



- ▶ **Christine Thiran**
- ▶ Directrice des Ressources Humaines **RTBF**
- ▶ **Fabrice MASSIN**  
Directeur **I-RTBF**

**« La transformation digitale, une opportunité unique pour l'entreprise »**

# LA TRANSFORMATION DIGITALE: UNE OPPORTUNITÉ UNIQUE POUR L'ENTREPRISE !

---

HR Public 30/03/2017

Christine Thiran & Fabrice Massin

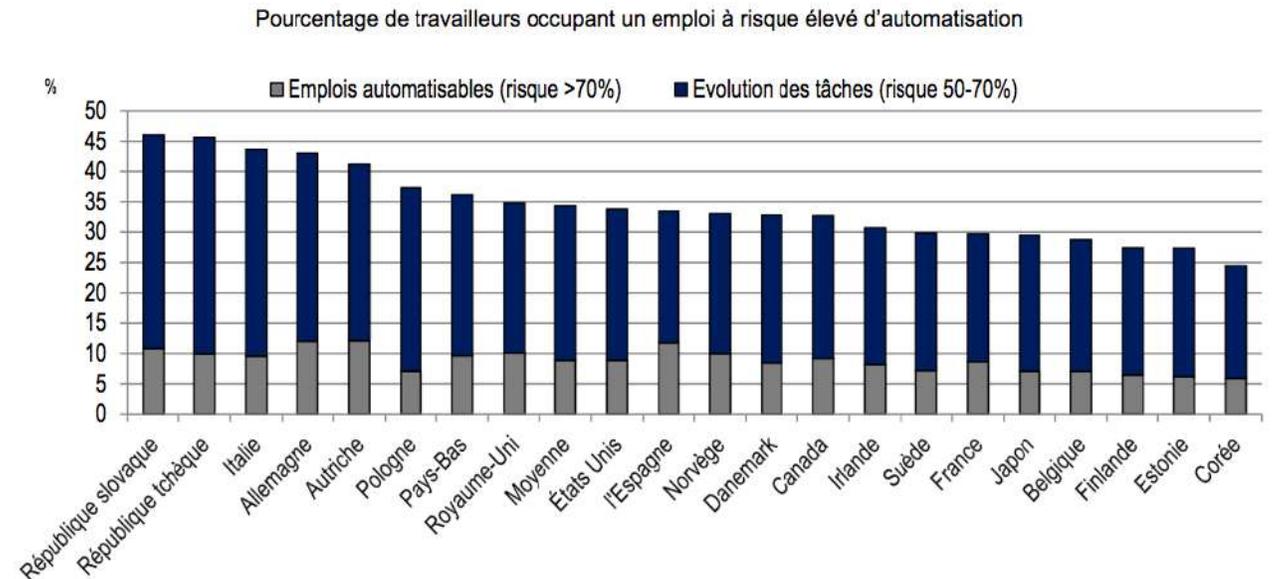
# DIGITALISATION ET IMPACTS RH

## 1. La numérisation soulève des interrogations sur la capacité qu'a la technologie de remplacer les emplois

**Selon une étude réalisée par Frey et Osborne, deux chercheurs de l'Université d'Oxford, près d'un emploi sur deux (47%) serait menacé par la numérisation de l'économie.**

**.... Deux ans après, l'OCDE relativise cette étude**

**Graphique 2. Le risque de perte d'emploi en raison de l'automatisation est moins important que ce que l'on prétend parfois**



*Note* : Les données relatives au Royaume-Uni englobent l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Les données relatives à la Belgique correspondent à la Communauté flamande.

*Source*: Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 189, Éditions OCDE, Paris.



