

EBOOK

# Développez aujourd'hui vos talents de demain



**TALENTSOFT**

# Contenu

01

**Se préparer au monde de demain**

p. 5

02

**Anticiper les attentes de ses collaborateurs**

p. 6

03

**Gérer la conduite du changement**

p. 7

04

**Développer la technologie dans les ressources humaines**

p. 9

05

**Repenser son rapport à la technologie**

p. 10



## Introduction

La situation actuelle n'a rien de « normal ». Pourtant, malgré les incertitudes, une opportunité unique se présente à nous. Notre réponse aux défis d'aujourd'hui conditionnera notre capacité à nous adapter à ce nouveau monde.

À l'occasion d'une table ronde animée par Elton Schwerzel, Managing Director DACH chez Talentsoft, nos experts ont échangé sur la façon dont les entreprises accompagnent les collaborateurs dans leur développement, leur évolution de carrière et leur réussite.

Ces experts RH internationaux s'accordent tous sur l'importance de définir des objectifs clairs et agiles, de les aider à monter en compétences et de mettre les nouvelles technologies à leur service. Et ce, en particulier en période de changements rapides et inattendus.

[Retrouvez l'ensemble de la discussion ici](#)



## Animateur — **Elton Schwerzel, Managing Director DACH chez Talentsoft**

Elton accompagne nos clients en Allemagne, Autriche et Suisse dans leur transformation RH. Son parcours dans les sciences informatiques et la gestion d'entreprise, de même que son expérience chez SAP, OpenText et Workday, lui permettent aujourd'hui de relever de nouveaux challenges. Il dirige aujourd'hui une équipe de 45 experts de la transformation RH dans nos bureaux de Cologne (Allemagne).



## Speaker 1 – **Stig Dambmann, Senior Vice President RH et gestion du Capital Humain chez Scandlines Denmark ApS**

Stig a suivi une formation avancée au sein de l'Armée de l'air danoise (RDAF), il a ensuite été officier pendant 12 ans. Puis les 12 années suivantes, Stig a occupé les postes de consultant RH, de Senior Director, HR Strategy and Operations chez A.P. Moller Maersk, avant de rejoindre Deloitte Business Consulting en tant que DRH.

L'année suivante, Stig prend le poste de consultant en gestion du changement pour Scandlines. Il est aujourd'hui DRH de Scandlines, et ce, depuis 9 ans.



## Speaker 2 – **Emmanuel Pinoy, Learning and Development Manager chez Shurgard**

En charge des sept pays dans lesquels Shurgard opère, Emmanuel apporte son expertise dans la structuration de la gestion des talents. Ses missions consistent à faciliter le développement et l'amélioration des pratiques liées au recrutement, à l'onboarding, au développement des talents et à la mobilité interne.

Emmanuel travaille en étroite collaboration avec la direction RH et un réseau de formateurs locaux.

Auparavant, Emmanuel était responsable de différentes missions RH et ventes dans des entreprises telles que KPMG Consulting, Toyota Motor Europe et Doosan Infracore EMEA.



# 01 |

## Se préparer au monde de demain

À la suite du COVID-19, de nombreuses entreprises se sont retrouvées dans une période de transition. Contraintes de prendre des décisions très difficiles en très peu de temps, elles ont restructuré leurs équipes, réinventé leur business model, et ont dû mettre en place le télétravail dans leur organisation. Dans un contexte de prudence généralisée, alors que le monde de demain commence à se dessiner, les entreprises sont évidemment amenées à évoluer.

Le sujet de la transition post-COVID-19 était donc naturellement au cœur des échanges de nos experts, que ce soit dans leur entreprise ou dans la vie quotidienne.

Stig Dambmann a souligné tout particulièrement l'impact qu'une crise peut avoir sur des équipes internes. Lorsqu'un événement aussi grave qu'inattendu se produit, les collaborateurs peuvent être pris par surprise et se mettre à anticiper d'autres disruptions. Dans leur quête de stabilité, ils ont tendance à revoir leurs attentes, parfois à la baisse.

Emmanuel Pinoy évoque quant à lui la transition vers le travail à distance :

*"Nous avons demandé à nos équipes de nous soutenir, de tout changer et de travailler depuis chez eux, avec de [nou-*

*velles] plateformes et technologies... Et je pense que [leur] volonté était de pouvoir continuer à s'impliquer et donner leur retour d'expérience – le tout, depuis chez eux, bien sûr"*

Cette expérience nouvelle du télétravail s'est révélée positive pour de nombreux collaborateurs.

**Résultat : un engagement accru à tous les niveaux de l'entreprise.**

# 02 |

## Anticiper les attentes de ses collaborateurs

Cette pandémie qui nous touche a des impacts divers, notamment sur les attentes des collaborateurs. Pour certains, qui voient leurs carrières chamboulées, cela génère une crise de confiance et une volonté de voir évoluer le fonctionnement de leur entreprise ou de leur poste.

Pour Emmanuel Pinoy, la communication joue un rôle accru : lorsque la situation évolue aussi rapidement, les collaborateurs veulent connaître l'orientation stratégique de leur entreprise en temps réel.

