



LIVRE BLANC

Dynamique RH et communication interne :
**LAISSEZ DONC SA CHANCE À
L'ORGANIGRAMME !**



L'organigramme digital,
un atout de performance indispensable.

SOMMAIRE

PAGE 4

Les problématiques
des nouveaux modèles
d'organisation

PAGE 6

Les changements

PAGE 9

Les nouveaux besoins
qui en découlent

PAGE 12

Les bénéfices d'un
organigramme
digital adapté

PAGE 14

Pour les services
Ressources Humaines
et Communication
Interne

PAGE 16

Pour les collaborateurs
et l'entreprise



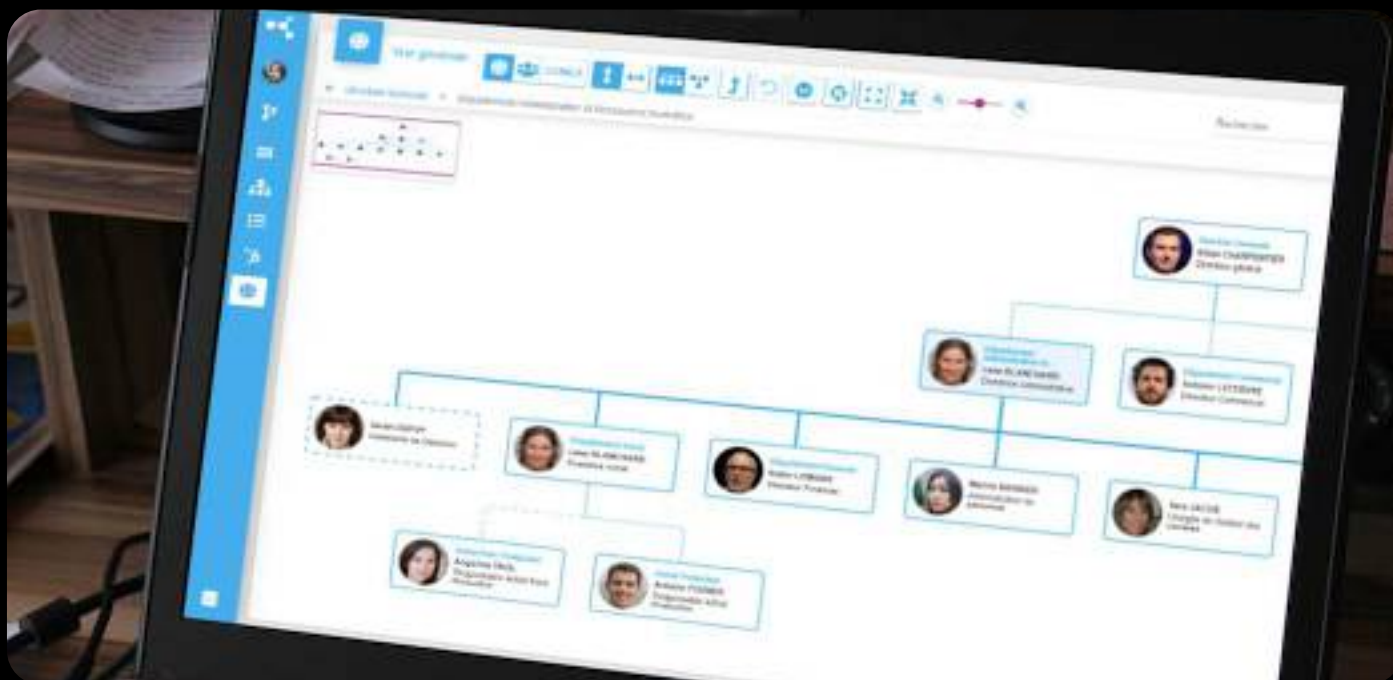
DYNAMIQUE RH ET COMMUNICATION INTERNE : LAISSEZ DONC SA CHANCE À L'ORGANIGRAMME !

Le rôle de l'organigramme est de représenter la structure hiérarchique d'une organisation, et les liens entre les différents membres qui la composent. Il est principalement utilisé comme vecteur de communication : visualiser et diffuser toute ou partie de l'organigramme, à la fois en interne mais aussi en externe, dans le but de simplifier la compréhension de l'organisation. L'objectif est d'apporter du sens à la structure dans sa globalité et de s'assurer qu'elle est en phase avec la stratégie de l'entreprise.

