrutement allégées ;
- Un changement rapide des opinions des employés et des candidats sur le type d'entreprise pour laquelle ils veulent travailler.

Les responsables des ressources humaines et du recrutement ont identifié l'opportunité que représentent la mobilité interne et le reskilling. Ainsi investir dans des plateformes technologiques développées sur l'IA sera essentiel pour rester compétitif et attirer les talents les plus recherchés.

Comment l'IA changera-t-elle le rôle du recruteur ?

Rassurez-vous, l'IA aide les gens, malgré la crainte trop courante que les machines remplacent les gens au travail.

Mais l'avenir de l'IA pour le recrutement est plus précisément décrit comme une approche centrée sur l'humain qui utilise l'IA pour améliorer les performances au travail. L'IA est l'assistant inestimable sans lequel vous ne pouvez pas vivre - qui n'oublie jamais une chose qui lui est "dite". Essentiellement, l'IA et l'automatisation permettent aux recruteurs d'évoluer.

L'IA peut aider les recruteurs à prendre plus rapidement des décisions plus efficaces et les libérer des tâches monotones et logistiques. Avec de meilleures informations et plus de temps à portée de main, le recruteur augmenté pourra :

- Anticiper les mouvements et les besoins de recrutement. L'IA fournira aux recruteurs les informations et données stratégiques leur permettant d'appliquer des pratiques d'embauche alignées avec les axes stratégiques de l'entreprise.
- Se concentrer sur l'établissement de relations. Avec plus de temps dans leur journée, les recruteurs peuvent consacrer plus de temps aux candidats les mieux adaptés. aller plus loin qu'un CV pour déterminer l'adéquation de la culture et les opportunités qui améliorent l'expérience du candidat.
- S'aligner plus étroitement avec les responsables du recrutement. Les recruteurs utilisent des visuels basés sur l'IA montrant des KPI tels que la qualité de l'embauche pour éduquer les responsables du recrutement sur les résultats.

NOTRE SÉLECTION D'ARTICLES



IA et recrutement : quels impacts sur les métiers cadres des RH ?

[L'Apec](#)



Covid 19 et bouleversement du monde du travail : l'IA au secours des RH

[Jobology](#)



Comment l'intelligence artificielle va disrupter le recrutement

[Jobgether](#)

Nos Focus RH

Le monde de la formation en constante évolution : les grandes tendances en matière d'innovation

Le monde de la formation est en constante évolution depuis des années, notamment avec la crise sanitaire qui a permis l'accélération et la maturation de la formation sur 3 principaux aspects :



#2 – ACCESSIBILITÉ

Les nouveaux dispositifs, la pluralité des modalités de formations ainsi que les équipements numériques permettent aux entreprises de **placer le salarié apprenant au cœur de sa formation.**

Le *Blended Learning*, par exemple, permet de s'affranchir des contraintes de temps et de lieu et offre l'opportunité au salarié d'avancer à son rythme et d'être autonome dans sa progression



#2 – INNOVATION

Grâce à la maturité de la technologie et du taux d'équipement qui devient de plus en plus important, la formation est désormais accessible via divers contenus : vidéos pédagogiques, MOOC, start-up spécialisées dans la formation, etc. Beaucoup de solutions, gratuites & payantes, sont également présentes sur le marché, proposant ainsi un large « panel » de services à la formation.



#3 – MODALITÉS DIVERSES

Auparavant dans les entreprises, il fallait se rendre physiquement en formation pour apprendre.

Avec l'innovation pédagogique, il existe désormais plusieurs façons d'apprendre telles que le blended (mixte entre présentiel et distantiel), l'auto-formation, le mentorat, etc., et cela peut se décliner sous plusieurs formats (vidéos, mobiles, réalité virtuelle...).

Une digitalisation accélérée et forcée liée à la crise sanitaire qui transforme les modalités de la formation

La crise Covid a fortement impacté la formation professionnelle. En effet, le marché a fortement baissé en 2020, montrant ainsi le fait que certaines entreprises n'étaient pas préparées à la formation à distance et/ou étaient résilientes à l'idée de former leurs collaborateurs pendant leur période d'activité partielle.

