



**19 & 20 Février 2020 - Cité de la Culture Av. Med V - Tunis**  
**TRANSITION GÉNÉRATIONNELLE : RÉINVENTER L'ENTREPRISE**

**Silvère-Grégory  
GRENET**

**Partenaire Timsoft  
Responsable PVI - Altays**



**20 février 2020  
12h30 - 13h30**

**Timsoft**

## **Atelier**

**Contribution sociale, gestion des compétences  
et nouvelles générations**

## Observateur des pratiques et enjeux RH depuis plus de 20 ans

- Au service et au côtés des DRH de PME et grands groupes
- Domaines : Paie et administration du personnel, recrutement, développement des talents et gestion des compétences, mobilité
- Conseil et transformation, externalisation, édition logicielle
- Passion pour la RH et maturité
- Vécu et expérience de 2 grandes « transformations/ruptures » en matière de RH :
  - 95 - 2010 : Reconnaissance du collaborateur qui passe de objet/destinataire des processus RH à acteur marginal
  - Depuis 2010 : Implication du collaborateur qui devient un acteur central des processus RH

**Partager avec vous un retour d'expérience  
et un témoignage**





## Un nouveau paradigme pour les RH...

### Les enjeux et objectifs perdurent, tout le reste change

#### 1 Des enjeux stratégiques inchangés :

- La performance de l'entreprise
- Son adaptation et évolution
- La maîtrise et l'optimisation des coûts

#### 2 Des objectifs opérationnels inchangés :

- Alignement des compétences aux besoins
- Gestion des carrières et développement des compétences
- Engagement des collaborateurs

#### 3 Des pratiques opérationnelles à réinventer :

- Rapport au temps, objectifs et envies, relation à l'entreprise, culture et valeurs... le collaborateur a changé
- Il n'y a plus un « modèle type » de collaborateur mais autant d'individualités
- Le top-down devient moins efficace
- Engagement : Nécessité d'être « collaborator centric »**





## Les « recettes RH » qui ont fait leurs preuves...à l'épreuves d'une nouvelle génération de collaborateurs

- Engagement & adhésion
  - Collectif
  - Collaboration
  - Moyen et long terme
  - Savoir-faire
  - Objectif & résultat
  - Règles & organisation
  - Conformisme
  - Reproduction
- 
- Intérêt & passion
  - Individualisme
  - Association & opportunisme
  - Immédiateté
  - Talent
  - Expérience & enrichissement
  - Liberté et autonomie
  - Rupture
  - Innovation

### Comment garder le contrôle ?

- Objectif commun, celui de L'ENTREPRISE
- Organisation efficace définie PAR L'ENTREPRISE

...avec moins de pouvoir et plus d'instabilité



# Repenser le positionnement de la DRH

## Une DRH « Collaborator partner »...qui garde le cap, celui de l'entreprise

La fin du top-down et de la  
déconsolidation des objectifs

L'impérative consolidation  
des projets et attentes  
individuelles

**Une DRH  
repositionnée**

**Un nouvel  
alignement  
Entreprise /  
Collaborateur  
/Relation**

Création de valeur  
et objectif de l'entreprise



## Une DRH « Collaborator partner »... Les principes

- Une DRH de proximité : **au service** du collaborateur
- Une approche **individualisée et personnalisée** : s'adapter à chaque collaborateur
- Une proposition de service : **accompagner et aider** le collaborateur à construire **SON PROJET**
- **Un accompagnement RH élargi, continu et à 360° :**

La DRH « Nouvelles générations »  
=  
DRH + Managers

Les Facteurs Clés de Succès  
=  
INFORMATION et COMMUNICATION

L'outil, le levier :  
LA GESTION DES COMPETENCES



## La gestion des compétences : Solution pour aligner le projet/les attentes du collaborateur et les objectifs de l'entreprise

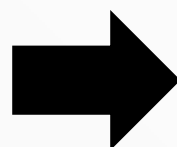
- Intérêt & passion
- Individualisme
- Association & opportunisme
- Immédiateté
- Talent
- Expérience & enrichissement
- Liberté et autonomie
- Rupture
- Innovation

### INFORMATION / Cadrage

Référentiel postes & emplois

Politique formation

Organigramme &  
organisation

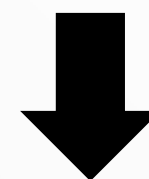


### COMMUNICATION / Co-Gestion

Entretiens / objectifs /  
évaluation

Compétences & formation

Souhaits /mobilités



Alignement /  
Objectifs  
Entreprise

