

# Transformation digitale : que souhaiter aux entreprises pour 2016 ?

TRANSITION NUMERIQUE— 14 décembre 2015

**Accueil > entreprise 2.0 > Transformation digitale : que souhaiter aux entreprises pour 2016 ?**



*Que souhaiter aux entreprises pour réussir leur transformation digitale en 2016 ? J'ai posé la question à des professionnels, pilotes ou contributeurs de cette transformation dans leur entreprise, pour déposer 16 cadeaux sous forme de vœu, de promesse, d'espoir ou de conviction au pied du sapin des entreprises.*

## **Laurent Pernelle – Responsable Marque Employeur – Allianz France**

Je n'ai rien à souhaiter aux entreprises ! Je voudrais juste avoir le pouvoir de convertir celles qui n'ont encore engagé aucune démarche de transformation digitale car elle risque d'être très vite distancées par celles qui ont intégré cette démarche dans leur stratégie de développement. Pour conclure, si je devais donner un conseil, oui je sais cela peut sembler prétentieux, ne digitalise pas vos entreprises sans digitaliser les femmes et les hommes qui la font vivre. Embarquez-les, initiez-les, formez-les, c'est capital !

## **Martin Roulleaux Dugage – VP Innovation – AREVA**

Je forme le vœu qu'en 2016, les entreprises prennent pleinement conscience de l'extraordinaire richesse que constituent les connaissances de leurs collaborateurs. Je souhaite que leurs dirigeants apprennent à faire confiance à leurs employés et à passer autant de temps à comprendre les besoins de ceux d'entre eux qui sont en contact avec les clients qu'à étudier ceux des clients eux-mêmes. Je souhaite que la transformation digitale des entreprises

françaises s'accélère, et qu'on en confie la responsabilité à des personnes intègres, compétentes et passionnées. Je souhaite enfin que les dirigeants comprennent en quoi la transformation digitale les concerne personnellement, et en quoi leurs comportements au quotidien devront changer.

**Jean Prevost – DRH, de la Communication & Excellence Opérationnelle – AXA Banque**

Je leur souhaite d'enclencher la dé-hiérarchisation des comportements internes. De profiter de la « digitalisation des esprits » pour promouvoir un management par le sens, la confiance, la responsabilisation et la collaboration et ainsi permettre un véritable empowerment au niveau de l'entreprise. Et enfin, de digitaliser les environnements de travail au profit d'une expérience collaborateur moderne, d'un équilibre Vie Professionnelle-Vie Privée harmonieux et de collaborateurs épanouis !

**Pierre Philippe Cormeraie – Directeur de l'Innovation – Groupe BPCE**

Je souhaite à chaque entreprise de comprendre qu'elle a déjà en elle toutes les composantes pour réussir cette transformation. Il faut juste regarder ses collaborateurs avec une nouvelle paire de lunettes, leur faire confiance et leur donner délégation pour prendre les bonnes décisions. En 2016, la capacité d'une entreprise à réellement favoriser l'engagement de ses collaborateurs par la confiance qu'elle leur accorde, sera un facteur décisif pour plus d'agilité et de meilleurs résultats collectifs.

**Bénédicte de Raphélis Soissan – Founder & CEO – Clustree**

2016 sera l'année de la mobilité interne. Toutes et tous nous devons être rassemblés autour de cette cause. Donner de l'envie et de l'engagement à nos collaborateurs. Leur montrer au quotidien que nous sommes attentifs et créatifs devant leurs attentes de mobilité. Le digital va nous aider à répondre à cette volonté et cette exigence.

**Marie Pierre Fleury – DRH – GEOLID**

Que 2016 inonde l'entreprise de simplicité !

Simplicité de la stratégie, rester focus sur quelques priorités...

Simplicité de l'organisation et des process de travail, se poser sans cesse la question ...

Enfin, simplicité des relations et des collaborations, l'incontournable condition pour

“décompliciter” l’entreprise,

Qui raisonne avec dialogue et sincérité pour lever les peurs et faire converger les objectifs et les motivations.

Et si 2016 était une année écologique dans toutes les entreprises ?

**Julien Cotte – Responsable du Développement des Talents et des Organisations – Institut Pasteur**

Que les entreprises aient le courage et l’envie d’accompagner leur transformation digitale en réussissant à faire coexister plusieurs générations et en assumant une transformation complète de l’entreprise à savoir le cœur business et toutes les fonctions satellites. Je leur souhaite donc une belle aventure pleine d’agilité et de progrès.

**Sylvie Joseph – Directrice du Programme de Transformation Interne – Groupe La Poste**

Je souhaite qu’en 2016 les entreprises aient parfaitement intégré l’absolue nécessité de changer de mode organisationnel, de processus et de temps décisionnel pour résister au tsunami digital porté par l’esprit GAFA, symbolisé par le « client et datas centric ». Je souhaite aussi qu’en France, les dirigeants d’entreprises comprennent que la performance de l’entreprise, et encore plus dans un monde digital, est intimement liée à l’engagement des collaborateurs, donc à la confiance. Le changement c’est maintenant !

