

TENTER DES PRATIQUES INNOVANTES ...

« Eclatement du travail : DRH et managers
auraient disparu ? ... »

Catherine Voynnet Fourboul

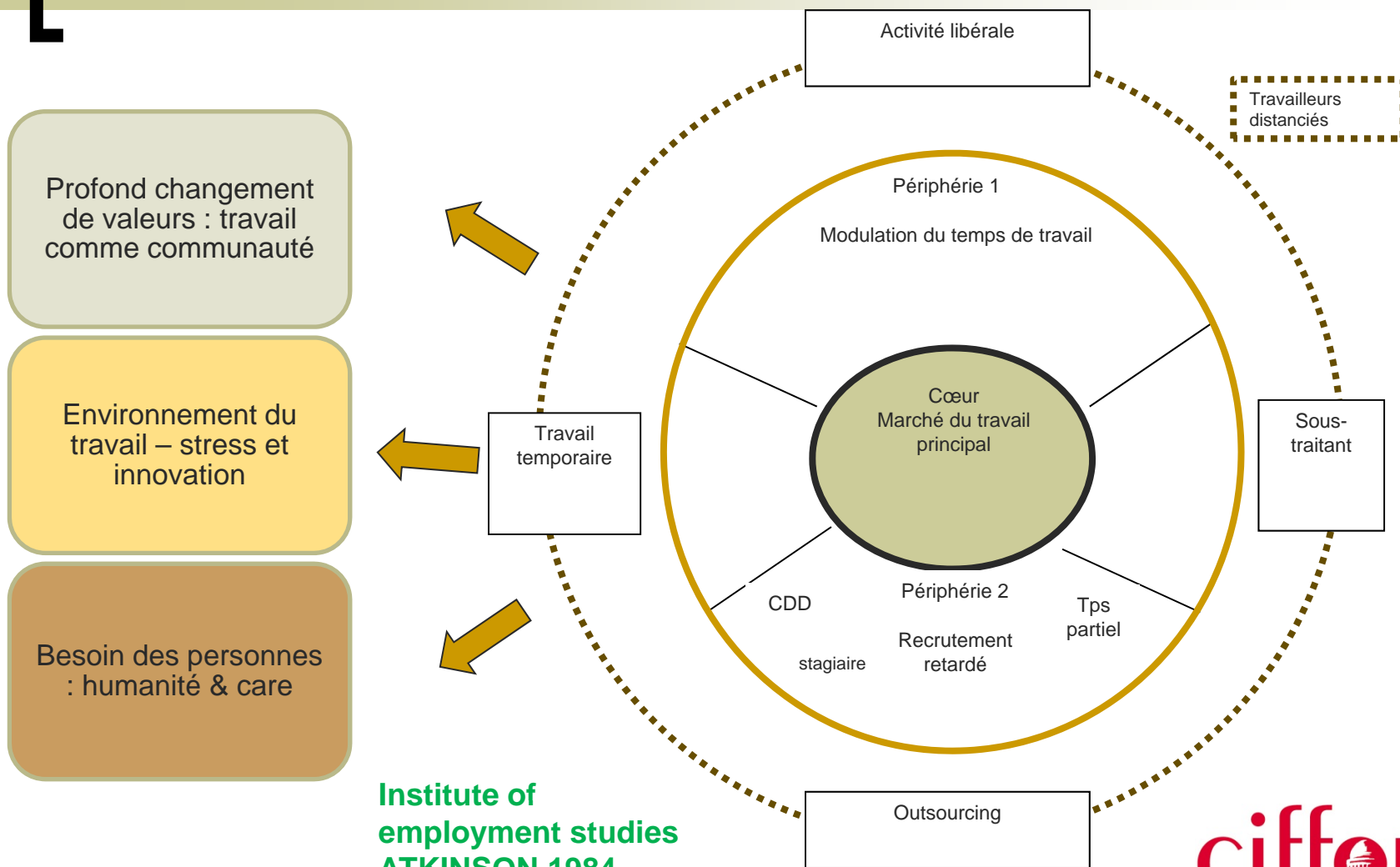
Directrice du CIFFOP executive

ciffop

Mardi 1er mars 2011 chez

 **VEOLIA**
ENVIRONNEMENT

Le travail éclaté : de la flexibilité à l'humanité



Institute of
employment studies
ATKINSON 1984

Catherine Voynnet Fourboul



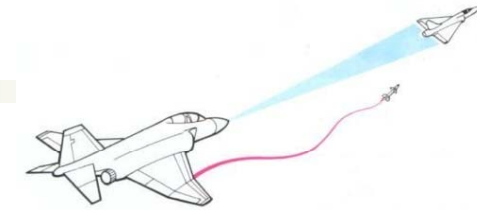
Des strates générationnelles

1



Souplesse

la relation à l'autorité et le rapport intime avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication. grand besoin de partage, international, réseaux sociaux, force collective dans des transferts d'information, instantanéité; *e-pinion*. Leadership plus intense, Besoin de transparence, d'équité, de communication continue sur un mode informel et réciproque



