

L'évolution des ressources humaines ne concerne pas que les cols blancs

Des entreprises comme Andjaro revendiquent, au-delà d'une optimisation des ressources par les entreprises, des solutions qui permettent aux collaborateurs de réduire le trajet domicile-travail et surtout, de gagner en compétences dans des carrières à l'évolution limitée.

Temps de lecture : minute

29 janvier 2020

L'un des reproches souvent faits à l'intelligence artificielle est la menace qu'elle fait planer sur les métiers peu qualifiés, que l'automatisation est soit-disant amenée à remplacer dans un futur proche - alors même qu'il est par exemple très difficile aujourd'hui de recruter un mécanicien.

De fait, la réflexion sur l'avenir du travail, le "Future of Work" tend à exclure les "cols bleus", les métiers plus manuels, ceux qui nécessitent peu ou pas d'études supérieures, les artisans, les intérimaires, etc. Cela se ressent aussi dans l'évolution des ressources humaines : des fonctions classiques comme le recrutement, la paie, la formation ou les licenciements, elles ont évolué et intègrent aujourd'hui l'accompagnement, l'écoute au quotidien, la mise en place d'événements contre toute forme de discrimination, etc.

Toutefois, les "Chief Happiness Officers" et "Heads of Talent Acquisition" sont rarement mobilisés sur l'accompagnement des boulangers, vendeurs de la grande distribution, préparateurs de commandes en drive, baristas de chaînes, éboueurs ou encore agents de ménage.

“Les solutions RH sont ciblées pour les cols blancs”

C'est dans ce contexte qu'Andjaro se revendique comme *“la seule et unique solution centrée sur les cols bleus”*. Cette plateforme SaaS, qui se décline aussi en application, permet aux entreprises de gérer l'absentéisme en faisant appel à leurs collaborateurs en interne. Elle compte parmi ses clients Benefit, Sodexo, Engie ou encore Crèche Attitude, qui gère des crèches pour les collectivités.

“Aujourd'hui, sur le marché du travail, les solutions RH sont ciblées pour les cols blancs, qui ont des offres de mobilité dans leur carrière, des possibilités de changement d'orientation, etc.”, souligne Justus Geist, VP des opérations chez Andjaro. *“Mais les besoins des cols bleus sont autres : ils n'ont pas le luxe et le temps de se former devant un ordinateur pour diversifier leurs compétences, pour changer de cadre de travail”*, expose-t-il.

“Andjaro permet aux grands groupes de surveiller leur marge opérationnelle, de réduire le coût du recours à l'intérim et d'optimiser la gestion de leurs ressources grâce à une mobilisation en temps réel”, concède Justus. Au-delà du gain économique, la plateforme permet aussi aux collaborateurs volontaires de se mettre dans la peau de leurs collègues tout en augmentant leur pouvoir d'achat.

“Lorsque l'entreprise a un besoin de personnel ponctuel, notre algorithme va privilégier une recherche de collaborateur en interne à poste équivalent, tout en calculant le temps de trajet entre son domicile et son potentiel lieu de travail. Néanmoins, si ce n'est pas possible, il voit un cran en-dessous ou au-dessus, ce qui permettra au collaborateur sollicité d'enrichir ses compétences”, illustre Justus Geist.

“On leur permet d’évoluer dans leurs carrières grâce à leurs expériences”

Le dispositif offre donc aux collaborateurs la possibilité de *“capitaliser sur leurs compétences”* selon Justin Masnière, Key Account Manager d’Andjaro. *“On leur permet d’évoluer dans leurs carrières grâce à leurs expériences”*, assure-t-il. *“Dans les verbatims”*, complète son collègue Justus Geist, *“certains collaborateurs nous disent qu’ils se sont sentis utiles en aidant des sites en sous-effectif, mais aussi qu’ils ont pu développer de nouvelles compétences en se rendant compte pour la première fois du travail de leur collègue”*.

Justin Masnière souligne que grâce à leur outil, les entreprises adaptent plus facilement leur politique RH, par exemple en faisant évoluer des collaborateurs temps partiel en temps complet, ou en faisant évoluer des CDD en CDI volants. D’autant plus que très bientôt, les entreprises seront sous le couperet d’un bonus-malus si elles ont recours ou non aux contrats de courte durée.

Andjaro fait remonter aux managers des données sur les besoins récurrents d’un site précis (si celui-ci est régulièrement sous-staffé, par exemple) et souhaite améliorer les données qu’ils peuvent proposer aux ressources humaines et aux entreprises en général.

Des solutions au-delà de la mobilité à l’intérieur et à l’extérieur des entreprises

Si Andjaro se concentre sur la mobilité intra-entreprise, des entreprises comme Pilgreem offrent elles un cadre sécurisé pour que des sociétés puissent se “prêter” de la main-d’oeuvre ponctuellement.

Au-delà de la gestion du staff “pure” et de l’allocation des ressources au sein de l’entreprise, les ressources humaines peuvent se reposer sur de

nouveaux outils notamment pour assurer le bien-être au travail. Et ceux-ci ne concernent pas que les “cols blancs” : n’importe quelle entreprise, contre un abonnement, peut par exemple décider d’utiliser une plateforme comme StopMarcel, qui se pose en interlocuteur neutre entre un collaborateur et son employé en cas de harcèlement.

Directement accessible par le collaborateur, un service comme Our Co fournit une écoute par des professionnels pour les personnes se sentant en souffrance au travail. Des solutions nécessaires, quand le critère n°2 de choix d’un poste, derrière l’intérêt de ce dernier, est l’ambiance et le bien-être au travail pour les jeunes issus de grandes écoles.

Article écrit par Maud Cloix