

#Leplusimportant

le cnam

## Colloque “Investissement social et entreprises inclusives”



ÉTATS GÉNÉRAUX  
DE L'INVESTISSEMENT SOCIAL  
POUR UNE TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET NUMÉRIQUE  
INCLUSIVE  
2021

transitioninclusive.org

COLLOQUE NATIONAL

**Investissement social & entreprises inclusives**

8 FÉVRIER 2022 | 14H - 18H45  
EN LIGNE, SUR INSCRIPTION

ORGANISÉ PAR #Leplusimportant le cnam

AVEC LE SOUTIEN DE DIGITAL VILLAGE SeoHydix ICDL IONEMAN SUPPORT LePont

EN PARTENARIAT AVEC MAGRH RH&M

### Transcript automatisé des interventions

*Février 2022*



## AVERTISSEMENT

Ce document constitue une retranscription automatique, produite par un algorithme, des échanges qui se sont tenus à l'occasion du colloque "Investissement social et entreprises inclusives".

Il a pour vocation à apporter des premiers éléments de restitution de ces échanges pour le public qui n'aurait pas pu assister au colloque.

Toutefois, produit de façon automatisée, il comporte de très nombreuses approximations et n'a pas fait l'objet d'un retraitement manuel permettant d'assurer la lisibilité et l'exactitude des propos rapportés.

A ce titre, il s'agit exclusivement d'un document de travail qui n'engage nullement les intervenants du colloque.

Les véritables propos originaux peuvent quant à eux être consultés en format vidéo ou audio dans les supports de rediffusion suivants :



## Table des matières

<b>AVERTISSEMENT</b>	<b>1</b>
<b>Introduction d'Olivier Faron, Administrateur général Cnam</b>	<b>3</b>
<b>Pierre Gattaz, Président, Business Europe</b>	<b>6</b>
<b>Pascal Demurger, Directeur Général, MAIF</b>	<b>8</b>
<b>Accompagner les impacts RH</b>	<b>9</b>
<b>Les impacts RH de la transition numérique</b>	<b>21</b>
<b>Accompagner l'IA au travail</b>	<b>33</b>
<b>Responsabilité sociale et inclusion</b>	<b>45</b>
<b>Sophie Elkrief, Directrice d'Aésio Mutuelle</b>	<b>58</b>

## Introduction d'Olivier Faron, Administrateur général Cnam

[Musique] Ce très heureux très heureux de ce moment très heureux de vous saluer toutes et tous évidemment en commençant par Mathias Mathias Dufour le porteur de ce très beau projet le plus important qui est le partenaire aujourd'hui du Cnam comme il l'a été dans d'autres occasions et qu'il le sera dès la semaine prochaine permettez-moi de saluer l'ensemble des participants à cette manifestation un salut tout particulier à celui qui va s'associer à nous par un message très important qui est Pierre Gattaz Pierre Gattaz et est un homme à déjà dire une personnalité qui porte haut et fort les sujets que nous allons traiter aujourd'hui il a fait au niveau du Medef il le fait au niveau de son entreprise les sujets de notamment de compétences et puis vous saluer toutes et tous dans vos responsabilités respecter et surtout en ayant de particules en ayant accepté de participer à notre manifestation cette manifestation où l'avez compris c'est donc un colloque qui à nos yeux est très important sur cette question d'entreprise et transition inclusive plus directement consacrée à la question de comment une entreprise devient inclusive et donc pour le conservatoire national des arts et métiers que j'ai l'honneur et le plaisir de diriger c'est essentiel c'est essentiel aussi parce que c'est une réflexion et je vais revenir que portons beaucoup mais c'est aussi très important de travailler de façon très étroite avec ce formidable think tank qui est le plus important et puis de travailler aussi avec une institution qui nous a apporté tout de suite son soutien plein et entier qui est le conseil économique social et environnemental ils nous ont fait confiance pour porter ces états généraux de l'investissement social et puis vous remercier toutes et tous d'être autour de cette table virtuelle et soyons clairs nous n'attendons qu'une chose c'est de vous accueillir à nous ou dans les locaux de la rue Saint-Martin de l'avoir compté dans les locaux du conservatoire avec évidemment nos amis du plus important c'est ce que nous souhaitons ça sera visiblement bientôt possible sur la manifestation elle-même il est clair que cette manifestation met en avant de la transition majeure de transition qui sont autant de sujets de préoccupation à la fois j'allais dire en tant qu'individu en tant que citoyens nous aussi en tant que responsable en l'occurrence eu dans mon cas responsable d'un établissement public la transformation bien sûr et la transition bien sûr écologique qui est extrêmement et il y a presque l'oppression de par sa sauce on l'urgence nous voyons tous les impacts avec les catastrophes naturelles avec les extinctions d'espèces avec la hausse de températures et donc il y a cette transition écologique qui forment un arrière-fond complexe et puis aussi évidemment l'autre transition qui est la transition numérique qui est une transition au moins aussi importante de parler l'impact qu'elle a sur les questions de travail et je vais revenir aussi de parler l'impact sur la question de la transmission de la formation pour cela a été accéléré j'allais dire dans la réalité mais aussi dans les perceptions les aussi dans les manières d'y répondre par la crise que nous sommes en train de traverser que nous espérons sortir par la crise pandémique qui a bien montré Ballack qui a beaucoup d'incertitude sur notre environnement sens large et beaucoup d'incertitudes aussi sur nos manières de travailler de nous comporter vous faisant passer par de nombreuses réunions comme celle que nous avons précisée en ligne mais aussi mettant l'accent sur ce que le numérique apporte en termes d'instrument de travail en terme aussi de de santé et avec cette question de trouver le bon équilibre je crois que ça sera une des questions phares de cette manifestation le bon équilibre entre ce qui est si vous me permettez un mauvais français digital is able numérisables et ce qui doit rester de



l'ordre de du relationnel traditionnels dont cnam on le raconte en dix ans et je vais y revenir sur la question de la formation en dix ans aujourd'hui vous prenez trois modalités une modalité de formation simplement en distance y a une formation plutôt exclusivement en présentiel ce qui marche le mieux à chaque fois c'est l'hybride qui réunit les deux et ce n'est pas pour faire une pirouette que je dis ça mais c'est la réalité de nos études de deux cordes tout cela nous amène à la question qui est donc c'est une entreprise et transition inclusive et évidemment en partie il y a cette question de nous adapter aux grandes évolutions qui sont les évolutions du climat l'environnement et puis il y a aller vers plus d'impact et et bien mesurer comment le numérique va changer notre économie et donc notre société où notre société dont notre économie d'abord parce que nous constatons chacune et chacun que le numérique est porteur de croissance porteurs d'emplois parmi les métiers extension s'il ya un métier en tension qui revient presque immédiatement automatiquement c'est celui de nos scientifiques et celui de nos analystes du numérique donc il ya clairement ce besoin et puis plus généralement il y a cette modification des compétences cette modification très forte de la nature de l'exercice des métiers totalement bouleversé impacté est de plus en plus par cette question du numérique est donc très clairement la question qui nous est posée sur lequel je me permettrais de dire quelques éléments c'est comment un grand organisme de formation comme le conservatoire mais je prendrai l'exemple du conservatoire parce qu'évidemment c'est celui que je peux raconter mais cette transformation elle impacte l'ensemble des autres établissements et bien se saisir de la question de cette transformation numérique à vocation pédagogique la première chose que je voudrais dire c'est que évidemment le mot clé c'est le mot je ne surprendrai personne en disant que c'est le mot d'innovation c'est le mot peut être le mot clé l'innovation étant au coeur de ce que nous pouvons faire voudrait en prendre un exemple qui pour nous est très important c'est la question des travaux pratiques vis des travaux pratiques numériques des travaux pratiques digitalisés c'est aujourd'hui un des outils en mode de monter en compétences dans notre pays a besoin qui existe dans des réalités extérieures je pense un pays qui nous influencent beaucoup que nous et que nous écoutons beaucoup en tout cas dont nous nous inspirons beaucoup qui la Corée du Sud c'est cette question et travaux pratiques virtuel qu'est ce que ça veut dire les travaux pratiques bien ça veut dire que en gros vous pouvez apprendre tout ce qui sont les nouveaux gestes de la transition inclusive comme de l'emploi grâce à des outils portés par en gros une espèce de révolution à la fois sur l'innovation et sur le numérique nous sommes très heureux aussi de pouvoir engager la mise en place de techniquement ce qu'on appelle des jumeaux immersifs mais évidemment il y a d'autres d'autres formes importantes pour que et bien ces gestes parce que pour revenir aux jets ces gestes soient à virtualiser surtout les gestes qu'ils sont porteurs de ruptures technologiques de rupture en terme d'emploi et en définitive qu'est ce qu'on voit qu'est ce qu'on voit derrière cela est bien que ce qu'on voit on voit que heu à la nécessité d'être en anticipation la nécessité de l'une des formes de l'inclusivité l'une des formes de la dimension de deux d'aller plus loin c'est clairement l'anticipation vers de nouveaux sujets de nouvelles problématiques la deuxième chose que je voudrais la deuxième grande chose que je voudrais dire sur lequel je voudrais insister de part encore une fois notre exemple c'est que il y a évidemment une question centrale qui est la question du bon niveau d'intervention nous sommes un grand pays jacobin grand pays qui lancent des grandes initiatives nationales mais il est très clair que la mobilisation tant de l'entreprise que les responsables économiques mais j'allais dire que de tous les décideurs ou les acteurs doit se faire au bon niveau territorial et que c'est une vraie préoccupation nous avons ainsi lancé au cnam un dispositif qui s'appelle au coeur de territoire pour être au plus près de nos territoires

et à chaque fois nous nous rendons compte que quand nous apportons la formation la montée en compétence au bon niveau territorial et bien nous transformons les choses j'en prendrais juste pour être sans être trop long quelques quelques exemples nous avons créé une chaire agroalimentaire à saint briec et biencette chère et permet deux choses qui sont les de transition où j'ai parlé aller vers une agriculture plus vertueuses et transmettre les compétences pour une agriculture plus vertueuses et évidemment la compagnie d'un bon niveau de digitalisation notamment dans la formation et puis plus récemment nous avons créé une chaire sur l'hydrogène les énergies décarbonées que nous allons installer dans la cité de l'espace à vernon à quelques encablures du groupe arianespace et puis et permettez moi de dire deux mots de ce très beau projet j'étais la semaine dernière en bonne compagnie puisque j'étais en présence de bruno le maire dans le ministre de l'économie et des finances nous avons créé une chaire à une chaire partenariale à la roche sur yon qui s'intitule territoires durables et flexibilité énergétique et qui permet que ce qui va être le sujet du comment nous allons vers la transition de comment nous allons travailler avec et pour les entreprises eh bien nous le créons dans le dans le chalet dire dans le territoire lui-même et à proximité avec les acteurs dernier point pour conclure parce que c'est évidemment le thème central l'entreprise je crois qu'aujourd'hui le constat est très partagé nous en attendons beaucoup et nous devons attendre beaucoup l'entreprise elle est devenue apprenantes et pratiques notamment elle est disons un mot de ce formidable succès de l'apprentissage dans notre pays de ce formidable succès avec des chiffres de 700000 apprentis où nous nous nous allons challenge et l'Allemagne donc c'est un formidable sujet l'entreprise c'est un formidable lieu évidemment du développement économique mais pour la problématique qui nous concerne l'entreprise est aussi le levier de la transformation des rapports sociaux au sens large de cette manifestation elle va nous permettre d'avancer sur cette question là nous allons travailler sur les impacts RH avec les grandes transitions nous avons travaillé sur la question du développement du management fait autour de l'intelligence artificielle nous allons évidemment traiter la question de la responsabilité sociétale et environnementale moi je voudrais conclure conclure d'une phrase sur ça je crois que l'entreprise ait non seulement apprenants dans notre pays mais elle doit être enseignante dans notre pays au sens où elle doit nous faire passer les messages j'aurais juste conclure sur sur 7 sur ce message là qui est pour moi très important j'avais eu l'occasion de développer d'ailleurs dans un travail antérieur qui est de dire c'est assez étonnant que on demande à une entreprise d'être responsable au point de vue sociétal et environnemental cette responsabilité pourquoi ne nous l'énergie sont pas ceux qui sont les symboles de l'action de l'état moi j'attends qu'un jour on nous demande à nous les grands établissements publics d'avoir le même niveau de responsabilité parce que nous devons nous inspirer nous inspirer de ce qui est fait donc l'entreprise est déjà un formidable levier vers une société plus inclusive et je ne doute pas qu'aujourd'hui les travaux de la manifestation que mathiasa porté haut et fort et l'a permis et bien vont nous permettre d'avancer sur cette question là en tout cas je me réjouis que le conservatoire serait associé à une aussi belle manifestation évidemment je je je souhaite que nous ayons un très bel après-midi des échanges voilà ma thèse que je voulais dire en introduction merci beaucoup [Musique]

## Pierre Gattaz, Président, Business Europe

[Musique] je veux tout d'abord saluer l'ensemble des participants à ce colloque dont le thème faire de l'inclusion professionnelle une priorité des entreprises pour réussir la transition écologique numérique me semble important à plus d'un titre et je veux profiter de mon intervention pour partager des constatations issues de ma pratique terrain que ce soit dans mon entreprise radially ou bien dans le cadre du fonds de dotation y croire que j'ai créé en Ouganda au Medef il y a quelques années et dont l'objectif est la revitalisation des territoires ruraux notamment grâce à l'entrepreneuriat tout le monde le constate et les firmes nos marchés et nos entreprises sont en cours de transition écologique et numérique tous les secteurs et professions subiront une profonde transformation dans les années à venir et devront s'adapter à des processus et à des méthodes de production plus écologiques parallèlement le processus de numérisation est en cours changeant profondément notre société nos consommations nos habitudes nos modes de production et ses deux transitions sont interdépendantes et se renforcent mutuellement la numérisation contribuera à des processus de production de prestations de services et des modes de vie plus respectueux de l'environnement tandis que le verdissement de l'économie nécessite des technologies et des solutions numériques plus avancées pour accompagner les changements structurels de notre société cette double transition se traduit donc par une demande accrue de compétences nouvelles et variées la pénurie croissante de travailleurs ayant les compétences nécessaires pour répondre à ses besoins pour répondre aux emplois disponibles et donc aujourd'hui un problème urgent pour bon nombre d'entreprises qu'elle soit très grande ou tout petit si rien n'est fait cela entravera de potentiel de croissance économique et la reprise dans ce compte c'est un toutes les énergies doivent converger pour encourager d'une part la création d'emplois par les employeurs et d'autre part la participation des travailleurs à l'emploi concrètement cela signifie premièrement veiller à ce que les politiques de l'emploi créent les incitations nécessaires pour favoriser l'emploi je pense évidemment à la réforme de l'assurance chômage en France qui doit inciter plus fortement nos salariés que les salariés peuvent à reprendre un emploi un message nous devons valoriser mieux le travail par rapport aux aides est focalisée l'assurance chômage sur ce qu'elle doit être une aide temporaire entre deux emplois deuxièmement il est important que les systèmes d'éducation et de formation nationaux soutiennent mieux les transitions verte et numérique en mettant plus rapidement à jour les programmes d'études et de formation et le contenu des qualifications en fonction d'exigences professionnelles changeantes je vais prendre un exemple assez ancien lorsque j'étais président de la fédération des industries électriques et de communication cet avion était confronté à ce problème et nous avons beaucoup travaillé pour mettre en œuvre les premières formations qualifiantes pour la pose de fibre optique sur le territoire car nous étions conscients des besoins à venir c'était dans les années quatre-vingt 2000 il avait fallu convaincre largement et cela nous a demandé des mois d'efforts alors même que le programme de formation avait été défini assez rapidement et ce sont ces délais qui doivent être raccourcis et les anticipations des compétences nécessaires en lien avec les entreprises renforcer un message donc nous devons être plus agile pour développer les nouveaux métiers où les nouvelles compétences dans ces métiers troisièmement les entreprises doivent être soutenues dans leurs efforts pour investir dans les compétences de leurs collaborateurs car former est un investissement nous nous disons tous mais il faut se rendre compte que l'investissement qui vient dans les années à venir va être considérable un message donc et politique actuel mérite d'être revu à l'aune de cet enjeu de très fort investissement quatrièmement nous devons anticiper le vieillissement de nos populations ce vieillissement conjugué à la baisse de la natalité provoque une diminution de la population en âge de travailler dans toute l'union européenne d'ailleurs il est donc essentiel d'attirer davantage de personnes au travail une plus grande participation à l'emploi est en outre nécessaire afin de maintenir la viabilité financière des systèmes sociaux à long

terme et de le faire de manière équitable pour les différentes générations un message nous devons donc réduire les niveaux d'inactivité dans toute l'europe si nous voulons répondre aux enjeux de compétences actuelles et futures mais également assurer une protection sociale adéquate à l'avenir au-delà de ces politiques générales je crois que nous devons aussi travailler sur des initiatives plus spécifiques j'en ai deux en tête une première initiative cultiver l'enthousiasme et la capacité d'adaptation plus précisément la question des compétences qu'ils préparent à ces nouveaux métiers se pose depuis plusieurs années et la réflexion doit continuer mais je voudrais ouvrir ici une piste de réflexion qui est la question de l'intrapreneuriat c'est à dire la capacité à donner une posture d'entrepreneurs à nos salariés dans le cadre de mon fonds de dotation on y croit nous travaillons à donner une posture entrepreneuriale à des bars à départ des personnes parfois très éloignées de l'emploi non pas pour en faire forcément des entrepreneurs mais pour leur permettre de reprendre le contrôle de leur vie de leur redonner une estime de soi et nous avons constaté que dans les promotions déjà fait depuis quelques années une part non-négligeable retrouvent un emploi et donnent satisfaction leur employeur par leur attitude nouvellement positive et enthousiaste et leur capacité retrouvée à s'adapter à des situations nouvelles or dans un monde changeant et en évolution accélérée notamment sous l'impact du numérique cette capacité d'adaptation me semble être le type de compétences que nous pouvons et que nous devons rechercher ainsi nous devons peut-être réfléchir à l'avenir moins dans la définition de savoirs académiques ou normes et que dans l'acquisition d'un savoir être qui permettra l'adaptation et leur bon travail et le savoir être en quelques sortes deuxième initiative les métiers artisanaux et techniques et technologiques la question de la transition écologique et numérique ne s'appliquera pas sur le terrain si nous n'avons pas des salariés compétents qui vont bien c'est d'ailleurs ce que nous apprend la situation actuelle il ne suffit pas d'avoir un taux de chômage élevé pour que les pénuries de main d'œuvre disparaissent on peut donc avoir à la fois un taux de chômage élevé et des tensions durables dans ces métiers cela s'explique en partie par un manque de communication et une mauvaise image de certains métiers notamment les métiers manuels la promotion de ses métiers et la valorisation de leur image et donc une démarche essentielle voilà les quelques réflexions que je souhaitais partager avec vous en introduction de cette journée qui j'en suis certain sera riche et passionnante en vous souhaitant à mon travail je vous remercie de votre attention [Musique]