Toutefois, les entreprises n'ont cessé d'évoluer dans leurs modèles d'organisation.

L'organigramme quant à lui s'est peu renouvelé et il renvoie aujourd'hui une image archaïque, voire obsolète, particulièrement face aux nombreuses solutions qui ont bénéficié de la transformation digitale.

Ainsi, l'organigramme a-t-il toujours sa place dans une organisation ? Quelle valeur peut-il apporter à l'entreprise ou à l'établissement public ? Aux collaborateurs ? Aux services des Ressources Humaines ou de Communication Interne ? Existe-t-il des solutions innovantes qui s'adaptent aux nouveaux modèles de fonctionnement ?



LES PROBLÉMATIQUES DES NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION ET LES BESOINS QUI EN DÉCOULENT



6 CHIFFRES POUR COMPRENDRE LES ENJEUX

INFLUENCE DE L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

28%

des 25-34 ans
pourraient quitter leur
emploi en raison d'une
insatisfaction en
matière d'équipement
digital¹

La qualité de
l'environnement
numérique influence les
recommandations de

42%

des salariés sur leur
entreprise

PERTINENCE DES SOFT SKILLS ET TRAVAIL HYBRIDE

50%

des emplois peuvent
déjà être automatisés
avec les technologies
actuelles²

72%

des cadres identifient la
capacité d'adaptation
comme la compétence
n°1 pour faire face aux
futurs disruptions.²

L'ATTACHEMENT À L'ENTREPRISE

50%

des salariés songent
actuellement à
démissionner³

Les entreprises qui ont
une stratégie
d'expérience
collaborateur ont :

5,1

fois plus de chances de³
retenir les collaborateurs

¹ VansanBourne – Nexthink – « Auto-frustration numérique et résignation des salariés »

² Welcome to the Jungle « Soft Skills, quelles sont les plus recherchées en 2024 » Baromètre Télétravail et Organisations hybrides 2022 de Malakoff Humanis

³ https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2023/01/20230127_CP-E%CC%81tude-IFOP-Diot-Siaci.pdf

LES ENJEUX

Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus se contenter d'une représentation d'organisation traditionnelle exclusivement hiérarchique et statique.

Elles doivent s'adapter aux différentes contraintes et opportunités, internes comme externes. Ces changements représentent des enjeux stratégiques de développement.

L'ESSOR DU NUMÉRIQUE

La transformation digitale de la société dans laquelle nous vivons a bénéficié d'un formidable essor depuis 10 ans.

Un récent sondage d'OpinionWay confirme que 49 % des dirigeants de PME estiment que la crise COVID a joué un rôle d'accélérateur dans leur transformation digitale.

Les attentes des collaborateurs sont fortes, en particulier pour les jeunes générations : près de 30% des moins de 34 ans pourraient quitter leur emploi en raison d'une insatisfaction...

Transformant les contraintes de la pandémie en opportunité, les éditeurs d'outils numériques ont considérablement amélioré leurs solutions.

Plus ergonomiques, plus simples, plus rapides à mettre en œuvre, disponibles sur abonnement dans le cloud, ils répondent à des problématiques bien spécifiques.

LES SOFT SKILLS

Aujourd'hui, les services RH et le management ne se basent plus uniquement sur les compétences ou l'expérience. Les soft skills sont désormais valorisées dans le cadre d'un recrutement, dans la constitution d'une équipe équilibrée et performante.

Ainsi, la fonction et l'intitulé du poste sont devenus insuffisants pour représenter un collaborateur. On parle plutôt de "mission" afin d'éviter tout décalage avec le besoin actuel de représentation.

La démocratisation du télétravail et du format hybride a mis de nouvelles compétences humaines et comportementales sur le devant de la scène. Leur maîtrise est devenue indispensable au succès de l'entreprise – et pas seulement en temps de crise.

Parmi les Soft Skills, comme souligné par une récente étude de Deloitte : l'adaptabilité est identifiée par 72 % des cadres comme la compétence principale pour faire face aux futurs changements. Qui dit capacité d'adaptation, dit par exemple prêt à une mobilité interne garantissant une agilité. Viennent ensuite l'intelligence émotionnelle, le leadership, l'esprit d'équipe et l'assertivité.

LA VITESSE D'ÉVOLUTION

Dans les ETI et grandes entreprises, les structures et les membres qui les composent bougent constamment.