Certaines d'entre elles, ont, au contraire, profité de cette opportunité pour former leurs collaborateurs et développer leurs compétences à distance. Cependant, il ne suffit pas seulement de transposer les formations présentiels pour former à distance. Pour que ces formations soient efficaces, les entreprises ont du repensé et adapté leurs offres de formation en distanciel (modalités pédagogiques et supports d'apprentissage).

Cette digitalisation accélérée et forcée a tout de même permis de casser les croyances en démontrant que la formation à distance était tout à fait possible grâce à des technologies adaptées, sans que cela nécessite obligatoirement un départ en formation.

Depuis, de nombreuses entreprises internalisent la conception de leurs formations digitales avec des outils digitaux (ex : tutos, montages vidéos, etc.). Cette internalisation présente de nombreux avantages pour les entreprises (notamment en termes d'économie, autonomie, flexibilité et agilité), et transforme les métiers des équipes formation. En effet, les Chefs de Projet ainsi que les Responsables Formation doivent monter en compétences sur la conception pédagogique digitale pour répondre à leurs nouvelles missions : produire les parcours de formation au sein de leur entreprise, innover sur la pédagogie (adaptation de l'offre de formation sous formats divers) et mettre en avant les compétences de leurs collaborateurs.

Nos Focus RH

Les impacts des innovations technologiques sur le rôle du DRH moderne

Depuis la crise Covid, les métiers des RH et de la formation utilisent davantage les technologies pour concevoir leur offre de formation.

En effet, plusieurs types de technologies sont disponibles sur le marché, tels que les SIRH, les LMS et d'autres outils de création de contenus digitaux. Les RH doivent tout d'abord bien définir leurs besoins en termes de formation afin de choisir les outils les plus adaptés, tout en prenant compte le critère de la sécurité informatique & IT, qui est de plus en plus normée du fait des cyberattaques qui sont de plus en plus nombreuses. Il devient donc important de se doter d'outils performants et robustes afin de créer des contenus adaptés à la demande en toute sécurité.

Ces innovations technologiques transforment les métiers de la formation et les rendent de plus en plus attractifs. Les entreprises ont ainsi deux objectifs principaux :

- Former leurs collaborateurs RH, qui ont un périmètre plus large et des activités plus diversifiées, en développant leurs compétences en gestion de projet, ingénierie pédagogique, création de parcours de formation avec des contenus internes & externes, et technologiques (connaissances IT & plateformes) ;
- Rechercher de nouveaux talents, notamment dotés de compétences nécessaires en Digital Learning pour concevoir des formations innovantes, maîtriser des technologies et diffuser les contenus.

Les **DRH ont un rôle clé dans cette transformation**, notamment dans l'accompagnement de leurs collaborateurs, et ont pris conscience de l'importance de former leurs collaborateurs tout au long de leur vie, en proposant des parcours d'apprentissage personnalisés et différenciés selon les besoins. La formation n'est plus qu'une simple obligation réglementaire, mais un véritable levier pour la marque employeur des entreprises qui l'intègrent pleinement dans leur communication sur la politique de développement des talents, afin de les rendre plus attractifs pour préserver leurs talents et en attirer de nouveaux.

Les transformations digitales rendent les métiers RH beaucoup plus riches et dense avec le pilotage et la gestion de projet ainsi que la conduite du changement associée, ce qui **modifie leurs rapports avec leurs collaborateurs** : ils représentent désormais de réels consultants internes en charge des évolutions et changement de processus au sein de leur entreprise.

Le monde de la formation évolue dans un environnement en perpétuelle évolution. Les nombreuses innovations et outils technologiques, interactifs et digitaux, transforment le monde du travail et facilitent la mise à disposition de la formation à l'ensemble des collaborateurs. En effet, les collaborateurs peuvent désormais se former à distance à de nouvelles compétences et continuer ainsi à apprendre. Les entreprises ainsi que les experts RH ont un rôle très important dans ces transformations, qui est valorisé pour accompagner le développement professionnel des collaborateurs de l'entreprise.

