

REPENSER LE MODÈLE RH ET L'ORGANISATION DES ENTREPRISES

Imaginer l'entreprise de demain suppose de transformer de manière profonde son organisation et sa gestion des ressources humaines. Tel est le postulat présenté par le conférencier Guillaume Leboube, le 15 février, aux entreprises et collectivités du Maine-et-Loire.

Beaucoup de changements s'opèrent dans les entreprises actuelles. Comment faire pour s'adapter ? Et si la valeur humaine était la clé pour façonner l'avenir des entreprises ? Lors d'une récente soirée organisée par le Conseil local emploi, formation et orientation professionnelles (Clefop) Maine-et-Loire Ouest, Guillaume Leboube (<https://fr.linkedin.com/in/guillaumeleboube>), formateur et conférencier reconnu dans le domaine, a mis en lumière les tendances émergentes et les meilleures pratiques RH de l'entreprise de demain.

UNE APPROCHE EN RUPTURES

Les fondements du management traditionnel s'appuient sur une organisation scientifique du travail, caractérisée par une division des tâches et des missions précises. Or, nous assistons aujourd'hui à une remise en cause de tous les grands modèles : économique, écologique, social... Nous sommes désormais entrés dans une ère postmoderniste. Selon Guillaume Leboube, plusieurs ruptures majeures affectent le monde du travail :

- **Une rupture numérique** : la transformation digitale a bouleversé notre manière de produire et de travailler, conduisant à ce que d'aucuns nomment la "4e révolution industrielle".
- **Une rupture temporelle** : le rythme s'est accéléré dans tous les domaines. S'il a fallu 30 ans pour que la radio passe à 500 millions d'auditeurs, il aura suffi de quelques semaines à Chat GPT pour atteindre 100 millions d'utilisateurs.
- **Une rupture générationnelle** : malgré un écart naturel, les différences entre les générations sont aujourd'hui plus marquées que jamais.
- **Une rupture anthropologique** : après l'invention de l'écriture et celle de l'imprimerie, nous connaissons la troisième rupture anthropologique de l'histoire de la personne humaine, d'après les mots du philosophe Michel Serres.

QUE FONT LES ENTREPRISES QUI RÉUSSISSENT ?

Dans ce contexte, il paraît indispensable d'évoluer et, pour les entreprises, de repenser leur organisation. S'il n'existe pas de recette universelle, certaines constantes se dégagent parmi les entreprises déjà engagées sur cette voie :

- **adopter la subsidiarité**, c'est-à-dire encourager l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs en favorisant la prise de décisions à tous les niveaux ;
- **cultiver la confiance et la liberté**, en excluant totalement le contrôle ;
- **définir une raison d'être et des valeurs** afin de créer une culture d'entreprise partagée ;
- **mettre l'image au cœur** : après avoir travaillé son attractivité, il s'agit de la promouvoir.

"Le fait d'être invisible en 2024 ne pardonne pas", déclare Guillaume Leboube. "Aujourd'hui, il faut sortir du lot par l'humain : valoriser ses collaborateurs, ses métiers... et être au plus proche des individus, sur les réseaux sociaux notamment."

PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

Pour amorcer et concrétiser ces changements, gare aux erreurs les plus fréquentes. En tête, le manque de conviction et la précipitation.

Aussi, parmi les principes à suivre, Guillaume Leboube conseille de ne pas hésiter à **remettre en question la notion de pouvoir** associée au management, de **respecter la loi des petits pas, d'insuffler la culture de l'échec** car se tromper est une opportunité de faire mieux et **d'annoncer la transformation** pour embarquer l'ensemble des équipes dans ce projet commun.

Il n'est pas nécessaire de formaliser cette nouvelle façon de faire via des procédures. Face à l'urgence, la première étape consiste à passer à l'action.

"Aujourd'hui, de nombreuses entreprises se lancent dans cette aventure, aussi bien de grosses structures que des chefs de TPE/PME qui ont cette vision sociale très moderne, de façon consciente ou non", témoigne Guillaume Leboube.

LES PERSPECTIVES DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'Intelligence artificielle (IA) est une évolution majeure qui présente de puissantes opportunités pour les entreprises. 90 % d'entre elles envisagent d'investir dans cette technologie et de former leurs collaborateurs. **"Il faut s'en saisir sans attendre, on n'a pas le droit d'être en retard, sous peine de disparaître"**, incite Guillaume Leboube.

L'IA peut notamment être **utilisée dans les processus de recrutement** pour affiner la sélection des candidats et pour améliorer les process d'intégration des nouveaux employés, en respectant les règles d'éthiques et le droit des individus.

Pour creuser ce sujet, Guillaume Leboube anime prochainement des ateliers dans en Mayenne et en Sarthe.

Cariforef des Pays de la Loire, février 2024