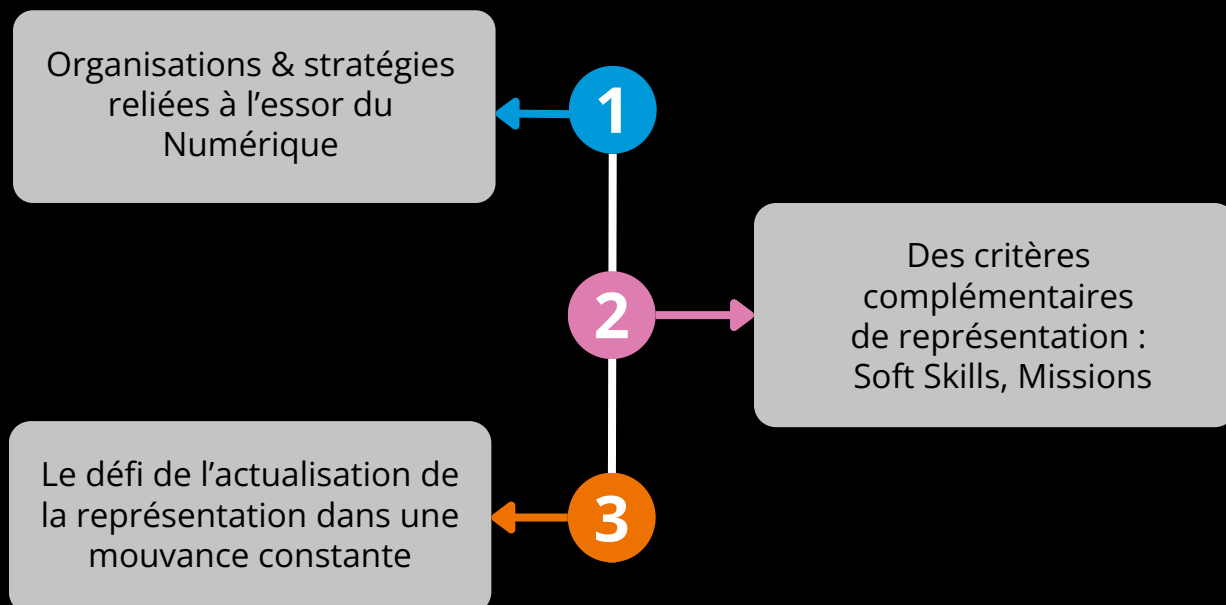
Que ce soit pour la stratégie globale ou par les mouvements des salariés, l'organisation n'est plus figée. Cela rend compliquée la représentation puisqu'elle doit être mise à jour très fréquemment pour ne pas devenir obsolète.

Parmi les exemples de la page 5, le turnover représente actuellement un défi majeur pour les entreprises, entre les phénomènes de démissions massives (Grande Démission) et les nouvelles attentes de la Génération Z, entrante sur le marché du travail.

Etant donné que tout changement dans l'entreprise vient impacter l'organigramme, c'est un challenge pour la fiabilité et l'exhaustivité de celui-ci.



LES CHANGEMENTS INCONTOURNABLES



Exemples de mouvements des collaborateurs qui impactent la représentation de l'organisation

Mobilités internes
Embauches
Démissions ou départs de collaborateurs

Exemples de mouvements pour des raisons stratégiques qui impactent la représentation de l'organisation

Croissance par fusions ou acquisitions
Réorganisations internes des services
Restructurations

Ces challenges et changements dans le fonctionnement des entreprises & établissements publics ont fait émerger de nouveaux besoins de représentations et de nouvelles attentes quant à l'organigramme.

Quels sont-ils ?

De quelle manière l'organigramme peut-il y répondre ?

LES NOUVEAUX BESOINS QUI EN DECOULENT

BESOIN DE REPRÉSENTATIONS INNOVANTES

Les évolutions dans les modèles d'organisation engendrent des nouveaux besoins en termes de représentation. Un organigramme classique hiérarchique en "râteau" ne suffit plus à retranscrire fidèlement la composition et l'organisation de la structure.