## Pascal Demurger, Directeur Général, MAIF

[Musique] bonjour à toutes et à tous ravis de retrouver pour ces états généraux de la transition inclusive j'aurais évidemment été prévue à préférer les présents mais c'est hélas hélas impossible pour moi j'aime beaucoup ce thème de la transition inclusif qui au fond pose le problème de du rapport entre l'obligation de la même des transitions de la transition économique la transition écologique la transition sociale et sa relation avec la question de l'inclusion dans un contexte de fracture sociale de plus en plus important comment fait-on en sorte que les transitions ne se fasse évidemment pas aux dépens de l'inclusion et même en réalité comment faire en sorte que l'inclusion servent l'ensemble de ces transitions moi je pense que ça passe d'abord par un haut fond la question de l'inclusion au sein même de l'entreprise comment fait-on en sorte que les salariés soient totalement inclus dans les réflexions sur la transition est bien sûr dans la mise en œuvre c'est cette France ici on a mis en place pour ce qui concerne la filiale un peu moins de 10 ans maintenant ce qu'on appelle le management par la confiance avec qui repose d'abord sur la question de sens où quelques chansons petit plus en plus sensibles ils ont besoin et c'est normal de trouver du sens à leur action pour nourrir leurs motivations nourrir leurs envies éditorial de la confiance et donc des marges de manœuvre qu'on laisse le plus large possible à chacun des collaborateurs de la question bien sûr de la nature de la relation qui est plutôt fondée sur la tension que l'on peut porter à l'autre une forme de bienveillance plutôt que la compétition interindividuelle et dans ce contexte là naturellement on essaye d'amener l'ensemble des collaborateurs à contribuer à la réflexion que l'on peut avoir dans le groupe sur notre rôle dans la transition environnementale dans la transition dans le social sur les engagements que l'on peut avoir est la recherche d'un impact positif et puis bien sûr chacun dans la conduite de son propre métier bien sûr est amené à réfléchir à la façon dont il peut l'exercer pour maximiser en quelque sorte l'impact positif qui peut avoir sur ces sujets et à l'égard de la société en général donc je crois que l'articulation entre l'inclusion et transition passe d'abord par le corps social interne donc ça c'est vrai des salariés qui sont déjà dans l'entreprise ça l'est encore plus sur la manière dont l'entreprise va s'organiser pour accueillir le public le plus divers dans une logique d'égalité des chances au fond et l'inclusion et qu'évidemment toute la dimension de formation le recrutement qui va avec et là on voit bien le double intérêt d'avoir une très ouverte en matière d'inclusion d'abord bien sûr intérêts là aussi pour augmenter son impact sur la société essayer des entreprises de contribuer paille ne contribue pas fortement au sujet l'égalité des chances et de l'inclusion rien n'avancera sans elle naturellement mais aussi l'intérêt pour les entreprises elle même parce que c'est aussi à travers la diversité qu'on multiplie et les prismes que l'on multiplie les points de vue des regards différents pour avoir finalement une appréciation de la réalité beaucoup plus haute boucle complète et des actions au fond également beaucoup je pense que c'est vraiment sur ce double travail à l'égard du corps social interne de l'entreprise et à travers son enrichissement par la recherche d'une inclusion de profil est plus variée possible que l'on peut faire en sorte à la fois de créer une dynamique au sein de l'entreprise et une dynamique naturellement indispensable pour sa propre activité mais aussi créer une dynamique collective d'engagement de l'entreprise et de rayonnement vers l'ensemble de la société voilà bon travaux excellente excellente jeu on est de réflexion collective et je l'espère à très bientôt au revoir [Musique]



## Accompagner les impacts RH

[Musique] et passer la parole à Nicole l'accord pour introduire cette première table ronde sur comment accompagner les impacts et rage de la transition écologique au service de l'inclusion professionnels écoutez bonjour à tous donc vous m'entendez très bien très bien merci donc vous avez pu échanger avec notamment un salaire qui bush salue chaleureusement elle sera là bas nous rejoindre à la table numéro 4 donc nous sommes là ensemble pour une heure donc on va on va commencer pour que la première chose c'était une phrase clé pour caractériser les impacts et les enjeux de la transition écologique donc les intervenants ceux présents et nous disent leurs phrases clés voilà donc on va passer la parole la parole à Madame Laurence Breton puis oui bonjour à tous donc dans la vie je suis laberge et opaques noirs mais j'interviens ici au titre de vice président de l'aqdrh alors moi dans la phrase clé je reprends un petit peu notre lettre motifs Allen des Roches c'est jeudi quela transition écologique nécessite d'embarquer l'ensemble des parties prenantes des organisations c'est important de dire parties prenantes ce ne sont pas que les salariés voilà pour la phrase d'accord donc on va passer la parole à Monsieur André Durr d'Hubert Cap de Lime Crime bonjour merci beaucoup il était merci de l'opportunité des vagues d'apporter un témoignage dont j'interviens en tant que senior partner du groupe In a Green qui était au départ un cabinet de recrutement et qui est aussi aujourd'hui une entreprise de conseil stratégique et qui va jusqu'au conseil en recrutement en passant par le conseil opérationnel aussi alors ma phrase clé ça c'est décloisonner les secteurs pour tirer le meilleur de chacun pour la transition merci on va passer la parole oui bonjour à tous merci pour l'invitation moi je suis directeur de l'innovation sociale pour le groupe Suez 1 et j'ai en charge en particulier tout ce qui est la collaboration avec le monde de l'inclusion et de l'économie sociale et solidaire pas de phrase moi que j'avais j'avais en tête c'est plutôt un mot et qui rejoint d'ailleurs ce kit est évoqué par les deux intervenants précédents c'est celle- coopération parce que je pense que c'est vraiment mancher de clés sur les sujets d'économie circulaire de transition écologique c'est la coopération entre les acteurs et c'est valable dans le nombre de de la formation avec la notion des parties prenantes avec le monde social aussi donc c'est le mot clé pour moi c'est coopération merci et donc on passe la parole à Monsieur Ludovic Louetteoui en français Wim après comme chez Bell c'est vous tous mais c'est quand aucun souci donc bonjour chez de la confédération européenne des syndicats et donc on représente pour vous puissiez situés tous les syndicats européens donc les cinq organisations syndicales françaises aussi dans les discussions européennes et ma phrase clé en deux dimensions je fais équipe et les travailleurs des compétences nécessaires pour la transition verte mais ces travailleurs super forme et ne trouveront pas d'emploi dans des régions déserte donc voilà c'est un peu et à deux dimensions c'est qu'on peut pas on ne peut pas séparer la question de la formation de la question des emplois on y reviendra certainement de la discussion écoutez merci moi je retiens parties prenantes décloisonner coopération et on va dire peut-être un peu territoire compétences et territoires ça résume un peu voilà la phrase clé donc après nous allons pas fait aux impacts de la transition écologique sur les emplois les métiers l'euro drh pour répondre aux enjeux des compétences qu'elles soulèvent donc je vais laisser la parole à Monsieur André Durbecje la saisie que je prends enaux merci merci beaucoup à vous je mets développer rapidement je re sur trois thèmes euroteam en cours le premier c'est celui de l'amélioration de l'employabilité le second justement le décloisonnement c'est décloisonner pour une plus large utilité de chèques de chaque salarié dans son environnement c'est à tirer le meilleur de chacun mais la troisième idée que j'aurais développer c'est comment susciter l'engagement de chacun dans cette démarche de transition sociale environnementale alors sur le premier sujet je commencerai par nos constats et je citerai aussi un paddock le constat est que les secteurs professionnels de la transition écologique sont aujourd'hui en grande tension il suffit de participer une visite et des salons récemment et polytech en fin d'année ad'autres où on voit cette cet afflux de jeunes diplômés ou pas diplômés de

deux demandeurs d'emploi qui ont beaucoup de difficultés en trouver et qui sont pourtant outils vains porter par cette ce contexte de la nécessité de transition donc le marché de transition écologique et temps pleine croissance et non à d'énormes demandes quantitativement rugby besoin de retraitement le paradoxe c'est que les jeunes justement du mal à trouver de l'emploi et les plus anciens qui troquent le marché de l'emploi est notre style le kit ont des grosses difficultés de reconversion alors comment on peut arriver à arrimer les deux extrémités de si je veux dire les deux extrémités de cette pyramide cette pyramide des âges parce que c'est un enjeu c'est un enjeu pour le futur et le futur proche qui faisait voyais arriver je pense qu'il faudra effectivement développer l'employabilité septèmes de ses premiers thèmes de mon sujet identifiant dit mieux les compétences nécessaires on a d'un côté des secteurs entiers de l'économie carbonés qui détruisent l'emploi de l'autre on crée de nouveaux métiers de la ligue besoin d'emplois pour lesquels ça a été dit tout à leur pardonner pour lesquels on n'a pas la ressource formés et disponibles donc ce que je pense et ce que nous pensons schéma green c'est qu'il faut accélérer la formation pour améliorer l'employabilité comment faire on imagine 3,3 levier rapidement le premier de former plus vite et de former plus concrètement non seulement pour être l'immerger très vite et de mettre ensemble donc ses deux extrémités le monde dont je parlais de de la chaîne de l'emploi entre les jeunes les seniors et le troisième levier c'est d'oublier les cv s'était d'abord changer vraiment de d'outils de mode et je reviens à une idée qui a été cédée par pierre et auteur de parler du team ans de demi mesure et le savoir-être [Musique] s'écarter des compétences académiques stricte tenir compte évidemment mais sans écarter pour tenir compte de l'agilité des personnes qui cherchent de l'emploi est également de l'agilité de nos structures de nos entreprises pour les pour les intégrer de la meilleure manière et les en série de la meilleure manière trois exemples 1 1 pour chacun de ces lots dix jours mais plus vite et concrètement je reviens sur une demande qui nous a été faite au moment où la sortie du confinement se profiler l'an dernier nous disais de sortie des grands films on va passer par un révolution de mobilités et de la mobilité douce y est on va mettre en place avant la mise la mise la la la prime led led à la réparation des bicyclettes 50 euros super où on fait donc la fédération les usagers de la bicyclette il faut très rapidement en deux ou trois mois 600 techniciens formés pour pour les placer dans toutes les villes de France et la compagnie de accompagner le mouvement bah si moi c'est juste pas possible comment on fait pour faire plus vite on a besoin dans dans doute pas moi donc on a imaginé une qui référentiel qui permet de former aux 80% des compétences en appliquant ledésormais classique paris tourstant pis on est parfait mais en hand pas moi on va permettre à des jeunes techniciens des jeunes ou des moins jeunes d'ailleurs d'acquérir les bases pour remettre daplomb les bicyclettes premier exemple ont conçu un petit peu une entorse en raison de cette défaite perfectionniste sur les référentiels de compétences et d'acquisition de ses compétences mais tant pis on va on va faire plus vite et puis sur lot tarn améliorer les choses tampon haletant deuxième levier immergé qu'il est jeune il ya dans un lieu où étaient cantonnés des seniors est évidemment un versement des seniors peuple et des jeunes dans l'expérience se doit d'amener et donner toujours en train de mener dans notre entreprise ima green ont créé des plateaux pour mu l'ange volontairement non plus par secteur d'activité mais n'est pas par expérience par formation par sensibilités variées des jeunes et des moins jeunes et on a par exemple à Aix en Provence je suis moi même base et un plateau [Musique] collaborateurs qui au café peuvent parler de textiles de mobilité d'énergie dans les énergies de purification d'hydrogène et j'en passe est ce ce mélange de sensibilité d'expérience est extrêmement extrêmement propice à l'agilité et la créativité on travaille effectivement aussi dans la logique de projet et des équipes se font se défend jeu volontairement la machine à café ou dans la petite salle des pas perdus dans la com a créé pour cela et ça marche j'en parle parce que ça m'a filé on recrée ouen 109 je répète ce que dépendant recréer et on recense 7 cette composante on a dit aussi tout à l'heure d'enthousiasme et se partage de compétences ce fait on sera content parce qu'on a de mieux et le meilleur à dire on regarde le verre à moitié plein et ça donne vraiment envie

de faire letroisième là d'excellentes qui peutoublier les cvje prends l'exemple l'occident maisreconnait a vécu et comme est en trainaussi de pousser dans le nord de lafrance il a évité un plantl'industrie textile lui donc 100% bio vadire et et 100% recyclé et à propos dedécloisonnement l'industrie textiles'est avant tout c'est avant tout del'agriculture on est loin du temps c'estspontanément mais la place est unproduit de produits agricoles et cetteindustrie bühler aujourd'hui et lessinistrés dans notre pays puisque lescompétences n'existent plus donc pourréimplanter désigne une filature de linil faut aller chercher les compétenceslà où elles existent encoreparadoxe de l'histoire ou balancier deshistoires on va chercher des compétencesen colonnedes gens parfaitement expérimenté et quicontinuent de travailler sur cette îleproduction et qui viennent former lesgens chez nous ça c'est la première dustrass ombre de l'agilité qu'on doitavoir et sans chercher l'essai mais sion cherche des cellules chez nous deuxtechniciensde la filature du lan en poupe avec ontbien changé il faut même sans mangerl'équation est d'abaisser de travailleraussi sur la proximitétoujours pour cette usine de filature eten création et qui est bientôt lancerdans le nord on va s'abaisser à desentreprisesqui elles sont en déclin qui fermequ'ils détruisent entre higgins idéetrs c'est le contexte qui est le seuldont qui licencient pournîmes vient tester justement mesure etle savoir-être la proximité l'envi et onest en train d'embaucher une quarantainede personnes qui sont licenciées d'uneentreprise pour découvrir un nouveausecteur un nouveau métier ces troisexemples qui permettent de concrètementde d'accélérer la formation pouraméliorer l'employabilitédeuxième deuxième micro sujetdécloisonnersi la transition écologique doit'appuyer sur des vrais savoir-faire desvrais métiers lancé nous essayons defaire au quotidien qu'il faut sortir dessino des signaux sectorielle dents deloup des déchets quand je dis oui auxtables les au musée 2 les déchets vertsdéchets solides ou non celui del'énergie ne dissimule le général et c'est qu'il faut sortir de ses cloisons - nous enternes décloisonnerplutôt s'intéresser aux besoins duquotidien dans lesquels on va retournerde manièreévidente est concomitante l'ensemble deces de ses savoir-faire nécessaires etles besoins du quotidien moi qui les aïinventées j'ai besoin des quotidiens sion regarde notre journée moyenne c'estbesoin de se loger c'est besoin de senourrir c'est le besoin de se vêtir etc'est le besoin de communiquer dans lecommuniqué évidemment il besoin de sedéplacer si on aborde ces grandesfamilles de métierssouvent mais justement de la coopérationl'économie fonctionnel et l'économiecirculaire et de l'économie d'usageil pense qu'on a un vrai moyen dechanger d'accélérer de donner du sens àvotre action au quotidien et deconstruirede construire une force d'interventionoù chacun donnera le meilleur parcequ'ils voient le la réponse à desbesoinsdu quotidiença permet donc de construire despasseelles entre des secteurs tirentbeaucoup de mal à se parler du quotidienqui avaient beaucoup de mal à se parlerau quotidien et on retrouve cettepartition de des métiers y compris dansla structuration des grandesinstitutions financières qu'elles soientnationales ou internationalesvous allez avoir un secteur de l'eausecteur des déchets je vais pas lesénumérer il faut je pensecassé c'est cassé ses cloisons et doncpermettre aux gens d'avoir desinteractions plus grande dernier sujetunités si je suis trop long c'estsusclter l'engagement de l'engagement dechacun alors comment faires'il favoriser les échanges etcoopérations en s'appuyant sur quatregrands axes de partage en faitle premier c'est la formationle second c'est le mentoratle troisième c'est l'attractivité et àdonner envie ou enthousiasme et de 4ecomme comme billy connolly choix c'estcelui d'être en capacité de leconseiller les pouvoirs publicsn'oublions pas qu'au ministère qui estenchanté de transition et ce ministèreavec demandent pas mieux que de senourrir de ski nos entreprises de ce quise passe sur le terrain donc laformation des méthodes et des sachantsdes mois sa chambre au quotidien ils ontles travailler en binôme entraîneur nousfaisons et se parler le mentorat avantce terme forme mais c'est simplement lavolonté de partager l'expérienceet l'attractivitéparler de soi ou bien encore une foispour donner envie et susciterl'enthousiasméet de conseils des pouvoirs publics sedire que chacun à son niveau à uneexpérience et qui vaut la peine d'êtrepartagée et d'être consolidée de du basvers le haut si je vais employer cetteolympiade indiqué manatine de but est



