

Regarder devant !

Le 100e numéro d'e-seed est un événement que je n'aurais pas osé imaginer en octobre 2003, lorsque j'ai écrit l'édito du premier. Mais aujourd'hui, nous y sommes. La liberté éditoriale que m'offre cet anniversaire me donne envie de parler de ce qui fait le succès de toute entreprise ou organisation : sa capacité à voir plus loin, à anticiper.

Je me suis souvent demandé ce que les acteurs des deux révolutions industrielles avaient pu ressentir et comprendre de l'époque qu'ils traversaient. Aujourd'hui, je vis la réponse. La révolution numérique fissure les modèles et bouscule les relations sociales, comme d'autres innovations l'on faites en leur temps. Parlait-on à la fin du 19e siècle de machine-à-vapeurisation de la société comme on parle d'ubérisation aujourd'hui ? Je ne pense pas, mais le phénomène est le même. La vision, la stratégie, l'innovation, alliées à la communication, à l'action et à la compétence humaine est en train de changer l'entreprise, mais aussi les humains eux-mêmes.

Une cliente me disait dernièrement qu'elle avait du mal à se souvenir de la manière dont elle travaillait avant que le mail n'existe. Sans doute, dans dix ans nous questionnerons-nous de la même manière sur nos habitudes actuelles de travail et sur le fonctionnement des entreprises en 2016.

Nous nous demanderons alors, comment nous faisons pour être efficaces avant l'internet des objets. Si l'on en croit Jeremy Rifkin, économiste, prospectiviste et essayiste américain, convaincu de la réalité actuelle d'une 3e révolution industrielle, notre mutation technologique nous mène droit à l'éclipse du capitalisme au profit de ce qu'il appelle les communaux collaboratifs. Au même titre que Gutenberg a provoqué de profondes mutations sociologiques et culturelles (sans parler des moines copistes qui y ont laissé leur job), l'internet et en particulier celui des objets va-t-il définitivement modifier nos entreprises ? La réponse n'a même plus besoin d'être explicité tant elle est évidente puisque le mouvement a déjà commencé. De là à imaginer la disparition du capitalisme... Pourquoi pas, mais la valeur boursière de Facebook pourrait laisser imaginer un chevauchement de modèles durant un nombre important d'années !

Ce qui me semble primordial, avec ou sans capitalisme, est de garder la main, tant sur les valeurs, le sens, le respect de l'autre, que sur l'intelligence des systèmes. À l'heure où une machine gagne contre un champion du monde de jeu de go parce qu'elle est complètement dépourvue d'émotions à gérer (c'est en tout cas l'explication donnée par le vaincu), notre enjeu me semble être de savoir construire la supériorité de l'humain sur la machine en allant puiser dans la richesse des émotions.

Les pires augures nous prédisent notre marchandisation la fin de la liberté. C'est à nous de décider si les machines augmentent nos capacités ou si nous devenons une simple interface de ce que nous avons créé. Au Moyen-Âge, alors que les copistes ramaient pour une reconversion professionnelle, le monde connut aussi des prévisionnistes de la fin du monde, des frileux et des corporatistes. Cela n'a pas empêché la Renaissance.

Nous avons devant nous une magnifique page blanche. Une page qui mette la technologie à notre service et qui nous mette nous au service de notre bonne vieille planète. Elle nous tolère sur son sol depuis peu de temps à l'échelle de sa création, mais en Équateur comme au Japon, elle nous a rappelé que l'humilité, l'entraide et la créativité étaient nos véritables atouts pour nous faire définitivement accepter par elle. Et pour cela, autorisons-nous l'expression de nos peurs, de nos espoirs, de nos plaisirs, de nos colères ou de nos doutes. Cela nous permettra de préserver notre écosystème, de stimuler la créativité, la liberté et de construire un pilotage sensible de nos réseaux d'objets connectés.

Véronique Thiel.

LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT

Digital RH : Cessons d'en parler, expérimentons

La transformation digitale s'accélère impactant les pratiques et les outils RH. Les nouvelles technologies, telles les solutions Saas (Software as a service) sont faciles à utiliser et il serait suicidaire d'attendre les retours sur expérience pour commencer à les tester et ainsi déterminer celles qui conviennent le mieux.

Aujourd'hui, les RH ont l'opportunité de se positionner comme décideurs technologiques et de valoriser leur implication proactive dans l'accompagnement de la transformation.

