

Salon solutions ressources humaines Lyon

La gestion des talents tient la vedette

Management des compétences, développement du capital humain, e-learning... La performance, mais aussi le bien-être des salariés sont au cœur des préoccupations des professionnels de la fonction RH. C'est ce que traduit la première édition de Solutions ressources humaines/e-Learning expo de Lyon, qui devrait attirer bon nombre de PME.

Pour la première fois, la grand-messe des solutions RH, organisée par Infopromotions (Groupe Solutions) est célébrée à Lyon, les 20 et 21 novembre. L'occasion de prendre le pouls du marché avant l'édition parisienne du printemps prochain. Avec 70 exposants, « nous avons une offre diversifiée, l'objectif étant de présenter une palette complète d'outils visant à améliorer la gestion des ressources humaines », assure Sylvain Arquié, Pdg d'Infopromotions.

Prévention du stress et risques psychosociaux

Les sujets phares des conférences et ateliers ? « L'e-learning, mais aussi des thèmes plus classiques liés au système d'information RH et aux outils de GPEC, observe-t-il. Les auditeurs sont également très intéressés par la prévention du stress et des risques psychosociaux. » La conférence du groupe Rhône de l'ANDRH intitulée : « L'intelligence relationnelle au cœur de la gestion des ressources humaines » détient d'ailleurs, dit-il, le record des inscriptions. « Globalement, 50 % des sujets sont centrés sur le facteur humain et 50 %, sur les outils », résume le Pdg. Du côté des produits, l'édition lyonnaise aura, bien sûr, son lot

d'annonces dans les domaines de la gestion du recrutement et du sourcing des candidats (Aleph-Networks, Qoveo) ; de la gestion des talents et du collaboratif et autres solutions intégrées en mode SaaS (TalentSoft, SilkRoad Technology, AppliRH...) ; de l'archivage électronique (Gestform, Cimail) ; de la paie (In Extenso social, RRH Software). De nouvelles offres

Le CXP distingue cinq grands axes de développement, à commencer par la professionnalisation de la fonction RH, avec la gestion des talents.

e-learning seront également présentées, entre autres chez MindOnSite (avec une application iPad), l'Ipac (formations e-learning en RH) ou encore World For Us et Sydo (*serious game* sur les valeurs de la banque). À noter, également, la dernière version de la suite logicielle de Premium-RH, équipée d'un module sur la pénibilité et les risques ; et le lancement, par les Éditions Francis Lefebvre, d'un service de renseignement juridique par téléphone. Les visiteurs pourront aussi tester la borne de relaxation lancée par Calme et

Compagnie. Mais, selon Sylvain Arquié, la grosse tendance du moment reste bel et bien la gestion des talents et le développement du capital humain (à telle enseigne que l'édition parisienne 2013 ouvrira un nouvel espace "performance et talents").

Des besoins différents selon les entreprises

Une tendance que relève également le CXP (conseil et analyse en solutions logicielles), qui scrute le marché de près. Et distingue, pour sa part, cinq grands axes de développement actuels. À commencer par la professionnalisation de la fonction RH, avec la gestion des talents, de la formation, de la mobilité... « Les besoins sont différents selon les entreprises, tempère Claire-Marie de Vulliod, consultante senior. Certaines gardent une approche *best of breed* sur certains processus. D'autres remettent à plat leur SIRH pour adopter une solution intégrée. »

Autre segment en croissance : les solutions d'archivage, les self-services RH, les portails et outils collaboratifs, ainsi que les applications mobiles. Un axe "technique", sur lequel « les éditeurs sont en avance, au regard de la maturité de la plupart des clients », estime la consultante. Qui observe enfin la montée en puissance de l'e-learning, du pilotage des données et du mode SaaS. « La région Rhône-Alpes est d'ailleurs très en avance en matière d'e-learning et de *serious games*, avec son pôle de compétitivité Imaginove* », constate Sylvain Arquié.

