La fonction RH du futur

Comment l'IA aide les collaborateurs dans leur développement de carrière

Emmanuelle Blons, Vice-présidente associée, Infosys France, Spécialiste de la transformation digitale et des RH
Belkacem Laimouche, Pilote du groupe « Ressources Humaines » du Hub France IA

Le Hub France IA accompagne l'écosystème de l'IA pour accélérer le développement et l'adoption de solutions responsables, éthiques et souveraines. Dans le domaine des RH, le HFIA accueille DRH et startups experts du domaine dans un groupe de travail dans l'objectif d'identifier les solutions qui font évoluer les pratiques RH. Ce groupe est aussi en analyse permanente de l'évaluation du rôle des équipes RH dans le déploiement de l'IA au sein des entreprises et dans l'accompagnement des métiers.

La rareté de certaines compétences et les difficultés à recruter renforcent le besoin des équipes RH, en collaboration avec leurs collaborateurs, d'élaborer des trajectoires de carrières individualisées, favorisant ainsi la fidélisation des talents. En effet, une étude menée par le Work Institute a révélé que l'évolution de carrière était la première raison pour laquelle les salariés quittent ou restent dans une entreprise.

L'intégration de l'IA dans le processus de développement de carrière introduit une dimension intéressante, remodelant la façon dont les collaborateurs naviguent dans leur carrière. C'est potentiellement un changement de paradigme, puisque cela peut redonner la main aux salariés sur leur plan de carrière.

Nous explorerons ici les aspects de cette transformation, en mettant l'accent sur les opportunités que l'IA présente pour le développement de carrière.

Faire correspondre les compétences aux postes internes...

L'IA peut analyser de grandes quantités de données et fournir des recommandations pour des parcours professionnels personnalisés alignés sur les compétences et les aspirations des collaborateurs.

L'utilisation de l'IA pour l'appariement des compétences est très efficace. Les plateformes de mise en correspondance de compétences analysent les compétences d'une personne et les mettent en relation avec des offres d'emploi pertinentes. Ces plateformes utilisent des algorithmes d'apprentissage automatique pour identifier les compétences transférables d'un secteur à l'autre et d'une fonction à l'autre, augmentant ainsi les chances de trouver des opportunités professionnelles adaptées. Elles aident les employés à découvrir les opportunités de développement au sein de leur organisation et à développer les compétences nécessaires pour progresser dans leur carrière. De plus, il est intéressant de noter que, contrairement aux méthodes traditionnelles, l'IA permet une planification dynamique des carrières, en ajustant les recommandations en fonction de l'évolution de l'environnement (marché, réglementation, etc.) et des préférences individuelles.

En parallèle, les responsables du recrutement peuvent également identifier instantanément les employés possédant les compétences nécessaires pour mener à bien des projets spécifiques ou occuper des postes vacants.

Cette tribune s'intègre dans un cycle de quatre épisodes. Elle s'intéresse en particulier aux premiers instants de la vie du collaborateur en entreprise et questionne de manière plus globale les pratiques RH à l'ère de l'intelligence artificielle (IA).

... Et au marché de l'emploi

L'IA peut également fournir des informations sur le marché de l'emploi et les tendances sectorielles, facilitant la prise de décisions éclairées en matière de carrière. Par exemple, l'outil « Career Explorer » de LinkedIn analyse les tendances du marché de l'emploi, identifiant les emplois en forte demande, les fourchettes salariales et les compétences requises pour différents parcours professionnels. Ces informations peuvent s'avérer précieuses pour orienter les choix de carrière ou planifier une potentielle reconversion professionnelle.

IA comme coach de carrière

Il est possible d'utiliser les IA génératives en mode « socratique » : ses questions permettent au collaborateur d'avancer dans sa réflexion et définir son projet d'évolution professionnelle. Voici un exemple avec Mistral AI :

Préparer les plans de succession et développer un solide vivier de talents

Il est possible, grâce à l'IA, d'évaluer

si chacun est prêt à jouer un rôle en fonction de ses compétences — et non de ses relations — ce qui permet aux managers d'avoir une vision plus approfondie des collaborateurs à forts potentiels, mais également des successeurs qualifiés et de sécuriser les postes et compétences clefs.

