



Olivier Laval,
Coach COHELIANCE certifié
PCC par ICF, Administrateur ICF
France



Organisation RH et tendances actuelles

Les coachs professionnels sont témoins des tendances qui perdurent ou émergent dans l'entreprise. Abordons ici les effets de la transformation digitale et l'arrivée aux fonctions d'autorité des millennials (la génération Y qui n'a pas connu le monde sans numérique).

Trois effets de la transformation digitale sont rencontrés en coaching :

1. La difficulté liée au rythme de travail

Le DRH d'une grande banque me disait : « nos salariés travaillent plus quand ils sont chez eux que quand ils sont au bureau ». Partout le discours est le même : « la cadence augmente, nos réunions visio sont calées toutes les heures ; il n'y a plus de trajet pour rejoindre une autre salle, pendant lequel je peux croiser un collègue ».

2. Des comportements nouveaux avec un impact sur le collectif

« En réunion je ne croise plus le regard des participants ; on coupe les caméras : je travaille avec des écrans noirs ou des avatars ». Notre vivre ensemble est bousculé. La RRH locale d'un média indique que certains salariés disparaissent des radars, pointe les collectifs éclatés, l'intempérance et l'impatience, en particulier chez les jeunes.

3. Les biais décisionnels : piège attentionnel, fausse information qui circule 6 fois plus vite que la vraie.

G. Bronner indique (in Apocalypse cognitive) que nous sommes plus sensibles aux informations qui répondent

à nos attentes intuitives par rapport aux informations vérifiables. Dans mes coachings, je constate une augmentation des croyances numériques (à partir d'informations circulant sur le net) qui entrent dans le cadre de référence d'une personne et deviennent une vérité difficile à remettre en cause.

L'arrivée aux fonctions de direction des millennials (75 % des effectifs d'ici 4 ans) va accentuer les effets de la transformation digitale, tout en apportant de nouvelles dimensions, propres à leurs besoins :

Le cadre de travail modulable, un des éléments recherchés par la génération Y. Le fait que 8 millions de salariés (près d'1/3) vivent et parlent de télétravail, crée une rupture dans la conception du cadre de travail pour l'ensemble des entreprises.

La question de l'autonomie devient centrale : le contrat entre l'entreprise et le salarié est questionnable et adaptable ; le télétravail n'est qu'un symptôme de cet enjeu.

La soif de reconnaissance

Dans cette période où nos repères volent en éclat, le coach est de plus en plus au service des soifs fondamentales (au sens de l'Analyse Tran-

sactionnelle). Parions que l'art du feedback va permettre un mieux vivre dans l'entreprise, si cette reconnaissance est sincère, basée sur des faits observables, gratuite.

L'équilibre perso pro

Nous assistons à un paradoxe : d'une part, la frontière entre travail et domicile se renforce avec pour effet positif une diminution de la sur-implication dans son travail, les salariés apprenant à séparer les deux. D'autre part, cette frontière s'estompe et permet de consulter Facebook au travail, de répondre aux courriels pro le soir chez soi.

Ainsi deux phénomènes se croisent et doivent être accompagnés : la transformation numérique que l'actualité a imposé avec le télé-travail et la montée de la génération des Y qui vient bouleverser les cadres habituels, les postures managériales, les frontières entre l'entreprise et le personnel. ●

Contact :

- www.coachfederation.fr
- www.coachingfederation.org