La tendance digitale RH se dessine dans l'analyse des données qui n'est plus uniquement chiffrées mais qui est désormais tournée sur la sémantique, l'affectif et la prédiction. Ces domaines d'analyse encore peu exploités, vont changer les interactions interpersonnelles dans les organisations.

- L'analyse sémantique permet de traduire l'ensemble des données d'un candidat en recommandations détaillées.
- L'évaluation des compétences se fait en temps réel et s'inscrit dans la durée tout en s'adaptant à tous les supports
- L'analyse prédictive des talents met en adéquation le besoin de recrutement avec le profil correspondant.

Le digital RH ouvre la voie d'un panel de solutions modulaires activables à la demande en fonction des besoins.

Source: <http://www.parlonsrh.com/digital-rh-experimentation/>

ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH

Missions RH à l'horizon 2020

Face au défi de la transformation, comment les entreprises appréhendent-elles les changements liés à la digitalisation ? Comment et avec quels moyens les managers vont-ils accompagner ces mutations ? Des évolutions d'envergures sont apparues depuis ces 4 dernières décennies :

- 1980 : l'externalisation de la paie a permis aux RH de se délester des tâches à faibles valeurs ajoutées.
- Années 90 : la mise en place de politiques de formation continue proactive a facilité l'accompagnement des managers, le plus souvent autodidactes, dans l'évolution et le développement de leurs compétences.
- 2000 : la numérisation s'est imposée, entraînant dans son sillage une transformation organisationnelle. L'ère du virtuel, du travail à distance et du collaboratif était née.

À ceci s'est ajoutée la nécessité de faire cohabiter les différentes générations. Ce qui a eu un impact sur les mécanismes de recrutement, d'intégration et de professionnalisation.

A horizon 2020, le sujet des compétences aura laissé la place à celui des comportements et de l'éthique. La question de l'authenticité du rapport à l'autre aura bouleversé une nouvelle fois les organisations.

La dimension collaborative va donc être au centre de la réflexion et de l'action RH, de manière à faire en sorte que les outils ne court-circuitent pas la relation, source de performance individuelle et collective.

Source: <http://www.myrhline.com/actualite-rh/quelles-missions-pour-la-fonction-rh-a-horizon-2020.html>

DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

Quel leadership pour réussir sa transformation digitale ?

Quelles sont les qualités que doivent avoir les managers pour mettre en œuvre la transformation digitale ?

Les entreprises avancent à tâtons dans un environnement numérique qui génère un flot d'incertitudes. Désormais, un leadership efficace implique d'intégrer le doute et de construire avec les incertitudes. La pression de l'immédiateté des outils face au temps des humains et aux objectifs à long terme, obligent les leaders à gérer le rapport au temps. Pour être efficace, la transformation digitale doit être menée de manière à intégrer, repérer mais aussi conserver les talents.

Au delà des compétences attendues, le leader doit avant tout pouvoir s'adapter à son environnement et aux innovations engendrées tout en

rassemblant et motivant ses équipes. De nouvelles compétences, sont désormais ciblées par les organisations pour relever le défi de la digitalisation : l'état d'esprit, le leadership et la capacité de lâcher prise. Etre un leader connecté ne signifie pas être systématiquement un très jeune leader.

Source:<http://indicerh.com/quel-leadership-pour-reussir-sa-transformation-digitale/>

AU FIL DE LA VEILLE

Le futur de l'économie est pour 2016, et il sera collaboratif

L'écologie infuse de nouveaux mécanismes de fonctionnement, des alternatives émergent autour du partage des savoirs, de l'échange et de la solidarité. En 2016, on entre dans l'ère du collaboratif. Pour sortir de la crise que nous vivons, un monde collectif se dessine reléguant l'individualisme au second plan. Tels sont les conclusions des travaux sur les différentes évolutions qu'ont connues les sociétés humaines menés par Clare W. Graves ou Marc Halévy, qui font référence en terme de prospective en France.

Ces nouvelles articulations économiques progressent vite et transforment notre modèle sociétal en le réinventant autour de ce nouveau monde collectif dont les effets positifs sont exponentiels. La confiance comme moteur du changement s'infiltré dans les entreprises faisant place au collectif. Face à ce défi, les entreprises devront clairement se questionner sur le passage de l'individualisme au collectif.

Source:http://www.huffingtonpost.fr/gaetan-de-sainte-marie/le-futur-de-leconomie-est_b_8872668.html