

11 juin 2026

# le futur des talents: l'IA comme moteur d'agility.

dans la "Grande Adaptation" du monde  
du travail.

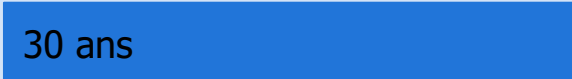
Aline Bernard  
0491/62.32.49  
aline.bernard@randstadgroup.be

 randstad group



# l'urgence un cycle de vie réduit.

## durée de vie d'une compétence technique:

Années 1970  30 ans

Aujourd'hui  2-5 ans

Nous sommes passés d'un apprentissage  
"une fois pour toutes" à une culture du  
Lifelong Learning.

### Défis majeurs:

- Fracture numérique croissante
- Obsolescence rapide des outils
- Nécessité de Learning Ability

# baromètre RH (Hudson du groupe Randstad).



## **Modèle traditionnel**

Basé sur des référentiels statiques mis à jour annuellement. Vision réactive et souvent déconnectée de la réalité opérationnelle immédiate.

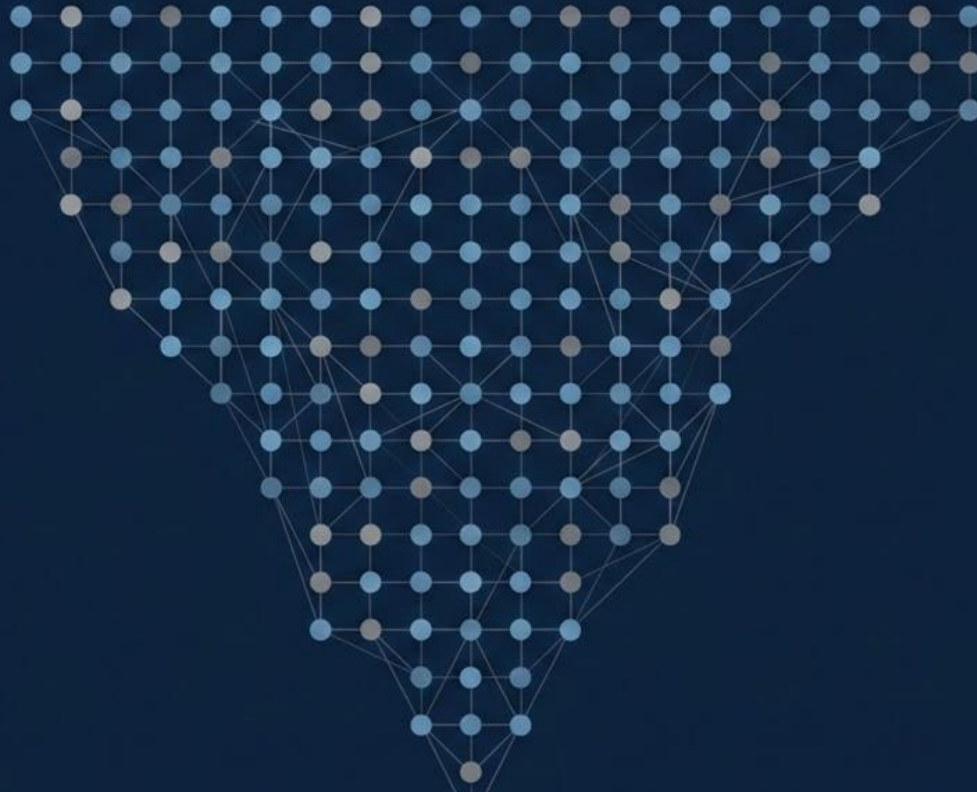


## **Modèle Augmenté par l'IA**

Cartographie des compétences en temps réel. Analyse prédictive des besoins du marché et identification instantanée des "Skills Gaps".

# le point aveugle.

Le mouton à cinq pattes externe →



Dans la course aux talents vers l'extérieur, nous oublions notre plus grande mine d'or: nos propres équipes. Des opportunités massives de reskilling restent invisibles par manque de données internes.

L'investissement massif dans la chasse externe masque le potentiel inexploité à l'intérieur de l'organisation.

# la skills-based organization.

L'IA permet de passer d'une gestion par "postes" à une gestion par "compétences" (l'atome du travail) :

- **Désagrégation des rôles** : Identifier précisément les micro-compétences requises.
- **Mobilité interne** : Détecter les potentiels de reconversion (\*reskilling\*) via des profils adjacents.
- **Agilité opérationnelle** : Créer des équipes sur mesure basées sur les compétences réelles, pas les titres.



# le changement de paradigme.

	le modèle d'hier	le modèle de demain
unité de mesure	le CV (statique, figé)	le profil de compétences (dynamique, potentiel)
indicateur de succès	les diplômes	l'agilité d'apprentissage
action stratégique	recrutement par défaut	mobilité interne proactive

## le reskilling ciblé: le paradoxe du perfect match

“Nous devons trouver des profils qui n’existent pas encore, pour des machines qui seront livrées demain.”

L’IA remplace la quête du candidat parfait (diplôme statique) par la détection du potentiel d’adaptation.



# la fluidité organisationnelle: la mobilité comme premier réflexe.



La mobilité interne ne doit plus être le dernier recours, mais le premier réflexe.

Le système lie continuellement les opportunités internes aux compétences disponibles.

Le recrutement externe vient s'aligner sur cette dynamique, il n'en n'est plus séparé.



## les prérequis de la transformation.

### **garbage in, garbage out.**

Sans discipline stricte sur la propreté des données, toute prédiction de l'IA est inutile.

### **le courage managérial.**

L'adoption n'est pas qu'un projet RH. Sans un mandat clair de la direction pour expérimenter, l'innovation reste bloquée à l'état de gadget.

**"L'IA ne remplace pas l'humain : elle libère son potentiel pour faire de chaque collaborateur l'artisan de la transformation."**

---

L'IA libère les RH de la gestion transactionnelle pour les élever au rang de co-architectes stratégiques. Le focus n'est plus de pourvoir des postes, mais de diriger le flux et le développement des talents.

# merci.

Pour aller plus loin:  
<https://www.randstaddigital.be>