Génération Y
1980-1995

Intérieur

Désaffection des mouvements collectifs, repli sur soi, modestie, meilleure connaissance des limites et de la complexité. Analyse, trie, normalise, amour de l'environnement, de l'écologie - Recherche la perfection



Génération X
1960-1980

Extérieur

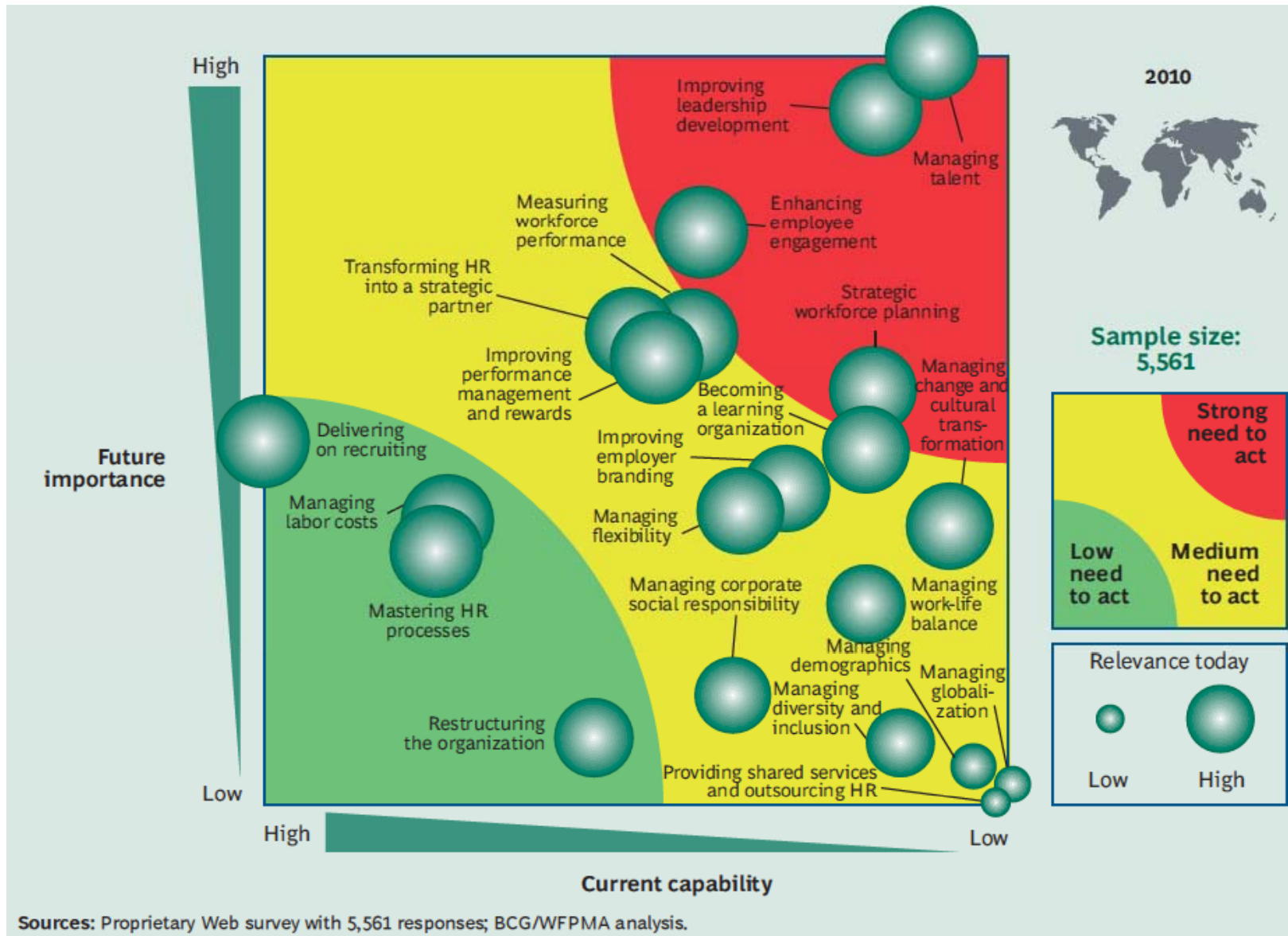
Idéalistes, va-t-en guerre répondent au défi de la reconstruction de l'après guerre, d'accomplir une révolution morale.