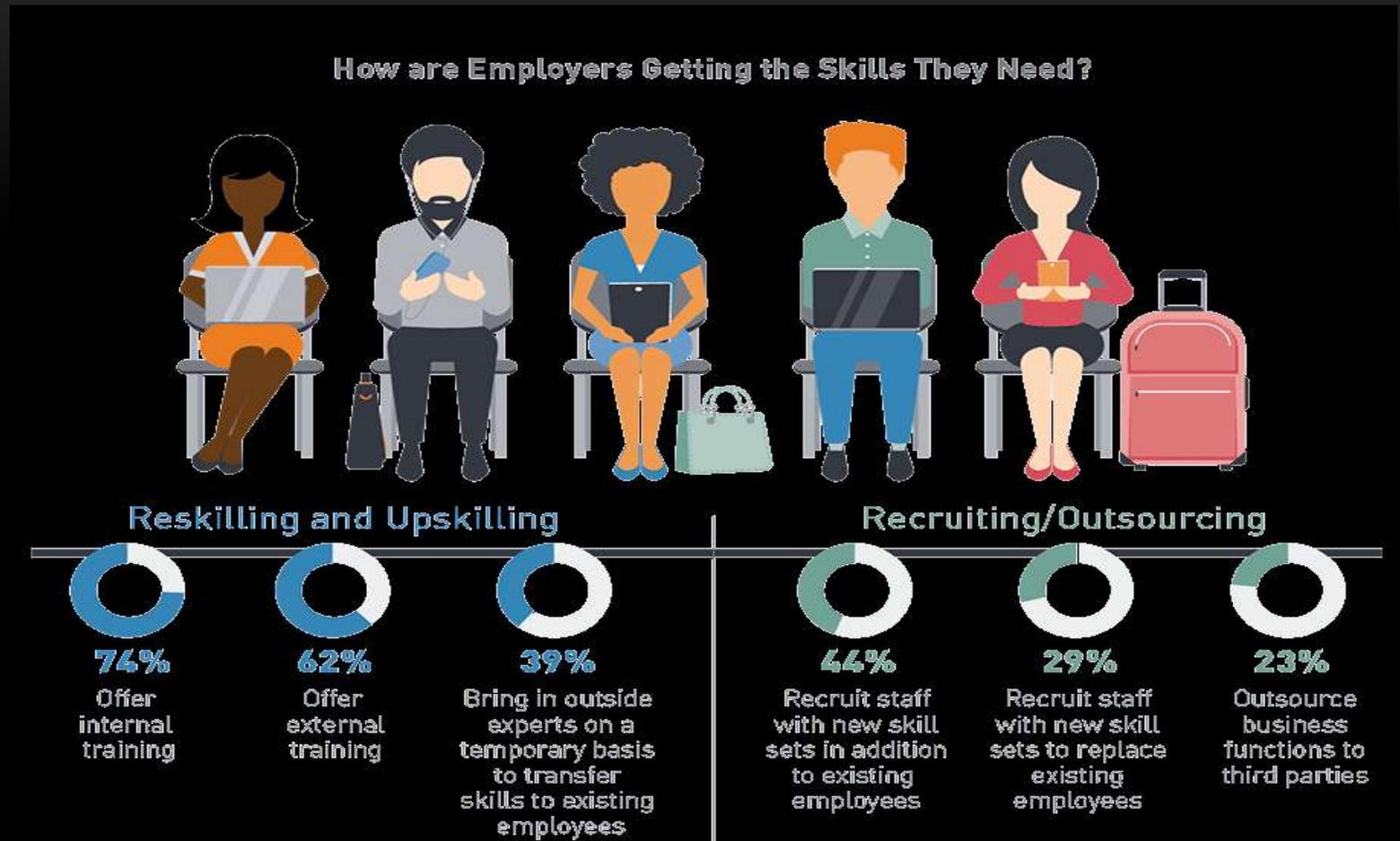
**“L'important dans la transformation numérique, ce n'est pas la technologie, c'est la culture”**

Nicolas Petit,  
Directeur des opérations  
et du marketing  
Microsoft France

3. La numérisation change les modes d'interaction, de collaboration, de gestion des hommes et femmes au sein des organisations