NOTRE SÉLECTION D'ARTICLES



transfoRH- Episode #2 -
Antoine Amiel - Formation,
innovations et rôle du DRH
moderne

[Podcast](#)



Blended learning : quels sont
ses avantages en entreprise?

[Challenge](#)



La crise sanitaire accélère la
digitalisation des formations
professionnelles

[Planète Business](#)



Covid-19 : Le numérique au
service de la formation
professionnelle

[Forbes](#)

Nos Focus RH

La DATA RH au service de la fidélisation et de la performance

Depuis quelques années, les Directions des Ressources Humaines se dotent des mêmes outils que les fonctions Finance et Marketing, traditionnellement centre de profit. Cela leur permet d'asseoir leur rôle stratégique au sein de l'entreprise.

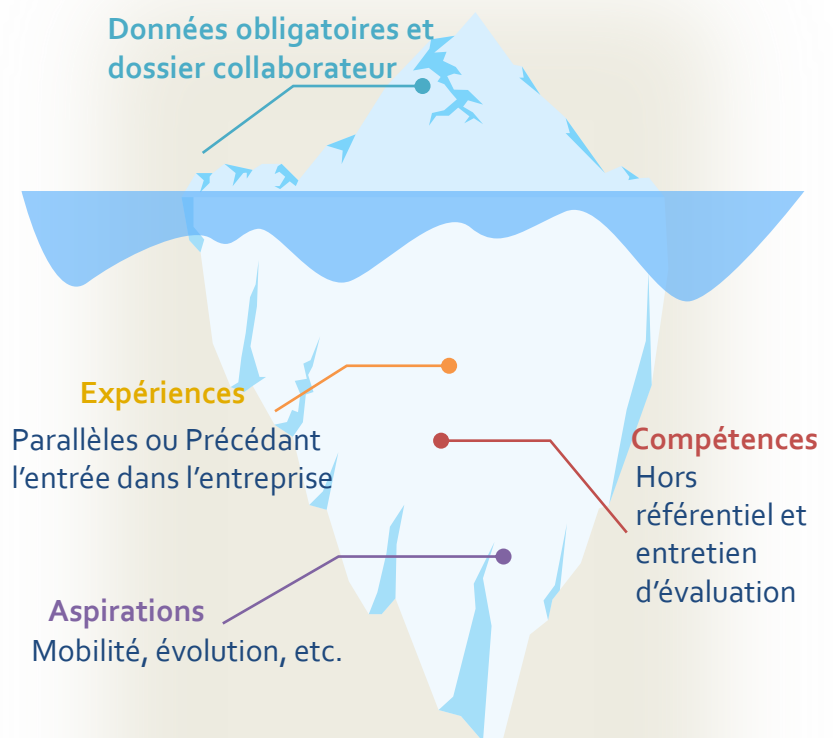
En effet, en incorporant les Data Analytics, les DRH sont non seulement capables d'expliquer mais également d'anticiper et de recommander les actions permettant aux entreprises d'atteindre leurs objectifs stratégiques.

L'émergence des données collaborateurs, l'amélioration de leur qualité, et l'analyse qui en est faite offrent de nouveaux leviers aux DRH :

- Identifier les compétences détenues ainsi que les compétences émergentes
- Anticiper les besoins en compétences par métier et par zone géographique
- Proposer des offres de poste individualisées et fluidifier la mobilité interne (avec le matching poste-candidat)
- Proposer des parcours de carrières sur mesure en s'adaptant aux aspirations des salariés
- Fidéliser les talents

De plus en plus de start-up tentent d'aider les entreprises à traiter ces questions sous différents angles, avec des algorithmes capables d'analyser de grands volumes de données notamment. Développement ou gestion de carrière, mesure de la qualité de vie au travail, cartographie des compétences... rien que sur ces trois axes, on compterait environ 300 jeunes pousses, selon l'association Le Lab RH.

Néanmoins le développement de l'analytique RH rencontre encore des obstacles, qui expliquent la faible proportion d'entreprises ayant mis en place cette démarche : la réticence des salariés à partager leurs informations personnelles avec leur employeur, le manque de fiabilité des données, le cloisonnement des SI et le manque d'homogénéité des données. Gageons que les compétences Data au sein même des DRH se développeront aussi rapidement que cette tendance.