Boomers
1940-1960

Hiérarchie



Le rapport du BCG de septembre 2010 « *creating people advantage 2010* » **Enjeux de la fonction RH**

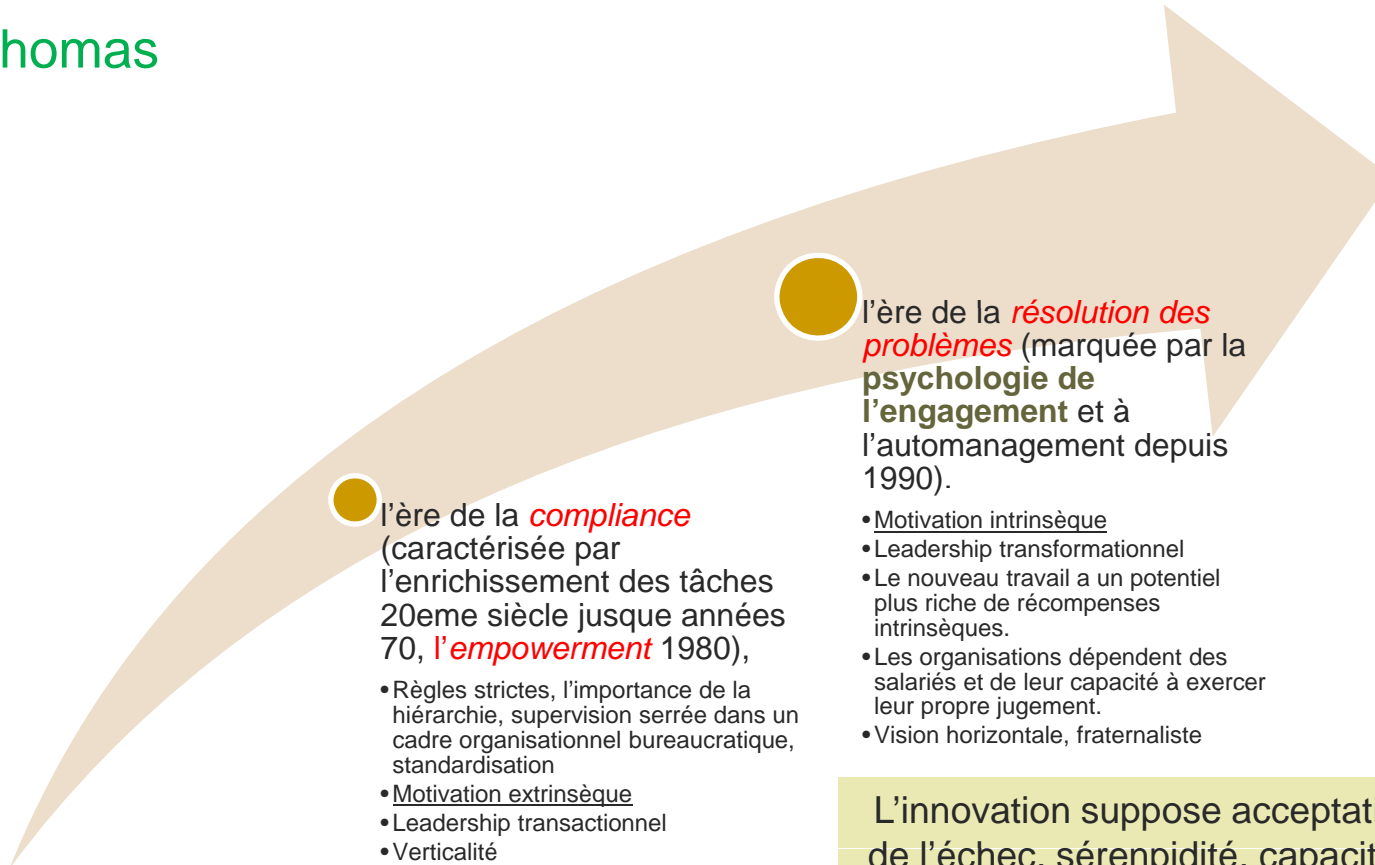


Sources: Proprietary Web survey with 5,561 responses; BCG/WFPMA analysis.

Le travail a
changé :

Adieu la *compliance* !
Bienvenue l'engagement !

