

## **Lever le pied !**

Je me suis souvent interrogée sur ce qu'avaient ressenti les acteurs des deux révolutions industrielles. Étudiante en éco, je me souviens les avoir même enviés de la possibilité qui leur avait été offerte de contribuer à une transformation dont j'étais, par effet de cascade, l'une des bénéficiaires. J'ai imaginé tous les ressentis : la peur, l'exaltation, le doute, la sensation d'invincibilité, la souffrance physique, le deuil du passé... Mais l'un d'eux a complètement échappé à mes élucubrations d'alors. Il a fallu que je l'observe aujourd'hui pour en comprendre l'évidence. Il s'agit de l'épuisement.

La révolution numérique qui est transforme nos marchés, nos organisations, nos logiques et nos comportements, exige de chacun une capacité d'adaptation mais aussi d'accélération face à un flux rapide et dense. Nos entreprises sont en état d'urgence permanente et les collaborateurs fatiguent. Paradoxalement, cette hyperactivité nous mène droit à la disparition du travail humain au profit des robots, si l'on en croit les prévisionnistes les plus audacieux... Et donc à bien d'autres transformations. Sociologiques, cette fois.

Mais avant le grand repos que certains nous prédisent aux environs de 2035, il s'agit de ne pas succomber à la fatigue chronique du temps présent. Les burn-out et autres démotivations sont des indicateurs que nous apprenons doucement à prendre en compte comme les symptômes d'une souffrance face à l'accélération. Les interrogations grandissantes vis-à-vis de l'hyper-connexion, des espaces ouverts ou des plannings chargés en sont la démonstration.

Face à ces questionnements, il est possible de ramer à contre-courant en espérant que le "système" redevienne ce qu'il a été. Les moines copistes du Moyen-Âge avaient sans doute chéri le même espoir après l'avènement de l'imprimerie pour maintenir le sens de leurs jobs.

Il est aussi possible de prendre son destin individuel en main et d'oser se positionner. Chacun est libre de dire oui à ce qui a du sens et de refuser ce qui relève de l'agitation ou de l'angoisse systémique. Chez les leaders, cette liberté relève même de la responsabilité vis-à-vis de leurs équipes. Pour autant, lorsque j'interroge les individus dans les organisations, beaucoup m'expliquent leur difficulté à faire face à la vague qui les assaille. Pour de multiples raisons : leurs missions essentielles ne sont pas claires pour eux ou pire, leur compréhension de ces missions n'est pas la même que celle de leur manager. L'urgence prend le pas sur l'important dans un effet de cascade dont la source se situe sur les marchés... Ou dans la ligne hiérarchique qui reste un acteur de poids en termes de priorisation et qui prend souvent, à tort ou à raison, le pas sur les choix initiaux des collaborateurs en termes de priorités.

Une gestion fluide de la charge de travail renvoie donc inexorablement à la responsabilisation et à l'autonomie accordée à l'individu. À la capacité qui lui est donnée de déterminer la priorité des actions qui lui sont

demandées, mais également à l'assurance qu'il peut avoir de la pertinence de ses choix.

Lever le pied, cesser de subir un flux continu, se donner le temps de respirer, tels sont les enjeux des plus grandes réussites collectives. La créativité a besoin de liberté, de sérénité et de responsabilité. Lorsqu'elle s'exprime, elle stimule l'énergie et envoie de l'influx positif dans le fameux "système" dont chacun s'accorde à dire qu'il perd la boule. Mais qu'est-il d'autre au final que la résultante de nos choix ou non choix individuels ?

Véronique Thiel

## **LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT**

### **Agilité de l'entreprise, un défi culturel avant tout**

Depuis 2014, l'Institut Esprit Service étudie l'agilité des entreprises et nous fait partager ses observations du terrain.

Les spécificités des entreprises constituent des facteurs de risques qui diminuent leur adaptabilité.

Pour être agile, l'entreprise doit donner du sens au changement en l'associant à une prise de conscience collective, puis expliquer aux collaborateurs, le pourquoi et le comment des mutations. Ce n'est donc ni la taille, ni le modèle des entreprises qui influe leur agilité mais bien les valeurs et la culture qui leur sont propres.

Source: <http://urlz.f/3QUe>

## **ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH**

### **Ubérisation de la fonction RH**

Les nouvelles technologies de l'information sont à l'origine d'un changement de paradigme. La start-up californienne Uber, présente dans plus de 310 villes et avec un C.A de 50 milliards d'euros dans le secteur du transport de passagers, illustre bien ce phénomène.

La fonction RH, de plus en plus reconnue comme étant stratégique, évolue de façon similaire. Les systèmes d'information RH et la dématérialisation des documents permettent de gérer les aspects administratifs hors du champ direct d'action de la fonction.

L'uberisation de la fonction RH impacte l'organisation du travail. La dimension collaborative donne à chacun accès à de l'information traditionnellement l'apanage des lignes hiérarchiques. Le pouvoir par l'information se décentralise, rendant de plus en plus poreuses les frontières entre le pro et le perso. La réflexion sur les équilibres est plus que jamais d'actualité.

Source: <http://urlz.fr/3QUg>

## DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

### **Organisation ou communication ?**

D'après une enquête de l'institut EasyPanel 86 % des actifs aspirent à une meilleure organisation au travail. En tête de leur préoccupations : la communication interne déficiente, la répartition inégale des tâches, le nombre élevé de niveaux hiérarchiques et les réunions trop fréquentes. 43% d'entre eux consacrent 30 minutes par jour à prendre en charge des activités qui ne relèvent pas de leurs responsabilités. Un travail sur les facteurs évoqués plus haut permettrait à leurs yeux de gagner sur ces temps "morts".

La performance du matériel informatique est également incriminée par 28% des sondés. Si ce facteur est naturellement porté par l'évolution technologique, les dysfonctionnements relationnels pour leur part relèvent d'une volonté de chacun de modifier ses habitudes.

Source : <http://urlz.fr/3QUI>

## AU FIL DE LA VEILLE

### **Coup de mou au travail : comment se trouver génial à nouveau**

Pour des raisons connues ou très obscures, il nous arrive de traverser des périodes durant lesquelles le doute s'installe. L'efficacité se mue en pataugeage en règle, l'usage aiguisé de notre cerveau relève d'un exercice de haute voltige. Le verre est quotidiennement à moitié vide à nos propres yeux et rien ne semble nous indiquer une source proche pour le remplir.

Erreur !

Accepter l'échec et le fait de ne pas pouvoir performer sur tous les sujets, tout le temps est la première marche vers la confiance retrouvée.

N'hésitez pas à solliciter ceux qui réussissent là où vous rencontrez des difficultés. Pourquoi refuseraient-ils de partager les secrets de leurs succès ? De votre côté, évitez de courir comme un hamster dans sa roue. Plutôt que d'empiler les heures, prenez du recul, du repos... Et pourquoi pas des vacances ? Ça tombe bien, c'est la saison !

Source: <http://urlz.fr/3QUI>