

Les RH en 2030

Identité RH publie le 27 mai chez Dunod « Les RH en 2030, 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise ».

En l'espace d'une génération à peine, le monde s'est considérablement transformé. Pour autant, durant la même période, l'approche du facteur humain par l'entreprise et la contribution des DRH n'ont pas connu de rupture majeure. Des évolutions sont bien sûr intervenues au fil des années, mais elles n'ont pas modifié la nature même du modèle.

30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise



Au regard de ces constats, 2030 ne peut être à l'image d'aujourd'hui en matière de RH, ou même ne constituer que son seul prolongement. Il est plus que temps d'imaginer autre chose et de commencer à le mettre en œuvre dès maintenant. L'ambition de cet ouvrage est de contribuer à cette réinvention des RH, en fournissant des éclairages à travers des exemples et en proposant des pistes de transformation. Soyons plus précis encore. L'enjeu est de proposer des clés pour construire aujourd'hui un futur désirable.

Quel futur pour les RH ?

La prospective permet d'identifier des tendances lourdes, des ruptures envisageables, mais aussi des signaux faibles. Elle aide à dessiner le champ des possibles. Certains mettront en avant le caractère de plus en plus imprévisible des mutations pour invalider par avance toute démarche de cette nature. Mais c'est l'accélération des transformations elle-même qui rend l'effort de projection indispensable. Gaston Berger, père du mot « prospective », l'écrivait : « quand une voiture roule vite, il est nécessaire que les phares éclairent plus loin ». Se projeter permet d'ouvrir le champ des possibles, puis de se donner un cap.

Notre ouvrage ne revendique pas la pureté d'une démarche prospective au sens scientifique du terme. Il s'agit pour nous de travailler sur un avenir, certes possible, mais aussi souhaitable. De quelle société avons-nous envie ? à quoi voulons-nous que le monde du travail ressemble demain ? de quoi rêvons-nous pour les RH ?

Ce livre prend appui sur des convictions, qui fondent nos activités. À l'ère du travail du savoir, et dans le droit fil du « double projet économique et social » d'Antoine Riboud, nous affirmons qu'il existe un chemin permettant

de réconcilier les deux dimensions. Les décisions de l'entreprise doivent lui permettre de capitaliser sur tout le potentiel que porte le facteur humain dans la société d'aujourd'hui.

Faut-il y voir une forme d'idéalisme ? Sans doute. Mais l'entreprise, comme toute organisation vivante, a besoin d'utopies créatrices. Ce livre pose donc trente affirmations pour un 2030 idéal, auquel l'entreprise peut concrètement œuvrer. Il propose aussi des clés afin de l'aider à s'affranchir des « prisons mentales » dans lesquelles elle s'enferme parfois.

Construire le futur dès aujourd'hui

S'il s'agit de reprendre le contrôle de notre destin, il est indispensable de déboucher sur des éléments concrets et utiles. « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. » écrit Antoine de Saint-Exupéry dans *Terre des hommes*. Nous nous situons donc au cœur d'un triangle composé de tendances, d'utopies et d'actions concrètes. Nous analysons ce qui est au croisement de ces trois dimensions pour détailler où cela conduit l'entreprise.

Se projeter en 2030 suppose bien évidemment de prendre appui sur les grandes transformations qui sont à l'œuvre dans notre société. Elles sont de différentes natures : économiques, sociologiques, technologiques, démographiques et environnementales. Certains de leurs effets sur l'entreprise sont connus. D'autres sont moins prévisibles, mais peuvent néanmoins faire l'objet de projections.

De plus, il est probable que des ruptures brutales interviendront dans la décennie 2020 comme dans les précédentes, sans qu'elles puissent être anticipées.

Nouvelle crise financière mondiale, disruptions de certains marchés, innovations technologiques majeures, etc. Les conséquences de tels événements sur l'approche du facteur humain par l'entreprise ne peuvent être anticipées. Ils conduiraient à une réalité bien différente des projections.

C'est une des raisons pour lesquelles il s'agit de proposer des raisonnements plus que des solutions. Ce qui ne nous empêche pas de déboucher systématiquement sur des pistes opérationnelles.

30 pistes autour de 10 thématiques

Ce livre est construit autour de dix thématiques, chacune étant déclinée en trois chapitres :

1. En 2030, l'entreprise crée de la valeur en ayant revisité sa finalité et sa culture, maximisé la contribution du facteur humain à sa stratégie et mis en place un contrat social aligné et source d'engagement.
2. Elle fait vivre son nouveau modèle relationnel en développant la responsabilité et l'autonomie de ses collaborateurs, en les animant sur la finalité et la nature de leurs activités et en développant des logiques de confiance.
3. Elle se centre sur ce que vivent les collaborateurs en se focalisant sur l'expérience collaborateurs et le suivi des perceptions, ainsi qu'en ayant reconfiguré le rapport au temps et à l'espace qu'elle induit pour ses salariés.
4. Elle a repensé son organisation en étant plus ouverte, plus intégratrice, plus agile et en ayant mis les technologies au service de l'humain.
5. Elle dispose des compétences requises puisqu'elle a anticipé ses besoins, traité les pénuries et développé les compétences en situation de travail.
6. Elle capitalise sur tous les collaborateurs en maximisant leur employabilité, en favorisant l'expression du potentiel de chacun et en gérant de façon spécifique les populations à plus forte valeur ajoutée.
7. Elle maximise la performance en articulant individuel et collectif, en développant l'épanouissement de ses collaborateurs et en ayant revu ses dispositifs de management de la performance et de la rémunération.
8. Elle a repositionné les acteurs en menant les transformations avec les collaborateurs, en s'appuyant sur des managers ressources, avec des relations sociales d'une autre nature.
9. Elle a optimisé sa gestion RH en ayant rationalisé ses activités administratives, revu ses processus RH et développé l'analytique RH.
10. Elle a réinventé la fonction RH qui capitalise sur son écosystème, pratique l'expérimentation et l'innovation en continu et s'est entièrement reconfigurée.

Pour chacun des trente chapitres, nous nous projetons en 2030, puis nous détaillons une première initiative concrète que peut prendre toute entreprise pour s'engager dans cette direction. Ces trente pistes pratiques fonctionnent : nous les avons expérimentées dans différentes entreprises.

IDENTITÉ RH EN ACTION

Les exemples présentés dans *Les RH en 2030*



Identité RH est le conseil de référence pour les projets RH à forte valeur ajoutée. Notre particularité réside dans le positionnement des missions que nous réalisons : elles revêtent toutes un caractère stratégique pour nos clients ; elles sont toujours conduites dans une logique de sur-mesure, de la proposition d'intervention à la revue de fin de mission ; elles intègrent systématiquement une volonté d'innovation.