deconsolider s'est approché ces expériences pour agir sur des leviers incitatifs et nous  
 merci [Musique] merci monsieur Durbec avant tout à fait la parole à madame Laurence  
 autant qu'une y voilà je vous remercie pour cet exemple concret qui nous qui nous parle de votre  
 votre expérience et puis voilà former plus vite l'immersion est plus agile du partage d'expériences  
 du mentorat voilà tout ce que je retiens vite fait de votre intervention et merci moi je vais essayer  
 d'aller assez rapidement pour rappeler on est confrontée à une accélération des enjeux donc là on  
 parle de transition énergétique mais on a la transition numérique et on réalité on voit la fois de  
 nouvelles formes d'organisation des attentes et résultat tout cela en fait ça va redessiner en  
 profondeur le contenu des emplois et pour anticiper les besoins en compétences qui est vraiment  
 un enjeu clé dans nos organisations ça fait pas vraiment partie en management des risques  
 d'un point important on a différentes façons de procéder moi je vous parlais de l'entreprise et puis  
 après des différents éléments que nous pouvons mettre en oeuvre au niveau des organisations tout  
 d'abord vous avez peut-être en tête anciennement quand on parlait de la gestion prévisionnelle des  
 emplois et des compétences au delà du fait que ces notions qui est dépassée même en France on  
 parle depuis un moment déjà de ce qu'on appelle deux stratégies workforce planning c'est la  
 gestion prévisionnelle de la main d'oeuvre pourquoi madame parce qu'on ne reste pas limiter  
 au champ du salariat effectivement c'est ce qu'on appelle l'entreprise étendue c'est un enjeu fort  
 bon vous allez voir que c'est mon côté un peu AFNOR mais il faut savoir qu'au titre de l'inter je  
 présidé la commission organisation le comité technique de 160 management des ressources  
 humaines et en 2009 nous avons publié normes s'appelle la stratégie workforce planning ont  
 porté par l'Australie il faut savoir que cette gestion stratégique voilà de tout ce qui concerne les  
 compétences est un enjeu majeur à la fois en Australie en Asie et autres maintenant quel est l'enjeu  
 de demain pour nous dérange dans cette gestion prévisionnelle des compétences bien c'est non  
 seulement d'identifier d'analyser l'offre demain-d'oeuvre en partant d'actuelle transitoire et futur mais  
 aussi de répondre aux besoins organisationnels c'est à dire que là on regarde effectivement et on  
 travaille avec chacun des métiers sur leurs besoins de demain donc on s'inscrit vraiment dans  
 l'économie mondiale du savoir et je dirai toujours que l'on voit penser global et agir local et on voit  
 bien la concurrence n'est pas qu'national on a dépassé les frontières depuis un moment surtout  
 quand on est sur des métiers en tension dont un parfait donc comment ça se passe effectivement  
 c'est de travailler sur des horizons de 1 2 3 à 5 ans et de voir un petit peu comment cela va se  
 passer si je regarde un peu au niveau français au niveau français ça va se matérialiser au travers de  
 ce qu'on appelle depuis 2010 est la gestion des emplois et parcours professionnels qui a remplacé  
 ce qu'on appelle la GPEC la GPEC tureste aujourd'hui finalement un outil que l'on va retrouver sur au  
 niveau des branches en fait quand on travaille en GPEC c'est c'est la même chose que quand on  
 travaille en stratégie bois-francs ce planning dimension encore plus stratégique on travaille sur nos  
 besoins dans nos différents métiers et la transition écologique en fait partie et on va regarder les  
 métiers en développement les métiers mutation les métiers en décroissance et les métiers sentiez  
 vous fragiliser et bien entendu tout ce qui concerne les filières data les filières effectivement énergie  
 sont des métiers en développement et à chaque fois on regarde comment faire des  
 orientations d'armes de formation professionnelle d'avoir recours à différents types de contrats  
 d'avoir accès à de la sous-traitance aussi est de voir un petit peu comment finalement voir  
 le déroulement de carrière donc ça c'est un point qui est important on reste comme en bas avec ça  
 c'est au niveau de l'entreprise cela étant en fonction de la taille des entreprises on a ce qu'on appelle  
 ou en duo des branches toujours la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences parce  
 que c'est important d'accompagner notamment les peurs et les peines maintenant nous avons un  
 autre dispositif qui s'appelle le dispositif de transition collective pour soutenir les métiers  
 porteurs notamment au niveau local et on effectivement des transitions de certains on va dire  
 métier en décroissance d'air des métiers porteurs je peux pas vous citer d'emplois dans le domaine  
 de la transition énergétique et écologique mais vous en avez notamment vers les métiers on va dire  
 d'accompagnement des personnes c'est notamment par rapport aux métiers du commerce pour des

métiers des dalles à personne donc là l'intérêt de ces dispositifs c'est la prise en charge de la formation et de la rémunération enfin on a un autre dispositif qui existe qui s'appelle l'edhec au dec qui un accord annuelle ou pluriannuelle qui est conclu entre les tailles puis en revanche professionnels sur la base d'un diagnostic et l'ajustement par rapport au sujet qui nous intéresse aujourd'hui on a eu au mois de mai dernier un document qui a été fait notamment sur le défi de la transition écologique suret métiers et des compétences dans le domaine des métiers du commerce donc quand on est dans ce type de dispositif il y a déjà en fait une étude qui est faite cette étude a été faite le public un parent look au commerce qui a permis en fait de faire un travail de prospective et c'est là l'intérêt aujourd'hui quelle que soit la transition dont nous parlons c'est d'avoir cette vision prospective pour adapter finalement les emplois et les compétences de demain tout simplement parce que aujourd'hui comme vous le savez depuis 2010 note avec le plan de développement des compétences qui a remplacé effectivement le plan de formation nous avons des évolutions à savoir que hormis les petites entreprises qui peuvent avoir un appui pour effectivement le financement des formations aujourd'hui effectivement quand nous sommes qu'une taille la dune tei par exemple nous n'avons plus de financements hormis de demander aux salariés de mobiliser lancé m donc voilà on a énormément de dispositifs on travaille effectivement de façon prospective sur les compétences l'objectif étant d'accompagner les collaborateurs dans un but et on retrouve aussi cela de développer l'employabilité mais un point important qu'il faut partager c'est que si nous en termes d'organisation on a effectivement tout un travail en amont à faire c'est aussi important d'avoir un excellent dialogue social parce que les accords une négociation nous négociations avec nos partenaires sociaux et surtout il faut la responsabilisation de chacun puisque c'est un des points également dans le plan de développement des compétences qui a conduit notamment à la création du septet voilà un petit point comme sur le sujet je vous remercie de 7,2 points sur la perspective sur la prospective et plus aussi sûr tous les outils que vous avez plus que vous avez pu emmener et puis je vais passer la parole brooke à monsieur webb merci donc pour ma part rapidement les impacts de la transition un pour nous entant que syndicat ce qu'on voit c'est qu'évidemment [Musique] ce conte avec la transition est donc d'aller vers une neutralité climatique c'est que un des secteurs vont disparaître donc cela c'est évidemment ceux qui sont énergivores intensifs en utilisation de l'énergie fossile de charbon etc mais tout plein d'autres secteurs vont également se transformer de manière drastique en passant à des énergies renouvelables à des années ou à l'électrification etc c'est cette dimension si on la prend sur une question européenne mais même si on peut l'appliquer aux différents aux différents états d'une décarbonation d'un côté qui va détruire des emplois et de l'autre côté de d'emplois verts qui va créer des emplois on a à [Musique] l'adéquation c'est ça une inadéquation entre les à plusieurs niveaux c'est qu'il ya des régions qui vont perdre des emplois et il ya des régions qui vont gagner ça ça pose ça pose des vraies questions de politiques publiques parce que si on ferme dans des régions en pologne des usines de chats des mines de charbon c'est nécessaire climatiquement parlant mais c'est aussi nécessaire socialement parlant de trouver les besoins les nouveaux emplois qui vont permettre à ces populations de continuer à vivre dans leur pays dans les régions sans avoir comme seule perspective de migrer ailleurs pour trouver d'autres emplois et le problème évidemment est temps que les nouveaux emplois ne vont pas forcément ceux créés dans les mêmes régions et donc on a besoin de deux de plomb développer sur des territoires pour permettre d'avoir des emplois de qualité dans ces secteurs là parce que on ne met pas au même endroit des parts des entreprises d'éolien de l'énergie éolienne en mer que les entreprises de charbon traditionnel ça c'est la première dimension la deuxième dimension c'est que les changements ces changements d'emploi n'ont pas les mêmes niveaux bas de compétences donc c'est pas forcément on ne peut pas demander un mineur polonais devenir d'aller sur une plateforme éolienne en mer donc c'est une question de et l'art formation est quand même assez difficile à faire et donc ça nécessite de poser la question de l'anticipation et de comment on prévoit sur le long terme 1 ces changements compétences j'y reviendrai j'y reviendrai plus tard et la

troisième dimension du coup c'est que souvent dans ces emplois on n'a pas forcément les mêmes conditions de travail on est dans les emplois qui vont être détruits ou qui vont changer drastiquement dans les industries sur des emplois assez sécurisés avec des bonnes conditions de salaire et bonnes conditions de santé et sécurité et souvent dans les nouveaux emplois c'est après il y a c'est une constante évolution évidemment mais dans ces nouveaux emplois dans des secteurs qui sont beaucoup plus petites et moyennes entreprises ou les conditions de salaires sont plus faibles ou les conditions contractuelles sont également plus précaires et donc ça pose la question pour les travailleurs de la sécurisation des parcours est de savoir où est-ce qu'ils vont se retrouver dans les quelles conditions de salaires et de conditions de travail sur le long terme ils vont être du coup pour conclure je dirais que comme c'est c'est aussi ces changements qu'on va avoir dans les différents secteurs implique potentiellement d'aller vers des processus qui sont moins intensifs on travaille donc si je pense à rien que là dans l'énergie au top dans l'industrie automobile là le moteur à combustion interne nécessite plus de travail que l'électrique qu'un moteur d'une voiture fait complètement électrique d'ailleurs ça pose la question aussi du nombre de travail qui seront disponibles pour les salariés non d'emplois qui seront disponibles pour les salariés est dès lors de leur formation aussi à des nouveaux besoins avec des processus qui auront changé j'y reviendrai plus tard chose merci pour votre vision européenne fait l'émission de territoire je vais repasser la parole à madame Laurence Rezo que unis sur l'organisation du travail face à face à la transition écologique merci alors on pourrait dire pour les choses parce que j'essayais de revoir ce que nous avons vu comme panel au niveau de l'hébergement il faut savoir que c'est un véritable sujet bien sûr toujours en prenant en compte à la fois nos organisations et le concept d'entreprise étendue un petit peu notre responsabilité sociétale si je regarde l'organisation du travail au-delà un cadre éco-responsable propice au travail bon ça c'est important on va peut-être repasser au-delà de tout ce qui concerne la maîtrise de la consommation d'énergie ni la restauration irsn et responsable les espaces et c'est un conte bio est favorable à la diversité moi ce que j'étais plutôt dans les travaux que nous menons aujourd'hui celle usager raisonné du numérique parce que le numérique comme tout ce qui est on va devenir écologique parfois ça des coûts cachés et on parle beaucoup de l'empreinte écologique du numérique comme effectivement on va parler également empreinte écologique des voitures électriques mais toujours aussi de toutes ces questions que nous faisons nous devons surtout ce qu'on appelle repenser les déplacements alors bien sûr à la fois c'est pour nos salariés pour les personnes qui travaillent pour nous que ce soit en sous-traitance et autre au-delà des trajets quotidiens domicile-travail m'a également les déplacements professionnels et la question également de mobilité vous savez qu'on a des plans de mobilité il ya forfait mobilité et puis peut-être un dernier point qui est important et pas des moindres en entendez parler aujourd'hui c'est ce qu'on appelle la nouvelle normalité qui a un impact très fort effectivement sur l'ensemble de ces sujets ce sont les modèles hybrides puisque effectivement le télétravail permet effectivement de limiter les déplacements quotidiens en revanche il ya d'autres types d'un papa qui sont générés donc notamment tout ce qui impacte moi dit en termes de vision du wifi de kenge d'équipement voire parfois on va dire de déménagement puisqu'on en moyenne 2 à 3 % quand on regarde autour de nous dans les organisations de personnes qui ont déménagé donc en fait il faut bien voir qu'on a tous ces sujets et puis peut-être un dernier qui n'est pas des moindres cette organisation du travail face à la transition écologique aussi partie depuis l'an dernier des sujets que nous devons aborder au niveau du cese qui est connue social économique qui ne concerne pas que l'organisation du travail mais également l'ensemble des produits et prestations nos organisations et qui est un volet que nous travaillons en tant que drh on voit là c'est bon je trouve que c'est un futur plein plein d'avenir et en même temps une préoccupation importante pour nous et pour les salariés aujourd'hui qui sont très attentifs à ce que nous mettons en place à cette transition écologique merci pour l'organisation de travail repassez-moi la parole habituellement merci merci oui donc sur l'organisation du travail je pense que en

dimensions compétences ça nous amène sur la question de l'anticipation des changements et comment l'anticipation des changements peut être faite donc nous notre point de départ c'est souvent de se dire à l'heure actuelle on sait passer on rentre dans la perspective de la neutralité carbone en 2050 si on rentre dans la perspective de -55% d'émissions de gaz à effet de serre en 2030 on ne connaît ni les emplois qui seront existants à ce moment là ni le contenu des compétences pour les emplois qu'ils resteraient voilà dès lors c'est très difficile pour les salariés eux-mêmes de se former à un emploi qui est pas forcément défini crée donc évidemment on a besoin d'eux on les a développés chacun sa carrière on a besoin des outils pour pouvoir le faire individuellement mais il y a un besoin au niveau sociétal de définir et de mettre les outils en place pour que chacun puisse aller dans ce sens fait ça ça nécessite pour nous d'avoir des parcours de décarbonation des trajectoires de décarbonation pour dire à quoi vont ressembler les différents écosystèmes les différentes industries les différents secteurs d'emploi en 2030 et en 2050 pour que les partenaires sociaux pour que les syndicats de travailleurs soient en capacité aussi de négocier dans les entreprises cette anticipation et ses changements de compétences parce qu'au plus tôt cette anticipation sera faite au moins elle aura de coûts sociaux dans le sens où à un moment donné les mesures climatiques elles seront obligatoires si à suspens rien que la question de la de l'industrie automobile que je touchais juste avant avec la fin des moteurs à combustion interne si la proposition de la commission passe en loi c'est pour 2035 ça veut dire qu'on a besoin du temps d'une telle anticipation pour dire aussi passer seulement pour changer les processus industriels mais également pour former les travailleurs pour les nouveaux les nouveaux processus ça ça ça peut se faire à différents niveaux et donc là pour nous la formation des travailleurs en entreprises et dans les secteurs c'est une question qui est clé pour qu'abord en entreprise parce que deux considérations section changer de parcours changer de parcours et changer d'entreprise c'est pas forcément quelque chose de facile changer d'entreprises est de plus c'est quand même de plus en plus commun donc de 2 par contre de changer de secteur c'est quand même quelque chose de pas forcément évident donc si un secteur disparaît complètement de se reformer pour les compétences d'un autre secteur si elle n'est pas c'est pas facile donc l'anticipation des changements de compétences quand ils sont possibles dans la même entreprise c'est important que ce soit ce soit le cas et là c'est assez évidemment possible de négocier des plans de formation discuter avec les syndicats parce que c'est et qui doivent prendre aussi la personne de l'inclusivité des formations au cœur là j'aimerais développer un tout petit peu parce que laquelle la question de l'inclusion dans les formations importantes parce qu'on voit dans les statistiques de formation que c'est souvent dans les grandes entreprises c'est souvent les hommes c'est souvent les travailleurs avec un statut en CDI même plus les cadres que les employés qui accèdent à la formation et donc ça ça ramène toute la dimension de comment est-ce qu'on accompagne les femmes mais aussi jeter les femmes c'est pas en tant que femme c'est ce soir parce que les femmes sont dans des contrats plus précaires ou à temps partiel qu'elles ont moins accès à la formation les jeunes au monde ont accès à la formation parce qu'ils ont souvent aussi dans des îles sont pas dans les CDI sont en des contrats précaires ou temporaire les populations d'origine étrangère bonnes choses sont moins souvent en formation les travailleurs dans les nouvelles formes de travail n'en parlons pas et la difficulté aussi pour les petites entreprises les toutes petites entreprises et les PME et de faire de laisser un accès à la formation à leurs travailleurs et donc là ça amène la question aussi sectorielle de là et que donc tous les secteurs doivent aussi être dans cette anticipation des changements de compétences prévoir les supports nécessaires aux différents à ces différentes catégories soit de deux entreprises soit de travailleurs pour permettre ces développements des compétences pour pas être trop longue j'amènerai alors la question sur il y a plusieurs dimensions dans la transition dans le développement des compétences qu'on doit prendre en compte dans la transition écologique il y a et l'atténuation donc on va les changements le changement thématique fait qu'on doit complètement décarboner des secteurs donc ça c'est toute la dimension de l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre ça change énormément les secteurs industriels ça va aussi