**Olivier Fecherolle – Sales Development Leader for Human Capital Management Solutions – Oracle**

La transformation digitale est devenue un sujet à la fois évident et très compliqué... Evident car tout le monde s’accorde enfin pour se débarrasser au plus vite des applications professionnelles obsolètes, encore en place dans la grande majorité des entreprises. Mais le sujet est aussi compliqué, car la transformation digitale n’est pas une route tranquille. Surfant sur les légitimes questions qui se posent dans ce voyage, de plus en plus fausses promesses émergent ; l’« uberisation » est mise à toutes les sauces ; mais tout le monde n’est pas Google ni AirBnB ! Et ce n’est pas en s’épuisant à essayer de le devenir que les entreprises tireront les vrais bénéfices du digital. « Soyez vous-mêmes, les autres sont déjà pris. »

Pour 2016, je souhaite donc à tous les courageux entrepreneurs de la transformation digitale de

conserver ambition, ténacité face aux résistances, mais aussi réalisme et conviction pour définir leur propre route vers l'entreprise du 21ème siècle.

### **Ziryeb Marouf – Directeur Applicatifs RH Groupe et Réseaux Sociaux – Orange**

La principale question que nous avons à traiter, en qualité de responsable, est « comment manager la transition numérique plutôt que de se faire manager par elle. Je souhaite que nous sortions des lieux communs en prétendant adresser la problématique digitale en se limitant à du « reverse mentoring Twitter ». Il faut maintenant traiter les véritables priorités, pour chacun des salariés, au cœur de l'activité au quotidien : « what's in it for me ».

### **Karine Boullier – Corporate Human Resources Communication Director – SANOFI**

Ayant été très sage cette année, j'espère que l'année 2016 t'apportera,

Plus de vision et de sens et moins d'urgences,

Plus de networking et moins de hiérarchie,

Plus d'autonomie et moins de contrôle,

Plus d'expérimentation et moins de planification,

Plus de transparence et moins de confidentialité,

Plus de subversion et moins de conformisme....

Je te souhaite enfin plus de Relations Humaines et moins de Gestion des Ressources !

### **Benoit Anger – Directeur Développement et Marketing des admissions – SKEMA Business School**

La transformation digitale bouleverse le quotidien des entreprises mais aussi celle des établissements de formation : comment préparer la génération Z à des métiers qui n'existent pas aujourd'hui et à une société en plein bouleversement ? Vaste défi... mais en même temps que d'opportunités de réinventer nos modèles éducatifs et de proposer de nouvelles formations, permettant d'adresser ces défis et de répondre aux besoins des entreprises.

Premier niveau de réponse : donner une culture numérique aux jeunes (initiation au code, maîtrise des nouvelles technologies et des réseaux sociaux, analyse des data...). Nécessaire certes mais non suffisant... Car le numérique offre des opportunités tout au long de la chaîne de valeur et à tous les niveaux de l'organisation : il nous faut donc former des jeunes agiles,

entrepreneurs, capables d'imaginer ce qui n'est pas faisable aujourd'hui mais le sera demain. La transdisciplinarité numérique est en marche !

### **Anne Chaintron – Directrice Marque Employeur & Communication RH – Solocal**

Pour 2016, nous souhaitons que les entreprises affirment un peu plus leurs stratégies digitales, encore trop timides. Trois sujets sont clés pour les marketeurs, les RH et les managers qui sont les catalyseurs de cette transformation digitale de l'entreprise :

- 1/ La gestion de la relation client et leur fidélisation dans un écosystème de plus en plus complexe, mobile et connecté.
- 2/ L'appropriation et l'exploitation du potentiel des réseaux sociaux au sein des entreprises, notamment à travers la montée en compétences des salariés en tant qu'ambassadeurs.
- 3/ La gestion de la data, une expertise clé de notre Groupe qui requiert de nouvelles compétences à développer. Et pour relever ces défis majeurs, que 2016 vous apporte partage, agilité et ouverture !

### **Claude Monnier – CHO – Sony Music Entertainment**

Un Président courageux, un management exemplaire, une Direction Financière qui ne déjoue pas, des partenaires sociaux convaincus, un corps social impliqué et une fonction RH motivée !

### **Didier Baichere – VP HR**

2016, enfin la maturité ? En 2015 pour la première fois, nous avons entériné une bonne fois pour toute que les outils sont secondaires dans la transformation digitale : il s'agit d'anticiper et de comprendre l'expérience utilisateur vécues et souhaitée pour construire une plateforme de services numérisés et se positionner sur les réseaux sociaux comme un acteur et un interlocuteur crédible. En 2016, il va falloir dépasser un nouvel écueil : celui de la transparence des propos mais surtout des actions de l'entreprise. Pour les équipes RH, il s'agit de construire une marque RH authentique : que les actions internes soient « likées » par les salariés avant de s'exposer sur les réseaux. En 2016, la présence des leaders porteurs des valeurs de l'entreprise et de son business sur les réseaux deviendra incontournable. Un vaste chantier de mobilisation et d'engagement à mener par l'écosystème parfois discordant des Ressources Humaines et de la Communication.

**Je souhaite pour ma part** aux entreprises de faire preuve de davantage de lucidité pour se rendre compte que les risques d'être les perdants de cette transformation sont surtout internes si rien n'est fait. Le danger vient moins des nouveaux acteurs que de l'immobilisme des anciens. Je fais aussi le voeu que les directions générales fassent preuve d'honnêteté et de courage auprès de leurs actionnaires pour leur expliquer que cette transformation digitale doit passer par des investissements importants, notamment dans les systèmes d'information à remettre à niveau et dans la formation des collaborateurs, et donc accepter provisoirement une dégradation de la rentabilité à court terme.