# DIGITALISATION ET IMPACTS RH (4)

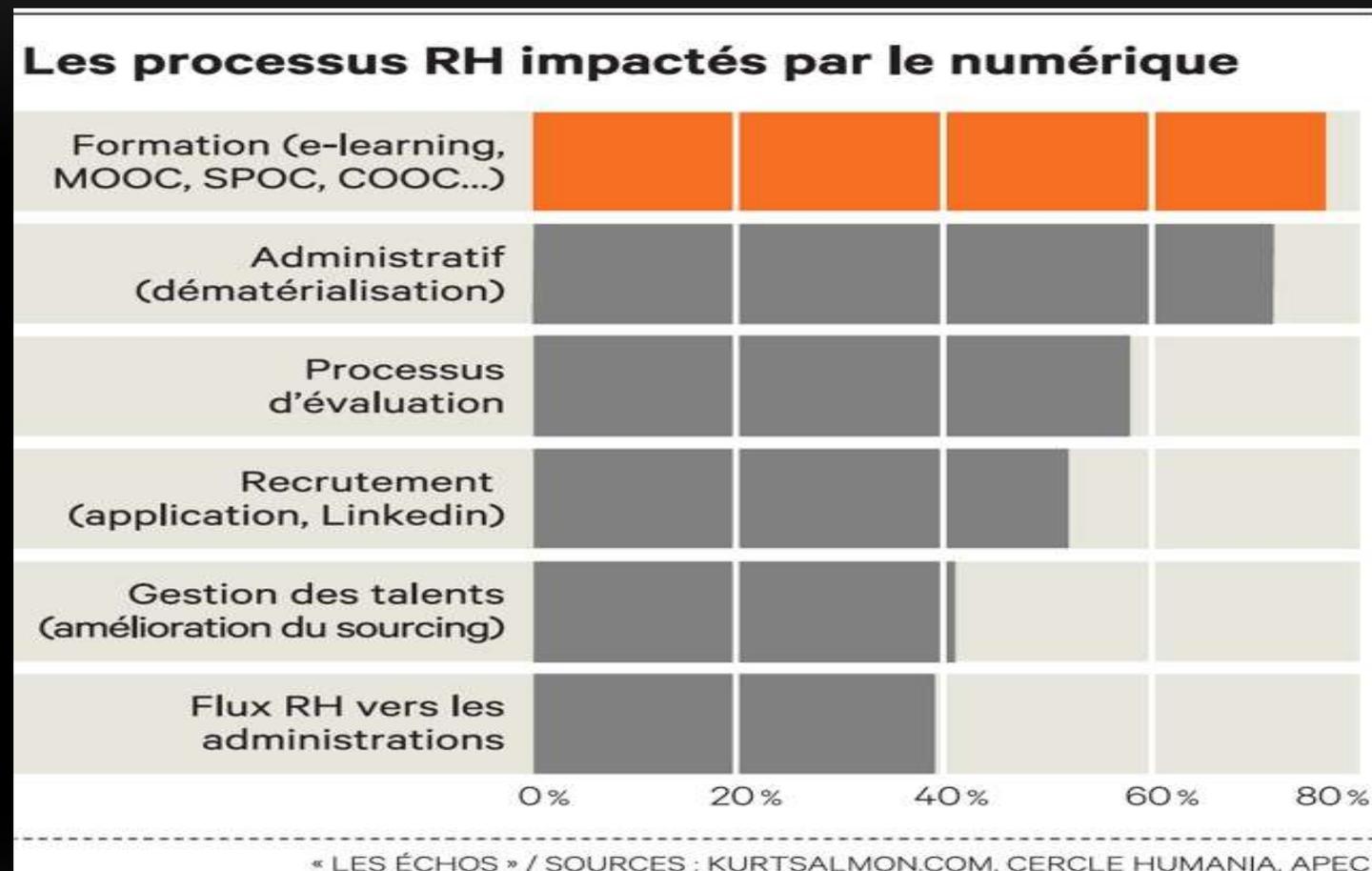
## 4. La numérisation donne de nouvelles opportunités à beaucoup



Manpower, janvier 2017

# DIGITALISATION ET IMPACTS RH (5)

5. La numérisation donne de nouvelles opportunités aux Ressources Humaines également.  
Pour jouer un rôle majeur et accompagner au mieux la transformation digitale de son organisation, le département RH doit se pencher sur sa propre évolution digitale