demander de changer les processus dans le secteur de l'industrie du charbon pardon dans l'industrie du ciment de l'acier etc qui sont dépendants de du charbon mais ça va aussi avoir beaucoup de changements dans les secteurs qui sont dépendants comme le transport le tourisme etc donc ça c'est eux ça ça implique des changements dans l'emploi mais dans le contenu de l'emploi ça c'est ce qu'on voit assez clairement souvent et dont on parle beaucoup il ya deux dimensions dont on parle pas assez dans les changements et dans le défi climatique et des changements de compétences c'est la question de l'adaptation au changement climatique l'adaptation au changement climatique ça veut dire le changement climatique il est déjà là il a des effets négatifs quand on a des vagues de chaleur des inondations des feux de forêt et c'est tout et tous ses effets des chocs de changement climatique dans les différents secteurs qui l'affectent un peu ils affectent nécessitent de la formation des travailleurs mais aussi des nouvelles protections je pense par exemple à la formation des travailleurs qui doivent aller éteindre qui sont soustraits c'est qu'ils doivent aller éteindre des feux de forêt je pense à la formation et à la protection des travailleurs qui vont être de plus en plus aussi sous sa à devoir travailler dehors par 35 degrés trois fois peut-être trois à trois semaines par an si on a de plus en plus de cas de vague de canicule ça pousse toute la question de comment on adapte aussi des compétences à la question de l'adaptation et c'est valable c'est des questions qui sont valables dans tous les secteurs est la dernière des mentions du coup c'est la question d'économie circulaire qui elle aussi implique des changements importants pas seulement dans l'emploi mais aussi en compétences avec et alors pas seulement compétences dans les emplois mais aussi en formation et dans l'enseignement donc ça peut être une dimension supplémentaire c'est que formé à l'économie circulaire ça nécessite aussi de changer les méthodes de recherche et de s'assurer que si je reviens sur l'entreprise que les travailleurs soient équipés pour la récupération pour le recyclage pour s'assurer qu'il ya pas de perte et ça ça nécessite aussi que chacun en forme dans les entreprises dans les secteurs soient équipés et formés pour ce faire et ça c'est évidemment un syndicalisme dit toujours ça se fait de manière la plus efficace en négociant avec les entreprises avec les syndicats donc au niveau des entreprises au niveau des secteurs au niveau des régions au niveau des états et au niveau européen on a besoin d'une cohérence de ces parcours de décarbonation et de leur impact sur l'emploi pour réellement sécuriser les travailleurs dans l'emploi avec des bonnes conditions de travail des bonnes conditions de salaires pour nous équiper face aux défis de demain voilà c'est ça en général ce que j'avais à dire merci beaucoup et je vais pas faire je vais passer la parole à monsieur Benoît Brullon venez nous donner nous épuiser moi que c'est l'innovation sociale et raches au service de la transition écologique inclusive donc c'était ok merci peut-être mal donc je vais je viens dire un mot sur un sur mon entreprise suez parce que c'est important pour ce qui va suivre donc on est on est une entreprise du secteur de l'environnement on a deux grands métiers la gestion de l'eau de l'assainissement et puis la gestion des déchets donc on est vraiment au coeur des sujets de transition écologique économie circulaire en particulier une entreprise de 35 mille salariés vous avez peut-être suivi l'actualité qui a été racheté par Veolia et qui maintenant est ressorti indépendante avec un nouvel actionariat et donc couvre un nouveau chapitre de son histoire il est en fait on n'a pas ce que je voulais partager avec vous c'est une expérience qu'on a menée très concrète sur le territoire de Bordeaux il ya dix ans qui a consisté à se dire nous en tant qu'entreprise en tant qu'entreprise de l'environnement sur un territoire comme la métropole bordelaise qu'est-ce qu'on peut faire si on veut sincèrement il réellement renforcer notre impact en termes d'emplois et d'inclusion c'était vraiment le point de départ et c'est comme ça qui a été créé donc un projet qui s'appelait la maison pour rebondir avec une équipe dédiée et qui nous a permis de construire la démarche d'innovation sociale comporte aujourd'hui et en fait on a identifié finalement pour répondre à cette question de comment est-ce qu'on peut renforcer notre impact social sur un territoire on a identifié cinq leviers qu'on a en tant qu'entreprise le premier est assez assez classique assez simple c'est ce qu'on appelle le recrutement inclusif comment est-ce qu'on peut recruter différemment sur nos métiers en particulier sur nos



métiers opérationnels les métiers sur lesquels on a des besoins de recrutement récurrent qui sont des métiers d'agent de réseaux canalisateurs l'agent d'assainissement des métiers le conducteur poids lourds d'électromécanicien on a pas mal de métiers qui sont finalement en tension dans notre dans notre secteur et la question est est ce dire comment est ce qu'on peut recruter différemment sur ses métiers et on a un petit peu déconstruit les modes de recrutement habituel pour aller chercher plus largement finalement des publics qui sont éloignés de l'emploi au départ et leur permettre de se former différemment et d'intégrer nos entreprises durablement donc ça c'est le premier levier c'est de lever le recrutement inclusif qui nous a également amené à mener des projets un peu emblématique spécifiques par exemple pour la seconde on porte un projet qui s'appelle Lotus pour amener une promotion de réfugiés vers le métier de mécanicien poids lourds qui est un métier sur lesquels on a des besoins récurrents donc le recrutement inclusif c'est un sujet majeur sur lequel on est on se dit tant qu'entreprise on peut recruter différemment fort mais différemment aussi faire des métiers sur lesquels on a des oiseaux récurrents le deuxième levier qu'on a identifié ça a été de se dire finalement si à un moment on peut promouvoir l'emploi et l'inclusion c'est les appels d'offres et quand on a deux types de grands clients les collectivités pour qu'il réponde sur la gestion de la collecte des déchets par exemple ou la gestion de l'eau et où bien des entreprises et on a travaillé sur le volet social des appels d'offres en se disant bas si on propose d'intégrer dans nos appels d'offres un volet social qui est fort une collectivité peut y être sensible puisque en tant qu'élu on a envie de promouvoir l'emploi et donc on a commencé à regarder dans toute notre chaîne de valeur comment est-ce qu'on pourrait renforcer notre impact en termes d'emplois et faire des propositions qui nous engage sur ces questions d'inclusion et en faire un axe de différenciation commerciale si c'est possible le troisième levier qu'on a développé ça a été de se dire en fait on s'aperçoit on parlait beaucoup à l'époque on en parle un petit peu moins maintenant mais et c'est le thème aussi de notre table ronde c'est finalement la croissance verte la transition écologique qu'elle va créer de l'emploi à l'époque on parlait de centaines de milliers d'emplois on a du mal à chiffrer exactement dans ce que ça représente et nous on se disait pas nouveau chez soi si on a des besoins de recrutement récurrent mais on n'est pas non plus sur une explosion du volume de recrutement et puis on voit aussi que la digitalisation elle a un impact sur certains de nos métiers exemple dans nos centres de tri et une tendance à l'automatisation même si on a besoin on aura encore besoin de deux travailleurs il y a aussi des machines qui arrivent idem sur la relève et des le digital aussi un impact négatif sur sur l'emploi potentiellement et donc on se disait pas c'est pas nous qui allons recruter les centaines de milliers d'emplois qui se profile outil va le faire et on s'est rendu compte qu'il y avait énormément d'acteurs qui émergent autour de nous qui sont notamment des acteurs du monde de l'économie sociale et solidaire je pense à la recyclerie qui travaillent sur le réemploi je pense à tout ce qui tourne autour de l'agriculture urbaine tout ce qui tourne autour de la logistique des derniers kilomètres tout ce qui tourne autour de la sensibilisation etc et donc on voit émerger en fait de nouveaux services de nouvelles activités en lien avec les métiers de Suez est en lien direct avec l'économie circulaire et la transition écologique et on s'est dit on a un rôle à jouer pour accompagner finalement ces structures dans leur développement et créer de l'emploi de manière indirecte donc c'est comme ça qu'on a par exemple le travail est au tout début avec une association sur la collecte du kilomètre des huiles alimentaires usagées parce que Suez était intéressé pour récupérer les huiles alimentaires et les transformer en biocarburants mais aller chercher dans les petits restaurants du centre-ville et les huiles alimentaires c'était juste pas possible pour une entreprise avec notre structure etc et donc on s'est associé à une association qui est connectée les biodéchets pour en faire du compost et on leur a dit si vous allez chercher des huiles alimentaires à un prix que nous on ne peut pas avoir ooo les rachète et du coup ça équilibre votre modèle économique et nous on capte un gisement on captait pas jusqu'ici et on leur permet comme ça de recruter des personnes et puis de développer finalement une nouvelle boucle vertueuse et donc c'est vraiment dans cette logique là qu'on travaille sur plein des sujets bien

sûr entre nos déchetteries et les recycleries il ya des liens qui sont objectif des synergies objective à développer et donc on s'est rendu compte qu'on avait de la complémentarité à développer avec le land de l'économie sociale et solidaire qui se développe fortement et qui se développe fortement sur les sujets de l'économie circulaire je pourrais revenir si vous avez si vous souhaitez d'autres exemples en journée on est plusieurs manières et le quatrième levier qu'on a identifié c'est de se dire on a des collaborateurs chez ceux qui ont une vieille bibliothèque d'expertise incroyable sur les sujets de transition écologique comment est-ce qu'on peut amener ces acteurs notamment associatif et de l'économie sociale et solidaire à monter en compétences à monter en puissance sur leurs activités qui sont complémentaires des nôtres et donc c'est comme ça qu'on a développé tout un schéma de mécénat de compétences ciblées pour amener du coup c'est ses collaborateurs qui sont en plus en recherche de sens et donc ne demande que ça d'amener leurs compétences auprès de structures du territoire en lien avec l'économie circulaire et les faire monter en puissance et le dernier levier c'est le levier entrepreneuriat qui est un petit peu plus loin de notre chaîne de valeur mais on s'est dit on peut aussi nous entendre qu'acteur économique contribue à l'emploi en accompagnant la création d'entreprise et donc on a une équipe qui est dédié à l'entrepreneuriat et on accompagne l'émergence de solutions d'économie circulaire kiné n'hésitez pas et qui était du coup secret et on les accompagne les un tube on les connecte avec nos business on amène le mécénat de compétences en plus de manière à ce que sur le territoire on puisse à la fois créer d'emplois et créer de nouveaux services d'économie circulaire complémentaire de tout l'écosystème qui existent donc cette expérience de maisons pour rebondir à bordeaux l'a permis de créer 700 emplois en dix ans sur le territoire et on la dupliquer parce qu'on s'est rendu compte comme ça avait été dit précédemment que finalement l'impact il se joue au niveau des territoires le sujet il se joue au niveau des territoires et des écosystèmes et donc on a développé ses maisons pour rebondir sur d'autres territoires en île de france du côté de lyon on est en train de monter maison pour rebondir du côté de montpellier de toulouse et montauban en ce moment et avec l'idée d'élire connectons l'écosystème local avec nos entreprises pour développer l'emploi et développer les synergies d'une entreprise comme cela peut amener sur le territoire et du coup une finalement une transition écologique plus inclusive et plus bas carbone aussi parce qu'on s'est rendu compte par exemple le pontet quand on développe le réemploi ça a un impact positif sur le climat aussi évidemment idem sur la cyclo logistique etc donc c'est sale et l'idée est de ce qu'on fait aujourd'hui et de la démarche qu'on a au niveau du groupe c'est de se dire comment est ce qu'on peut travailler en complémentarité avec le monde de l'économie sociale et solidaire parce que seul on n'arrivera jamais à permettre à une ville comme lyon par exemple d'être zéro déchet par contre travaillant en alliance avec d'autres acteurs et de manière intelligente on peut véritablement développer à la fois l'emploi et développer une transition écologique plus efficace donc c'est vraiment ça notre logique et derrière on arrive sur des sujets de compétences parce qu'on voit que du coup il ya des nouvelles activités autour de la réparation autour de la logistique du dernier kilomètre autour de l'agriculture l'agriculture urbaine est d'ailleurs pas que autour de 22,2 par exemple du recyclage des mégots de cigarettes ou de déchets de niche des nouvelles des nouvelles filières qui sont en train de se créer et donc nous on a un rôle à jouer pour se connecter les aider à se développer à se renforcer et développer les compétences qui permettent à ces filières finalement sion prend la réparation par exemple aujourd'hui j'ai changé ce matin avec envie et une entreprise d'insertion importante sur ces sujets depuis des années ça devient un vrai sujet de recruter des personnes qui sont en mesure de finalement faire le boulot donc du coup il ya un énorme sujet de recrutement et l'attention qu'on a aujourd'hui sur le marché du travail pousse les entreprises à innover dans leur manière de recruter à changer les modes de formation donc c'est ce qu'on fait dans différents territoires pour des formations plus courtes plus adaptées aux besoins ou en allant chercher des publics qui sont beaucoup plus loin de l'emploi merci monsieur bonello donc groupe accéléré va peut-être sur les questions où on va peut-être les pas fait pour pâques est trop tard sur la prochaine table ronde et puis on devait terminer avec une

proposition phare pour faire de l'inclusion professionnelle une priorité des entreprises afin de réussir une transition écologique inclusive alors est ce que tout le monde avait l'idée de deux de ses propositions phares madoff joie oui je veux j'ai bien commencé c'est un peu révolutionnaire je voudrais qu'on fasse tout et les verrous des dispositifs d'accompagnement de la formation professionnelle pour aller vers les métiers porteurs je m'explique on à France Relance 400 milliards d'euros qui peut être dirigé vers l'écologie et la compétitivité la cohésion sauf que hormis d'être en rechargeant de poids où ça ne s'adresse pas aux entreprises rappelle que nous dans les entreprises on n'a pas d'aide par rapport aux personnes si on a plus de 50 salariés or si vous financez c'est entre ces formations qui sont porteuses d'avenir vous avez toutes les chances de former en fait pour d'autres entreprises souhaitent votre bassin d'emploi héros je trouve qu'elle devrait être financée vraiment fléchés vers les métiers porteurs que ce soit des métiers dans la transition écologique numérique et parle que l'on s'arrête aujourd'hui typiquement deux exemples aujourd'hui vous avez quand même un dispositif effectivement qui permet des formations avec son appel proie mais si vous avez une licence vous pouvez pas bénéficier donc voilà quelqu'un qui en reconversion qui a déjà un diplôme d'une licence il ne peut pas après la même chose pour le scp de transition professionnelle en fait ce n'est pas automatique et donc on a pas un fléchage qui est fait alors dans voilà donc moi je trouve qu'il faudra avoir une vision mais un peu plus globale et générale ait accepté de financer des formations puisqu'on les sait très bien pour l'avoir fait dès l'instant que l'on finance des formations porteuses dans le domaine de l'énergie de l'écologie du numérique les personnes partent elles vont effectivement dans d'autres entreprises mais vous avez formé finalement pour la personne n'est pas pour l'organisation et sinon trouver quelque chose qui soit plus cohérent avec les besoins en compétences que nous avons tous merci c'est noté donc qui veut prendre la parole mais bien prendre je vais évoquer leur jeu je pense que mettre en place une charte charte d'engagements des drh et décoder de la gouvernance des entreprises d'un film par don lawrence ne visent pas directement mais il y a quelque chose à faire pour passer sur le papier un engagement qui conjugue formation mentorat et attractivité dans lequel tout salarié devrait un accord avec la société qu'il emploie s'engager à terme au moins dans un des trois axes celui de la formation de ses collègues est celui du partage d'expériences et ou celui de l'amélioration de l'attractivité de sa société de la société pour laquelle ils travaillent et au service des êtres des collaborateurs je pense que ça sera ainsi que vertueux écrit engagé et qui pourrait totalement être intégré dans les processus de dévaluation pour améliorer le parcours et la transition merci merci donc monsieur bonnet nos [Musique] jeux participé récemment à une initiative qui fonctionne bien sur l'inclusion qui s'appelle le campus de l'inclusion qui a été lancé trois ou quatre ans et qui vise à rassembler notamment des pme et des tpedes entreprises sur un territoire on les faire monter en compétences sur les questions de l'inclusion et les faire passer à l'action sur les questions d'argent et je trouvais ça intéressant d'avoir un campus de la transition sur les territoires pour justement finalement en complément et potable d'ailleurs avec celle qui aurait fait en première étape le campus de l'inclusion réfléchir ensemble à l'échelle d'un territoire comment passer à l'action y compris d'ailleurs en invitant et impliquant des organismes de formation parce que je crois beaucoup à la dimension de territoire la dimension locale d'écosystèmes et des changements entre des acteurs qui ne pas forcément l'habitude de se parler de certains sujets et je trouve ça intéressant d'avoir cette cettedynamique à la fois pour faire monter en compétences et pour faire passer à l'action au niveau du territoire merci monsieur oui oui oui donc pour ma part je pense que c'est comme on a dans les plans de relance et dans les aides publiques si on prend les plans de relance au niveau européen il y a énormément d'argent qui est qui est dédié à la transition écologique donc 37% des plans doivent aller là pour nous je pense que si l'argent va dans les entreprises pour qu'elles puissent justement s'adapter et investir une des contreparties ça devrait être que ces plantes qui est des plantes de décarbonation concrets qui est une secte qu'ils soient liés à la sécurisation de l'emploi dans les entreprises et avec des plans de formation inclusif de tous les travailleurs et de tous les de





tous les publics et que voilà une sorte de contrepartie conditionnelle ou qui assure avec l'argent public assure la transition juste de nos économies merci donc on va terminer sur cette table ronde et puis on ne sait pas vouloir passer à la deuxième table ronde merci à vous moi qui vais prendre la main ainsi Nicole et merci à chacun de nos deux intervenants pour cette passionnante table-ronde [Musique]

