

Atelier 1

«Nouveaux réseaux, nouvelle performance. Comment manager le manager 2015 ? »

Thème: L'impact des nouveaux comportements (réseaux sociaux, mobilité, accès à l'information en temps réel) sur la gestion des Ressources Humaines.

- Synthèse -

L'atelier était animé par Jean-Pierre Choulet qui intervient depuis plusieurs années en tant que Directeur du Pôle Systèmes d'Information.

Face à l'apparition de nouveaux outils très innovants (outils collaboratifs, réseaux sociaux, etc.) dans la sphère grand public, certaines entreprises se posent la question de la place de ces nouveaux moyens au sein de leur stratégie de management et de leur impact sur les relations inter personnelles et les pratiques de collaboration.

L'objectif de l'atelier est d'identifier comment redonner de la performance à l'écosystème de l'entreprise pour que les pratiques collaboratives issues de la sphère privée trouve un terrain d'expression dans l'environnement professionnel et participe à l'efficacité collective au service des objectifs de l'entreprise.

Jean-Pierre Choulet évoque une première rupture : pour la première fois de son histoire l'environnement technique proposé par l'entreprise à ses collaborateurs, se révèle moins performant que l'environnement domestique. Pour le dire autrement cela veut dire que désormais, les outils de productivité personnels (accès internet, ordinateurs domestiques, téléphones portables, outils en ligne...) sont plus simples, plus innovants et plus efficaces que les outils mis en œuvre par les entreprises pour leurs collaborateurs. Cette inversion du gradient de l'innovation (le « champ de force » d'innovation est désormais plus fort à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise) nécessite une prise de conscience et doit amener l'entreprise à « baisser le pont levé » et à laisser entrer l'innovation extérieure à l'intérieure.

Les Directions des Ressources Humaines peuvent s'approprier cette dynamique pour reprendre le contrôle de l'environnement de productivité des collaborateurs, y compris en by passant les services techniques, pour s'appuyer sur les outils grands publics pour construire un écosystème attractif, respectueux des pratiques contemporaines (mobilité, réseaux sociaux, accès à l'information en temps réel). Cette approche permet d'initier et d'accompagner l'émergence et l'appropriation de nouveaux comportements individuels et collectifs qui augmentent la valeur de contribution de chacun.

En parallèle, **nous assistons à un changement de paradigme.**

En effet, le modèle de l'entreprise où le collaborateur perçoit l'entreprise comme son territoire, où l'expertise est nécessairement issue du temps professionnel, où les processus sont organisés et planifiés, ou les échanges avec les collaborateurs sont codifiés est en train de changer.

Nous assistons en effet à une deuxième rupture : le Collaborateur a pris conscience de sa valeur de marque (son nom), de son expertise et il devient capable d'en assurer la promotion, y compris (voire surtout) en dehors de l'entreprise sur une nouvelle zone de chalandise que lui ouvre Internet : le monde entier.

Dans ce contexte, le temps de contribution dépasse les frontières du temps professionnel. L'effacement de la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle peut alors, si elle est bien anticipée, bénéficier à l'entreprise qui à travers ses collaborateurs peut bénéficier simultanément d'un réseau interne (ses propres collaborateurs) et d'un réseau externe (la somme des réseaux personnels de ses collaborateurs). Si cette dimension est assumée et reconnue, sans instrumentalisation alors rapidement détectée, elle peut constituer un levier puissant pour l'entreprise.

Face à ces nouveaux comportements, comment réagir ?

Le défi pour la fonction RH réside dans le fait de s'approprier ces mutations et de piloter en direct les transformations nécessaires :

- Rendre performant l'écosystème de l'entreprise, en y injectant de l'innovation « grand public » issue de l'extérieur
- Accepter que l'équilibre du temps des collaborateurs est recomposé entre contribution pour l'entreprise et contribution pour le réseau externe
- Accepter et accompagner le nouvel équilibre entre temps professionnel et temps personnel

En synthèse 3 défis sont au cœur des équipes RH :

- prendre le leadership de l'innovation pour améliorer la performance de l'écosystème de l'entreprise
- Développer les compétences des managers en place pour développer leur aptitude à s'adapter à la génération Y
- Attirer les meilleurs de la génération Y via un protocole adapté