Ces derniers ne sont en effet plus motivés par leurs seuls objectifs, ils

cherchent à comprendre la finalité de ceux-ci. Ils souhaitent d'avantage s'impliquer dans les évolutions futures de leur entreprise.

Dans le même temps, Stig Dambmann note que les collaborateurs souhaitent aussi un retour au travail et à une certaine « routine » :

*"[Ils] se rendent compte que ce qui n'était pas forcément intéressant la veille peut soudainement le devenir. C'est la raison pour laquelle ils tiennent à retourner travailler et attendent ce moment avec impatience."*

Ce phénomène est accru pour les entreprises qui ont dû restructurer leurs équipes internes : entre licenciements, congés payés ou sans solde, chômage partiel etc. Pour les collaborateurs encore en poste, beaucoup souhaitent un retour à la normale et à la stabilité.

Le rôle des managers prend une importance toute particulière dans la gestion des relations internes : **empathie et communication sont plus que jamais au cœur de leur rôle.**





## 03 |

# Gérer la conduite du changement

Si le changement dans une entreprise est une opportunité, il amène aussi son lot de challenges. Et, s'il n'est pas habilement géré, il risque de provoquer des fractures. Une étude produite par McKinsey montre en effet que près de 70 % des plans de conduite du changement échouent. Or, on observe que ces politiques de changement [ont 30 % de chances en plus d'être efficaces lorsque les collaborateurs peuvent s'y investir pleinement.](#)

La crise du coronavirus a introduit une nouvelle dimension sur ce sujet : il nous faut agir vite ! Et ce,

dans un contexte d'incertitude au quotidien. Malgré les difficultés, cette transition reste une opportunité pour beaucoup d'organisations. Alors que nous apprenons à mieux gérer les impacts de l'épidémie, les entreprises anticipent déjà des refontes à plus long terme.

Et ces évolutions ne pourront se faire sans se pencher sur [les leviers d'engagement des collaborateurs.](#) Sortis de l'urgence de la pandémie, les managers doivent gérer le bon équilibre entre actions et solutions à court et long terme.

Leurs caractéristiques spécifiques dépendront bien évidemment de l'organisation et de la situation du secteur. Là où il était possible, le confinement a offert l'occasion de tester le télétravail pour la première fois ou d'intégrer de nouvelles solutions numériques. Dans les secteurs davantage rattachés au monde physique, le coronavirus aura prouvé sa nature disruptive et induit la nécessité d'un retour à la normale tout en tirant des leçons de la crise.

Les avis de Stig Dambmann et Emmanuel Pinoy sont éclairants sur le sujet. Emmanuel explique que le coronavirus a fait évoluer la communication interne de son entreprise.

*"[Pendant] la crise, nous avons dû travailler sur certaines plateformes de communication [et les collaborateurs] s'y sont investis. Si bien que cette conversation continue avec eux est en train de gagner en importance chez nous."*

De son côté, Stig Dambmann, constate que les changements sont plus subtils dans son secteur.

*"Nous faisons partie des infrastructures d'Europe et nous devons continuer à l'être. Notre cœur de métier ne changera donc pas. Il y aura, bien sûr, des changements dans nos modes de travail, mais pas dans notre travail en tant que tel."*

On voit bien que l'impact sera différent selon les secteurs. Pour certains, cette crise accélère les transformations numériques. Pour d'autres, il s'agit plutôt de savoir répondre aux imprévus et de construire des organisations plus résilientes.





# 04 |

## Développer la technologie dans les ressources humaines

Les équipes RH ont été en première ligne de la crise. Il a fallu en quelques jours opérer des changements organisationnels de grande ampleur. Certaines ont dû mettre en pause le recrutement, voire même licencier du personnel. Les collaborateurs toujours en poste ont dû réinventer complètement leur quotidien et faire face à de nouveaux facteurs de stress. Plus que jamais au cœur de l'entreprise, les services RH doivent pouvoir bénéficier de soutien, et d'outils. Pour la plupart cela signifie intégrer ou accélérer l'adoption de nouvelles technologies.

Selon le type de métier, les technologies n'ont pas le même impact.

Pour Stig Dambmann, tout n'a pas été remis en cause chez Scandlines, ce sont surtout les canaux de communication qui deviennent digitaux.

*"Nous accélérons surtout l'implémentation de la technologie car la crise est survenue brusquement. Et à vrai dire, nous avons de la chance, puisque nous [avons fait] les bons choix. À présent, il nous [faut] accélérer cette implémentation qui modifie le management pour ap-*

*porter les bonnes informations à nos équipes managers comme collaborateurs."*

C'est bien sur cet aspect-là que cette pandémie est révélatrice. Les organisations ont aujourd'hui pris conscience de l'urgence à agir pour accélérer le déploiement de nouvelles technologies et réinventer leurs activités, services, méthodes de travail, etc.

# 05 |

## Repenser son rapport à la technologie

Au-delà de la simple adoption de nouveaux outils, c'est le rapport à la technologie qui évolue dans les entreprises. Management, communication, développement professionnel... Aujourd'hui, tous les aspects du travail sont impactés par les évolutions technologiques. Là encore, cette crise a été très révélatrice.

