

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate](#)

e-Seed, Newsletter #102



Partager



Twitter



Envoyer à un ami

**Chers lecteurs,**

Après un break de deux ans, l'équipe de Seed a décidé de renouer avec la parution mensuelle d'e-Seed, la newsletter témoin de notre veille métier.

Nous sommes ravis de partager à nouveau avec vous nos étonnements, nos sourires, nos points d'intérêt et avis à propos de l'actualité RH au sens large : leadership, développement des compétences et des talents, rémunération, coaching, efficacité collective, SIRH, changements et transformation... Sans compter les sujets futurs dont nous ne soupçonnons pas encore l'existence !

Durant ses deux années d'absence, Seed a changé, grandi et muri, grâce aux missions passionnantes aux côtés de ses clients. Mais comme précédemment, e-Seed n'a pas pour vocation de vous parler de nous.

Si vous souhaitez en savoir plus, nous vous invitons à découvrir notre nouveau [site internet](#) et à vous abonner à notre page [LinkedIn](#).

L'optimisme, l'engagement, le respect et l'ouverture sont plus que jamais des valeurs qui guident notre action. Nous mettrons tout en œuvre, dès septembre prochain, pour que notre rendez-vous mensuel vous apporte, dans votre quotidien professionnel, un petit plus en oxygène et vitamines.

**Au nom de toute l'équipe, je vous souhaite un bel été.**

**Véronique Thiel**



Seed fête ses 15 ans

### **L'impossibilité d'être multitâche au sein de l'entreprise**

Dans un environnement de travail qui encourage la maximisation des performances individuelles afin d'optimiser le succès de l'entreprise, le multitâche devient une activité de plus en plus courante. Or les chercheurs ont démontré l'incapacité du cerveau à se concentrer sur plusieurs choses à la fois, c'est-à-dire sur les activités quotidiennes en même temps que sur les objectifs à long-terme de l'entreprise. Des études menées par les chercheurs de l'Université d'Indiana et de Virginie aux États Unis ont démontré que les employés fortement engagés se concentrent seulement sur les aspects liés à leur travail ce qui a un impact favorable sur la créativité. Néanmoins leurs résultats sont insatisfaisants dans les tâches conçues pour mesurer la créativité liée à l'organisation dans son ensemble puisqu'ils n'ont pas une vision très large de l'entreprise.



### **L'avenir du travail humain : l'imagination, la créativité et la stratégie**

Avec la digitalisation des entreprises certains emplois vont être automatisés. Dans ce contexte, Joseph Pistrui, Professeur de gestion entrepreneuriale à l'IE Business School de Madrid, propose quatre manières de revaloriser le travail humain :

- Non au modèle « Magicien d'Oz » : la mise en place des nouvelles technologies a pour objectif principal de stimuler la productivité et non de réduire la main-d'œuvre.
- Les activités de gestion et de développement des personnes ainsi que celles qui appliquent l'expertise à la prise de décision, la planification ou le travail créatif sont difficiles à automatiser avec la technologie actuelle. Les ordinateurs sont certes capables d'optimiser mais ne sont pas encore aptes pour fixer des objectifs ou faire preuve de bon sens.
- L'automatisation est source d'angoisse pour les employés. De ce fait, ce traumatisme post-technologique doit être adressé par une meilleure:
  - intégration des nouvelles technologies dans le flux de travail,
  - gestion des émotions des employés qui pourraient considérer la technologie comme « l'ennemi ».
- La technologie peut remplacer une partie du travail mais elle ne doit pas remplacer les personnes qui ont effectué



le travail. Il est donc nécessaire de repenser le travail de l'équipe au moment de la digitalisation. Cette reconfiguration du développement des ressources humaines mettra l'accent sur les capacités innées des personnes et fournira une nouvelle stratégie de réussite à la fois technologique et humaine.

---

### **L'impact du RGPD sur la gestion des données personnelles des salariés**

Des nouvelles règles sur la protection des données personnelles des employés, des clients, des prospects et des partenaires sont applicables depuis le 25 mai 2018 à la suite de l'entrée en vigueur du règlement européen 2016/679 du 24 avril 2016. Pour le secteur des ressources humaines, premier impacté par ces changements, cela implique :

- La mise en place d'un registre des traitements (pour les entreprises de plus de 250 personnes).
- L'information et le consentement préalable des employés concernant le traitement de leurs données.
- L'exigence de minimisation des données personnelles collectées.
- L'obligation de garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles collectées.
- La reconnaissance du droit de l'employé sur ses données personnelles.
- La maîtrise de la durée de conservation des données personnelles des employés.
- La désignation d'un « Data Protection Officer ».



---

### **Les employeurs délaissent le diplôme au profit des émotions**

Avant, un employeur jugeait et recrutait son futur employé seulement sur ses compétences. Aujourd'hui (et pour 60% des employeurs), il regarde aussi ses compétences comportementales c'est à dire ses « soft-skills », partant du principe qu'un savoir-faire s'apprend alors qu'un savoir être non. La capacité d'adaptation, d'organisation, de communication ainsi que l'autonomie et l'empathie sont devenus essentiels. En effet, « un informaticien qui a de l'empathie ça vaut de l'or ». Il est donc certain qu'avoir des qualités humaines ça ne s'invente pas !



*Copyright © 2018 Seed, Tous droits réservés.*

Vous voulez changer la façon dont vous recevez notre Newsletter?

Vous pouvez [mettre à jour vos préférences](#) ou vous [désabonner](#) de cette liste.

---

This email was sent to <<Email Address>>  
[why did I get this?](#) [unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)  
Seed · 22 route du Polygone · Strasbourg 67100 · France