Aujourd'hui, les entreprises ont besoin de pouvoir visualiser leur organisation de manière transversale ou matricielle, par projet ou par division. De plus, les nouveaux modes de fonctionnement de l'entreprise ont fait émerger des besoins approfondis en termes d'informations à afficher : identification des rôles particuliers (par exemple, le référent Santé Sécurité, les membres du COMEX, etc.), des compétences clés ou des softs skills, intégration des

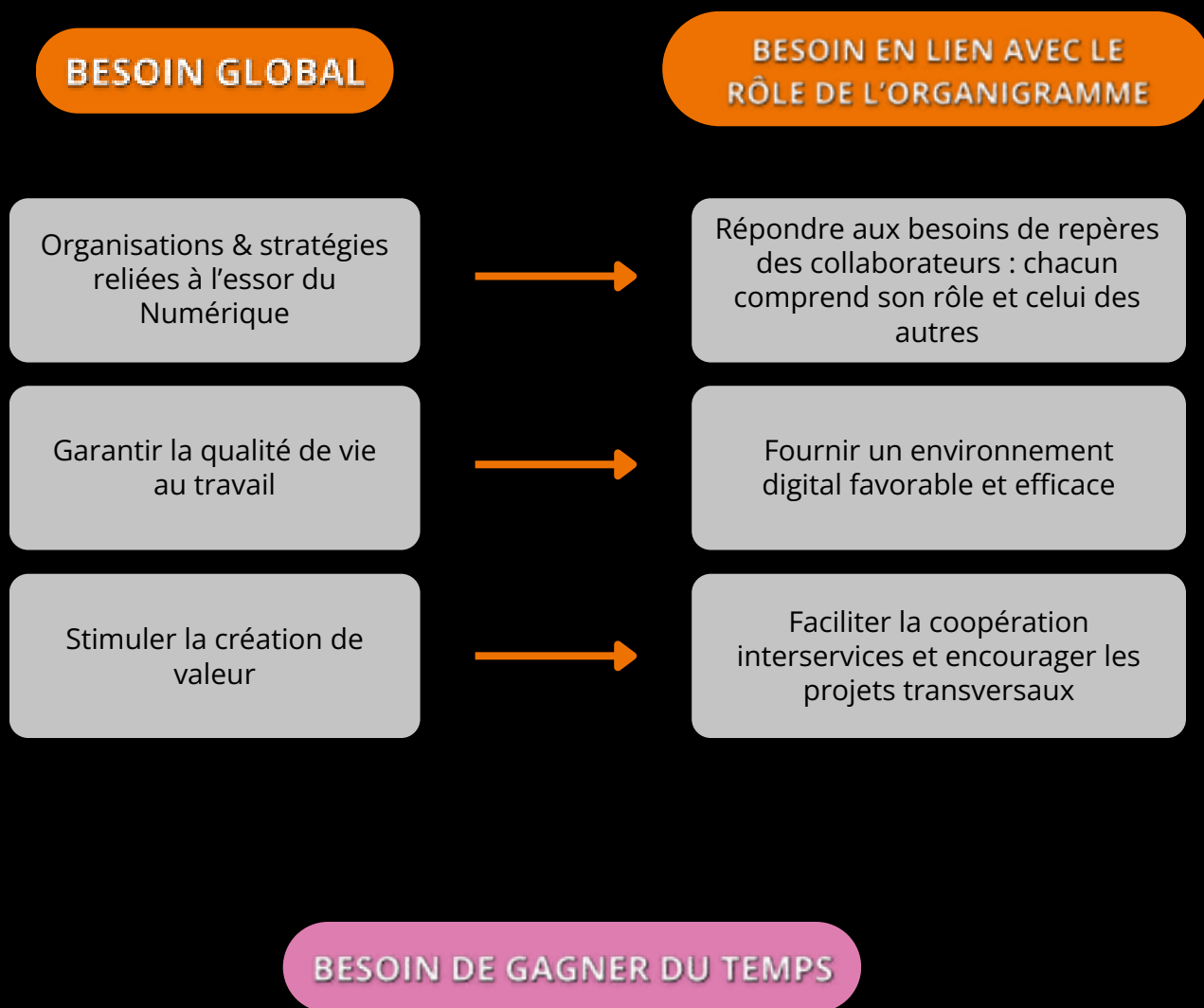
collaborateurs externes, participation à des projets transverses, etc.

C'est ainsi que l'organigramme saura donner du sens et permettra de s'assurer que l'organisation est réellement en phase avec la stratégie globale de l'entreprise.

