

EDITORIAL

Pas une journée sans que l'on n'évoque les questions posées par le développement du « numérique » dans tous les domaines de notre vie. Il y a déjà quelques années le GEC avait fait une campagne de communication sur le thème : « Cadres, sortez de votre écran, rejoignez le GEC », soulignant le risque de perte de contact avec la réalité et l'illusion de l'efficacité que peut donner un usage excessif ou non maîtrisé des outils de recherche et de communication informatiques. Au moment où le marché de l'emploi des cadres retrouve une forte dynamique, la situation de celles et ceux qui, pour diverses raisons, rentrent plus difficilement dans les « cases » est encore plus difficile du fait des filtres imposés par les processus digitaux. L'accompagnement individualisé proposé par les associations comme le GEC prend dans ce contexte tout son sens. Les technologies de l'information y contribuent aussi en nous permettant de rester en contact et de travailler à distance, ce qui est souvent nécessaire pendant la période estivale.

Bon été à tous

Philippe MILLON, Président du GEC

La révolution numérique et la gestion des ressources humaines Qu'est ce qui change ?

La révolution numérique c'est quoi ?

La multiplication des outils digitaux dans le quotidien de chacun, tant sur le plan professionnel que personnel, transforme les pratiques et les usages dans l'entreprise. Avec le numérique, beaucoup de choses deviennent possibles : les collaborateurs n'ont plus besoin d'être physiquement à leur bureau pour travailler ; ils peuvent désormais accéder au réseau de l'entreprise, à ses outils et ses logiciels, à toutes les informations utiles n'importe quand, n'importe où, avec n'importe quel accès, fixe ou mobile. Les processus sont automatisés, les communications sont facilitées, la quantité d'information accessible est illimitée, et chacun peut s'exprimer via les réseaux sociaux.

De nouvelles façons de travailler

La révolution numérique génère pour tous les salariés des évolutions importantes : changement d'outils, changement de processus, changement d'organisations... La plupart des fonctions sont impactées aujourd'hui : production, opérations, finances, marketing et ventes, sans oublier les RH. Ces transformations représentent indéniablement des gains de productivité, notamment pour les équipes qui travaillent en mobilité (les commerciaux, les experts) ou pour les équipes qui sont réparties sur des sites distants : la collaboration est facilitée et le reporting instantané.

Ces changements majeurs soulèvent cependant des questions fondamentales pour les acteurs au sein de l'entreprise.

◆ Quels impacts pour le salarié ?

Comment vit-il ces bouleversements dans son environnement de travail ? L'intérêt pour son travail est-il accru ? La qualité de vie au travail est-elle améliorée ? Certaines fonctions sont supprimées, d'autres créées : comprend-il le SENS de ces évolutions ? Quelles nouvelles qualités doit-il développer ? Quels accompagnements sont nécessaires ?

◆ Quels impacts pour le manager/dirigeant ?

Comment peut-il maintenir l'engagement des collaborateurs et la performance de l'entreprise dans cet environnement VUCA* ? Quel type de management doit-il adopter dans ces organisations horizontales, dispersées ? Comment fédérer les équipes et impulser les nouveaux modes de collaboration ?

Un nouveau challenge pour la Direction des Ressources Humaines

La mise en place de ces nouveaux modes de travail doit être accompagnée pour en faciliter l'adoption et éviter les résistances.

Si le DSI se charge de la définition des nouvelles infrastructures, c'est au DRH qu'il incombe de définir les actions nécessaires pour faire évoluer la culture de l'entreprise afin qu'elle puisse s'adapter à ce nouveau monde digital. Garant des équilibres sociaux et du respect de la loi, il a l'opportunité de s'imposer comme un acteur de premier plan : il doit accompagner cette mutation qui affecte l'entreprise toute entière.

La gestion des talents à l'heure du numérique

Avec la révolution numérique, l'entreprise a besoin de nouveaux profils pour mener à bien sa transformation : des profils plus agiles, plus ouverts sur leur environnement sociétal (qualités relationnelles), mais qui sont aussi capables de générer des résultats. En recrutant les bons talents aux bons postes, la Direction des Ressources Humaines a un rôle actif dans le management du changement : elle doit en particulier savoir satisfaire les attentes et les besoins des nouvelles générations Y ou Z, les Millenials, qui arrivent aujourd'hui dans le monde du travail.



Un plan de formation pour préserver l'avenir

L'entreprise qui réussira demain sera une entreprise apprenante : il s'agit de favoriser l'apprentissage en continu, pour tous (managers et employés) et dans tous les domaines : techniques, mais aussi relationnels, de communication et avec les nouveaux outils «numériques».

Candidats à l'emploi, avez-vous eu l'opportunité de rencontrer VERA ?

Cette magnifique jeune femme est un avatar de DRH, capable d'interviewer, de détecter vos expressions, vos émotions, votre motivation. Après les nouveaux outils de gestion de processus de recrutement (ATS Applicant Tracking System) qui permettent d'automatiser les processus de recrutement et l'avancement du candidat, d'identifier des profils et d'entretenir un vivier, l'Intelligence Artificielle s'invite dans les outils du DRH.

Notre société a évolué à une vitesse inégalée ces dernières décennies. Pour rester compétitives dans cette nouvelle économie numérique les entreprises doivent évoluer et adapter leurs stratégies, leurs organisations et leurs modes de fonctionnement. La transformation numérique est nécessaire et inéluctable : les RH ont un rôle important à jouer pour préserver l'humain.

Nadia Mordelet

CES SUJETS VOUS INTERESSENT ? : CE SERA LE THEME DE LA TABLE RONDE QUI REUNIRA DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ET DRH LE MARDI 20 NOVEMBRE 2018 A 18 H 30 A L'OCCASION DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU GEC . RETENEZ CETTE DATE !

LES MERCREDIS DU GEC

- ◆ 26/09/2018 : La démarche réseau
- ◆ 17/10/2018 : L'entretien d'embauche
- ◆ 28/11/2018 : Utiliser les réseaux sociaux dans sa recherche d'emploi

ILS ONT RETROUVE UN EMPLOI

- Calvin** : Conseiller achats dans un cabinet de conseil achat et stratégie
Jean-Christophe : Directeur des ventes dans un groupe de santé
Odette : Assistante de direction dans un groupe de gestion de centres médicaux spécialisés
Hubert : Chef d'établissement dans l'enseignement privé
Victor : Juriste de droit social dans une fédération

Le GEC - Groupe Emploi Cadres

Pour les cadres en recherche d'emploi et par des cadres issus de l'entreprise, une démarche structurée adaptée aux spécificités de chacun :

- *Coaching* individuel personnalisé
- *Ateliers de groupe* : Les mercredis du GEC
- *Travail en réseau* avec les organismes officiels (Pôle Emploi, APEC, Mairies) et les associations locales

Une Equipe de consultants ayant tous exercé des responsabilités de cadres dirigeants

Des Partenaires spécialisés (bilans de compétences, gestion du stress ...)

Nous contacter : Par courrier : 6 rue de Paris - 92190 MEUDON

Par téléphone : +33 1 46 26 18 49

Par mail : secretariat@gec-meudon.org

Site : internet : www.gec-meudon.org