L'Iceberg des Données Collaborateurs

NOTRE
SÉLECTION
D'ARTICLES



Les RH aiguillonnées par le digital et l'intelligence artificielle lors de Viva Tech 2022

[La Revue du Digital](#)

LesEchos

Les clés de réussite du DRH numérique

[Les Echos](#)



Éric Andrieu, DRH de Merck France : « Les équipes RH et métier ont un accès plus large aux données »

[Le Monde Informatique](#)

**LE DIGITAL
POUR TOUS**

RH et Data Intelligence : ça change quoi?

[Le digital pour tous](#)

Dans le cadre de notre travail sur la DRH Augmentée, nous avons la chance d'échanger avec Hélène Pierre, Responsable du domaine Gestion Individuelle et Décisionnelle du Groupe La Poste. Elle est responsable de nombreux sujets tels que le projet d'optimisation transverse de l'outil de Gestion des Temps et des Activités. Sujet passionnant puisque la GTA porte tout à la fois les questions de productivité, d'équité, de reconnaissance du travail effectué et d'engagement des collaborateurs, ce qui en fait un levier essentiel du DRH augmenté.

Hélène PIERRE

Responsable Département GID / CSORH / i-TEAM

M'ag RH : Bonjour, merci beaucoup de nous accorder cette interview. Pour commencer pouvez-vous présenter votre rôle au sein de La Poste ainsi que votre parcours professionnel ?

Je suis actuellement Responsable du domaine GID (Gestion Individuelle et Décisionnelle) au sein du Centre de Solution RH d'i-TEAM. Nous sommes une équipe d'AMOA réparties sur différents domaines RH : les Référentiels, l'Evolution et Emploi professionnel, la Gestion des Temps et des activités, la DATA, la Santé et Sécurité au travail et les activités et relations sociales permettant ainsi de répondre à l'ensemble des demandes SIRH de nos clients du Groupe La Poste Maison Mère hors paie. Nous pouvons traiter de manière exceptionnelle certaines filiales comme La Banque Postale. Cela fait 10 ans que j'ai intégré le Groupe La Poste au sein de la DSI de la Branche BSCC pour mettre en place un SIRH dédiée à la Branche. Lors de ce premier poste j'ai donc mis en place au sein de l'outil MaBoxRH (HRAccess) les modules de formation et de développement professionnel avec l'ensemble des spécificités de La Poste. Lors de ma bascule de la Branche vers le Groupe, j'ai également changé de domaine fonctionnel en prenant en charge le domaine GTA (Gestion des temps et des activités) ce qui m'a permis d'avoir une vision transverse de la gestion des Heures excédentaires à La Poste depuis la saisie de l'activité chez le Manager à l'envoi en paie en passant par l'intégration des absences et des congés.

M'ag RH : En quoi consiste le projet GTA mené actuellement ? Actuellement pour la Branche Service Courrier Colis, nous avons 1 outil de GTA MaBoxRH (intranet et extranet) comme point d'entrée unique pour l'ensemble des agents de cette Branche.

Cependant pour la partie spécifique de Gestion des Temps (congés, absences et cycle de travail) MaBoxRH n'est pas maître des données, c'est la GTM (Gestion des temps mutualisés). Cette architecture a nécessité la mise en place de nombreux échanges complexes entre les deux outils qui sont en place depuis 2016. Les inconvénients de cette architecture sont essentiellement le déphasage des informations mises à disposition des différents acteurs RH puisque les données saisies par les Managers ne sont pas validées définitivement et visible par les CSRH qu'à J+1, une synchronisation complexe des systèmes de temps et d'activité et une maintenance lourde pour assurer des plannings à jour chaque matin pour le manager. L'objectif de ce projet est donc de basculer la partie gestion des activités spécifiques à la BSCC dans l'outil groupe de GTM afin d'en faire un outil transverse de GTA qui permettra de proposer une gestion des activités transverses à d'autres entités des autres Branches.