FAVORISER L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

On constate des besoins croissants, notamment sur tout ce qui se rapporte à l'expérience collaborateur, que ce soit dans un but de rétention/fidélisation des talents, pour engager/impliquer les équipes ou pour maîtriser l'impact de l'image de l'entreprise. L'idée est d'offrir aux collaborateurs un environnement et une expérience favorable et agréable au sein de l'entreprise.

DYNAMIQUE RH ET COMMUNICATION INTERNE : LAISSEZ DONC SA CHANCE À L'ORGANIGRAMME !



Dans un environnement complexe et en constante évolution, l'organigramme représente une charge chronophage pour sa construction et ses mises à jour récurrentes. Les services RH et Communication Interne, ainsi que les autres services ou groupes de travail qui utilisent ponctuellement l'organigramme,

ont besoin d'un outil efficace, qui leur fera gagner du temps.

Aujourd'hui, de nombreuses innovations existent pour améliorer ce type de process : transformation digitale, automatisation, synchronisation, ergonomie... Les RH sont libérées de certaines tâches et peuvent se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

PAROLES D'EXPERTS



David Porcheron, Directeur Dynamique Interne



"Covéa est un Groupe d'assurance qui rassemble plus de 21 000 collaborateurs sur le territoire français. Pour un acteur de cette taille, avec des collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire, le besoin de repères est important : les structures qui composent l'organisation du groupe bougent constamment, les mobilités internes sont importantes. La possibilité de savoir comment est structurée l'entreprise, savoir qui travaille où et avec qui, devenait indispensable pour faciliter la coopération interservices."



Galiane Touaty, Directrice RH

"Nous sommes présents mondialement et nous ne disposons, à la base, que de quelques outils locaux dans certains pays, qui ne répondaient que très partiellement à notre besoin de connaissance des lignes hiérarchiques."

Suite à une réorganisation de notre groupe en passant d'une structure géographique à fonctionnelle, nous avons cherché un outil qui pourrait représenter à la fois précisément et en entier ce nouveau modèle d'organisation."



Jérôme Fourquier, DAF

"Centrale d'achats pharmaceutique et grossiste-répartiteur basée à Tours, Sagitta Pharma livre chaque jour plus de 2.500 officines pharmaceutiques partout en France. Personne ne se retrouvait dans l'organigramme diffusé dans l'entreprise. Nous recherchions la souplesse d'un outil numérique adaptable, facile à mettre à jour et collaboratif. La volonté était de pouvoir créer des organigrammes fonctionnels et pas seulement hiérarchiques."



LES BÉNÉFICES D'UN ORGANIGRAMME DIGITAL ADAPTÉ



FOCUS SUR...

*Organetwork, l'organigramme innovant qui répond aux
nouveaux besoins des entreprises*



Solution digitale ergonomique et intuitive
accessible à tous les collaborateurs



Représente l'ensemble de l'organisation et de
chaque service grâce aux différentes vues



Mises à jour et synchronisation des
données automatisées



Fonctionnalités permettant la
personnalisation : filtres, recherches, tags...



Fonctionnalités intelligentes d'exports et
d'impressions avancés



Accompagne la schématisation de vos
réorganisations d'entreprise ou de services

LES BÉNÉFICES

POUR LES SERVICES RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION INTERNE

SUIVI ET OPTIMISATIONS ORGANISATIONNELLES

Par une visualisation complète et fidèle de l'organisation en place, les services RH et Communication interne ont les clés nécessaires pour répondre aux enjeux organisationnels. Ils sont en capacité de surveiller la fluidité de l'organisation et l'optimisation du maillage interne et des interactions. Ils s'assurent ainsi que l'organisation est en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et peuvent, à l'inverse, plus facilement détecter les points d'amélioration et mettre en place des actions pour les résoudre : proposer une réorganisation de service, des mobilités internes, anticiper les évolutions de carrières, comparer diverses solutions pour les postes vacants, etc.

FIDÉLISATION ET RÉTENTION DES TALENTS

Offrir un environnement numérique à la hauteur est l'un des leviers de l'expérience collaborateur, tout comme la réponse à leur quête de sens et leurs besoins de repères. Proposer un organigramme digital ergonomique peut donc représenter un atout dans la fidélisation et la rétention des talents, et ainsi aider les Services des Ressources Humaines à atteindre leurs objectifs dans ce domaine.



