

article

fonctions RH en 2021.
novembre 2020

les enjeux qui attendent la fonction RH en 2021.

Mieux évaluer les soft skills, accompagner les projets de transitions professionnelles, évaluer objectivement la performance des équipes et les besoins de formation...

Tels sont quelques-uns des enjeux que devront obligatoirement relever les professionnels RH, dans un contexte empreint d'incertitudes liés à la crise sanitaire.

En même temps qu'elle a chamboulé l'organisation du travail, la crise de la Covid-19 a fait émerger de nouveaux défis pour la fonction RH. Très sollicités ces derniers mois, les professionnels RH devront, en 2021, continuer de se mobiliser. Comment ? En reconsidérant leur rapport au recrutement, à l'évaluation, à la formation. Alors que des pans entiers de l'économie sont à l'arrêt, leur premier défi sera d'accompagner les collaborateurs dans leurs évolutions professionnelles. « Pour rebondir dans un contexte de perte significative d'emplois et surtout de non-créations de postes, les candidats devront envisager de se reconvertir dans d'autres secteurs d'activité. C'est sur ce sujet que la fonction RH sera la plus challengée ces prochains mois, les mobilités à venir n'étant pas naturelles », explique Arnaud Cartier, directeur général du cabinet HR consultancy partners. Pour accompagner ces changements, les professionnels RH devront se tourner vers des dispositifs qui jusqu'ici figure d'exception, notamment le prêt de salariés, qui constitue une alternative au recours à l'activité partielle. Quoiqu'il en soit, « l'obligation d'employabilité des salariés qui pèse sur les entreprises sera donc d'autant plus importante en 2021, y compris dans des secteurs auparavant dynamiques comme l'aéronautique », indique-t-il.



hr consultancy partners

par randstad.

des soft skills nécessaires au travail à distance.

En propulsant le télétravail comme nouvelle norme, la crise de la Covid-19 a également mobilisé de nouvelles compétences de savoir-être au sein des équipes. À l'avenir, les professionnels RH devront davantage capitaliser sur ces soft skills et adapter leur plan de formation en conséquence. « Le télétravail fait porter une responsabilité forte au collaborateur, qui est seul face à son écran et à qui on demande une contribution immédiate. À distance, les lignes hiérarchiques sont aplanies, les chefs s'effacent davantage, les relations entre les individus sont plus directes, les mails sont sources de malentendus. Savoir communiquer, gérer des situations de stress, prendre des décisions sont donc des compétences que les employeurs devront évaluer et encourager », indique Arnaud Cartier. Les managers verront, eux aussi, leur rôle évoluer. En tant que personnes-clés au sein de l'entreprise, ils devront faire l'objet d'une attention particulière par les équipes RH. « Si la situation de crise s'inscrit dans la durée, les compétences des managers devront notamment être organisées autrement. Ils devront réussir à évaluer – à distance – la performance de leurs collaborateurs, certainement en se penchant sur des indicateurs plus objectifs que leurs opinions. Ici aussi, la distance va brouiller les pistes : tout l'enjeu sera de qualifier les équipes pour les faire progresser sans parfois jamais les voir », conclut-il.

// L'obligation d'employabilité des salariés qui pèse sur les entreprises sera d'autant plus importante en 2021. //

un besoin d'accompagnement encore plus capital .

Pour relever tous ces défis dans un contexte d'incertitudes, « la fonction RH aura besoin d'être accompagnée par des acteurs ayant une vision macro-économique », explique Arnaud Cartier. Les prestataires outillés de solutions "big data" auront, sur ce point, une longueur d'avance. En faisant émerger les compétences transférables des salariés, ces outils technologiques suggèrent des passerelles pour orienter les candidats ou les salariés en reclassement vers des métiers véritablement en tension. Une aide à la décision qui sera éminemment stratégique ces prochains mois.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes
nos coordonnées sur
hrconsultancypartners.fr



hr consultancy partners
par randstad.