## Les impacts RH de la transition numérique

[Musique] après avoir vu discuter de la transition écologique allons maintenant passer à la transition numérique comment accompagner les acteurs de la transition numérique au service de l'inclusion professionnelle et il est pour ça je j'ai le plaisir d'accueillir Alexandre Viraux ce qui est président d'Adéco Françoise Forette présidente de Salvia Développement et présidente de la Commission Inclusion de Numéo Hommes Cyril Chabanier qui est président confédéral de la CFTC Lodie Gossuin qui est fondatrice et associée de Tenzing Conseil et c'était là Morabito qui est délégué général de l'association française du numérique nous allons avoir deux ans de discussions un premier sur l'analyse des enjeux et un deuxième sur les recommandations puisque c'est l'idée générale de ce colloque de porter des propositions dans le débat public je passe le plus de la parole Alexandre Giraud présidente Adéco pour nous présenter son analyse les enjeux l'accompagnement des impacts et la transition numérique un bonjour à tous et puis merci à vous remercie de m'inviter d'être parmi vous aujourd'hui c'est un sujet particulièrement important parce que nous chez Adéco on accompagne 400 500 mille personnes par an chaque année donc en France très colorés est donc ce sera peut-être d'un premier rang de mon intervention c'est de rappeler que quand on parle de transition numérique ou digitalisation des métiers ça concerne tous les métiers je dis ça parce que dans des vies précédentes moi j'étais patron d'activités digitales et on avait tendance à penser tout de suite date analystes ou métiers de la tech est en réalité c'est l'ensemble des métiers qui sont concernés parfois c'est un petit peu l'impensé de la delà de la question ça sera la première sujet le deuxième sujet c'est pour moi si c'est bien mené bien amener c'est un puissant levier d'inclusion et là contre à poser c'est que si c'est mal fait ce sera un vecteur d'exclusion est donc là je pense qu'on est à la croisée des chemins alors si je prends les constats il y en a il y en a deux ordres premièrement c'est ce que je disais il y a un temps s'il y a une transformation importante du contenu des métiers et de tous les métiers pas juste de métiers qui sont un peu les jobs elle suspecte et les suspects naturels de la transformation numérique mais moment de l'ensemble de l'ensemble des métiers et ça veut dire qu'il va y avoir des besoins massifs de formation pour accompagner ces évolutions alors quand je dis tous les métiers bien évidemment c'est que la digitalisation elle transforme tous les métiers puis la pandémie elle a rendu le défi de la montée en compétences plus urgents alors et quelques chiffres qui sont connues mais je pense que ça vaut la peine qu'on les rappelle si on prend un chiffre de l'OCDE on évalue à peu près un milliard d'emplois dans le monde qui vont se transformer à cause en raison de de la technologie dans les dix prochaines années donc c'est un milliard d'emploi donc on a un mur ce mur car on a une mesure sociale à franchir extrêmement importante en raison de ces transformations si je prends un autre un autre et les qui nous vient du futur avoir petit we need your world economic forum pour tous les salariés qui devraient conserver leur poste après la crise la part des compétences de base qui vont changer au cours des cinq prochaines années et 40 à 50% et la moitié des salariés vont avoir besoin de requalification ça aussi c'est une augmentation donc je voudrais à partir de ces grands chiffres souligner ce que nous on observe chez Adéco concrètement et tous les jours auprès de nos candidats intérimaire bien outils notamment un outil qui s'appelle Adéquation Analytics et qui met en avant ses grandes transformations et on voit une chose qui est intéressante c'est que parmi les compétences transversales qu'attendent les employeurs aujourd'hui l'agilité digitale il va falloir qu'on explique un peu ce que c'est parce que c'est un peu mystérieux mais l'agilité digitale arrive désormais parmi les premières compétences que les employeurs attendent à égalité aujourd'hui avec des compétences de communication ou des compétences de travail en équipe ça c'est très important il y a dix ans ça n'apparaît c'est même pas le terme l'agilité digitale n'apparaissait même pas alors qu'aujourd'hui ça devient ça devient incontournable ça c'est important et derrière l'agilité digitale je pense qu'il faut aussi être d'un

certain nombre de mythes parce que je vois ça avec beaucoup de jeunes parce que c'est parfois eux mêmes qui peuvent souffrir des chronos de complexe par rapport à ça donc faut pas croire quand on parle d'agilité digital on parle pas de développement et surtout une partie de ce que nous nous faisons pour les amener vers la montée en compétences et les rassurer c'est leur dire écoutez vous avez une vie sur votre appareil mobile vous produisez des contenus ou vous exprimez sur tik tok vous draguer sur tinder vous consultez votre compte en banque sur un mobile en fait vous avez déjà une forme d'agilité digital il va falloir qu'on vous emmène dans cette direction c'est important aussi de dire à dégonfler un certain nombre de mythes autour de ça agilité digital et puis digitalisation que je vous disais ça concerne tous les métiers et parce que je suis à la tête d'adeco je veux insister là dessus ça concerne aussi beaucoup les métiers cols bleus les métiers des cols bleus lorsqu'un tweet vient si on est pas très informé on pourrait croire que ceux des métiers qui sont moins impactés comme faut pas le dire en français qui sont -qui souffrent moins directement ou qui sont moins directement l'objet de ces grandes transformations s'est pas complètement intuitive de se dire que la construction ou l'industrie lourde sont aussi transformés par la digitalisation mais on voit que l'agilité digital même dans ces métiers là elle continue d'être mise au premier plan dans tout ça c'est important parce que dans les dix prochaines années quand on va parler plus en plus des outils de robotique de big data tous les métiers vont être transformés un métier de cariste aujourd'hui n'est pas ce qu'il était il ya deux ans ce qui n'est pas non plus qu'Israël quatre ans dans le quatre ans et paraît dans la distribution faut être de plus en plus à l'aise avec des logiciels de gestion de stocks etc etc je dis ça parce que encore une fois malheureusement parfois les oublier la transformation digitale en tout cas je vous parle de mon point de vue ce sont ces gens sur les chaînes de production ce sont les gens entre guillemets qui sont au cœur de l'appareil productif ou au cœur de l'appareil de travail et pas juste les encadrants ou pas juste les fonctions expertes j'ai peur qu'à pas considérer ça on passe à côté ça c'est le premier constat c'est un choc massif et un besoin massif de formation et d'évaluation des métiers premier constat le deuxième constat est là il faut qu'on ait en tête le deuxième constat c'est en matière de recherche d'emploi et de recrutement là pour le coup le digital peut et doit être un vrai levier d'inclusion à condition d'être accompagné veut dire que pour les candidats il ya hélas c'est un vrai positif y a certainement beaucoup d'opportunités à saisir grâce aux transformations digitales parce que là où dans le monde d'avant finalement les offres exprimées étaient un peu prisonnières soit de l'agence ouest ce qu'ils les exprimait sur un monde dans un monde physique des outils digitaux permettent d'avoir une diffusion beaucoup plus large de ses offres là nous mêmes c'est ce qu'on a fait au travers de notre outil ça qui permet d'avoir plus accès à ça ça c'est pour les candidats d'avoir accès aux offres mais les offres elles mêmes d'emploi peuvent être transformées échanger grâce au digital et ça aussi c'est quelque chose que je voudrais qu'on dégonfle comme mythe c'est de se dire que tous les emplois du digital sont forcément des emplois bac + 5 très technique ou mathématiques en fait nous on voit maintenant une profusion d'offres à certains niveaux on peut rentrer 101-101 bagages nécessairement mathématiques ou d'ingénieurs et on peut être formés à ces nouveaux métiers d'art soi même avec une formation cols bleus pour passer à du développement informatique ou dit autrement ces fameux métiers de latex ne sont pas que des métiers de l'ingénierie ce sont aussi des métiers qui sont de plus en plus accessibles à condition d'avoir eu des formations et à condition d'avoir eu les bonnes formations et là il ya un champ je dirais de compétences et d'opportunités en matière de travail qui souffre et ça c'est important parce que encore une fois parfois en France on est un petit peu en retard à ce niveau là et on considère trop souvent que la matière digitale c'est une matière c'est une matière d'experts donc voilà il ya ces deux choses la plus d'opportunités exposées puis des opportunités de nouveaux métiers des métiers du digital qui sont pas que les métiers de bac +5 ou d'experts en digital c'est ce que c'est ce que je voudrais partager avec vous aujourd'hui comme constat donc un constat qui est un constat pour dire les choses il ya une part d'inquiétudes parce que si on n'est pas inquiet c'est qu'on n'est pas lucide en fait face à la réalité saman un

principe de vie mais c'est dire il a quand même devant nous nécessité de se reformer de manière très fréquente parce que il va y avoir des bouleversements importants et si c'est pas pris en amont on risque de subir avec une violence plus importante que par le passé mais quand même des opportunités d'aller d'aller travailler et d'aller chercher des nouvelles compétences et ce que des acteurs commencent à faire au travers de leur académie alors je sais pas si vous voulez que je fasse mes propositions je pense très bien non pas sur un an la parole à d'autres choses intervenants pour partager c'est lors leurs perspectives sur les enjeux française farag merci de nous avoir rejoints que quand il voit dire de plus ou de moins ou que tu fais pas ou c'est l'objectif d'une table-ronde ces conditions la même chose donc juste vous dire en deux mots qui est numéro un parce que c'est peut-être un nom qui est quand même beaucoup moins connu que celui d'adeco donc nue mais homme c'est la fusion du syntec et de tekina france qui est donc c'est un syndicat professionnel qui regroupe à peu près de 1800 éditeurs et esn donc société qui a priori sont dans le mouv du numérique est peut-être moins concerné par cette trempe ses transformations qu'imposent les l'émergence et qu'est ce que ça a comme conséquence pour nous alors ça comme une conséquence pour nous que nous sommes il ya une vision qui est que nos entreprises doivent se confronter de plus en plus rapidement à une émergence de nouveaux besoins qu'il faut qu'il faut couvrir y compris y compris dans le métier et ça va très vite vous avez tous entendu parler en 2021 les attaques par exemple qu'il ya eu de toute la cyber malveillance qui qui foisonnent ça veut dire qu'il nous faut plus d'experts en cybersécurité ça veut dire qu'il nous faut plus d'experts de l'analyse de la donnée et que on a besoin d'accompagner aussi les collaborateurs de nos entreprises au même titre que le numérique se trouve à tous les niveaux de de la formation et je pensais des gens qui parleront plus que moi de la partie formation point important qu'il faut souligner quand même c'est que comme je le disais ça va très vite et on doit anticiper les métiers de demain parce que entre moment les jeunes mourant transformation et le moment où ils vont sortir on doit on doit avoir ce regard permanent sur la formation sur la collaboration qu'on doit avoir avec les organismes de formation qu'ils soient publics ou privés de manière pour voir nos entreprises avec les personnes adéquates et puis quand on est une des seules à pouvoir pour voir nos clients avec les bonnes personnes et apporter ce regard peut-être un petit peu plus technique mais qui n'est pas le seul puisque de plus en plus on demande et ça c'est une transformation ou peut ne pas voir mais ça demande aussi une transformation dans les softs qu'ils aient personnes qui sont dans le numérique parce que on a parlé technique on a parlé accompagnement quand vous avez une formation de développeurs d'ingénieurs a priori c'est pas forcément votre point fort du soft skills et ça c'est quelque chose qu'il doit ce qui doit se développer qui transforme nos métiers puisque l'interface entre soit le client soit l'utilisateur en interne et le technicien ou mais mes gens qui détiennent le savoir et de plus importante est hyper importante pour qu'on veut faire passer les messages et accompagné 7 et ne laisser personne au bord du chemin finalement merci beaucoup je vais maintenant souligner la diversité des intervenants a passé la parole sur une chaise banier présent la cftc qui nous fait l'honneur de participer à cette table ronde merci monsieur le président merci beaucoup pour votre invitation jeu en propos introductif je reviendrai peut-être sur ce qu'a dit alexandre guiraud vire au sport dans tout début de cette deuxième ronde ça me paraît en effet essentiel j'en rajouterai 1 en tout cas il ya trois ou quatre points qui me paraissent essentiels premièrement ça a été dit on va avoir une forte évolution des métiers dieu la transition numérique due à la robotique dieu l'intelligence artificielle et je pense qu'on a mené tous conscience évidemment il ya une peur et une crainte légitime de la part de la part des salariés mais on sait qu'on doit l'accompagner et que forcément cette transition va être remettre importante parce qu'elle va se faire la deuxième chose c'est très important et je suis content que alexandre depuis le dire c'est c'est que ça concerne tout le monde pendant très très longtemps effectivement on a cru que c'était réservé à une certaine élite or cette transformation cette transition va toucher de nombreux métiers où les salariés vont devoir parfois se reconverter ou des métiers parce que le métier va évoluer certaines d'ailleurs ou

même peut-être disparaître et d'autres vont fortement évoluer dont tous les salariés sont concernés autant les cols bleus que les cols blancs. La troisième chose qui avait été dite qui méparaît capital mais je vais revenir en approfondissant un petit peu c'est qu'au cours de cette transition et nous la craignons pas on n'y voit pas forcément que le mal dans cette transition mais on peut avoir le pire et on peut avoir le meilleur ça va dépendre comment on le fait il ya en particulier sur l'accompagnement qu'on va qu'on va pouvoir y apporter et justement quand on parle des impacts RH ça me fait dire que évidemment la formation la reconversion va avoir un rôle majeur dans cette transition numérique mais il ya un autre élément est là vous verrez tout de suite la diversité des intervenants avec le macasquette syndicale mais il ya quelque chose d'autre qui est capital dans cette transition c'est le dialogue social c'est qu'une grosse partie de l'acceptation de cette transition se fera d'autant mieux que le dialogue social sera performant au niveau de la branche ou au niveau même de l'entreprise quand je parlais du pire et du meilleur je voulais revenir sur ça parce que quand on parle de transition numérique ou de transition robotique ou de l'intelligence artificielle souvent on oppose deux termes il ya les très optimistes qui nous disent c'est un travail qui va augmenter en entend beaucoup parler de travail qui va être très bénéfique et d'un côté beaucoup plus pessimiste on dit mais ça va être mon travail enchaîné et pour la craignons on n'est ni dans le travail qui augmente et parce que le travail qui augmente en soit ça veut pas dire grand chose ça peut passer en tout cas ça ne qualifie pas les sens ni la nature de l'augmentation on n'est pas forcément dans le travail enchaîné mais c'est un risque parce que rapidement on peut dévier vers le chômage ou le chômage de longue durée comme certaines l'évoquent déjà donc nous on parle de travail enrichi et enrichi dans tous les sens du terme c'est à dire le travail est enrichi mais le salarié aussi ses compétences et son travail qui est enrichi et ça c'est vraiment très très important de pouvoir avoir par des potentialités par les nouvelles fonctionnalités du numérique un travail qui est enrichi et forcément on peut avoir le numérique ou la robotisation qui peut avoir un enjeu capital pour le salarié par exemple qui est de diminuer la pénibilité du travail et on a d'ailleurs des expériences qui sont très importantes avec ça on a par exemple dans le domaine médico-social de la robotisation qui a permis d'alléger toute une série de tâches de transport de médicaments etc qui sont du moment qu'ils sont faits par des robots et qui permettent des assistants sociaux de pouvoir faire au médical de pouvoir faire leur travail auprès de leurs patients de manière à augmenter et donc c'est vraiment c'est vraiment important d'avoir d'avoir vraiment en tête cet enrichissement du travail qui peut se faire par le numérique ou par la robotique à condition que tout le monde trouve sa place et donc on a souvent une autre question qui est oui mais le numérique la robotisation ça va faire disparaître des tas de métiers mais c'est pas forcément le cas pour nous en tout cas il peut y avoir il peut y avoir les deux qui continuent à cohabiter mais de manière différente toute une série de tâches et je viens d'en parler peuvent les plus pénibles les plus répétitives peuvent être faites et accélérées grâce au numérique grâce à la robotisation y n'empêche qu'il faudra toujours des programmeurs des cols bleus pour la maintenance de ces outils voilà donc c'est pas forcément néfaste pour les salariés mais ça obligera 1 ça peut blesser leur pénibilité et 2 ça obligera ce que à ce que tous les métiers qui vont autour de ce numérique de cette robotisation fasse que les salariés soient formés ou aux convertis dans tout dans tous ces métiers là voilà pour le premier tour le plus rapide possible merci beaucoup et le djib au sens où vous avez un positionnement un petit peu différent par rapport aux impressionnants intervenants puisque vous vous accompagnez au quotidien des entreprises dans leur transition écologique et numérique quelle est votre analyse des enjeux sur le plan de l'évolution de l'emploi des compétences de l'accompagnement des professionnels il du rôle des entreprises ont les yeux rivés sur lui mais je pense que faire ce qu'on peut voir et je vais si déjà quelques éléments notamment reprend des propos de monsieur Chabanier c'est que pendant là toutes les interventions que j'ai pu entendre c'est qu'on interroge beaucoup les entreprises mais il ya quand même une question sur la tente des salariés aujourd'hui transition numérique pour beaucoup ça peut être quelque chose de bien



effrayant et puis pas forcément le futur très très désirable important je travaillais beaucoup d'autres c'est des sujets qui restent fortement mais sur ces notions de de formation professionnelle il ya un préalable qui me semble important d'évoquer c'est la capacité à apprendre quand dès lors on a pendant des années pas été en situation d'apprentissage nous en tant que rh en tant qu'entreprise comment on peut accompagner aussi des publics est dans une dynamique d'apprentissage genre c'est pas si évident c'est pas si si si sachant que et pour le coup c'est assez brève mais d'hommes dans avec tout quand on parle de numérique tout un imaginaire et puis aussi un mode un rapport au travail un mode d'organisation on parle d'agilité de flexibilité mais quand on sait que bon nombre de salariés ont besoin de sécurité stabilité enfin comment va concilier ce type 2 enfin comment va adapter nos organisations avec des besoins de confort et quel type de contrat de travail aussi on peut on peut être amené à proposer quand tout à l'heure on évoque les problématiques de voilà de 2,2 de schémas d'un donc le meilleur le ce que je valais les points qui m'interpelle un qui peut c'est qu'à un niveau de comment nous les structures ont été amenés à accompagner des publics qui ont été bas qui vont être fortement impactés par la distribution des rôles de leur emploi même si effectivement numérique touche à tout mais on voit que prioritairement ses des métiers de l'administratif des métiers dans la vente qui sont perçus souvent comme à faible qualification mais pourtant pas sans compétences dont comment les réussir à nous mettre dans une dynamique d'apprentissage qui peuvent parfois être effrayante c'est un peu la question que moi je suis amené à me poser et en termes de rôle de des entreprises et d'interroger les attentes du salarié et des salariés face à ces situations qui peuvent être assez voilà anxiogène quand on nous parle de destructions d'emplois de disparition de d'un métier qu'on a pu exercer pendant des années et sur lequel où parfois on nous a aussi assigné donner assez peu de mobilité merci beaucoup je vais maintenant terminer ce premier tour de table en passant la parole à Stella Morabito de l'alliance française délégué général de l'alliance française des industries du numérique pour compléter ses perspectives merci infiniment merci infiniment est ravi d'être sur cette table ronde absolument passionnante donc l'alliance française des industries du numérique est un syndicat professionnel la fnaim qui regroupe une soixantaine de membres qui sont des fabricants d'équipements électroniques qu'il s'agisse de d'électronique grand public ou d'électronique professionnelle donc moi je vais me concentrer dans cette table ronde sur un aspect d'aujourd'hui un peu moins parler et celui de la formation initiale mais mes confrères ont tous très bien parlé des changements que le numérique entraîne dans les métiers et dans tous les métiers et c'est vrai que même dans les métiers du numérique en attendant c'est là je reprends Alexandre effectivement dans la même veine à penser à des métiers plutôt d'ingénieurs ou d'informaticiens mais en réalité les métiers du numérique peuvent être les métiers dans les sociétés de la tech et donc typiquement des métiers transversaux comme de la rh du juridique du marketing des ventes là aussi c'est des métiers qui changent typiquement le métier de directeur marketing ou de chef de produit n'a plus rien à voir aujourd'hui que nous parce qu'il ya 15 ans là aujourd'hui les directeurs marketing doit maîtriser les réseaux sociaux les influenceurs différents modes de communication les bleus levy log les podcasts etc et très clairement c'est un métier où il ya une formation initiale pour les plus jeunes qui sont digital c'est peut-être plus simple et qui demande aussi de la reconversion bien évidemment pour ceux qui sont déjà en poste la même chose c'est vrai qu'Alexandre en parlait aussi mais il ya des impacts majeurs sur par exemple les métiers de la logistique quand on pense que pendant la pandémie on a eu plus 82% de distribution de courses et de paquets d'hiver à la maison très clairement ça devient un métier industriel que celui de la logistique que ce soit au niveau de la gestion de la supply chain mais jusqu'à la logistique du dernier kilomètre parce que il faut bien les livrer et jusqu'à la porte du consommateur les paquets on va plus les chercher à la poste a donc cela dit qu'est ce que tout ça mis en relation avec la formation initiale qu'est ce que ça donne eh bien j'ai à la fois deux d'excellentes bonnes nouvelles et aussi des points qui faudrait pouvoir faire évoluer et améliorer et on parlera dans le deuxième chapitre je pense des propositions après de chacun pour pallier à