GAIN DE TEMPS AU QUOTIDIEN

Adopter une solution digitale efficace et ergonomique représente un gain de temps précieux au quotidien.

D'une part, les aspects longs et répétitifs de la mise à jour d'un organigramme sont éradiqués. Les données peuvent être actualisées automatiquement en étant synchronisées avec d'autres logiciels internes. D'autre part, l'organigramme peut être exploité facilement en entier ou en partie pour des besoins en communication interne ou externe sur différents supports par export ou impression.

Enfin, les filtres et les tags permettent de retrouver facilement un ou plusieurs collaborateurs dans l'organisation globale et de situer sa place et son rôle. Ainsi, les services RH et Communication interne auront plus de temps à consacrer à des missions stratégiques qui touchent directement à la performance et à la création de valeur pour l'entreprise.



LES BÉNÉFICES

POUR LES COLLABORATEURS ET L'ENTREPRISE

PLUS DE SENS POUR UNE MEILLEURE IMPLICATION

Pour les équipes, l'organigramme représente une forme de reconnaissance et d'identité dès la phase d'onboarding : ils appartiennent à cette entreprise et ils occupent ce rôle. En effet, les collaborateurs comprennent la structure et leur place grâce à l'outil. Ils peuvent également situer leurs collègues : à la fois ceux qu'ils croisent tous les jours, mais aussi ceux avec qui ils sont en contact dématérialisé (téléphone, email, etc.). Plus l'entreprise est complexe (filiales, sites géographiques éloignés, télétravail, etc.), plus l'organigramme apporte du sens car il simplifie l'accès et la compréhension de l'organisation. Il participe ainsi à la création du sentiment d'appartenance et donne du sens au salarié en le rattachant à son service, ses projets, son entité. Il devient alors un levier d'implication et d'engagement dans l'entreprise.

PLUS DE COOPÉRATION ET DE SYNERGIE

Visualiser les différents services existants et mieux comprendre le rôle, les responsabilités et la place de chacun permet d'effacer les premiers obstacles de l'inconnu et encourage ainsi la coopération interservices. En valorisant dans l'organigramme les projets transversaux et les compétences particulières, il devient une base pour pouvoir trouver avec précision un profil ayant une aptitude ou une expérience spécifique. Cela peut ainsi faciliter le recrutement interne et la constitution d'une équipe cohérente et complémentaire pour le lancement d'un projet transversal par exemple. En encourageant de cette manière la communication, les synergies et la coopération transversale, les collaborateurs sont plus stimulés. Pour l'entreprise, cela entraîne les évolutions, les idées novatrices et crée des opportunités de croissance.

ILS ONT MIS EN PLACE UN ORGANIGRAMME DIGITAL...

"Les retours d'expérience après plus de 6 mois d'utilisation sont positifs. J'en veux pour témoin les volumes de consultation qui sont stables avec plus de 600 utilisateurs chaque jour et 4 500 pages vues. L'usage de la recherche de la vue organigramme, plus que celle de la vue annuaire, est fort. Nous avons également de nombreux retours positifs par bouche à oreille : « bel outil », « ah, enfin un organigramme ! », « très intuitif ». L'ergonomie est en effet un vrai plus qui met simplement et avec une grande fiabilité en valeur l'intégralité des structures du groupe et ses collaborateurs."



David Porcheron, Directeur Dynamique Interne

"Les salariés ont été agréablement surpris par la mise en place de l'outil, qui était attendu depuis longtemps. Ils en sont ravis et je peux témoigner de leurs retours très positifs.."



Galiane Touaty, Directrice RH

EN BREF

- 1 La dynamique actuelle des organisations oblige à sortir de l'organigramme statique
- 2 Les Entreprises et Etablissements Publics ont besoin de relayer une communication stratégique et performante
- 3 Elles ont également besoin de valoriser l'identité des organisations et des collaborateurs qui la composent, encourager les synergies
- 4 Enfin elles doivent s'inscrire dans une dynamique de réengagement des collaborateurs et favoriser l'attractivité

L'équipe Orgasoftware vous accompagne dans votre projet, de la définition de vos besoins spécifiques à la mise en place de la solution organigramme qui vous correspondra. Nous sommes à votre disposition pour avancer ensemble

CONTACTEZ-NOUS :



(+33) 2 42 67 02 22



www.orgasoftware.com/logiciel-organetwork



info@orgasoftware.com