Le besoin de se former aux nouveaux outils et bonnes pratiques est

évident. Stig Dambmann comme Emmanuel Pinyoy observent un changement majeur dans le domaine de la formation. Pour le premier :

*"Notre manière d'apprendre va se transformer à l'avenir. La configuration sera différente : les gens ont compris qu'il était possible d'utiliser ce type de technologie pour apprendre, car ils n'ont pas pu*

*suivre physiquement les formations... Ce qu'ils considéraient comme répétitif et peu intéressant constituera probablement un nouveau mode d'apprentissage et d'adaptation de l'apprentissage au contexte et aux disponibilités des uns et des autres."*



*"Les outils de collaboration sont de plus en plus importants quelque soit l'entreprise : désormais on partage des outils, de l'information, des bonnes pratiques, du savoir..."*

EMMANUEL PINOY



L'avantage de l'e-learning ? Pour Stig Dambmann et Emmanuel Pinoy, c'est sa nature flexible. Pouvoir apprendre à distance, à tout moment est un atout majeur et motivant pour les collaborateurs. Désormais, ils peuvent consacrer un peu de temps, de façon fragmentée lors de leurs trajets en transports ou entre deux tâches, pour développer de

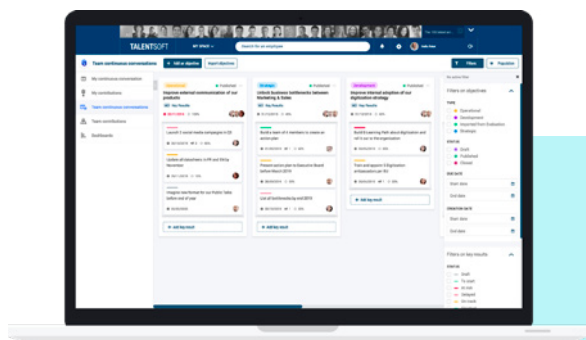
nouvelles compétences en continu. Pour beaucoup l'adoption de ces nouvelles technologies est aisée et enthousiasmante.

L'impact sur la collaboration est lui aussi très important.

Il suffit d'une simple connexion internet pour accéder à des applications et outils qui facilitent les échanges entre

les équipes au sein d'une entreprise. La collaboration devient globale et renforce les liens entre les collaborateurs, quelle que soit leur situation géographique.

**Résultat : une efficacité accrue et une innovation boostée dans l'entreprise !**



## Conversation Continue

L'atout majeur des outils de collaboration : un accès unique via une plateforme d'échanges à de multiples outils. Accessible directement depuis Microsoft Teams, notre solution Conversation Continue permet donc au manager de coacher plus facilement son équipe en favorisant des échanges continus. Les données d'évaluation de la performance remontées en temps réel sont donc continuellement à jour et alignées avec la réalité du terrain.

[PLUS D'INFORMATIONS](#)



## Conclusion


Nous avons pu l'observer, le COVID-19 a révélé de fortes attentes sur les changements à opérer et leur déploiement au sein des entreprises. Des transitions qui auraient pris des mois ont dû être opérées en quelques semaines. Ces nouveaux défis sont synonymes de nouvelles opportunités, en particulier pour les équipes RH.

Dans un climat d'incertitude forte, les collaborateurs n'ont plus les mêmes attentes. Ils expriment le besoin d'une communication plus transparente quant à la

stratégie de leur entreprise. Et dans le même temps, on observe une envie d'un retour à la normale, à retrouver le cadre rassurant du bureau. Ces attentes diffèrent d'un secteur à l'autre, mais on sent bien ici une tendance de fond.

Cette pandémie a également permis aux entreprises d'introduire de nouveaux outils technologiques. Certains étaient attendus, leur déploiement a été accéléré et a permis l'émergence de nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines, de collaboration ou même de formation.

Pour nos experts, la transformation ne doit pas s'arrêter là et les organisations devraient déjà prévoir les prochaines étapes. A l'aune de ce contexte particulier, alors que nous prenons conscience de changements que nous n'aurions pu imaginer, il nous faut envisager les évolutions de tous les aspects de notre travail.



Notre environnement de travail connaît des changements structurels constants. Notre conviction : les succès business de demain seront conditionnés par un accompagnement agile et ambitieux des compétences et des talents. C'est pourquoi, chez Talentsoft, nous nous donnons pour objectif d'aider à révéler le meilleur de chaque talent, pour accompagner la transformation de chaque organisation.

En tant que leader européen de la gestion du capital humain, nous mettons à profit notre plateforme ouverte pour accélérer le parcours de transformation de vos talents, quelle que soit votre structure. Nous nous adaptons à vos enjeux, vos besoins et aux écosystèmes technologiques existants.



**CONTACTEZ  
NOS EXPERTS :**

T. +33 1 41 86 05 60  
[contact-ts@talentsoft.com](mailto:contact-ts@talentsoft.com)

**PLUS D'INFORMATIONS :**

[www.talentsoft.fr](http://www.talentsoft.fr)