

L'esprit de conquête est fondamental dans l'ambiance d'une entreprise. Xavier FONTANET		
Xavier FONTANET	COURS DE STRATEGIE	version : 1 date : 4/2019 page : 1 / 1 auteur : gg
BFM TV	Numérique et gestion des talents	Cours 24

Comment le numérique impacte-t-il la gestion des talents ?

Par Mr Jean Michel CAYE Directeur associé sénior au BCG (Boston Consulting Group)

(1 mn) S'il n'y avait pas de talent, il n'y aurait pas de digital !

- 60 % Le nombre d'emploi qui vont se transformer dans les années à venir
- 40 % Les gains de productivité que l'on peut faire dans les services
- 20 % Les nouveaux métiers

(3 mn) Il faudra, toute sa vie, gagner son employabilité par la formation

Aucun système éducatif ne fournit aux entreprises les nouveaux talents dont elles ont besoin.

Chaque entreprise doit s'impliquer dans la fabrication des talents, ou elle paiera de plus en plus cher un talent qui restera, car elle ne pourra pas en recruter.

(5 mn) Les nouveaux talents : Plus de personnalisation, moins de stabilité

Les entreprises sont en révolution perpétuelle. On va chercher quatre types de profils :

Les « smart creatives » Les « petits génies » pour révolutionner un secteur, une fonction de l'entreprise
Ceux qui vont retourner l'entreprise !

Les professionnels Ceux qui font tourner l'entreprise. Ils ont une vraie expertise.

Les talents contingents Ce sont des experts qui sont dans l'entreprise sans y être, ils sont « free lance »

La foule Ce sont les personnes qui ont une compétence distinctive, une différenciation.
Avec le digital, la standardisation des modes de travail,
ces personnes seront dans l'entreprise, ou sous-traitants.

L'entreprise devient plurielle, plusieurs formes de travail : il faudra créer une cohésion.

On va attendre des leaders qu'ils créent cette cohésion.

La façon d'envisager la relation à l'entreprise va évoluer, être plurielle.

On entre dans une ère de « mass personnalisation », c'est-à-dire que la gestion des talents sera individualisée.

Les jeunes talents l'ont compris, ils savent se défendre en contribution/rétribution :

Si je contribue, je veux être rétribuer !

(10 mn) Les nouveaux leaders adaptatifs :

Stratégiques On a besoin de personnes qui indiquent le Nord, la direction qu'on doit prendre

Inclusifs Ils réfléchissent de façon large, pour fédérer dans la diversité plurielle

Agiles Pour la production informatique nouvelle

Développeurs de talents Tous les jours ils apprennent et révèlent leur potentiel

(12 mn) Le DRH (Directeur des Ressources Humaines) doit s'inspirer de toute l'entreprise :

Le DRH devient : Chief Culture Officer, Chief Talent Officer, Head of human capital, People chair

Le DRH devient un fabricant de cultures !

Organisation Il crée le bon contexte pour obtenir la bonne culture

Finance Il s'inspire de la finance pour le retour sur investissement

Marketing Il faut vendre sa proposition de valeur, c'est l'expérience clients

Technologie Pour rester dans le coup

Stratégie Comprendre la règle des 60 %, 40 %, 20 %, c'est l'expertise talents

Opérations

Les investisseurs regardent de très près comment l'entreprise gère son avantage talents.

Pour écouter ce cours aller sur le site <https://strathena.fr/>

Ou <https://bfmbusiness.bfmtv.com/>

Replay

BFM Stratégie