M'ag RH : Couvre-t-il des nouveaux besoins et des nouvelles pratiques engendrés par la crise Covid et les confinements ? Lors du premier confinement BSCC a dû adapter les organisations au sein des entités de production pour gérer les problèmes liés à l'absentéisme notamment, nous avons vu que la répercussion de ces changements dans le SIRH était longue est laborieuse donc difficilement compatible avec des organisations qui doivent être flexibles. La mise en place de la GTA va donc permettre de rendre la mise en œuvre dans le SIRH de ces réorganisations plus fluide. La majorité de nos processus était déjà dématérialisée pour les facteurs avant le COVID donc nous n'avons pas eu besoin de nous adapter sur cette partie.

L'interview

M'ag RH : Pouvez-vous nous décrire la manière dont les algorithmes et l'IA sont utilisés à La Poste afin de permettre aux managers et RH de se concentrer sur les missions à forte valeur ajoutée ? Les premiers cas d'usage de l'IA au sein du SIRH portent sur le domaine du recrutement et des compétences. Les objectifs poursuivis sont doubles:

- disposer d'un mapping des postes et compétences disponibles au sein de l'entreprise
- Fluidifier les mobilités grâce au matching d'offres de postes à pourvoir avec les CV et souhaits de mobilité des collaborateurs.

D'autres cas d'usage sont prévus pour 2023 sur l'absentéisme et l'incivilité par exemple.

M'ag RH : En moyenne en France, l'outil de GTA est le 2eme outil le plus utilisé après la messagerie. Il est central dans la vie des collaborateurs et des managers, et la bonne marche de l'entreprise en général. Selon vous, dans quelle mesure les algorithmes (ou l'IA en général) pourraient-ils permettre de répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs et managers ? Ils pourraient aider dans l'affectation automatique des activités des agents afin de prendre en compte de multiples critères notamment sur des postes qui ont des activités pénibles afin de ne pas enchaîner deux activités pénibles de suite, ou prendre en compte plus facilement les recommandations médicales, adaptations au poste etc... Cela permettrait de dégager plus de temps au manager qui n'aurait que des ajustements à faire au lieu de tout faire manuellement.

« De plus en plus de besoins d'études transverses sur l'absentéisme [...] remontent afin de croiser les données liées à l'accidentologie avec les données sur les tournées des facteurs ou avec des données météorologiques. »


M'ag RH : Comment les datas RH sont exploitées sur votre périmètre afin de faciliter la prise de décision et l'accompagnement des transformations RH ? Nous avons un outil décisionnel qui met à disposition des indicateurs locaux et nationaux. L'outil de pilotage est unique au sein du Groupe maison mère afin d'avoir une vision unifiée. De plus en plus de besoins d'études transverses sur l'absentéisme notamment remontent afin de croiser les données liées à l'accidentologie avec les données sur les tournées des facteurs ou avec des données météorologiques. **Avez-vous observé des évolutions dans l'utilisation ou l'analyse des datas de la part des managers ?** oui, les managers utilisent de plus en plus ces indicateurs afin d'atteindre les objectifs de performance qui lui sont demandés.


M'ag RH : Au regard de votre expérience, quelles compétences diriez-vous que les RH doivent développer à court ou moyen terme pour embrasser les changements à venir ?

Les RH doivent développer une vision plus transverse des processus RH, à ce jour nous avons souvent des spécialistes de la formation, de la gestion des temps, de la rémunération mais peu de personne ont une vision globale de l'ensemble des domaines RH sur lesquels l'agent doit être accompagné. Ils doivent selon moi apprendre les liens et les impacts entre les domaines et les impacts sur les collaborateurs au final afin de mieux l'accompagner.

ÉVÉNEMENT RH & DATA

« Comment devenir une DRH augmentée dans un contexte de plus en plus imprévisible ? »

 13 octobre

 La Maison des Centraliens
Paris 8ème

 80 participants

3 DRH invités :



Cécile Lassus-Carrois
DRH Groupe



Florence Meaux
Déléguée aux
cadres dirigeants



Thierry Parmentier
DRH Groupe



Organisé et animé par :



Karim Cherif
Associé RH



Paul Courtaud
CEO



>> Retour en images sur l'événement >>



Nos clients ont répondu présents, parmi eux:

Arkema, Axa, Crédit Agricole, EDF, La Poste, Ramsay Santé, Société générale, Vinci...