ces points donc dans les bonnes nouvelles c'est l'apprentissage c'est vrai que depuis trois quatre ans il y a une explosion de l'apprentissage grâce bien évidemment à une aide exceptionnelle de l'état à qui ont boosté en fait le fait que les entreprises embauchent des apprentis puisque la première année est quasiment gratuite pour l'entreprise mais qui ont les entreprises qui ont aussi joué le jeu que ce qu'il s'agisse d'apprentis ou d'alternants ailleurs et aussi grâce à l'important ce qui a été donné depuis trois ans au CFA qui dans toute typologie de métiers ont littéralement triplé puisque son passé de 1000 CFA sur le territoire à 3000 en trois ans et on est bien placé pour le savoir à la fin puisque il y a beaucoup de nos membres qui sont membres fondateurs du CFA du Creux qui en fait est devenu un réseau est né à Clichy et il s'est développé après sur toute la France et qui forment les jeunes aux métiers de l'électronique à la fois installations réparation et vente de produits électroniques au sens large c'est-à-dire électroniques grand public bien évidemment mais aussi une forme aux métiers de la fibre de tout ce qui est fibre du territoire vous savez que le plan très haut pour pour le fibre du territoire devrait se conclure entre 2003 et maintenant il s'étend même à tout ce qui est smart city ville connectée donc voilà les CFA ont l'avantage de pouvoir suivre de manière très dynamique par exemple en parler en évolution en introduction l'évolution des métiers qui est très rapide dans les métiers du numérique puisque c'est les branches elle-même qui définissent les référentiels et donc il y a sept ans on va dire élasticité ou rapidité plus malheureusement que dans les référentiels de l'éducation nationale qui sont un peu plus longs etc'est tout l'avantage et aujourd'hui elle les CFA offre une employabilité de plus de 60% et pour le CFA du côté c'est plus de 85% des jeunes qui sortent de ces formations qui sont employés tout de suite derrière notamment par les sociétés qui les ont choisis comme un classique donc sur les points à améliorer il y a tout ce qui est on va dire bac + bac + 3 à bac + 5 il y a une étude très intéressante qui a été publiée en novembre par Ipsos en collaboration avec l'Epitech qui est une école de formation informatique et en fait là c'est la parité qui me chagrine puisque cette étude montre que uniquement 37 % des filles se destinent au lycée à des métiers ensuite dans l'informatique dans le numérique et ce nonobstant le fait qu'elle constate que les métiers du numérique c'est des métiers d'avenir et aussi qu'ils sont bien rémunérés donc qui peuvent leur offrir en pendant financière certaine on voit aussi que les parents connaissent mal les métiers du numérique etc les plus grands prescripteurs de la suite d'orientation des enfants est uniquement 33 % des filles sont incitées par les parents à aller vers des métiers du numérique contre 61 % des garçons et il est clair que le choix de faire sortir du tronc commun là les maths qui a été pris en 2019 ne favorise pas les choses parce que les filles qui étaient terminales à quasiment 100 contre 50 avec les garçons maintenant nous choisissons que à 30% environ de prendre une spécialisation maths donc il y a du chemin à faire bien évidemment au niveau de formations supérieures est ce que l'étude de 10 etc'est là qu'après je vais rebondir dans la deuxième partie deuxième chapitre de cette table ronde c'est de dire que en fait le moment de l'orientation des enfants est crucial donc notamment en troisième et en première et ce qui les marque le plus c'est en fait d'inviter les professionnels à l'école pour parler de leur métier et dans le numérique ce qui serait crucial c'est de leur faire voir la variété des métiers qui existent dans le numérique je l'évoquais tout à l'heure pas uniquement des métiers liés à des compétences scientifiques mais bien aussi des métiers transversaux mais qui sont exercés dans le monde de la tech et je vous dirai tout à l'heure ce que la SNM qu'on te fait pour pallier à ce manque eh bien merci beaucoup je vous propose donc par super que cette présentation très complémentaire un intervenant d'aider des gens je vais passer à la partie a parfois la plus intéressante et la plus compliquée aussi c'est celle de faire des propositions président vous êtes d'où vous venez d'être élu président la République triomphalement quelles sont vos premières mesures pour favoriser la transition la 3e écologique du mix énergétique et le rôle des entreprises alors camarades du four merci pour je pense que si nous on devait avoir le groupe épi que les petits mois ou enfant que patron du groupe ce que devrait proposer ou ce que je vois comment tu sais que on a une nécessité de former large je dirai il faut former tout le monde il faut former tout le temps et ça ça doit être le cœur du réacteur de

ce qu'on doit faire dans les prochaines années si on veut pouvoir franchir le mur dont je parle est donné j'arrête avec des statistiques mais il y en a une dernière qui m'a frappé c'est celle de l'OCDE dans les années 80 on estimait qu'une compétence technique elle restait valide pendant trente ans maintenant on considère que ces deux ans des statistiques comme ça il y en a plein sur l'obsolescence de nos compétences y compris pour un poste donné on dit beaucoup que les jobs de demain les postes de demain n'existent pas blanc faye à tous ceux qui vont continuer d'exister sauf que ils existeront mais avec un ensemble de compétences corps ont été complètement rénovés au récit recyclés d'ici là et donc ça c'est fondamental de bien intégrer ça nous je dis ça c'est peut-être ça peut sembler un peu pro domo mais nous on a tellement intégré l'appariement entre emploi employabilité et formation qu'on ait notre propre organisme de formation né organise une formation dès le 5e en France parce que en particulier je reviens sur nos cols bleus qui ont longtemps été un peu les oubliés de la formation on a la nécessité d'efforts mais parce que c'est ça qui fait qu'ils restent compétents etc'est ça qui fait qu'on doit on peut le sembler d'une rive de l'emploi à une autre rive de l'emploi et ça c'est fondamental et toutes les statistiques aussi montre que c'est beaucoup plus coûteux même pour une entreprise d'aller chercher la compétence ailleurs donc creusot d'où d'aller recruter quelqu'un nouveau que de faire ce qu'on appelle en anglais de l'obs killing du risque eating et cetera pour ses propres pourses propres salariés donc on a là aussi moi pour moi c'est absolument fondamental qu'on ait ça comme état d'esprit ça veut dire qu'il ya beaucoup de choses à changer alors là si j'étais président de la République mais là je voudrais même aller plus loin si vous m'autorisez je voudrais changer l'ensemble des normes comptables au niveau mondial pour qu'on puisse intégrer la formation pas comme un coût mais comme un investissement moi mes années en tant que patron tech dans ma vie passée ont frappé quand même par ce constat suivant c'est que c'était quand même plus facile pour moi d'aller chercher d'investissement technologique parce que je pourrai l'orangé plus bas dans le compte de résultat alors que la formation s'était toujours plus compliqué de le faire passer mais quand vous prenez un pas de recul cette logique est absolument débile pour pas dire dangereuse d'accord et c'est pas en raisonnant comme ça qu'on va préparer un monde plus juste plus équitable et plus dynamique pour embrasser l'avenir positivement d'accord donc ça pour moi c'est absolument fondamental ans après moi je pense que puisqu'on en est là c'est président vire au sein du groupe adéco je pense que il faut donner un petit peu plus la main alors je parce que monsieur Chabanier diable moi je trouve que les entreprises pourraient être avoir un peu plus la main sur leurs propres budgets de formation et ce qu'elles en font pas simplement pour leur intérêt bien compris mais simplement parce que elles sont je crois je le considère en contact avec la vivacité du du du monde économique j'ai bien entendu à ce que ce qu'elle dit elle érigé de débroussailler a dit c'est qu'il faut bien tenir compte des intérêts des salariés mais je pense qu'on a des intérêts convergents consistant à accompagner des trajectoires professionnelles qui accessoirement redonne aux travailleurs la maîtrise de son propre destin mais qui sont en même temps plus à parier avec l'économie l'économie réelle quand nous on forme des intérimaires vous savez on est une espèce d'anticoagulants économique puisque au bout d'un an 25 % des intérimaires vont d'un secteur à l'autre donc ça dire qu'on forme un peu pour tout le monde donc voilà formation pour tout le monde et formation tout au long de la vie et si on arrivait à faire ça croyez moi on s'en sortira beaucoup mieux et je crois même que le pays serait plus pacifié ses bons moments à trahir de secrets vous attendre en est à combien dans le nombre de signatures de parrainage pour la campagne nous battre comme ça nous a bien traversé la France passe française faragsi vous étiez président de la République vous dire je vais rebondir sur ce qu'elles disent à tout à l'heure je pense qu'il faut prendre le mal à la racine et commencer dès le collège à ce titre nous avons mis en place une initiative en région parisienne pour l'instant et en collaboration avec le conseil départemental de Seine Saint Denis ils appellent le numérique égalité tout ça fait que c'est pas les entreprises qui vont au collège c'est des gamins qui viennent dans nos entreprises et on les accueille sur une demi-journée où on les fait rencontrer non pas qu'une juillet nous soyons vieux



non l'effet rencontrer des jeunes qui ont peu de différence d'âge avec eux c'est à dire des alternants des jeunes professionnels qui viennent leur parler des différents métiers qui existent dans nos entreprises je rejoins ce qui a été dit c'est à dire des métiers techniques bien sûr vont qu'ils ignorent parfois l'existence même qualitatif ou sait pas forcément ce que c'est mais aussi des métiers et rose mère sous il n'y a pas que la technique et/ou par exemple pour être community manager il faut avoir de bonnes compétences en rédaction est fou et on n'écrit pas pour le web comme on écrit pour le papier donc ça c'est une première initiative qu'on va essayer de déployer davantage y compris région grâce au maillage national de l'ONU meron sur les différentes régions françaises on a également un autre axe qui est la féminisation le métier c'est encore plus terrible que le chiffre a été annoncé parce que l'âge boost je résume quand même sur les métiers techniques alors que dans les années 50 en informatique s'est développée il y avait parité à peu près 50% de 50% de femmes aujourd'hui sur les métiers techniques c'est catastrophique puisque on est à moins 20% et que quand on dit 30% de femmes le numérique bas c'est parce qu'on inclut les fonctions supports qui viennent faire monter la moyenne aucun de nos enjeux c'est évidemment d'attirer les filles vers les métiers techniques alors au travers de ce fait précédemment avec des actions dès le collège et billets au travers de faits qu'on peut mettre en place des role models pour essayer de dire oui c'est possible oui il y a de l'argent à gagner eh oui parce que c'est la première motivation des 18-24 ans ou vous pouvez avoir un métier qui a du sens y compris dans le numérique et l'inclusion numérique elle passe aussi par là c'est donner du sens à nos métiers puisque en dehors de la rémunération c'est comme ces choses avant la rémunération le premier élément où les jeunes pour se motiver pour aller prendre un emploi quand on sait qu'il y a beaucoup plus de demandes que d'offres évidemment on a un vrai enjeu sur les entreprises du numérique après numérique ça ouvre toutes les tailles d'entreprises est comme ça a été dit un des éléments c'est que je pense qu'il faut vraiment nous pensons qu'il faut vraiment encourager y compris les plus petites entreprises à prendre des apprentis parce que prendre un apprenti ça veut dire avoir une responsabilité morale est quotidienne pour l'encadrer pour le faire monter en compétences ce soit sur le numérique et sur ses autres compétences de tamouls-re les compétences se sauvent ce qu'ils ont donc ça ça prend du temps et quand on est une tpe bah c'est pas si facile alors peut-être qu'il faut envisager de donner une prime exceptionnelle aux tpe qui prendrait des apprentis pour les amener à recruter et à contribuer aussi et à avoir un vivier de recrutement puisque l'enjeu de l'apprentissage c'est quand même qu'après les jeux les jeunes qui sont pris en apprentissage puissent plus facilement décrocher un emploi que ce soit chez le maître d'apprentissage ou ailleurs un élément important qui est qui est surtout aujourd'hui développée par de grandes entreprises du secteur c'est ce qu'on appelle les open badge qui permettent de qualifier les compétences sur des sujets mais vraiment au micro c'est à dire que dans le numérique il faut des compétences en gestion de projet il faut des compétences très fines donc un certain nombre d'entreprises et on souhaite numéomé et que ce dispositif puisse être étendue et portée peut-être généralisée c'est vraiment développer le cc c'est pas d'essai pas des certifications mais c'est quand même le sur une carte de visite et selon l'entreprise ou où on l'a où on l'a acquis aux références des compétences particulières qui vont être utiles pour prendre un job ailleurs par exemple autre élément qui nous paraît importants est déployée à l'échelle nationale un dispositif qui a été mis en place dans la région contestent qui s'appelle numérique emploi et qui au travers de cette association a permis de ramener à l'emploi ou plus de 250 demandeurs d'emploi qui ont été qui sont formés chaque année et qui ont derrière eux un taux de retour à l'emploi depuis 80 % simplement parce que on les forme à des compléments de compétences qui peuvent les amener à retrouver plus facilement un job voilà quelques-unes des propositions qu'on a ce qui est important c'est de faire front commun il y a beaucoup d'initiatives qui se déploient à plein d'endroits qui sont toutes intéressantes et pour l'inclusion vient de mettre en place une commission inclusion chez lui mais l'homme c'est vous dire toute l'importance qu'on n'y attache et le fait parce que nous sommes en déficit de compétences de pouvoir attirer des profils qui sont très certainement plus

éloignée de nous métier qu'eux images qu'on a traditionnellement comme ça a été dit du bac +5 et de se dire que on peut amener des gens qui ont déjà des compétences et qui souhaite aller vers le numérique les amener à augmenter leurs périmètres simplement en osant juste oser la diversité merci beaucoup pour un truc ses propositions le président Jean Vanier suite à votre élection à l'Élysée est ce que vous reprenez les propositions de vos concurrents malheureux à l'élection de virus et démons et Françoise Faragou ou est-ce que vous portez vous portez d'autres vous allez mettre en œuvre d'autres mesures pour faire l'inclusion professionnels une des priorités des entreprises pour réussir la transition ça usait comme tout président je dois être président de tous les Français donc je dois reprendre y compris certaines propositions de mes prédécesseurs mais pas toutes dans toute la nuance dans plusieurs plusieurs plusieurs choses importantes je pense plusieurs propositions on sait ça a été dit déjà mais il faut former et former en permanence c'est quelque chose qui est très très important la deuxième chose c'est former mais pas n'importe comment parce que l'un des gros problèmes de la formation aujourd'hui c'est qu'elle n'est pas assez qualifiante et je crois que le gros enjeu qu'on a à comprendre les entreprises les partenaires sociaux et moins tant que président d'une organisation syndicale mais c'est vraiment aller sur une formation qualifiante on est dans ce qu'on appelle aujourd'hui le monde d'après on voit que les nouvelles technologies c'est parler à table ronde précédente de la transition écologique la transition numérique à cette table ronde l'a donc tout ça entraîne aussi et on voit avec les relocalisations la réindustrialisation on voit une certaine montée en gamme avec les technologies de nos industries de nos services on a besoin d'une formation qualifiante et on est loin d'avoir ça aujourd'hui c'est un véritable sujet et je vous fais gré de tous les sms qu'on reçoit matin midi et soir chacun d'entre nous c'est la course au CPF avec la formation transformer en euros ça a été la marchandisation donc on est harcelé de coups de téléphone ou de sms pour celui qui va nous arracher la formation et le montant de notre CPF donc ça c'est un vrai un vrai sujet autre chose on doit être aussi dans l'anticipation et l'anticipation pour la CFC on est un sujet qui nous est très très cher qui est plus facile à mettre en place je j'anticipe déjà des réponses de futurs de la table ronde mais qui beaucoup plus facile à mettre en place dans des grandes entreprises que dans des petites j'en ai bien conscience mais c'est la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences c'est quand même quelque chose qui est clé aujourd'hui on a du mal à concevoir à la CFC comment on peut avoir encore des entreprises avec les modifications qui ont du travail de l'organisation du travail qu'on n'est pas une réflexion une anticipation et la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour répondre Alexandre su redonner la main sur la formation moi j'ai je suis assez ouvert fin demain tout cas plus la mer nos entreprises on est assez ouvert à la CFC on n'est pas contre l'entreprise à la CFC on est un partenaire donc moi j'aime bien donner la main mais j'aime bien donner la main aux bons élèves et donc je peux être qu'à vous je vous donnerai la même il ya dans d'autres endroits je donne la main je donne la main un peu moins facilement mais je vous fais gré que vous soyez un bon c'est pas c'est pas tout le monde autre point important comme proposition c'est la régulation quand on parle de nouvelles formes de travail de transition numérique de transition fin de robotique ou d'intelligence artificielle on parlait au tout début qu'on peut avoir le pire comme le meilleur qui a quand même une forte probabilité d'avoir le pire qu'un tiers tiers l'absence d'une dynamique de régulation donc il faut d'ailleurs ne pas réguler c'est souvent une transformation assez brutale et on peut le voir d'ailleurs avec des plateformes avec le déploiement parfois rapides et un peu un contrôle et de certaines gens femmes ou du géant chinois Alibaba faire on voit que c'est pas toujours c'est pas toujours le meilleur ça me permet d'ailleurs de dire que dans l'art est que dans la régulation pour nous mais je veux vraiment pas faire la table ronde numéro un je regrette pas de ne pas avoir été invité ne croyez pas ça mais c'est un peu la même logique pour la transition écologique et d'ailleurs à la CFC on a toujours suggéré de penser de conduire conjointement les deux transitions c'est-à-dire la numérique et l'écologique et ne pas faire l'un sans l'autre de faire les deux les deux en même temps donc je parlais du scénario tout à l'heure un peu progressif de celui de

