

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES A L'ERE DE LA REVOLUTION INDUSTRIELLE 4.0

Par Zoundi Cheick Aristide Wenkouni; Bagnan Kora Robert, Da Bassenian Bonaventure;

Abdou Wahabé Ramdé

Résumé:

L'ère de l'industrie 4.0 est une ère de robotisation qui suppose l'unification et l'automatisation des processus dans le domaine du personnel : collecte de données, analyse d'informations, évaluation, formation, amélioration des performances et la prise de décision. L'objectif de cet article est de souligner la tendance à venir à l'ère de l'industrie 4.0, dont les employés sont une partie essentielle. Il se concentre sur la perception de la mise en œuvre des changements du point de vue des employés et la nécessité d'un travail systématique des professionnels des RH. Le papier se concentre sur le fait d'identifier les types de changements qui sont le plus souvent mis en œuvre dans les organisations ainsi que la satisfaction des employés avec l'impact des changements introduits. Nous partons du fait que les changements contribuent à l'avenir d'une organisation en constante évolution. Plus les gens sont connectés au changement, plus il est facile d'encourager leur engagement positif.

Mots clés: Révolution industrielle », RH, « Industrie 4.0 » et « Innovation technologique

Introduction

Ce qui distingue le plus clairement la modernité de toutes les périodes précédentes est le dynamisme incroyable (Giddens, 2001). De nos jours, nous avons affaire à une ère vraiment énergisée de changement dans le monde de la technologie introduit par la révolution industrielle 4.0. La quatrième Révolution industrielle est un concept concernant l'utilisation de l'automatisation et à la fois le traitement des données et échange, ainsi que la mise en œuvre de diverses nouvelles technologies qui permettent la création des systèmes dits cyber-physiques et les changements dans les procédés de fabrication. Elle concerne également la numérisation de la production, où les appareils et les systèmes technologiques sont connectés les uns aux autres, y compris via Internet, et où de grandes quantités de données de production sont analysées.

On peut considérer l'Industrie 4.0 comme un agrégat conceptuel qui inclut un certain nombre de nouvelles technologies - y compris l'Internet des objets, le cloud computing, l'analyse de Big Data et l'intelligence artificielle, ainsi que l'impression incrémentale, la réalité augmentée ou les robots coopérants (Mychlewicz et Piątek, 2017).

Quand on la compare aux révolutions industrielles précédentes, on peut trouver des différences entre la quatrième révolution industrielle et les trois autres. Dans son ampleur, sa portée et complexité, la transformation ne ressemblera à rien de ce que l'humanité a connu auparavant.

La quatrième révolution industrielle n'est « pas simplement un prolongement de la troisième révolution industrielle ».

Révolution, mais plutôt une révolution nouvelle et distincte » (NICVA, 2019, p. 4). Cette Revolution introduit des technologies qui brouillent les frontières entre les sphères physique, numérique et biologique dans tous secteurs. Des technologies telles que l'intelligence artificielle, la nanotechnologie, l'informatique quantique, la biologie synthétique et la robotique remplaceront tous drastiquement tout progrès numérique réalisé dans les 60 dernières années et créent des réalités qui étaient auparavant impensables. Des réalités aussi profondes pour perturber et changer le modèle commercial de chaque industrie (Hinton, 2018).

Ces changements s'appliquent à la vie quotidienne et aux façons d'effectuer le travail. Ceci parce que les systèmes organisationnels n'existent pas sans les humains (Latham, 2017).

Par conséquent, la gestion des personnes (gestion des ressources humaines, GRH) peuvent être considérée comme le domaine de gestion clé. Cela comprend des activités telles que le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement, Évaluation RH (gestion de la performance RH), rémunération (gestion des rémunérations) et Flux RH (gestion des carrières).

Comme l'indiquent Whysall, Owtram et Brittain (2019, p. 118), « la vitesse du changement technologique provoquée par l'industrie 4.0 avait créé un écart important entre la capacité actuelle de les employés et l'évolution rapide des exigences de leurs rôles, ce qui incite à prendre en compte des approches nouvelles et plus efficaces du développement des ressources humaines ».