Merci beaucoup à tous ceux qui ont assisté à cette toute première table ronde !



Nous avons fait salle comble pour le premier événement Magellan Partners X Neobrain !



Un échange riche entre nos 3 DRH invités, animé par Karim Cherif et Paul Courtaud

L'actu RH

NOMINATIONS



Isabelle ARNAUDET

Responsable de la filière RH
Réseau 137

Caroline GARDETTE

DRH
Secrétariat général des
ministères chargés des
Affaires sociales



Lise LEROYER

Responsable des ressources
humaines
De Dietrich Process Systems



Sandrine LE NAOUR

Directrice des ressources
humaines d'Engie
Entreprises et Collectivités
Engie



Karen MAUGER

Directrice des ressources
humaines
Sciences Po Paris



Valérie ROCH

Directeur des ressources
humaines et de la
transformation
Semin



Julie CAPEL LAVAL

Directrice des ressources
humaines
Axioma France

L'actu RH

ACTUALITÉS BUSINESS

Freeland

Freeland rachète Codeur.com et devient la plateforme digitale de référence sur le marché des indépendants avec plus de 14,6 millions de visites organiques par an.

[Lire l'article >](#)

Contentsquare

La startup spécialisée dans l'expérience client digitale, vient de réaliser une levée de fonds impressionnante de table de 600 millions de dollars

[Lire l'article >](#)

Welexit

La startup bruxelloise Welexit va pouvoir accélérer le développement de son service de mise en relation simple et rapide des citoyens avec un avocat grâce à sa levée de fonds d'un demi-million d'euros.

[Lire l'article >](#)

Swile

Le projet de rapprochement de Swile et BPCE donnerait naissance à terme à l'un des leaders des titres-restaurant en France et un acteur mondial

[Lire l'article >](#)

Horizontal Software

Horizontal Software acquiert SoWeSign pionnier de l'émargement numérique, pour enrichir son offre à destination des organismes de formation et des grandes entreprises.

[Lire l'article >](#)

WIWO

Le label WIWO, Work In Work Out, a été lancé pour permettre aux organisations de valoriser le déploiement d'une politique de télétravail et d'en faire un atout concurrentiel et attractif pour recruter et fidéliser les talents dans un contexte de crise sanitaire

[Lire l'article >](#)

Nous intervenons sur l'ensemble de la chaîne de valeur

ORGANISATION ET EFFICACITÉ DE LA FONCTION RH

Au regard d'une stratégie d'entreprise, la fonction RH doit savoir aligner son organisation, tant en termes de missions, d'offre de services que de coûts

HYBRID WORKING

Le modèle de demain est Hybride, alliant le présentiel et le télétravail avec comme enjeu principal pour les entreprises d'encaisser cette transformation sans effets néfastes sur leurs résilience, efficacité ou bien-être de leurs collaborateurs, voire à en tirer parti.

SYSTÈMES D'INFORMATIONS ET OUTILLAGES RH

Les projets de mise en œuvre ou de refonte de SIRH doivent s'adapter à de nouvelles règles du jeu notamment en terme de démarche projet, de délais de mise en œuvre et d'organisation



GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Plus que jamais, le capital humain constitue la principale force de l'entreprise. Celui-ci doit donc être géré avec convictions, anticipation et intelligence.

DIGITAL RH

La fonction RH doit faire en sorte que la transformation Digitale menée par des Hommes, soit bien une transformation menée pour les Hommes.

ACCOMPAGNEMENT RH DES TRANSFORMATIONS

La fonction RH doit contribuer à la transformation de l'entreprise, l'invitant à faire évoluer ses pratiques de gestion des talents et adresser le volet social.

Expertise sur l'ensemble de la chaîne de valeur RH

CONTACTEZ NOUS



Karim CHERIF

Associé

en charge du conseil RH/SIRH

karim.cherif@magellan-consulting.eu

+33 (0)6 64 17 25 61