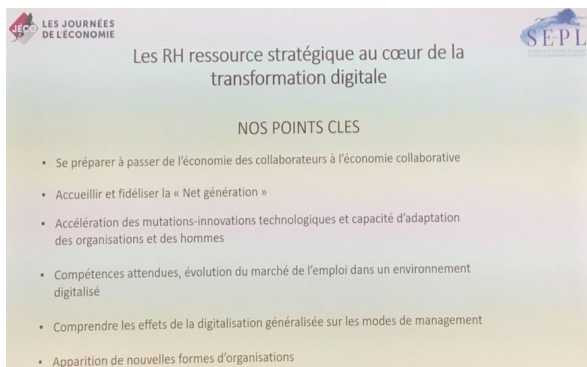


Les RH, ressource stratégique au cœur de la transformation digitale.



Le rôle de la fonction RH est un rôle qui concerne la vitalité de l'entreprise. Les RH doivent prendre leur part dans cela. Le numérique a changé la relation avec les salariés.

Cela ne consiste pas seulement à mettre en place un ERP. C'est une vraie transformation.

94% des 450000 entreprises en région lyonnaise sont des TPE. Elles ont des appréhensions par rapport au numérique (manque de compétences, contrainte de CA, etc.)

Elles ont un site web, mais peu référencé entreprises dans des clusters, exportatrices (9500).

De nombreuses entreprises n'ont pas de DRH (9000 seulement en région lyonnaise). Peu ont un DSI.

Il faut 18 mois entre la naissance d'un besoin RH et le moment où la personne est opérationnelle.

Le recrutement est un bon exemple pour aborder ce thème de la transformation digitale, mais il y a aussi la formation, la mobilité interne.

Comment faire vivre la digitalisation dans des organisations intergénérationnelles. C'est un outil, au service par exemple de la recherche de compétences.

Rôle du DRH = répondre aux besoins du quotidien, mais aussi anticiper les besoins de demain.

Dans les jeunes Générations, il a été intégré que l'entreprise nourricière est en voie de disparition. Ils recherchent néanmoins une forme de sécurité.

Nous nous sommes habitués en tant que consommateur à utiliser des outils élaborés. Il est donc important d'intégrer cela également dans le cadre des relations au sein de l'entreprise.

Reste-t-on sur une logique de poste, ou bien est-on plutôt dans une logique d'agilité au sein de l'entreprise ?

Il y a au sein des entreprises une forte attente d'autonomie.

Dans les enjeux de recrutement, on peut différencier des compétences pour les fonctions support [recruteur eut classique], et les compétences pour les métiers du digital, ou celui de la recherche.

On va avoir intérêt à nouer des relations avec les universités, pour identifier des talents.

Il faut aussi réfléchir sur les évolutions à moyen terme. Evolution de métier ou évolutions de compétences.

Importance du travail sur la notion de rôle, plutôt qu'une notion de poste.

Importance du savoir-être dans le cadre des compétences métier.

Développer de la veille, notre curiosité. Modification avec le numérique de notre relation avec les clients. Aujourd'hui, il faut savoir s'adapter. Donc, on recherche des qualités d'évolution personnelle dans le cadre du recrutement.

Les entreprises doivent rester attractives.

Les tiers-lieux (espaces de co-working, Fab Lab), endroits dans lesquels des entreprises vont s'implanter. Vont-ils amener de nouvelles formes d'apprentissage des entreprises ?

Il faudrait donc aligner les autres éléments de l'activité à cette transformation digitale : rôle des lieux.

L'émergence des tiers-lieux est liée au développement du travail indépendant. Ces lieux ont aussi leurs règles. Certaines entreprises envoient leurs collaborateurs dans ces structures pour s'inspirer de leurs travaux et méthodes.

Ces formes émergentes ne seraient pas dominantes demain, car les entreprises peuvent se réapproprier leurs contrats sociaux, pour gérer la performance individuelle et collective.

Entreprises libérées sont souvent en difficulté. (Holacratie). Le rôle du manager reste important. Le travail collaboratif a à nouveau une place avec le numérique, mais il faudrait revoir nos pratiques managériales, sans se laisser influencer par les effets de mode.

Nouvelle compétence des RH de faire travailler des personnes très différentes (slasher).

Les technologies numériques ont remis le client au certain des processus de l'entreprise : ce sont donc des modes d'organisation très différents.

c'est davantage une transformation sous l'effet du digital, plutôt qu'une transformation digitale- Le numérique nous a mis en réseau.

Problématique juridique (lieu de subordination) concernant les personnes de prestataires externes à l'entreprise, mais qui pensent être liées par un lien de subordination. Pression du marché sur des travailleurs indépendant avec les questions de coûts. Donc, problématique sociale de l'entreprise.

Les DRH sont-ils au cœur de la stratégie ? Décident-ils la stratégie ?

La fonction revient aussi à expliquer les chiffres dans ces instances.

Les fonctions support font souvent l'objet de travail très opérationnel de la part des équipes, qui travaillent souvent de manière très archaïque, en raison des faibles investissements de moyens dédiés.

Les fonctions support peuvent en effet être perdues dans Leur contribution au service du client.

Les responsables RH devraient refuser les postes qui ne contribuent pas aux fonctions qui font avancer l'entreprise. Ils doivent être plus courageux, même s'ils sont vus souvent comme des centres de coûts.

Il faut se concentrer aussi sur l'apprentissage au sein de l'entreprise, sur la logique projet.

Les sous-fonctions RH devraient être cassées et les ressources dédiées à des besoins clients, afin de contribuer davantage à la gestion du client.

Les DRH sont-ils formés à la stratégie ?