Mais on peut affirmer qu'il y a plus de défis dans la gestion des ressources humaines liée à l'industrie 4.0 ne se limite pas à la formation et au développement des employés. Ils peuvent être discutés après avoir été divisés en activités RH particulières mentionnées ci-dessus.

Le but de cet article est de répondre à la question de recherche suivante : Qu'est-ce qui va changer en particulier des éléments de gestion des ressources humaines dans le contexte de l'industrie 4.0 ?

La méthode de recherche qui a été utilisée dans le cadre de cet article est l'étude de la littérature. Ici les chercheurs décrivent, évaluent et clarifient ce que l'on sait déjà sur le domaine de la recherche. Les auteurs ont utilisé une revue indépendante (Easterby-Smith, Thorpe et Jackson, 2015), afin de fournir un aperçu et une synthèse.

Les problèmes et l'influence de la quatrième révolution industrielle sont abordés dans la littérature sujet. Les publications existantes se concentrent généralement uniquement sur le développement de technologies et sur certains aspects des changements technologiques. Liao et al. (2017) indiquent que dans recherche actuelle, l'attention a été portée sur le concept d'intégration informatique (par exemple, verticale, connexion horizontale et à l'échelle de l'entreprise des systèmes informatiques). Il est clair que la standardisation des processus et la productivité des ressources sont les domaines qui attirent le plus d'efforts de recherche.

L'analyse des bases de données de revues indique que la création de la demande de main-d'œuvre est la plus problème fréquemment évoqué, combinant l'innovation technologique avec le marché du travail.

Les publications mentionnent souvent l'innovation comme l'un des nombreux facteurs influençant la demande de main-d'œuvre.

Il convient de mentionner que J. M. Keynes a décrit le chômage technologique comme chômage causé par la découverte de moyens d'économiser l'utilisation de la main-d'œuvre rythme auquel de nouvelles utilisations du travail peuvent être trouvées (pour en savoir plus, voir : Rifkin, 1995). Dans différents rapports on peut constater que le nombre d'emplois pour les personnes non qualifiées sera réduit à l'avenir, tandis que la demande de personnes hautement compétentes devrait augmenter (Piwowar-Sulej, 2018).

Selon McKinsey, en raison des progrès considérables de l'automatisation, jusqu'à 375 millions de travailleurs peuvent être amenés à changer de catégorie professionnelle et jusqu'à 800 millions d'individus peuvent être déplacés par l'automatisation d'ici 2030 (Hinton, 2018).

Cependant, les publications des dix dernières années, plus souvent que dans la littérature publiée antérieurement, se concentrent sur une approche positive de la relations « technologie – marché du travail ». Par exemple, Ugur, Churchill et Solomon (2018) discuter de la corrélation de l'innovation technologique sur l'emploi, montrant que l'impact de l'innovation sur la croissance de l'emploi est positive, bien que faible et très hétérogène. Par ailleurs, Degryse (2016) souligne qu'il existe aussi des emplois moins qualifiés avec le moins de risques d'automatisation, par exemple, les travailleurs sociaux et les coiffeurs.

De plus, on peut trouver trois scénarios alternatifs de l'impact technologique sur l'avenir de la main-d'œuvre (McGowan, 2018). Dans le premier scénario, l'automatisation agira comme un optimiseur. Idéalement, la robotique ou l'intelligence artificielle servira deux objectifs : développer l'entreprise et servir la main-d'oeuvre. Si les entreprises utilisent l'automatisation et les données avancées à ces fins, ; optimiser l'avenir du travail, améliorer plutôt que remplacer les conditions d'emploi et Opportunités.

Les employeurs devraient se concentrer sur les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs commerciaux afin de rester compétitifs et agiles, et cela les oblige à s'assurer que leurs employés suivent la formation nécessaire pour remplir ces compétences lacuneuses. De plus, les employés doivent acquérir des compétences « à la demande » afin de s'adapter aux leurs rôles et responsabilités changeants (Hinton, 2018).