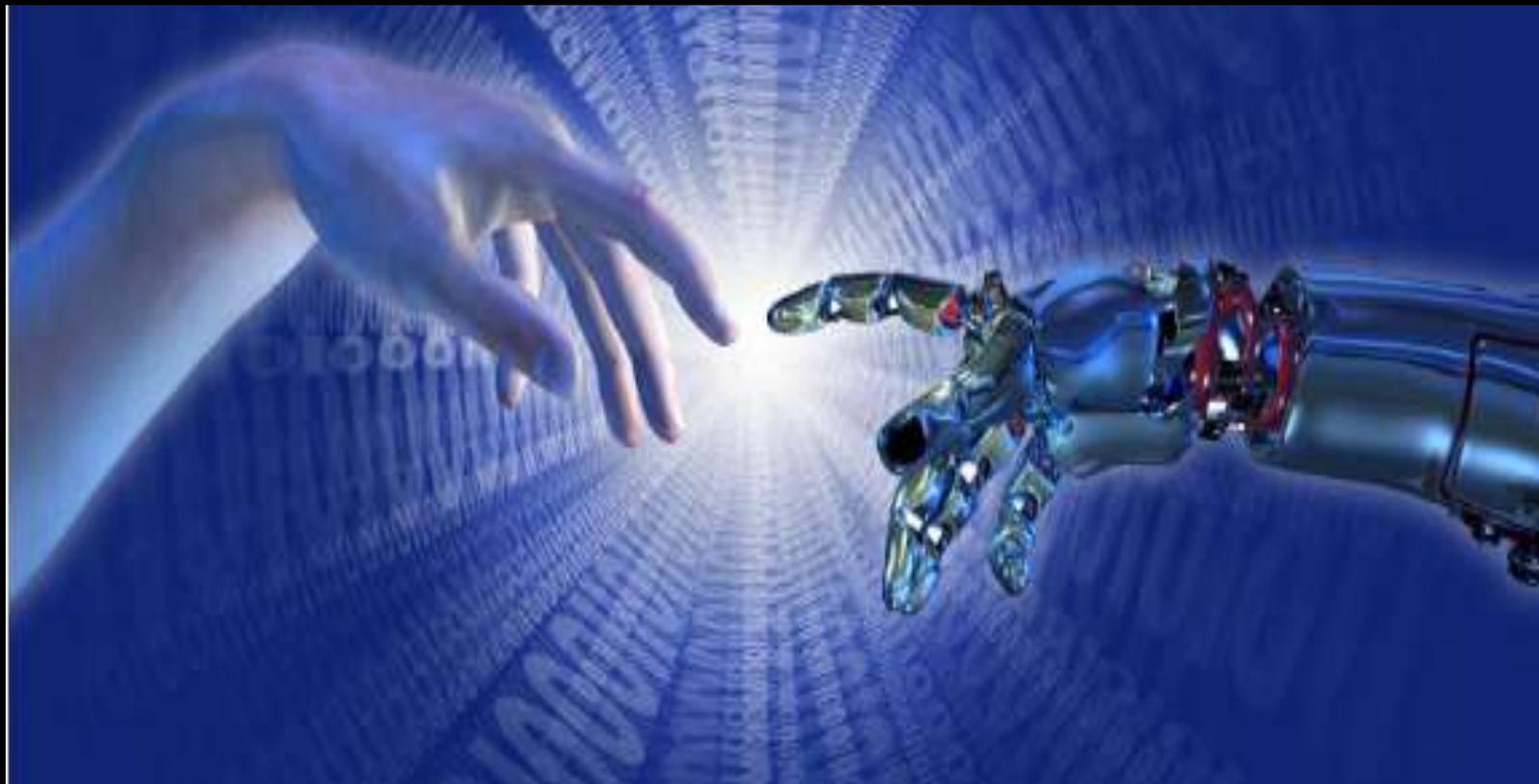
# LE MONDE CHANGE (AVEC OU SANS NOUS)