Jusqu'à 2 500 visiteurs attendus à Lyon

Certes, l'exposition lyonnaise, en termes de volume, n'égale pas l'édition parisienne qui, en mars dernier, avait rassemblé 230 stands et attiré 7 300 visiteurs

Porte de Versailles. Mais cette déclinaison régionale devrait rayonner en région Paca et jusqu'en Suisse francophone. Et elle arrive, selon lui, à point nommé : « Avant, on disait couramment qu'il y avait d'un côté Paris et de l'autre "le désert" ». Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Entre 1 500 et 2 500 visiteurs sont attendus à l'Espace Tête d'Or, Sylvain Arquié espérant « toucher des PME qui ne se déplacent habituellement pas à Paris ». ■

HÉLÈNE TRUFFAUT

* Imaginove, pôle de compétitivité des filières de l'image en mouvement (jeu vidéo, cinéma audiovisuel, animation et multimédia), fédère plus de 200 entreprises rhônalpines.



QUI A PEUR DU BYOD ?

Soutenue par le développement du SaaS et des applications mobiles, la déferlante du Byod, acronyme anglo-saxon pour *bring your own device**, ne peut plus être ignorée par les entreprises. Selon Fortinet, qui a mené une étude sur le phénomène dans 15 pays en juin 2012, c'est la « forte dépendance envers les communications personnelles qui rend le Byod incontournable » ; 38 % des jeunes Français de 20 à 29 ans confessent déjà qu'ils ne pourraient passer plus d'une journée sans avoir accès aux SMS, et 19 % sans se connecter aux réseaux sociaux.

Plus inquiétant pour les entreprises, près d'un tiers des sondés en France (30 %) admettent qu'ils ont déjà ou seraient prêts à transgresser la politique de l'entreprise interdisant l'utilisation des appareils personnels à des fins professionnelles. « En-

tre les potentialités des applications dont certains salariés disposent sur leur propre smartphone ou tablette numérique et celles des outils mis à disposition par l'entreprise, le décalage est parfois criant, souligne Emmanuelle Olivé-Paul, directrice associée de Markess International. Certains peuvent avoir le sentiment qu'on les prive d'une capacité d'innovation et de créativité. »

Phénomène d'addiction

Une affaire de DSI ? Pas uniquement. Selon une étude menée en mars par Markess, 50 % des cadres et managers attendent de leur DRH la « mise à disposition d'outils innovants leur permettant d'être plus efficaces dans leurs missions quotidiennes, et notamment d'accéder à distance à des informations et à des applications clés ». L'implication de la DRH dans la gestion de ce nouveau phénomène se révèle

d'autant plus indispensable que le Byod n'est pas dépourvu de risques. « Le phénomène d'addiction lié à l'hyperconnectivité est réel et entraîne avec lui la question du respect de la durée légale du travail, souligne l'avocate Garance Mathias. Doivent également être pris en compte les risques de discrimination, lorsqu'une catégorie de salariés seulement, les commerciaux par exemple, est autorisée à utiliser ses propres appareils. Dans tous les cas, cette distinction doit être dûment motivée. » À ces questions s'ajoutent celle du respect de la vie privée lorsque données personnelles et professionnelles cohabitent sur le même appareil, ainsi que celle d'un éventuel dédommagement ou d'une participation financière de l'entreprise lorsque le salarié est propriétaire de l'outil.

« Le modèle de gestion du Byod reste à inventer, précise Emmanuelle Olivé-Paul. L'utilisation

d'appareils personnels dans l'entreprise se fait encore trop souvent de façon informelle. » Et « les risques de contentieux sont présents de part et d'autre, précise

Le modèle de gestion du Byod reste à inventer. L'utilisation d'appareils personnels dans l'entreprise se fait encore trop souvent de façon informelle. »

Emmanuelle Olivé-Paul, directrice associée de Markess International

Garance Mathias. A minima, il semble incontournable d'encadrer les pratiques par une charte d'utilisation approuvée par les partenaires sociaux, CHSCT notamment ». ■

AUORE DOHY

* Apportez votre propre matériel.