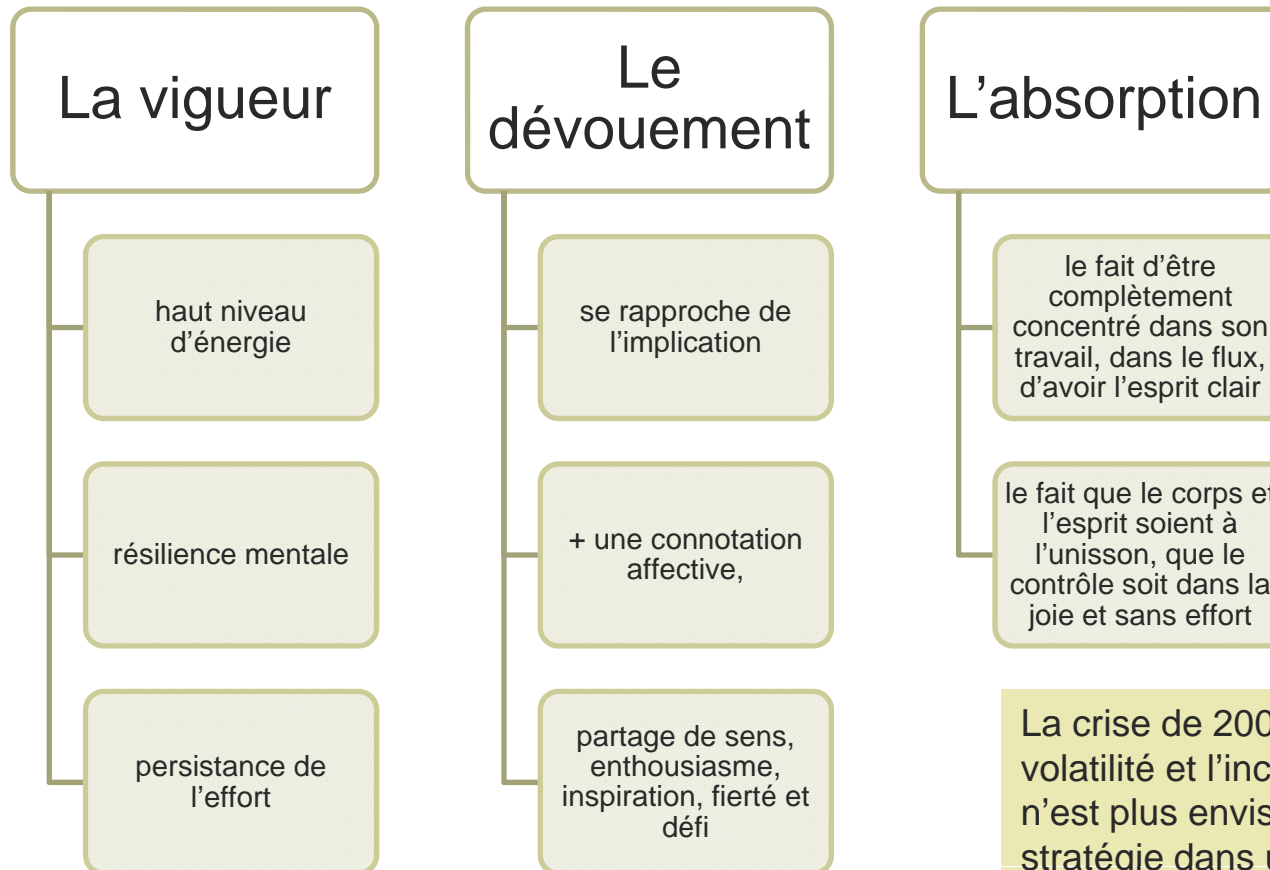
Kenneth Thomas
(2009)



L'innovation suppose acceptation de l'échec, sérénité, capacité à écouter, à s'ouvrir à l'imprévu.
Vincent Prolongeau DG Pepsico France

Au fait qu'est-ce que l'engagement au travail ?

se mesure par la combinaison de trois critères : (Schaufeli & alii 2002)



La crise de 2008 avec ses effets sur la volatilité et l'incertitude, montre qu'il n'est plus envisageable de bâtir une stratégie dans une tour d'ivoire, et d'attendre que des travailleurs dociles la mettent en œuvre.

Se préparer à de nouvelles formes de motivation...

Tâches :

2- Choix

Déléguer
Faire confiance
Droit à l'erreur
Comprendre ce que l'on cherche à faire
Accès à l'information

3- Compétence

Connaissance adéquate
Feedback positif
Reconnaissance des compétences
Challenge
Objectifs exigeants

Activité

Finalité

1- Sens

Climat non cynique, bienveillant
Passions clairement identifiées
Vision enthousiasmante
Connexion entre tâche et vision
Responsabilité pour un produit ou service identifiable

4- Progrès

Climat collaboratif
Étape marquant les progrès
Célébration des succès et étapes
Interactions avec ceux qui bénéficient du travail accompli
Mesure de l'amélioration de la performance

Les RH en transformation

