

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### SOLUTIONS RH : UNE ÉTUDE RÉCENTE MENÉE PAR 'MARKESS by exægis' IDENTIFIE LES TENDANCES CLÉS À HORIZON 2020

Paris, le 21 mai 2019 - Dans le cadre de son programme de recherche continue dédié aux stratégies digitales RH, **MARKESS by exægis** annonce la parution d'une nouvelle étude 'Tendances 2020 sur le marché des solutions RH'. La note d'analyse qui suit propose une présentation de quelques-unes de ces principales tendances.

Hélène Mouiche, analyste senior et auteur de l'étude, déclare : « *Tout l'écosystème RH est aujourd'hui 'disrupté' par le digital. Directions RH, fournisseurs de solutions, prestataires de services... tous doivent désormais intégrer intelligence artificielle, machine learning, réalité virtuelle ou même blockchain à leurs stratégies RH, voire à leurs offres. En adoptant des modes opératoires comme le cloud computing, les départements RH doivent en outre revoir leur organisation, repenser le travail au sein des équipes, ainsi que la relation avec les prestataires.* »

**L'innovation est au coeur de cet écosystème RH.** Pour les DRH comme pour les éditeurs de solutions, il est devenu essentiel de s'appuyer sur des fournisseurs de briques technologiques innovantes, ces startups de la HR Tech qui ont attiré plus de 365 millions d'euros de la part d'investisseurs lors de levées de fonds en 2018<sup>1</sup> !

### IA, (chat)bots, réalité virtuelle... des usages concrets pour les RH

Les DRH n'en sont qu'aux prémices de l'intelligence artificielle (IA) : **17% des décideurs RH interviewés se déclarent prêts à investir dans l'IA** à plus ou moins court terme. Comme le souligne Hélène Mouiche, « *exploiter tous les atouts de l'IA nécessite cependant une base solide en termes de gestion des données RH. Des données très nombreuses mais surtout des données de qualité afin d'en tirer des analyses pertinentes et fiables, pour résoudre des problèmes complexes ou des actions récurrentes via des algorithmes et des cheminements logiques, basés idéalement sur des mécanismes auto-apprenants (machine learning).* »

Ainsi l'IA peut-elle aider à mieux appréhender les acquis et les aspirations des salariés et favoriser ainsi une meilleure mobilité transverse ou verticale, ou encore anticiper les besoins d'effectifs et de compétences.

**Les bots entrent également progressivement dans la sphère RH, perçus comme utiles, voire incontournables par 62% des décideurs RH.** Répondre aux questions de 1er niveau des candidats dans un processus de recrutement ou assister les collaborateurs dans leurs tâches administratives sont autant d'usages à développer. Délestés de tâches répétitives et sans valeur ajoutée, les opérationnels RH peuvent alors davantage se consacrer à la stratégie de la gestion du capital humain, pilier de la valeur d'une entreprise.

<sup>1</sup> Source : Maddynews : <https://www.maddynews.com/2019/01/03/maddymoney-bilan-2018/>

La **réalité virtuelle** et la **réalité augmentée** commencent également à investir le recrutement, l'onboarding et la formation (conduite d'engins industriels, montage de matériels, développement de soft skills, etc.).

## Instaurer un climat de confiance

Dans un contexte social tendu et un cadre réglementaire renforçant la sécurisation des données, la notion de confiance imprègne les relations entre les collaborateurs et l'entreprise. Gagner la confiance passe notamment par la protection des données, dont celles à caractère personnel, **avec le défi pour plus de 9 décideurs RH sur 10 de garantir la confidentialité des données et leur intégrité**. La mise en conformité avec le RGPD concerne les données relatives aux collaborateurs et candidats, qu'elles soient collectées et traitées directement par l'entreprise ou par des prestataires de services. L'entreprise doit donc s'assurer que tous ses sous-traitants et partenaires garantissent le respect de traitement des données ainsi transmises par l'entreprise. Elle doit aussi tenir compte de l'adoption par les fournisseurs de solutions RH de nouvelles approches dans le développement de leurs solutions. C'est notamment le cas avec le 'privacy by design'. Enfin, avec un modèle reposant sur une infrastructure de confiance algorithmique distribuée, la blockchain, s'avère être un moyen pour renforcer la relation de confiance entre RH et collaborateurs/candidats.

Toutes ces technologies numériques constituent une formidable opportunité pour repenser la gestion RH au quotidien, (re)centrer les actions des RH sur des missions plus stratégiques et, paradoxalement, réhumaniser les relations avec les collaborateurs.



### \*LE PROGRAMME DE MARKESS by exægis RH & DIGITAL

*MARKESS by exægis a développé un programme annuel de recherche continue dédié aux stratégies mises en oeuvre par les directions RH avec le digital. A l'appui de ses bases de données internes et d'entretiens réguliers auprès de décideurs et de prestataires du marché, MARKESS by exægis analyse les besoins et les attentes des décideurs, et les tendances du marché des solutions RH en France.*

### PARMI LES SOCIÉTÉS QUI SOUTIENNENT CE PROGRAMME

aragon-erh | econocom

cegid

cegedim  
SRH

HOROQUARTZ

A COMPANY OF THE AMANO GROUP

workday.

Des questions concernant les chiffres de ce communiqué de presse. Contactez :  
odilepin@r2po.fr - 06 81 80 35 46

MARKESS by exægis est une société d'études indépendante spécialisée dans l'analyse des marchés et stratégies de transformation digitale des entreprises et administrations. La société réalise plus de 5 000 interviews par an de décideurs et de prestataires pour aider les organisations utilisatrices à mieux comprendre et tirer parti des technologies du numérique, tout en accompagnant les offreurs au niveau stratégique et opérationnel afin d'accélérer leur croissance sur le marché français. Fin mai 2018, [la société est acquise par exægis](#), l'agence de notation et de garantie opérationnelle référente du secteur du numérique.