

LES RH DU FUTUR: SIX SCÉNARIOS DISRUPTIFS

EXPLORER LES FUTURS POSSIBLES POUR AGIR AVEC CLAIRVOYANCE AUJOURD'HUI: TELLE EST LA PROMESSE DE LA PROSPECTIVE. DANS UN CONTEXTE DE CRISES SUCCESSIVES, ELLE INVITE À IMAGINER DES SCÉNARIOS DISRUPTIFS QUI TRANSFORMENT LES DÉFIS EN OPPORTUNITÉS.

Texte: Jean-Marc Guscetti



Jean-Marc Guscetti est formateur en entreprise spécialisé en Storytelling et prospective. Avec «Les Ateliers du Futur», il aide les organisations à capter les tendances et à développer leurs activités pour demain. jmg-formation.ch

En s'appuyant sur les signaux faibles et les tendances de demain, les ressources humaines peuvent mieux préparer leurs organisations à affronter des environnements incertains. Inspirés par des initiatives déjà mises en œuvre dans des entreprises pionnières et avec l'aide de l'intelligence artificielle, voici six scénarios qui dessinent une vision audacieuse des RH de demain.

1. Le reverse mentoring augmenté

2026. Maîtriser l'art des prompts est devenu une compétence essentielle sur le marché du travail. Dans certaines entreprises, la génération Z prend les rênes du reverse mentoring, accompagnant les séniors dans l'appropriation des nouveaux outils d'IA. Ce modèle inclusif renforce les liens intergénérationnels et accélère le développement de compétences stratégiques en un temps record, transformant l'apprentissage en un échange dynamique et valorisant pour tous.

2. Les jumeaux numériques RH

2027. Chaque employé dispose d'un jumeau numérique RH, un avatar intelligent qui analyse en temps réel ses compétences et aspirations. L'IA simule des trajectoires professionnelles, recommandant formations et évolutions adaptées. Les entreprises anticipent les besoins en talents et fidélisent plus efficacement, tandis que les employés bénéficient d'un accélérateur de carrière, favorisant bien-être et performance.

3. La nouvelle transparence

2028. Plusieurs entreprises ont mis en place des Shadow Boards, des groupes consultatifs de jeunes talents qui partagent leurs idées innovantes et leurs retours du terrain directement avec les dirigeants. Cette nouvelle organisation permet aux entreprises de gagner en agilité et en innovation, tandis que la nouvelle génération valorise plus rapidement ses compétences. Cette approche bouscule les hiérarchies traditionnelles et renforce la transparence dans les prises de décision.

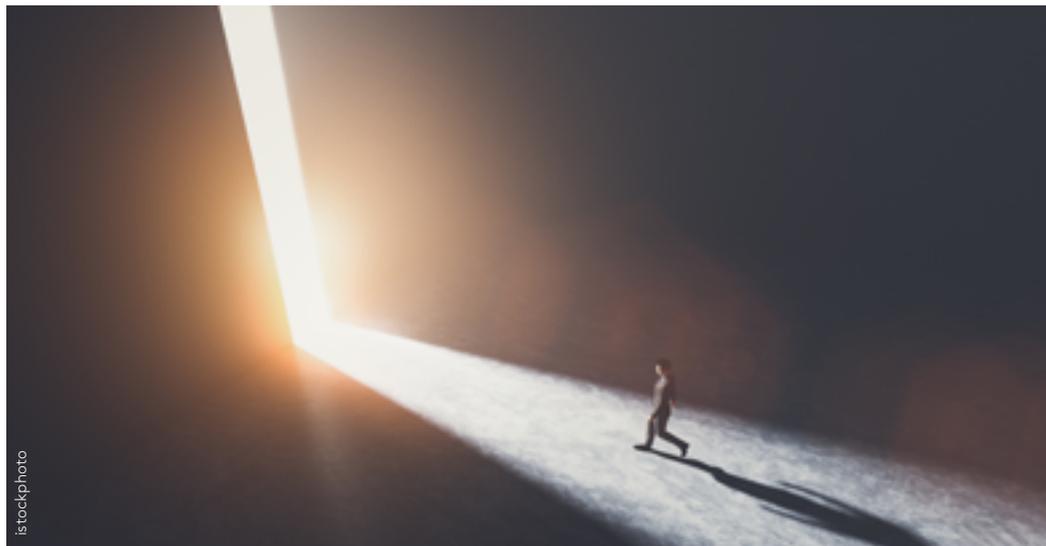
4. Le recrutement immersif

2029. Le développement du Metavers et les plateformes multimodales révolutionnent l'expérience de recrutement. Les candidats et recruteurs se rencontrent dans des environnements virtuels multisensoriels, reproduisant des situations de travail réalistes. Ces outils permettent une évaluation rapide et nuancée des compétences, tout en offrant une expérience

engageante et différenciatrice. Le recrutement devient un voyage immersif, un préambule motivant à la culture d'entreprise.

5. La semaine de deux jours

2031. Avec l'introduction du revenu universel en Suisse et l'essor fulgurant de l'intelligence artificielle, la durée du travail s'est réduite drastiquement. Les emplois automatisés libèrent du temps, permettant aux individus de se consacrer à des projets personnels, artistiques ou communautaires. Les RH redéfinissent alors leur rôle pour accompagner cette transition vers une économie où le sens du travail prime sur sa durée.



6. La paie instantanée

2033. Les cycles de paie traditionnels appartiennent désormais au passé. Grâce à des registres numériques sécurisés et transparents, les employés reçoivent leur rémunération en temps réel, dès qu'une tâche est accomplie. Favorisé par la blockchain, ce système simplifie les flux financiers et répond à la demande croissante de flexibilité et d'instantanéité dans la gestion des revenus.

Bien qu'ambitieux, ces scénarios rappellent que la prospective n'est pas une prédiction, mais une exploration des futurs possibles et plausibles. Pour les ressources humaines, ces visions permettent de penser différemment, d'anticiper les besoins et d'accompagner les transformations. L'avenir du travail ne se résume pas à des défis technologiques; il repose avant tout sur la capacité à bâtir des organisations humaines, résilientes et éthiques. En prenant appui sur ces scénarios, les RH peuvent jouer un rôle clé dans la construction d'un avenir où la technologie et l'humain s'enrichissent mutuellement. ●