

VERBATIMS // Venus d'horizons divers, les membres du jury analysent la moisson 2016 des prix Humania. Tous mettent en avant le collectif, l'intérêt général et la quête de sens dans les nouvelles préoccupations RH et RSE.

Tendances RH: la vision des jurés du Cercle Humania

TRANSFORMATION

« La moisson 2016 reflète des mutations majeures »

FRANK BOURNOIS
DG de ESCP Europe

« La moisson 2016 des prix Humania est intéressante car elle reflète les mutations majeures en matière de ressources humaines (RH) et de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Pour ce qui est des RH, on voit bien qu'elles sont désormais appréhendées suivant l'axe du management plutôt que par le seul prisme de la gestion technique et des outils. Les organisations réfléchissent aux besoins, voire se substituent à des systèmes existants, comme c'est le cas avec le lauréat, Adecco, qui a créé la Grande Ecole de l'alternance. Côté RSE, celle-ci se déconnecte du bénéfice économique, en revanche, elle est connectée aux besoins du terrain et construite en réseau, en proximité et en liaison avec les parties prenantes concernées (par exemple des associations...).



ESCP Europe

Fini l'époque où la RSE était un calcul économique en attente d'un retour sur investissement. L'action de Social Business de Leroy Merlin illustre parfaitement cette tendance puisque les actions engagées sont dédiées aux non-clients. Enfin, en créant une nouvelle catégorie dédiée aux start-up, Human Up, Humania souligne que les questions d'entrepreneuriat se révèlent très en vogue, pas au sens « à la mode », mais précieuses, donnant naissance à des solutions extrêmement concrètes. Le lauréat, OSCARh, a développé une plateforme permettant de rapprocher grands groupes et petites entreprises. En revanche, la cuvée 2016 aborde peu d'autres grands sujets, tels que la transformation digitale ou encore les risques liés aux nouvelles technologies. » ■

CONNEXION

« Des similitudes entre la mission du DRH et celle du skipper »

YVAN BOURGNON
navigateur franco-suisse

« Comme dans l'entreprise, la relation humaine est essentielle. C'est dans le but de fédérer des skippers expérimentés et de jeunes navigateurs que j'ai créé, en 2005, Team Océan, la première écurie de course au large. Cette connexion entre des anciens, qui sont davantage dans l'intuition et ont tendance à travailler seuls dans leur coin, avec des plus jeunes, parfois ingénieurs, qui sont dotés de vrais bagages techniques et météorologiques mais qui ont un accès difficile à la course au large, a donné très vite de bons résultats en mer. Le mélange des deux a fonctionné immédiatement.



Denis Tissierand

Au-delà de l'aspect humain, on peut faire d'autres parallèles entre la mission du skipper et celle du DRH, certaines contraintes sont communes. Sur les 35 heures, il n'y a pas vraiment d'élément de comparaison possible : le marin travaille beaucoup plus, il ne compte pas ses heures ! Mais sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, il y a des similitudes. C'est récent, mais la prise de conscience apparaît chez les organisateurs de courses. Prenons l'exemple de la Volvo Ocean Race, une course autour du monde qui dure un an : dans toute la gestion du projet, les familles des équipages sont prises en compte, elles sont conviées sur les villes étapes, logées, prises en charge, et cette présence des proches a un vrai impact sur le moral des équipiers, ils sont plus sereins. » ■

RESPONSABILITÉ

« Un plébiscite pour l'intérêt général »

ROSE-MARIE VAN LERBERGHE
présidente du conseil d'administration de l'Institut Pasteur, vice-présidente du jury

« Ce qui m'a frappé au vu des dossiers reçus dans le cadre des prix Humania, et surtout dans le choix du jury, c'est l'importance donnée à la contribution à l'intérêt général. Cela est évident pour le dossier choisi dans la catégorie de l'Innovation RSE, avec le projet de Leroy Merlin. Mais c'est également très présent dans le prix de l'Innovation RH attribué à Adecco. Dans les deux cas, les projets s'appuient sur les compétences des salariés de l'entreprise et sont en forte congruence avec le business interne, mais ils visent à contribuer à l'intérêt général : actions de formations ciblées sur les compétences requises par les entreprises dans chacun des



Institut Pasteur

basins d'emploi, donc lutte contre le chômage d'une part, et lutte contre la précarité au niveau du logement de l'autre. Cela me paraît être le signe d'une prise de conscience par les dirigeants et les responsables de la demande de sens qui anime une grande partie des salariés, et en particulier les jeunes. Dans un pays qui n'aime pas trop ses entreprises, associées à la recherche du seul profit, ce type d'initiatives est de nature, s'il se multiplie, à en changer l'image. Cela suppose que ces initiatives soient connues et mises en valeur. C'est le sens de ces prix. Je forme des vœux pour que ces prix inspirent d'autres initiatives allant dans le même sens. » ■

Salon des Entrepreneurs
26 & 27 oct. 2016 - Marseille Provence-Alpes-côte d'Azur

MOUVES | SUEZ | GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

ENTREPRENEURIAT SOCIAL : CES ENTREPRENEURS QUI CHANGENT LA FRANCE... ET LE MONDE.