# DE PLUS EN PLUS CONNECTE



# CAPITAL HUMAIN ET TECHNOLOGIE DOIVENT COHABITER



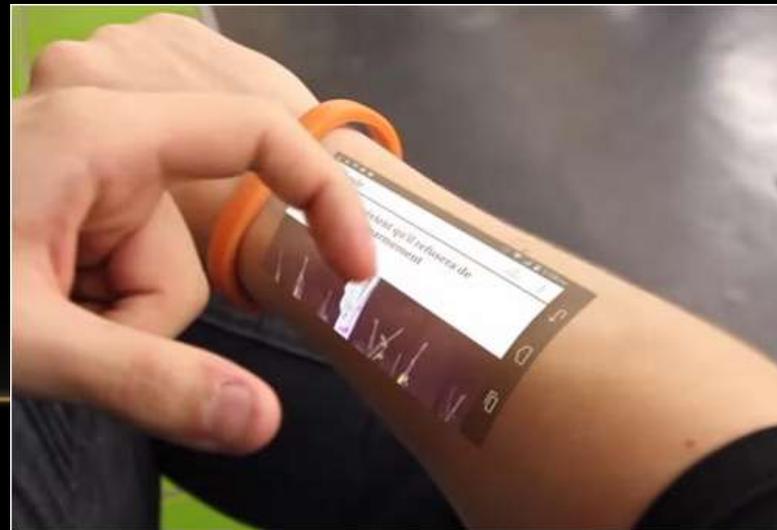
# IOT: VILLE, ENTREPRISE, MAISON



# TRANSPORT, MOBILITÉ



# LES ECRANS EVOLUERONT



# TOUS LES SECTEURS SERONT IMPACTES



# NOTRE ENVIRONNEMENT IMMÉDIAT

- Mutation de l'écosystème
- Evolution des usages
- Consommation multi-plateformes
- Les jeunes en non linéaires
- Acteurs mondiaux
- Concurrents « nouveaux »
- Autres métiers, compétences plus larges
- Modèle économique à repenser
- Etc.



