

CLUB RESSOURCES HUMAINES

Les métiers des Ressources Humaines face aux transformations de 2030

« Leur mission consiste à préparer l'entreprise aux compétences dont elle
aura besoin demain. »

UNE ANALYSE MASTERS INSIGHTS
Édition Août 2026

2030

SOMMAIRE

Table des matières

- 01** Le métier en 2026
 - 02** Les faits
 - 03** Les grandes transformations du métier
 - 04** Les 10 killer compétences
 - 05** Les compétences qui perdent de la valeur
 - 06** Les principaux risques
 - 07** Les opportunités des cinq prochaines années
 - 08** Les compétences à développer
 - 09** Les outils à connaître
 - 10** Ce que disent les faits
 - 11** Les 5 questions clés
 - 12** Sources
-

01 —

Le métier en 2026

Les Ressources Humaines connaissent une transformation profonde.

Longtemps perçues comme une fonction administrative centrée sur le recrutement, la paie ou le droit social, elles sont devenues un levier stratégique de compétitivité.

Dans un contexte de transition démographique, de raréfaction des compétences, d'accélération de l'intelligence artificielle et d'évolution des attentes des salariés, les directions RH sont désormais au cœur des décisions stratégiques.

Leur mission ne consiste plus uniquement à gérer les collaborateurs. Elle consiste à préparer l'entreprise aux compétences dont elle aura besoin demain.

02 —

Les faits

■ Le vieillissement de la population transforme le marché du travail

La diminution progressive de la population active dans de nombreux pays européens accentue les tensions de recrutement et conduit les entreprises à repenser leurs politiques de gestion des talents, de formation et de fidélisation.

■ Les compétences deviennent le principal actif des entreprises

Les études internationales montrent que la capacité à attirer, développer et conserver les compétences constitue désormais un avantage concurrentiel majeur.

Les directions RH deviennent responsables de la transformation des compétences autant que de leur gestion.

■ L'intelligence artificielle transforme les RH

L'IA automatise déjà une partie importante des tâches administratives :

- rédaction d'offres d'emploi
- tri de candidatures
- réponses aux questions fréquentes
- génération de comptes rendus
- préparation des entretiens
- analyses RH

La valeur des professionnels RH se déplace vers l'accompagnement humain, la stratégie et le développement des compétences.

03 —

Les grandes transformations du métier

L'intelligence artificielle

L'IA permet :

- d'automatiser les tâches répétitives
- d'améliorer l'analyse des données RH
- de personnaliser certains parcours de formation
- d'assister les recruteurs

En revanche, elle ne remplace pas :

- la compréhension des personnes
- l'accompagnement des managers
- la médiation
- la conduite du changement
- le développement du leadership

La transition démographique

Le vieillissement de la population active conduit les entreprises à :

- fidéliser davantage leurs collaborateurs expérimentés
- développer les parcours intergénérationnels
- renforcer la transmission des compétences
- repenser les fins de carrière

« Les RH deviennent un acteur majeur de cette transition. »

L'évolution des organisations

Les entreprises recherchent davantage :

- d'agilité
- d'autonomie
- de transversalité
- de développement continu des compétences

Les RH accompagnent ces transformations.

04 —

Les 10 killer compétences

1

Gestion des compétences*Identifier les compétences critiques et préparer leur évolution.*

2

Conduite du changement*Accompagner les transformations organisationnelles.*

3

Leadership*Développer les managers et les dirigeants.*

4

IA appliquée aux RH*Utiliser l'IA de manière responsable pour améliorer les processus.*

5

Data RH*Piloter les décisions grâce aux données.*

6

Expérience collaborateur*Construire des environnements de travail attractifs.*

7

Dialogue social*Créer des relations durables avec les partenaires sociaux.*

8

Santé au travail*Prévenir les risques psychosociaux et favoriser l'engagement.*

9

Formation*Développer une culture d'apprentissage continu.*

10

Influence*Faire des RH un partenaire stratégique de la direction générale.*

05 —

Les compétences qui perdent de la valeur

- Tri manuel des candidatures
- Administration RH répétitive
- Reporting produit sous tableurs
- Formation standardisée identique pour tous
- Gestion des talents fondée uniquement sur les diplômes
- Fonction RH exclusivement administrative

06 —

Les principaux risques

- Pénurie de compétences
- Difficultés de recrutement
- Résistance au changement
- Accélération de l'obsolescence des compétences
- Risques liés à l'utilisation de l'IA
- Désengagement des collaborateurs

07 —

Les opportunités des cinq prochaines années

Les entreprises rechercheront davantage :

- Directeurs RH stratégiques
- Responsables du développement des compétences
- Experts IA appliquée aux RH
- Responsables Transformation RH
- Consultants RH
- Managers de transition RH
- Coachs de dirigeants
- Administrateurs spécialisés en capital humain

Les profils expérimentés disposant d'une forte capacité d'accompagnement bénéficieront d'une demande croissante.

08 —

Les compétences à développer dès aujourd'hui

- Intelligence artificielle
- Gestion prévisionnelle des compétences
- People Analytics
- Leadership
- Santé mentale au travail
- Transformation des organisations
- Data RH
- Communication stratégique

09 —

Les outils à connaître

IA

- ChatGPT
- Microsoft Copilot
- Perplexity

SIRH

- Workday
- SAP SuccessFactors
- Oracle HCM
- Talentsoft

Data

- Power BI
- Tableau

Formation

- Cornerstone
- 360Learning
- Moodle

Ces outils automatisent une partie des processus RH mais ne remplacent ni le discernement, ni la qualité de la relation humaine.

10 —

Ce que disent les faits

- Les grandes organisations internationales considèrent les compétences comme l'un des principaux facteurs de compétitivité des entreprises.
- La transition démographique renforce l'importance des politiques RH en matière de fidélisation, de transmission des savoirs et de développement des compétences.
- L'IA automatise certaines tâches administratives mais accroît la valeur des compétences liées au leadership, à la conduite du changement et au développement humain.

11 —

Les 5 questions clés

Que tout professionnel RH devrait se poser :

- 01** *Ma fonction est-elle principalement administrative ou stratégique ?*
- 02** *Comment l'IA peut-elle améliorer mon efficacité sans dégrader l'expérience collaborateur ?*
- 03** *Mon entreprise prépare-t-elle réellement les compétences dont elle aura besoin dans cinq ans ?*
- 04** *Suis-je capable d'accompagner les managers dans les transformations à venir ?*
- 05** *Comment valoriser davantage les collaborateurs expérimentés dans un contexte de transition démographique ?*

Sources

INSTITUTIONS

- World Economic Forum – Future of Jobs Report
- OCDE – Compétences et marché du travail
- Commission européenne – Transformation démographique
- DARES
- France Travail
- APEC
- INSEE

ORGANISMES PROFESSIONNELS

- Association Nationale des DRH (ANDRH)
- European Association for People Management (EAPM)
- Society for Human Resource Management (SHRM)

CABINETS ET ÉTUDES

- Deloitte – Global Human Capital Trends
- McKinsey – People & Organizational Performance
- Gartner – Future of HR
- PwC – Workforce Hopes & Fears Survey
- EY – Work Reimagined Survey
- Mercer – Global Talent Trends

RECHERCHE

- Stanford AI Index
- MIT Sloan Management Review
- Harvard Business Review
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development)