

# Vers un contrat social remodelé pour 2030

**Dans dix ans, les entreprises ne tiendront plus seulement des discours sur leurs valeurs, elles auront été contraintes et forcées – notamment suite à la pandémie du Covid-19 – de les mettre en œuvre d'une façon concrète. Et les RH seront au cœur de cette réalisation.**

**Delphine Iweins**

 @DelphineIweins

**C**ertaines entreprises, soucieuses de leur pérennité, s'interrogeaient déjà sur leur raison d'être au-delà de leur simple activité économique, la crise du Covid-19 accélère et sophistique leur réflexion. Les comportements que les organisations auront eus durant cette crise sanitaire envers leurs clients, leurs prestataires, leurs salariés laisseront des traces. « D'ici 2030, les entreprises auront matérialisé leurs réponses aux exigences de contrat social formulées actuellement »,

estime avec optimisme Gilles Verrier, fondateur et directeur général d'Identité RH.

Demain, ce n'est pas tant le statut du salarié qui aura un impact que la protection sociale qui lui sera offerte. Les organisations auront su mettre en exergue leurs valeurs et se focaliseront particulièrement sur ce que vivent les collaborateurs. Les salariés s'attendent à être traités de façon très personnalisée, au même titre que les consommateurs.

« *Le rôle du DRH va être de réussir à couvrir l'ensemble des canaux de recours à la main-d'œuvre pour l'entreprise dans le respect de l'éthique et sans avoir à se faire dicter son comportement par le quotidien* », insiste le coauteur de l'ouvrage « Les RH en 2030 - 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise ». Aux ressources humaines de former les managers à d'autres postures d'accompagnement et de se préparer à remettre en cause... des processus de décision. Les politiques internes seront d'ailleurs probablement plus sophistiquées, avec davantage de sur-mesure, mais aussi

une meilleure prise en compte de la dimension collective et coopérative.

## Maintenir un collectif stable

Toute la difficulté, pour le directeur des ressources humaines, va consister à maintenir un collectif stable et à insuffler une culture de la confiance. Car, l'enjeu sera alors de construire un nouveau mode d'autonomie, une organisation responsabilisante insérée dans un processus industriel moins contraignant grâce à la quasi-systématisation du télétravail et au développement de l'intelligence artificielle dans tous les pans d'activité. « *Le temps de travail et l'environnement ne poseront plus de questions, le champ du possible s'élargira, et nous aurons pris les précautions nécessaires pour éviter un certain nombre d'effets pervers que nous décelons aujourd'hui* », considère Gilles Verrier. Et même s'il subsiste un grand nombre d'emplois pour lesquels le temps restera une des mesures de base de la contribution, « *des moyens et des marges de manœuvre d'organisation pourront alors être donnés aux collaborateurs* », estime

le spécialiste. L'autre grand enjeu auquel les RH seront confrontés en 2030, et qui reste le cœur de leur métier, est la gestion des talents avec... une obsolescence quasi programmée. En 2030, l'industrialisation de l'intelligence artificielle aura remplacé ou fait évoluer bon nombre de postes et provoqué l'émergence de bien d'autres, pour le moment totalement inconnus. Jusqu'à présent, le responsable RH recrutait encore majoritairement sur les compétences. Demain, il cherchera la capacité d'un individu à rapidement acquérir de nouvelles compétences. Il devra donc s'autoriser des recrutements atypiques, car les aptitudes métiers seront plus faciles à développer. Les « soft skills » auront pris toute leur place. A noter, pour faire face à la pénurie de talents dans des métiers très particuliers, certaines entreprises – Intermarché, Orangina, Korian, Soxedo, Accor – ont d'ores et déjà créé leur propre école de formation. Dans dix ans, toute une génération sera issue de ces établissements maison, qui devraient être aptes à répondre aux enjeux du marché du travail. ■