# CE QUE NOUS FAISONS POUR NOUS ADAPTER

1. Nouvelle organisation
2. Changement culturel
3. Transformation Digitale



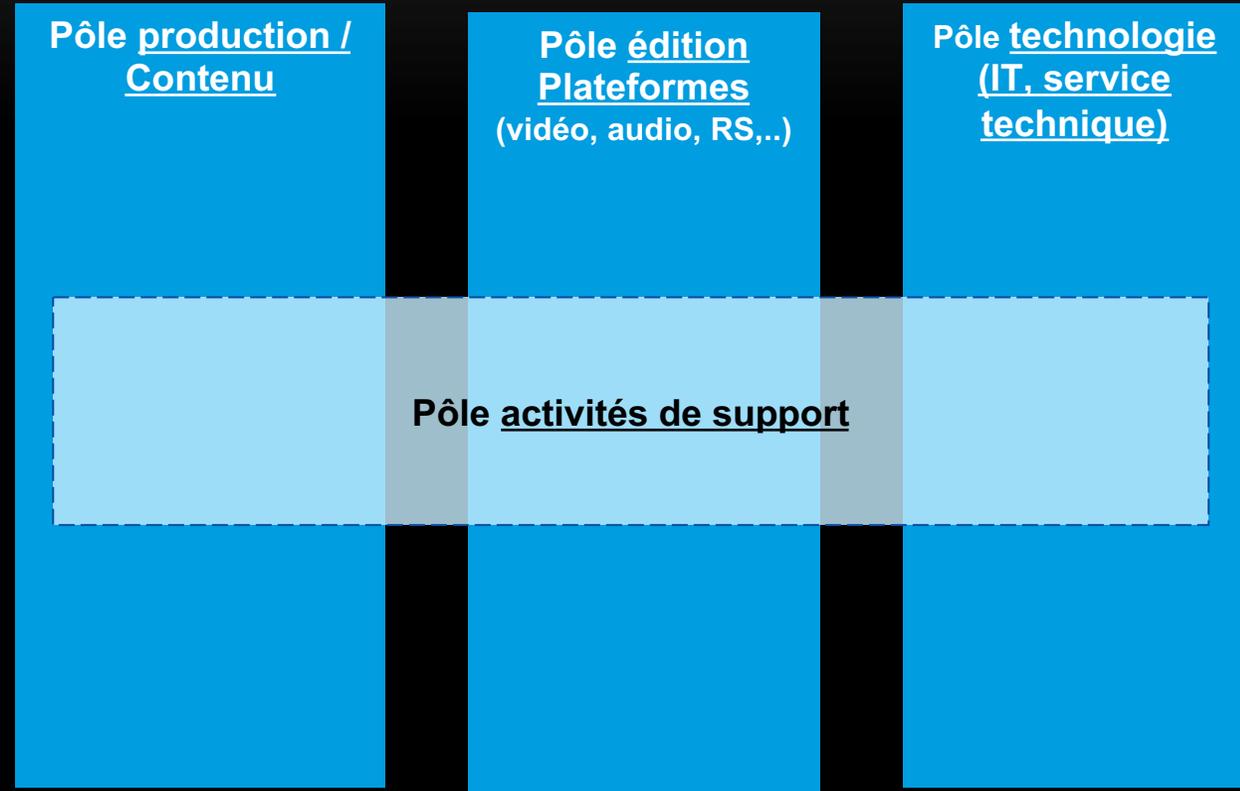
# UNE NOUVELLE ORGANISATION

## LES ÉVOLUTIONS DE L'ENTREPRISE



# UNE NOUVELLE ORGANISATION (2)

- ❑ Organisation visant à être
  - centrée publics et processus
  - agile
- ❑ Réflexions sur la mise en place du télétravail et nomadisme



# CHANGEMENT CULTUREL



## 1. Leadership participatif

- Projet EMT (+/- 50%):
  - ✓ Responsabilisation des employés
  - ✓ Par types de métiers (avec Experts)
  - ✓ Base volontaire
  - ✓ Penser a demain
  - ✓ Force de proposition collective
- Team i-RTBF
  - ✓ Mobilité accrue
  - ✓ Intelligence collective
  - ✓ Mode projet agile
  - ✓ Perimetre de fonction evolutif

# CHANGEMENT CULTUREL (2)

## 2. Acteur de son développement – « prenez votre carrière en main »



- Plateforme RH d'accompagnement professionnel de carrière
  - ✓ Objectifs:
    - Initier une culture d'entreprise où les membres du personnel ont la possibilité de devenir « acteur » de leur développement et de leur carrière
    - Offrir la possibilité, aux membres du personnel qui le souhaitent, de se préparer aux impacts de l'évolution du secteur des médias et de ses métiers, d'acquérir les compétences en ligne avec les nouveaux besoins qui se font jour.
    - Offrir une écoute active et soutenir les membres du personnel qui souhaitent évoluer dans leur carrière
    - Soutenir la mobilité interne et la valorisation des compétences internes
- Partenariat avec une société externe
- Session pilote en cours d'évaluation

# TRANSFORMATION DIGITALE

## Les « concepteurs de contenus multimédias »

- Accroître la polyvalence et ses compétences
- Augmenter la productivité
- Etendre ses compétences (digitales)
- Favoriser la mobilité
- Permettre la création et la diffusion de contenus propres



- Intégrer la team digitale tout en travaillant sur des projets dans tous les médias
- Formation de 12 mois
- Coaching et Master Class
- Nouveaux outils « lights »
- Immersion dans le Web et le RS
- Visites d'entreprises externes
- Evaluation et certification