Le premier résultat de l'étude empirique est la nécessité de différencier les salariés. On ne devrait pas discuter des changements dans la GRH sans tenir compte des différents types de travail et postes dans une organisation. L'influence de l'Industrie 4.0 ne sera pas égale par rapport aux faibles employés qualifiés, moyennement qualifiés et hautement qualifiés. Par exemple, de nos jours, seules les personnes peu qualifiées les candidats à un emploi remettent leur CV imprimé à des employeurs potentiels, et cela changera. En outre, les entreprises sont plus susceptibles d'investir dans des solutions informatiques attrayantes lorsqu'il s'agit de leurs employés clés.

Comme indiqué précédemment, l'approche positive qui relie les gens aux technologies modernes est devient de plus en plus populaire dans la littérature spécialisée.

Peu d'employés qualifiés effectueront moins de travail manuel et la GRH se concentrera sur le développement de leurs compétences liées à l'utilisation des nouvelles technologies. Les spécialistes RH ont fortement exprimé leurs exigences par rapport aux processus d'évaluation RH.

Des données de performance en temps réel pour les employeurs et les employés sont nécessaires et ils espèrent que l'avenir apportera des solutions appropriées. Ils imaginent également les systèmes informatiques dans le futur ;recueillir et analyser des données provenant de nombreuses sources liées au niveau de rémunération et aux types de avantages offerts à des postes ou à des emplois particuliers. On peut trouver dans la littérature commerciale l'opinion selon laquelle les employés sont désormais plus concentré sur le but que jamais auparavant. Moins motivée par la motivation financière, la nouvelle main-d'œuvre est ouverte à une compensation qui n'est pas seulement une question d'argent. Ils aimeraient avoir un intéressant, un emploi flexible et significatif et des managers qui voudront écouter leurs idées (Schroth, 2019).

Ils sont "moins intéressés à devenir riches qu'à acquérir les expériences qui les aideront mener une vie plus riche ».

Dans la pratique des affaires, il y a encore des positions basses où les gens ne gagnent pas beaucoup et où l'argent est important pour eux. C'est pourquoi la traditionnelle approche de rémunération basée sur l'argent existera toujours. Cependant, les systèmes informatiques aideront à gérer un rémunération globale individualisée pour les employés moyennement et hautement qualifiés.

Certaines des opinions présentées ci-dessus sont nouvelles et controversées. Par exemple, l'utilisation de Bitcoin (crypto-monnaie, une forme de monnaie électronique) dans le domaine de la gestion des rémunérations doit d'abord avoir sa légitimité. À son tour, l'intelligence artificielle établie utilisée

dans Recherche Internet et fournit aux spécialistes des ressources humaines des informations sur les candidats hautement qualifiés des préoccupations éthiques.

Conclusion

La littérature sur le sujet fournit un certain nombre de descriptions de la nouvelle réalité, abordant divers aspects des changements à venir, y compris les problèmes liés à la gestion des ressources humaines. L'avenir des métiers, les compétences requises des collaborateurs et les avancées technologiques en GRH sont discutés. Cet article contribue à la connaissance des conditions spécifiques de la GRH dans entreprises modernes. Il se concentre sur les activités liées à des éléments particuliers de GRH et aux employés avec des diplômes différents.

Le papier fournit également quelques implications pratiques. Ayant à l'esprit ce qui précède présente questions éthiques, il convient de souligner que non seulement le développement rapide de l'informatique, mais aussi les managers (y compris les professionnels des RH) ont une influence sur la forme et le rythme des changements – à l'échelle locale et mondiale (en particulier dans les entreprises mondiales). Ils doivent être bien préparés pour les changements et conscient des avantages et des inconvénients de l'application de différentes solutions.

Compte tenu de l'évolution rapide de la nature des affaires, il est nécessaire d'accepter le fait qu'il est nécessaire d'adopter et d'introduire des changements dans l'organisation. La gestion du changement devient une partie essentielle des ressources humaines car les organisations doivent suivre la nouvelle ère émergente de la numérisation industrielle. L'ère de l'industrie 4.0 devient une ère de robotisation. Dans la zone des ressources humaines, il suppose l'unification et l'automatisation des processus de collecte de données, d'analyse d'informations, évaluation, éducation, amélioration de la performance et prise de décision.