Comblent l'écart salarial

Lorsqu'on aborde les plans de carrière ou les promotions, on se doit aussi d'examiner la question des salaires.

La plupart des entreprises procèdent à des analyses d'équité salariale une fois par an et déploient des efforts considérables pour comprendre les données et prendre les mesures qui s'imposent.

Avec l'IA, l'analyse peut se faire de manière continue tout au long de l'année. En analysant les données salariales internes, les algorithmes d'IA peuvent rapidement et précisément identifier les disparités salariales en fonction du sexe, de l'origine géographique et d'autres facteurs. Ces informations peuvent ensuite être utilisées pour remédier aux disparités salariales et veiller à ce que les employés soient rémunérés équitablement. On peut imaginer, par exemple, un assistant IA examinant les ajustements d'un manager au moment où il les saisit dans le SIRH et recommandant un ajustement pour éviter les problèmes d'iniquité salariale.

EB

Je suis actuellement responsable Marketing junior dans la grande distribution. Je souhaite changer de carrière mais je n'ai pas d'idée pour la suite. Peux-tu me poser des questions pour m'aider à construire ma réflexion et mon plan de carrière ?

M

Bien sûr, voici quelques questions supplémentaires qui pourraient vous aider à réfléchir à votre future carrière :

1. Quelles sont les valeurs qui sont importantes pour vous dans un travail ? Est-ce que votre travail actuel correspond à ces valeurs ?
2. Avez-vous des modèles de carrière ou des personnes qui vous inspirent ? Si oui, qu'est-ce qui vous attire chez eux et dans leur parcours professionnel ?
3. Avez-vous déjà pensé à faire du bénévolat ou à travailler dans le secteur à but non lucratif ?
4. Avez-vous des compétences en marketing qui pourraient être transférées à d'autres domaines ou industries ?
5. Avez-vous des intérêts ou des passions en dehors de votre travail actuel qui pourraient être explorés plus avant pour une carrière potentielle ?
6. Avez-vous déjà envisagé de travailler à votre compte ou de créer votre propre entreprise ?
7. Avez-vous des préférences en matière de style de travail ? Par exemple, préférez-vous travailler en équipe ou de manière indépendante ?

Créer une culture du développement continu

En mettant ce type de plateforme IA à la disposition des collaborateurs, l'entreprise développe une culture de la mobilité interne, de la transparence et de la proactivité quant au développement de carrière pour chacun.

Conclusion

Les outils de sélection de carrières alimentés par l'IA transforment donc la manière dont les collaborateurs abordent la planification de leur carrière. En fournissant des recommandations personnalisées basées sur les compétences, les intérêts et les tendances sectorielles, l'IA peut les aider à prendre des décisions sur leur parcours professionnel. Il ne s'agit pas seulement de trouver un emploi ; mais de

construire une carrière épanouissante, guidée par la technologie, mais toujours fondée sur l'expérience et l'empathie humaines.

Du côté de l'entreprise, les avantages sont aussi nombreux : une amélioration de la satisfaction des collaborateurs, la rétention de talents, le développement des compétences, des plans de successions structurés. En intégrant ces outils, les entreprises peuvent également renforcer leur agilité/compétitivité en s'adaptant aux évolutions des besoins en compétences. Par ailleurs, les salariés qui sont proactifs dans leur plan de carrière sont souvent plus créatifs et innovants...

Référence :

1. <https://workinstitute.com/blog/top-reasons-employees-leave-their-jobs/>

Introduire l'IA dans le développement de carrière soulève cependant quelques points d'attention :

Les considérations éthiques :

Plus qu'un simple respect de la vie privée, la confidentialité des données et la partialité des algorithmes d'IA sont des sujets à traiter sérieusement.

Le consentement éclairé :

Les collaborateurs doivent être pleinement conscients de la manière dont l'IA est utilisée dans leur planification de carrière et y consentir, en comprenant les implications potentielles.

Éviter l'excès de confiance :

Il est important de ne pas trop s'appuyer sur les recommandations de l'IA, au détriment de l'intuition et du jugement humains. Il est essentiel de trouver un juste équilibre et de conserver un humain dans la boucle de décision (« Human in the loop »).