l'acceptabilité sociale de pour que pour que ce soit pour que maximum des salariés puisse se l'approprier qui est important c'est que il faut quand même et jamais oublié dans cette transition que le facteur humain mais je suis assez vite et c'est donc forcément je ne peux que dire ça mais le facteur humain ça reste forcément le facteur décisif de la de la créativité de la dynamique de la compétitivité aussi aussi d'une entreprise et cette construction sociale dont dépend d'ailleurs la performance collective clairement c'est à dire les savoir-faire les savoirs est être le le sentiment d'appartenance la culture d'entreprise la motivation l'investissement c'est ça passe par la construction sociale et la construction sociale c'est quoi c'est le dialogue social dont tout ça ça ne peut pas se faire cette transition numérique ne peut pas se faire sans sembler dialogue social et puis peut-être peut-être dernier point c'est qu'on milite à la cftc depuis très très longtemps qu'on n'a jamais été entendu mais on ne si je suis président le fera en tout cas c'est davantage de l'être c'est que je parlais je viens de parler du fait de maître de mettre l'homme au cœur au cœur de cette transition numérique de mètres de mettre l'humain et la cftc on pense qu'il est temps d'avoir en tout cas de convoquer un grenelle de la robotique et du numérique alors le demande depuis un certain temps pour créer dans l'entreprise mais aussi au niveau de la branche secret est vraiment un nouveau nouveau contrat social entre justement les employeurs et les travailleurs entre la société civile et les concitoyens afin justement et c'est ça l'objectif qui nous paraît capital de canaliser démocratiquement ce qu'on est en pleine campagne électorale la transition de ce que moi j'appelle les technosciences donc voilà vraiment ce qu'on doit ce grenelle du numérique fait partie des propositions je pense est important que des fortes de la cftc merci beaucoup président c'était là morabito première femme à l'Élysée toutes nos félicitations quelles sont vos premières mesures pour faire de l'inclusion professionnels une une priorité pour les entreprises afin de réussir la transition écologique et numérique alors je rebondis sur la proposition du président Chabagny sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui nous occupe beaucoup aujourd'hui je vous parlais tout à l'heure du plan fibre qui va venir si tout va bien va être complété on va dire au plus tard en 2023 donc va se poser la question de comment effectivement en ce qu'il risque et eau pour utiliser des termes bien français mais toutes les personnes qu'on a formé en fait au fibrage et donc à l'installation de la fibre ça tombe bien il y a d'autres technologies des technologies mobiles notamment la 5g demain la Cij et qui vont avoir besoin de nouvelles compétences mais tout ça se prévoit c'était très bien dit et effectivement c'est le travail que nous avons lancé le 1er décembre dernier dans le cadre d'un comité stratégique de filière dont la fumée co fondateur qui est la filière infrastructures numériques et nous avons donc lancé un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences et de ce raccourci infrastructures numériques et donc nous sommes en train actuellement 2 nous avons choisi les prestataires pour une grande étude qui va d'abord essayer de comprendre l'état on va dire de la technologie et ses évolutions possibles dans les infrastructures numériques et dans une deuxième phase bien évidemment mettre en face de ça l'évolution nécessaire des métiers et des compétences donc ça c'est le premier point essentiel parce que effectivement si on ne s'interroge pas aujourd'hui sur les besoins qui sont déjà d'aujourd'hui quasiment mais enfin on va dire de demain et bien forcément on va être en retard et il va pas y avoir ce match tellement important entre les besoins en compétences et les compétences qui sont effectivement mises à disposition donc ça c'est le premier point l'autre point je vous ai fait un teasing tout à l'heure en parler de formation initiale et de la difficulté à avoir notamment des jeunes filles sur les métiers du numérique au sens large donc informatique ingénieur mais aussi les métiers de support quel était notre idée puisque on a vu que les tulipes saucis identifiait comme un facteur de succès le fait de représenter des métiers et la dame en fait toute la panoplie des métiers autour du numérique aux collégiens et aux lycéens idéalement à l'école ou sinon comme le fait et comme l'a dit très bien mais si madame Farag chez eux pourquoi pas nous en tout cas l'idée c'est de le faire au sein de l'école et de mettre à contribution en fait nos adhérents par nous soixante adhérents il ya beaucoup de femmes et beaucoup de métiers qui sont couverts et l'idée c'est de créer des vidéos courtes une

minute une minute et demie où est le témoin la témoin en l'occurrence puisse parler de son job ce qu'elle fait 2 comment il y est arrivé puisque l'art je rejoins beaucoup de mes collègues qui ont parlé de ce point mais c'est vrai que la formation fait tout au long d'une carrière et donc on voit souvent et bien des personnes qui ont commencé en ayant peut-être un niveau bac même pas plus que ça ou ou juste sur un niveau licence et qui ensuite ont évolué par des formations diplômantes ou certifiantes pour quoi pas au Cnam c'est le cas de notre président que je remplace aujourd'hui moi-même je suis le fruit de cette formation continue puisque j'ai décidé à 40 ans de me lancer en école d'ingénieur sur un master spécialisé donc c'est une réalité qu'il est important que les jeunes voyaient aussi c'est pas parce que on a commencé avec une formation qu'on ne peut pas évoluer vers autre chose si on en a l'envie bien évidemment et donc l'idée c'est ensuite de pouvoir projeter ses vidéos à l'école puisque les conseillers d'orientation ont besoin aussi de s'imprégner des métiers du numérique et de l'enthousiasme aussi de ceux qui les vivent au quotidien donc ça c'est ma deuxième proposition on a aussi des travaux qui mènent conjointement avec nos hommes et avec la secrétaire d'État à l'égalité femmes hommes et notamment un projet de accueillir dans nos entreprises pour le stage de 3e des enfants parce qu'aujourd'hui on sait que la recherche du stage de 3e est un moment souvent angoissant pour les familles et les enfants qui ne savent pas trop où se diriger et comment est on pense que dans nos entreprises du numérique et bien il y a la place pour accueillir ces enfants et les on l'espère les faire ce passionnés à notre univers et le métier voilà donc ce que je voulais dire est ce que je proposerai si j'étais président de la République merci merci merci beaucoup peut-être que je crois qu'il nous reste deux minutes en un mot s'il y avait une mesure qui vous tenait à cœur on fait un dernier petit tour de table qu'elle serait tel que vous voudriez promouvoir président viros à six mois je voulais une mesure oui une mesure une mesure ce serait quel à vous me prenez un peu au départ dans ce serait une grande règle la grande réforme de la formation là avec charpe avec voilà pour moi ce serait ça ce serait le chantier de grands chantiers ok je crois que j'ai j'ai pas donné la parole à Elodie bossant je vais faire court voilà ma présidence de président que je déclinerais je me serais plus le ministre de l'égalité des chances parce qu'au final c'est un peu de ça dont on parle depuis non plus sérieusement je fait pour moi ça devrait la première mesure en face et faire vraiment du numérique à la vie de mobilité dans l'emploi et d'être surtout un cas d'école puisque on voit que les sujets de difficultés d'accès à l'emploi concept par numérique mais c'est la nécessité économique qui nous pousse donc c'est là au monde à l'air d'être en tout cas le plus le plus créatif en termes de recherche et de conception de dispositifs et je pense qu'on pourrait dire que le tout ce qui attire l'égalité des chances finalement c'est favoriser l'accès à l'information par la jeunesse mais on voit même en étant adulte 20 dans l'entreprise on est confronté aux mêmes difficultés à accéder à l'information s'est levé l'autocensure s'est trouvé la formation qui nous va pour pouvoir se positionner sur un emploi enfin comme disait monsieur Vire au ski enfin d'appariement de l'offre parce que vaut mieux aller quand même sur un emploi comme des débouchés qu'un emploi qu'on ne fait pas économiquement s'en sort quand même mieux en terme de reconnaissance aussi est globalement de faire du voile à du numérique de recrutement et de mobilité par la reconnaissance des compétences et finalement l'inclusion c'est un peu ça quand même ces deux d'être inclus et d'être reconnu que je verrais très voilà je mets des traders 6 merci merci beaucoup française Farag en un mot une une mesure qui vous tiendrait pas vraiment à cœur alors compliqué mais une à mesurer à apprendre comme je le disais c'est message à passer au niveau de l'éducation au travers de d'un croisement de l'information des référents au sein des établissements scolaires l'information des parents l'information des jeunes donc mettre en place des grandes campagnes d'information pour il s'adresse à tout le monde il existe déjà des choses mais c'est sans doute encore une fois qu'on n'est pas assez fédérer passait tous ensemble et même message au bon moment et pour moi c'est un vrai enjeu de pour l'avenir que ce message aux passes chacun les uns les autres mais passons le tous en même temps on ne sera plus efficace d'accord bah vous voyez c'est aussi pour ça que à notre modeste niveau nous un rassemblant

d'aider des profils et des personnalités de différents horizons président Chabanier une mesure qui voudrait plus ponctuellement à cœur je crois que la mesure principale c'est la montée en compétences des salariés si on veut réussir à avoir une croissance économique forte si on veut avoir des entreprises dynamiques et prospères et sur le pouvoir d'achat qui s'améliore ça passe à travers jeudi par la montée en gamme de nos industries de nos services et par la montée en compétence de nos salariés donc ça passe par une alors on a fait pas mal de choses sur la formation pour répondre à Alexandrie Rose mais ça passe par comment continuer à réformer la formation forcément et puis je peux pas mettre de côté la proposition que je demande depuis des années qui est le Grenelle du numérique voilà donc je vais j'en fais deux excusez moi mais armé mais c'est le propre des politiques c'est il en rajoute toujours un petit peu très bien très bien c'était là morabito pour le mot de la finest bien rebondi sur certains de mes collègues qui ont paru au début de la nécessité de devenir de plus en plus flexible de plus en plus résilients et développer aussi une appétence et non pas un rond chip en fait du numérique et pervasive sur tous les métiers pour moi le point important si je parle de formation initiale mais ça vaut aussi à mon sens pour la formation continue c'est de faire le lien entre l'entreprise et les parcours éducatifs ou professionnels de plus en plus et donc faire en sorte que les compétences soient adaptées aux besoins de l'entreprise et que l'entreprise tienne compte aussi voilà de la matière humaine comme comme quelqu'un d'autre le disais dans la table ronde et des aspirations bien sûr aider et des besoins de tout un chacun est bien un très grand merci à tous nos intervenants [Musique]



## Accompagner l'IA au travail

[Musique] Je vais maintenant passer la parole à Eric Campanini qui va animer et la troisième table ronde sur ce thème de l'IA au travail et du management. Nous avons rythmique comment en faire un outil responsable. Merci, merci, Mathias, merci aux présidents et présidentes qui se sont exprimés. Justement, on va effectivement poursuivre sur le sujet. Est-ce au tour de ce thème essentiel de l'IA au travail quand on voit suivant les différentes études, si on prend la l'étude de la Banque et de la Commission européenne, 74 % des travailleurs européens s'attendent à une disparition d'emplois due à l'impact de l'IA. Donc il y avait très peu une vraie interrogation et si on regarde côté dirigeants, une étude BCG parue en mars 2021 alertait sur le fait qu'un dirigeant sur deux sur estimerait complètement la maîtrise de l'IA dans l'entreprise en tout cas les laiteries dresserait ça donc on a vu qu'il y a un vrai enjeu sur ce sujet là avec une dimension naturellement économique et sociale qui est importante à avoir. Alors l'idée c'est avec les différents participants de cette table ronde est maintenant depuis 14h rompu à l'exercice on va d'abord prendre une première demi-heure pour poser le débat les enjeux et ensuite basculer dans les propositions concrètes qui effectivement là la marque de fabrique de cette journée de ces États généraux de façon plus large alors le pour lancer le sujet et poser le débat est ce que Jérémie Guillot qu'axe vous voulez bien en tant que directeur côté hashtag le plus important des sujets de management algorithmique et avocat au barreau de Paris peut-être lancer la dynamique il nous tire finalement le management algorithmique qu'est ce que c'est et en quoi est ce un enjeu à la fois pour les entreprises mais évidemment mais pour les travailleurs vont effectivement peut-être le débat géré lui-même tu es avec nous je te laisserais volontiers l'ouverture des travaux. Merci beaucoup Eric effectivement les algorithmes malgré qu'ils ne savent pas les sujets dont beaucoup parlent que de bons premiers il adorait consentir depuis très longtemps vague de comptes reprise pour optimiser le fonctionnement des machines et depuis tout récemment ils se comptent utiliser pour vos petits lises de travail pour les interactions d'elle une opération soutient les ressources exact je permettrai demande de définition avant de rentrer lundi du chef d'état n'a d'autre d'abord il y a pourtant une recette de cuisine lorsqu'on sait c'est quelque chose de très simple dans les fondamentaux en Chine où l'instruction et d'opérations mathématiques pour conduire un résultat les algorithmes technologiquement après le code créé lui-même du code et des bourgeois de passe ont affiné leur lentement leurs paramètres pour ainsi des ruptures puisqu'au fil à la prévision aura résultat qui est attendu keda bandits de tout d'abord il ne faut pas les confondre et du concept plus large d'intelligence artificielle qui constituent l'ensemble des techniques informatiques visant à permettre à des machines de l'île et le fonctionnement de la défense mais plus particulièrement dans les processus décisionnels jusqu'à qu'on attend aujourd'hui de l'intelligence artificielle quant au manager d'AlgoSheim il est aussi bon sur une habile émission on va retrouver cette émission de se propose une définition qui était posée était déjà voulu bon revient également au niveau du dos à dos nationaux travail il y aura les vandales Bolt et c'est un environnement de travail dans lequel des emplois d'une boîte privée et beignets au style et à la demande des machines par l'intermédiaire et d'algorithmes qui vont se nourrir des données notamment des données de suivi en temps réel de l'activité de paradis en temps réel qui peut aller très loin puisque encore une journée les dépassements déclarés d'un point B sur le travail en temps réel le temps qu'ils passent aux toilettes ou bien leur état émotionnel on se remet ça peut marcher si on l'utilise mon éléphant ne dit d'ailleurs le dureront de 20 à 9 semaines de travail retient ça d'éléments empruntés éléments positifs du management a autorisé la surveillance constante justement que j'ai comment a évolué très concret l'évaluation constante l'évolution permanente des performances des tories l'application automatique des décisions sans intervention humaine ou bien va maintenant mention fabrication et l'interaction des travailleurs avec ce système informatique et l'achat de transformation de 20 des coudes bousculant d'aider les managers à ce titre le passé des

deux suspects lors de conséquence il pourra stocker de l'eau et nordine et notamment la problématique de la dilution de la responsabilité dans la légende a brossé d'algorithmes et leurs conséquences ces quelques éléments de définition poser concrètement que c'est une fille de adja bamboo c'est une fois appliquée à la masse salariale contre français d'abord bien sûr mais en oeuvre au niveau du recrutement qui sont pas des briques prix les candidatures avec des mots clés avec une analyse sémantique 10cd le match entre deux machines poste de candidat l'utilisation de ronron conversationnel pour commencer à échanger avec ce candidat tout cela c'est de là des gens capital que delhaize group a chuté au retraitement avec tous les risques de pièces de définition comment comment ça on commence on boit et on commence à voir un peu de recul avant de faire machine arrière toute façon spectaculaire comme en mouvement avec un à manioc igname enrichissement bâlois qui n'a pas donné satisfaction pour paris normandie vous allez également une aide en oeuvre du management d'algorithmes au niveau de l'association down under au niveau de la gestion des taxis big bang qui fait décision de promotion voire des décisions de retirer des contrats de travail qui repose sur les décisions qu'il faut à minima a plié et peu fait part des événements algorithmes dans certains cas extrêmes la décision est purement al boîtier on est derrière eux- phil godman m blair cap à une époque pas si lointaine tu sembles contracter terminée à sa petite fille avec elle un monde arabe y en a plein le dos est aussi l'attribution des tâches au sein de la masse salariale banditisme optimisation des performances collectives et dans sa 26e et le suivi et l'évaluation d'un embout ses performances comme le dit donc avec un geste sur le comblement une carrière qui est également insisté sur notre chance elles sont notamment à la personnalisation de plus en plus poussée des contenus parfois par 80 des tuteurs face à la voilà schématiquement les domaines les trois grands domaines dans les cadres au bois l'intérieur après le match nul des commodités concrètement cela signifie également une étude du cabinet mercer en second prévenu n'ait aucun soutenu tant par les vaches les deux cas cela signifie incorrectement rond quatre ans valide en oeuvre des images fantastiques montrant que c'est un phénomène particulièrement important même si beaucoup pour le choix de l'ignorer on va peut-être que cela représente de 10,4 chez nous a commenté le management en belgique les buts allemands que parce qu'il est notamment diplômé d'état il est pas là et il veut remettre ne se contente pas de déterminer dans mon angle aucune assurance ou des paniers qui voudrait accueillir et les dettes en europe il était ainsi qu'à votre m'a fait voir et il sera l'exécution avec vous dans certains cas sont donc la méfiance est de rigueur toutefois nous arrive à nous diaboliser le pied tout en perdant contre en offrant les gammes en ce sens unique 6 e c'est un formidable outil pour vue on en concert le vendredi ceux ci connaît justement liée au travail représente à la fois des opportunités et des risques et opportunités seront d'abord et avant tout des opportunités en termes de pierre de productivité notamment unités sidamante à moudre aux heures de bonheur au col de bonheur pour les salariés puisque toutes les tâches les plus répétitives et les plus fastidieuses encore bâtiments modélisés à la chine une réduction de 10 médailles mais également puisque les biens les discriminations ne sont pas chez le grand méchant de exclusivement mais également dans la bonne vieille d'une ingestion humaine d'ailleurs souvent qu'on éloigne finalement dmd finement nous fait que votre produit réside donc dans le meilleur des mondes à un algorithme bien contrôlé convenablement 10 en or et d'ajustement tendre à réduire ses dettes et dimensions tout cela c'est un non sens le d'opportunités qu'il faut pas mener à une fois l'outil en lui-même or qu'on gère les le succès comment consommer en mesure qu'on ne retombe pas d'affronter les au moins liée au travail représente également des risques d'abord et avant tout le risque d'une surveillance accrue d'une surveillance invisible ce d'autant que la frontière entre vie privée et vie professionnelle particulièrement chaud alors de la généralisation du télétravail surtout indépendant en mx sur la fox news mais également un risque le défi nations qui se penche lundi met brièvement la victimation combattre dans l'algorithme convient entre les amener sur ce sujet dans les bonnets d'apprentissage dans l'adoration qui sont plus souvent centrés d'éducation comme code n'a plus comme le de la gomme le modèle c'est également un risque de perte