# POINTS D'ATTENTION

Perte de sens par rapport au contenu du job, à son métier d'origine



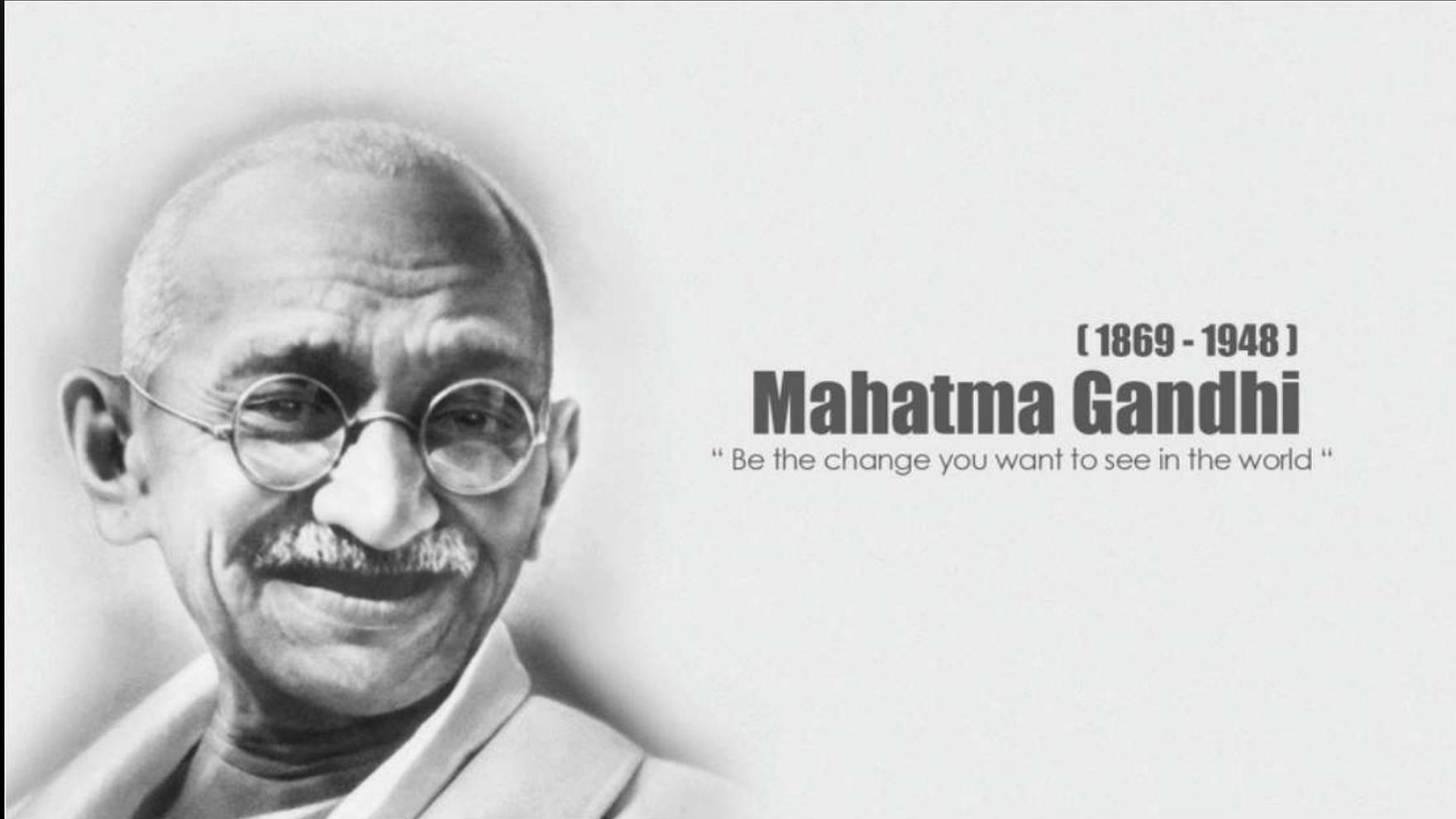
Capacité d'apprentissage



Pression salariale



# NOUS VOULONS RESTER ACTEUR DU CHANGEMENT



# CONCLUSION: LA DIGITALISATION N'EST PAS UNE FATALITÉ



A la RTBF on pense que c'est une opportunité pour:

- Mobiliser
- Former
- Développer les compétences
- Créer des nouvelles fonctions
- Accroître la mobilité

→ **Augmenter notre performance**

MERCI DE VOTRE ÉCOUTE

# La faim du travail - Datagueule