Mercredi 26 octobre - 16h00 à 17h15

Témoignages d'entrepreneurs français et internationaux, qui combinent efficacité économique et intérêt général.

Richard CURNIER
Directeur régional PACA - CAISSE DES DÉPÔTS

Jonne HELLGREN
Co-fondateur & Leader - REPACK

Christophe ITIER
Président - MOUVES / DG - LA SAUVEGARDE DU NORD

Erwan KEZZAR
Co-fondateur - SIMPLON.CO

Pascal LORNE
Co-fondateur & CEO - GOJOB

Jean-Louis RIBES
Fondateur & Président - DSI

Amina SLAOU
Présidente - GROUPE AMH

Animé par **Pierre ALZINGRE**, Dirigeant - VISIONARI

RENDEZ-VOUS À MARSEILLE LES 26 & 27 OCT. AU SALON DES ENTREPRENEURS !

#SalonEntrepreneurs | **INVITATIONS** | **code invitation Tech** | **salondesentrepreneurs.com** | Un événement Les Echos SOLUTIONS

COHÉSION

« En finir avec l'émiettement du collectif »

DENYS NEYMON
DRH de Suez

« Nous sommes face à un constat très inquiétant : l'émiettement du collectif. Cela ne se constate pas uniquement dans l'entreprise, mais aussi à l'échelle de la société. Les Français se détestent de plus en plus entre eux. Ce n'est pas un sujet de plus auquel les organisations sont confrontées, s'ajoutant à des contextes qui bougent trop vite, des stratégies inopérantes, des difficul-



Suez

tés financières... C'est une part de la cause et aussi de la solution aux difficultés : s'atteler au rétablissement de la cohésion sociale. L'impératif est de répondre à la question : pourquoi et pour quoi être ensemble plutôt que séparé ? Cela est devenu une urgence qui n'est pourtant pas ou peu traitée. Pour ce faire, il est nécessaire que les DRH lâchent un peu leurs process, prennent toute

leur place et travaillent avec les patrons et les politiques à la citoyenneté dans l'entreprise.

Il s'agit également d'encourager le syndicalisme (par « l'obligation » de se syndiquer et le chèque syndical), de tuer la fausse bonne idée du référendum d'entreprise, de former sérieusement les RH et les managers au dialogue social. Voilà quelques moyens pour rétablir la confiance dans la durée. La réforme du Code du travail, ce n'est pas le propos ! Beaucoup des projets primés dans le cadre des prix Humania s'inscrivent dans cette logique : ils invitent les collaborateurs à se recentrer sur le collectif, dans l'entreprise mais aussi à l'extérieur. De facto cela donne du sens mais demande du courage, y compris du côté des politiques. Ceux qui n'œuvreront pas en ce sens ne peuvent pas réussir. Il est temps de remettre de l'envie, du lien, de la glu entre les individus. » ■

VISION

« Le DRH est un partenaire du développement de la stratégie »

SERGE MORELLI
PDG d'AXA Assistance, président du jury

« Les prix Humania 2016 illustrent bien les grandes tendances vécues dans les entreprises. Le directeur des ressources humaines (DRH) d'aujourd'hui et de demain se pose de plus en plus comme un véritable partenaire du développement de la stratégie. Il en comprend les enjeux, participe à son élaboration et est capable de la traduire au quotidien vis-à-vis de l'ensemble du corps social. Cela suppose du DRH de parfaitement connaître son corps social, d'être en anticipation des



AXA Assistance

points de friction, mais aussi et surtout des besoins business à court et moyen termes (emploi, formation, développement des compétences...) en lien avec la stratégie. Pour ce faire, je mise sur un climat de confiance absolue avec mon DRH, c'est un duo extrêmement important. A mon sens, le PDG de demain devra être passé par un poste de DRH, et il faut que les PDG eux-mêmes n'hésitent pas à proposer des postes de DRH à leurs responsables opérationnels.

Côté responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), ce qui ressort cette année, c'est la nécessité de mettre en œuvre des actions qui parlent aux collaborateurs, pour leur apporter du sens et du plaisir. Par exemple, chez AXA Assistance, nous sommes engagés dans un projet solidaire qui repose sur notre expertise médicale et dont l'objectif est d'apporter matériel et compétences (aide à la maintenance, prévention des risques) à des hôpitaux dans le besoin en Afrique, en Asie et, bientôt, en Amérique du Sud. Enfin, la catégorie Human UP met un coup de projecteur sur les innovations dans les start-up, très disruptives dans leur façon de travailler. La dynamique de ces petites structures, couplée aux opportunités des nouvelles technologies, permet de dynamiser le tissu entrepreneurial français avec une foule de nouveaux produits et de services. » ■

Propos recueillis par
Julie Le Bolzer