Bibliothèque

1. Degrise, Ch. (2016). La numérisation de l'économie et son impact sur les marchés du travail, Bruxelles : Institut syndical européen.
2. Drapikowska, B., et Palczewska, M. (2013). Zogniskowany wywiad grupowy oraz techniki projekcyjne jako przykłady jakościowych empirycznych metod badawczych stosowanych w naukach społecznych, *Obronność. Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej*, 3(7), 71-86.
3. Easterby-Smith, M., Thorpe, R. et Jackson, P.R. (2015). *Gestion et affaires Rechercher*. Londres : Sage Publication.

4. Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Varsovie : PWN.
5. Hecklau, F. et al. (2017). *Gestion des ressources humaines : méta-étude - Analyse de l'avenir Compétences en Industrie 4.0. Actes de la Conférence internationale sur la propriété intellectuelle Capital, gestion des connaissances et apprentissage organisationnel*, 163-174.
6. Hinton, S. (2018). Comment la quatrième révolution industrielle impacte l'avenir du travail, *Forbes*, 19 octobre, extrait de <https://www.forbes.com/sites/theyec/2018/10/19/how-the-quatrième-révolution-industrielle-a-un-impact-sur-l'avenir-du-travail/#7de0ddeb65a7>, 2019.07.15.
7. Latham, J. (2019). Sans les gens, le système d'organisation n'existe pas. <http://johnlatham.me/psychologie-acteurs>, 2019.07.20.
8. *Gestion des ressources humaines dans le contexte de l'Industrie 4.0* 113
9. Nyumba, T.O., Wilson, K., Derrick, Ch.J. et Mukherjee, N. (2018). L'utilisation de la mise au point méthodologie de discussion de groupe : aperçus de deux décennies d'application dans la conservation, *Methods in Ecology and Evolution*, 9, 20-32, doi : 10.1111/2041-210X.12860.
10. Onik, M.M.H., Miraz, M.H. et Kim, C.S. (2018). Un recrutement et une ressource humaine technique de gestion utilisant la technologie Blockchain pour l'industrie 4.0. Actes de la Symposium sur les villes intelligentes (SCS-2018), 11-16, doi : 10.1049/cp.2018.1371.
11. Piwowar-Sulej, K. (2018). La gestion des ressources humaines dans la révolution industrielle 4.0 : Perspective générale et polonaise. Actes en double aveugle évalués par les pairs de la conférence scientifique internationale Hradec Economic Days, 8(2), 179-187.
12. Piwowar-Sulej, K. (2018a). Employé 4.0 du point de vue concurrentiel. *Studia i Prace WNEiZ US*, 52/3, 121-129, doi : 10.18276/sip.2018.52/3-12.
13. Rifkin, J. (1995). *La fin du travail : le déclin de la main-d'œuvre mondiale et l'aube de l'ère post-marché*. New York : groupe d'édition Putnam.
14. Schroth, H. (2019). Êtes-vous prêt pour la génération Z sur le lieu de travail ? *Gestion de la Californie Révision*, 61(3), 5-18.
15. Siemens (2016). *Smart Industry Polska 2016. Raport z badań*, Extrait de <https://publikacje.siemensinfo.com/pdf/123/Raport%20Smart%20Industry%20Polska%202016.pdf>, 2019.07.12.
15. Sivathanu, B., et Pillai, R. (2018). Smart HR 4.0 – comment l'industrie 4.0 bouleverse les RH. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 7-11.

16. Trompisch, P. (2017). Industrie 4.0 und die Zukunft der Arbeit [Les implications d'Industrie 4.0 sur l'avenir du travail]. *Elektrotechnik und Informationstechnik*, 134(7), 370-373.
17. Ugur, M., Churchill, S.A., et Salomon, E. (2018). Innovation technologique et l'emploi dans les modèles dérivés de la demande de main-d'œuvre : une analyse de méta-régression hiérarchique. *Journal des enquêtes économiques*, 32(1), 50-82, doi : 10.1111/joes.12187.
18. Whysall, Z., Owtram, M. et Brittain, S. (2019). Les nouveaux enjeux de la gestion des talents de l'Industrie 4.0. *Journal of Management Development*, 38(2), 118-129, doi :10.1108/JMD-06-2018-0181.