

Tentative de synthèse

François Pichault

Personne (augmentée)



- Nous sommes passés à l'ère de la révolution digitale, alors que tous nos systèmes RH restent ancrés dans l'ère industrielle
- La crise sanitaire a joué un rôle d'accélérateur de la digitalisation
- Le temps gagné par la digitalisation et les ressources à disposition permettent de réinvestir la dimension humaine (pour soi, pour les autres)
- Réinventer les RH: maximiser la satisfaction des employés et diversifier les talents (internes et externes), donner une mission inspirante et soutenable (au-delà de la job description), développer la confiance, accompagner la transformation des métiers (personne+machine), investir dans la formation (notamment sur la technologie), repenser le rapport au lieu de travail (identité, collaboration, rencontre, compromis dans la prise de décision compliquée), redéfinir la culture d'entreprise (change management impliquant toutes les parties prenantes)
- Nouveau leadership : un leader qui a le courage de se montrer à l'écoute, qui sait qu'il ne sait pas, qui mobilise, qui rassure



Planète (intégrée)

- Une porte d'entrée dans le développement durable : des compétences adaptées aux besoins (au-delà du diplôme)
- Nécessité d'un engagement sur le long terme (au-delà de la seule question de l'environnement) via un catalogue d'actions concrètes, l'exemplarité et la sensibilisation des PME
- L'anticipation des défis sociétaux sur le long terme peut s'avérer profitable
- RSE : apporter des bénéfices à l'ensemble des parties prenantes
- Quelques exemples : ruches, potager d'entreprises, ramassage de déchets, sources d'énergie alternatives, politique vélo, dons aux plus démunis, etc.
- Importance d'une démarche participative et ludique pour « embarquer » les collaborateurs (via des incentives si cela est nouveau dans la culture d'entreprise) • Miser sur la recherche de sens et sur la durabilité

Participation (effective)



- Les raisons principales d'une gouvernance collaborative : agilité, attraction et engagement des collaborateurs
- Pertinence dans des contextes de croissance forte
- L'autodétermination repose sur le besoin d'inclusion, d'autonomie, de développement personnel
- Principes clés : clarifier collectivement les rôles et les redevabilités, co-définir des règles applicables à tous, évoluer vers une hiérarchie souple des raisons d'être (avec des personnes qui peuvent jouer ≠ rôles), attribuer les ≠ rôles de la fonction managériale à plusieurs personnes, adopter des modes de prise de décision inclusive (solicitation d'avis), structurer et faciliter les réunions tactiques, stratégiques et de gouvernance, changer les postures de chacun
- Importance de garder un suivi stratégique de l'ensemble, en organisant des moments collectifs et sans valoir décider seul
- Nécessité d'une valorisation collective et équitable
- Pas de big bang, privilégier des pilotes avec des volontaires, en y incluant le comité de direction
- L'embarquement des délégués syndicaux dépend de l'authenticité de la démarche

Plaisir (retrouvé)



- Le plaisir naît d'un manque : il consiste à vivre intensément dans l'instant présent, en renouant le fil de ses expériences passées
- Le défi actuel : redonner le goût à revenir travailler sur site
- L'importance d'exprimer ses émotions
- Les bienfaits du rire : une manière de lutter contre le stress, de renforcer la créativité, la confiance, la performance et l'image de marque de l'entreprise
- Attention! Faire rire ne suffit pas : il faut surtout travailler sur le sens de ce qu'on fait au travail

En conclusion

- Une évolution nécessaire la fonction RH
- L'attractivité des talents passe par une telle rupture
- Mais aussi ... retour aux fondamentaux de la GRH? Equilibre vie privée/professionnelle, sens, lien social, appartenance au collectif, rôle managérial, etc.
- L'entreprise garde un rôle fondamental en tant que lieu d'ancrage, quel que soit le statut des collaborateurs