d'autonomie et un risque de des risques psychosociaux puisque l'algorithme non seulement à copier des disques d'or il peut également harceler la boucle et de la souffrance au travail de ce qu'il n'y a pas en a pas naturelle intelligente de la gestion du maire ta famille est parfaitement en droit d'attendre qu'un manager de yuzu quoieffectivement pour que tout se faisait ressentirecore prise enfin c'est un risque d'obsolescence des compétences nous perdre dans possibilité puisqueeffectivement il ya une évolution maistous les métiers algorithme est il ya un déplacement dans l'euro ajouté et il ya surtout le besoin de nouvelles compétences coller peindre même qui meremettre ils vont être amenés à interagir avec la machine d'une nouvelle phase notamment la machine nouvelle également fait spécifier les cônes forte et l'appréhension bad qui a vendu des salariés peut on être a pas puisqueeffectivement même si mon fils et la fille je pense qu'ils n'ont pas changé la façon d'aboutir aux résultats de ces mêmes cadres de passer la main en raison des déboires il donnait sa fabrication de la machine entre le par ailleurs avec des sandwiches ce sont pour les entreprises mais risque par ailleurs d'être jeu qui se vend entre 2 connaît malheureusement comme ça tous vos employés et non pas le fournisseur de la pj s'est donc donné ce jeudi qu'aux employeurs d'esthétique et des risques de réputation soit la marque employeur en cas de problèmes importants et politique justement par son big fédération nous doit vraiment une souffrance au travail donc cette question l'arrêt spontané des jeunes diplômés quant à elle de qu'elle mène à un moment crucial pour les entreprises puisque comme je le disais les employés en soit toujours au final la personne responsable mais condamnée jusqu'à cette époque la mise en oeuvre d'un du managements'expose présente un risque de dilution des responsabilités puisque nous ne sommes plus sur le pouvoir de direction de bon fol de fonction de leur politique tu as d'une subordination comme les repousse après comme nouveau parfums heures d'ailleurs comme ça pendant près d'une femme sur une hésitation que d'aucun pouvoir des banques sont nous sommes seuls sur une surveillance synthétique ne put aucun pouvoir de contrôle et nous sommes sur des conséquences l'on dirait mais il est prêt dès mon entrée sur l'évolution de paris avec son admiration plutôt que seul un pouvoir de sanction donc tout cela et des tatamis fier d'être quand même assez piègeux et inspire la méfiance en tout cas justifier une vigilance accrue et tout cela en creusant un enjeu majeur qui tourne autour de la responsabilité de l'employeur n'enverra plus sûr pour la jouer pour un management à des études sera et responsables ont mis en oeuvre concrètement salariale mais également pour résister pour lui-même et vit à fait important qui vont se traduire non seulement des pertes et dommages dans le nord dans le pire des cas mais également en termes de faire des collectivités qu'est ce que tu fais les choses se passent sur le pont mahé les chiffres chaque morceau parfois à l'oublier donc pour vendre j'ai enseigné ce que peuvent faire cours à ceux à ce cadre là pour poser les gens jeu ce qui est ce qui a encore un ou deux peut-être jusqu'au potable et y compris seul à écouter peut-être et kraft juste après sur le sujet daniel seul s'il ya un certain nombre de pratiques ont quitté leur président et une offre à l'intervention d'un de l'employé à vendre leurs modèles de management d'outkast comme l'Asie pacifique sont invités de russell de redevabilité c'est trop sale richesse aussi apprécier vos loyauté qui va de pair avec des réponses aux problématiques de l'opacité des algorithmes puisque l'album qui viendraient c'est sûr qu'on travaille sur une relation qui est déséquilibré et qui sur laquelle doit présider un devoir d'information de l'encodeur certaines missions d'audit et dans la pratique de loyauté qui doivent véritablement président et autres actions de l'employeur<sup>1,25</sup> et surtout à un principe de réalité c'est à dire un principe de réaction rapide et de vigilance constante en questionnant régulièrement méthodique négatif sur l'outil de management normes puisque je le disais le code c du code le code évolué 24h 24 7 jours sur 7 il ment pas bon il faut véritablement dire enfin des gens compétents et qualifiés ont évité des risques puisque s'il n'y a pas de magie d'un enfant t il ne s'appelle plus tard l'outil peut abandonner les lieux voilà autant vous parlez de deux opportunités phénoménales mais également monique qui retient qui retient un appartement de ne pas signer un parti encore merci merci j'avais d'avoir posé effectivement ce cadre leur voit bien que ça touche tout l'organisation tu parlais de quadruplement des usages d'inventeurs dont les rachats



en quatre ans et de rappeler responsabilité, loyauté, vigilance peut être et que rien n'est ce que voulait bien partagé enrichir ce premier tour d'horizon sur les enjeux je rappelle que vous êtes saignant macroéconomiste au sein de l'organisation interne à ce que le travail est aussi président du jeune femme accro labs pour ne citer qu'eux que c'est d'eux que ces deux actions et vous avez peut-être pour nous un peu en exclusivité vous avez publié ce mois-ci une solution peppers qui pose le cadre et propose des solutions très concrètes autour de la ligue au travail pour en faire un vrai bénéfice dans le monde du travail est quelque chose qui peut être vraiment inquiétant pour l'ensemble des collaborateurs est ce que quelques rares que je jouais seul être poursuivis en quelques minutes sur ce cadre homme va bien merci beaucoup merci Eric et merci à au tac le plus important de m'avoir invité est justement un père me permettre de présenter un peu peut-être les solutions justes pour le contexte comme ça a été dit je suis à l'économiste auprès de l'organisation internationale du travail est en même temps président de junho ma collègue ce qui en appelle ça un 'think un doux dingue ici à Genève autour des objectifs de développement durable où on essaie de développer en développement justement concrètement des solutions d'où les solutions ce n'est pas de solution pour un événement à venir du rhin durable et soutenable et donc à tourner je me permets de partager mon écran merci beaucoup donc alors en exclusivité effectivement on avait organisé une conférence à l'année dernière autour de l'IA est l'avenir du travail et est ce moi-ci on va présenter donc les des résultats ou le résumé de cette de cette conférence qui regroupait 1,3030 experts internationaux du monde académique du monde de business des partenaires sociaux et a évidemment des organisations internationales et donc six mois si on va voir comment présenter un peu un résumé succinct donc jérémy elle a déjà bien très bien résumé un peu les défis de l'IA ou sur le monde ottoman de travail mais est donc temps que je vais me concentrer peut-être tomber dans mes quelques minutes que j'ai à ici sur les solutions que nous avons extrait un peu dans de la discussion qu'on a eu l'année dernière avec nos experts et donc en gros on a en a tiré six solutions qui nous paraissent essentielles pour encadrer le débat alors là le premier la première solution c'est un peu sans surprise améliorer les compétences digitales ça a été déjà dit précédemment et je voudrais insister sur un sujet important il s'agit pas seulement un million des compétences digitales des jeunes qui arrivent sur le marché du travail et peut-être un peu les seniors etc mais c'est vraiment améliorer les compétences digitales de tous non parce que Hans Op serv notamment au niveau des ressources humaines que souvent les managers eux-mêmes ne comprennent pas vraiment les on allonge de décès de ces nouvelles technologies et c'est sûrement les enjeux ou mais aussi les limitations de les limites de cette technologie à on a on a souvent entendu aussi pour pendant la conférence est avec en discutant avec trotter d'autres experts il y a un certain hype autour de ces technologies dans tout le monde ils s'imaginent que sa seule nouveauté du monde de travail mais en gros souvent ces technologies sont elles assez limitées dans parce que lorsqu'elle peut apporter réellement y compris à la gestion des ressources humaines et on est souvent déçu après une fois que l'on a dépensé 100 millions d'euros pour implémenter ces nouvelles technologies on est toujours déçu des résultats non je pense que vraiment améliorer les compétences digitales comprendre les limites des technologies y compris dans le recrutement dans la gestion des ressources humaines etc c'est très important pour justement éviter d'avoir des mauvaises surprises renforcer la souveraineté digitale encore une fois c'est un sujet qui a été débattu un peu partout partout noms donnés dans les débats internes au saumon mais mais important ici aussi a insisté sur le fait qu'il y a vraiment un équilibre à faire entre d'un côté les besoins des entreprises de rester compétitif et d'utiliser ces nouvelles technologies y compris parmi les PME je pense que c'est surtout ça qu'il faut assister aussi c'est que souvent l'orientation technologique est très très fortement influencé par les grandes entreprises en partie très peu de des besoins des PME et souvent ces besoins sont complètement différents et surtout ne nécessite pas nécessairement des désinvestissements en millions d'euros un effondrement commandes et équilibrée d'un côté le besoin dans des entreprises mais d'un autre côté évidemment aussi la protection de la vie privée de la souveraineté

à digital des des ouvresdes zones des employés 1 comme jérémy davais très bien me poser je pense que çaimporte c'est important aussi de trouverle bon équilibreet ça ça peut être des deux ça peut êtredépendant de la situation dans lequelles différentes des différents secteursdes différentes entreprises trop tout setrouve donc avoir un cadre régulédollar à un cadre réglementaire qui aencore justement assez cet équilibragetroisième point sur lequel moi j'insistebeaucoup et à mon avis c'est son hautniveau surtout au niveau des policiersmais qu'est ce que qu'on n'a pas encoretout à fait intégré cet aspect là c'estque développer un éco système dérégulation de liens c'est à dire ilsuffit pas et je ferai j'insiste lesauteur ce que j'ai vu si anna de l'oscdlà aussi j insiste surtout sur le faitqu'il suffit pas de poser des principesde régulation il faut aussi créer unsystème un écosystème de régulerréglementation d'otites effectifsc'est-à-dire elle suffit pas non plus dedire voilà il ya telle ou telleentreprise ou tel ou tel audit qui etqui nécessitent nécessaire si après lesles audits appelé les entreprisesd'audit ou à lalesadministrations chargées dé supervisiondes secteurs là ne sont pas capables defaire leur travail correctement on a vuça dans la finance ça nous a éclaté dansla gueule en 2008 2009 on voit en cemoment exactement le même souci dans lemonde dont le nom de développementdigital donc vraiment développer unécosystème effectifs de qui permet depas seulement réguler les la 360 digitalou d'accompagner cette transformationmais aussi de permettre effectivement dese surveiller et de d'intervenir sinécessairequatrième point important aussi c'estconsidéré il ya comme une infrastructurepareil ccc pour les entreprises maiscréer un écosystème pas seulement pour àune entreprise d'impression dans sonrecrutement un écosystème entre lesentreprises les les administrationspubliques l'un d'eux a et c est les lesinstitutions de formation pour créerpour mieux incombe bien anticiper leschangements pour mieux accompagner leemployés dans l'eure dans la transitionau taux courts autour de la leurcarrière toute leur vie professionnelleet sa robe en voir un peu la premièrefois c'est améliorer les compétencesdigitales ici c'est vraiment importantde comprendre quelles sont lestechologies qui sont qui sontproductifs qui sont efficaces tant danscette tendance est création d'uneinfrastructure digital est effectif pourles transitions professionnelles c'estpas évident du tout il ya beaucoupbeaucoup d'entreprises qui essaie trèspeu qui sont vraiment efficaces dans cedomaine la quatrième fois cependancinquième point important il ya beaucoupd'incertitudes aujourd'hui on ne voit eton parle pas seulement un site youtubedes houches géostratégique etgéopolitique mais c'est vraiment uneinsulte aux incertitudes sur quelquesest-ce que l'avenir du travail va nousdonner à nous apporter à mon avis uneces nouvelles technologies peuventapporter au moins une chose estbénéfique tant dans ce sens là c'est quedeux qui nous permettre de réduirecette incertitude en proposant quelquesscénarios qui nous paraissent le plusprobable nous a embêtés en attaquecomment c'est à développer unetechnologie justement sur sur la sur labase de l'intelligence collective ded'intégrer un peu les différentesperspectives que les gens peuvent avoirque ce que qui vient de demander à hd dumondede politique du monde des entrepreneursdes institutions formation etc en dehorsde regrouper toute cette intelligencecollective et de permettre un lien denous identifier quelques scénariosplausibles pour justement mieuxconcentrer l'effort aussi bien politique d'investissements au niveau desentreprises dans ces différentsscénarios et et 6e dernier point à monavis et ça c'est surtout pour peau desautres désorganisation commun comme lamienne s'est établi à un observateur dumangement à rigaud rythmique évidemmenten collaboration avec nos partenairesprivés parce que c'est vraiment àquelque chose qui nous qui nous qui nousimporte pouvoir accompagner dans cettetransformation technologique doit êtrevraiment à la hauteur de décéder cesdeux saisons en jeu là et donc jetermine juste pour un boom en train dedernier graphique innovant dernier celaest ici c'est c'est à mon avis c'estvraiment gros groupes et une régulationde l'iab à 6 sur les principes avec à lacréation d'un système écosystèmes à unrèglement terre comme je disais qui estvraiment une approche de partenaires 1c'est à dire on peut un peu le faireuniquement ensemble avec nos partenaires sociaux avec nos partenaires politiqueset avec nos partenaires évidemment dumonde entreprises et demandé desinstitutions de d'éducation de

formation merci beaucoup eric et merci un obstacle le plus important mais même merci est extrêmement clair on comprend bien que la fois le sujet n'est pas simple et qu'il nécessite effectivement de mobiliser un écosystème assez large peut-être Hélène finale si vous voulez donner votre vision en complément de ce qu'on a vu jusque là je rappelle que parmi les multiples activités que vous avez faites ici en tant que board member impactet hay qui est aussi un signe et des tanks qu'il fédère différentes parties prenantes c'est intéressant de faire rebondir là maintenant pour voir votre vision par est ce qui est évoqué jusque là et l'édition de retenir quelques propositions qu'elle pourrait être ou reprendre le contrôle de lien au travail déjà maire merci de m'avoir invité et effectivement peut-être pour revenir sur un pacte eag qui est un signe et d'où ils avaient raison d'insister sur le double c'est en fait ce collectif a été créé au moment du rapport Villani à un moment où on entendait beaucoup de peur en fait vis-à-vis de l'IA dans le monde du travail en particulier et donc notre objectif ça a été de construire dans un écosystème avec des petites, les grosses et moyennes entreprises mais aussi des écoles des associations finalement de travailler sur un certain nombre de sujets autour de la démystification de l'IA de détruire les peurs et pour ça un gros travail autour de l'éducation l'éducation au sens anglosaxon du terme donc c'est d'ailleurs un groupe que j'anime depuis la création de ce site est de tanks ou finalement on a pris deux angles d'attaque un peu différents sur ce sujet comment l'IA peut contribuer finalement à l'apprentissage et à la formation qui est un registre assez différent que celui qu'on évoque aujourd'hui mais ça c'est un élément qui est qui est important mais le premier axe sur lequel on a travaillé c'est finalement qui et comment doit-on former à l'intelligence artificielle dans une logique justement d'un IA responsable donc le premier travail qu'on a fait c'est tout simplement quelque chose de qui n'existait pas qui était la collecte des formations qui pouvaient exister et il y a quatre ans il en existait un certain nombre mais pas tant que ça et donc d'offrir ce catalogue pour qu'ils soient consultables à tout ce que ce soit en primo éducation mais aussi dans la formation continue comment peut-on se former à il ya quand on se pose des questions donc première premières actions qu'on a mené la deuxième action ça a été de réfléchir à quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers dans l'entreprise et du coup là on a produit un livre blanc en interviewant des personnes qui avaient un impact de l'intelligence artificielle dans leur métier dans quatre secteurs différents d'activités qui sont l'assurance l'éducation la relation client et le quatrième trou de mémoire quel est le dernier jeu bon c'est pas grave et est donc ce qu'on en a ressorti de ce livre blanc sait qu'il y avait la nécessité finalement de faire comprendre au sein de l'entreprise et pas seulement sur les métiers pour lesquels ça a un impact mais aussi au management de ses métiers ce que c'est l'intelligence artificielle de créer une pluridisciplinarité au sein de l'entreprise pour comprendre l'intelligence artificielle est ce qu'elle a comme impact donc ça c'est un point qui est complexe parce qu'en fait on parle d'algorithmique donc métier de mathématiciens et informaticiens mais dans la réalité un algorithme il fonctionne que s'il ya la technique mais il ya aussi de la compétence métier autour de l'usage de cette intelligence artificielle est donc finalement de regrouper au sein de l'entreprise des personnes pour construire une intelligence artificielle qui soit réellement au service de l'usage est pas du contrôle c'est un point qui a été évoqué dans la peur voilà identifiés aux outils à l'intelligence artificielle c'est ce qu'elle va me remplacer finalement l'intelligence artificielle dans mes tâches en fait l'idée générale de l'entreprise et ça a été dit aussi c'est plus d'efficacité supprimer des tâches un moindre valeur ajoutée et finalement aider à la décision est donc pas remplacer l'humain mais aider l'humain à mieux travailler à être plus efficace et finalement augmenter sa propre valeur ajoutée et la valeur ajoutée dans l'entreprise donc ce qu'on a tiré de ça c'est que d'abord il fallait faire comprendre aux managers et au plus haut niveau des entreprises ce que c'est que l'intelligence artificielle ses risques et ses opportunités et ça finalement on se rend on s'est rendu compte par ces interviews que ce n'était pas assez faitest que c'était un des éléments clés qu'il fallait mettre en oeuvre dernier élément en fait qu'on a construit toute logique avec ce qu'on a vu c'est de la sensibilisation par un certain nombre d'événements qui ont touché à la fois

des publics professionnels mais pas que pour partager avec ce public ce que c'est que l'intelligence artificielle ce que son impact est en fait en gros enlever un certain nombre de peurs essayer de rendre les sujets plus transparents et aussi faire comprendre à comment l'aborder conçoit jeunes moins jeunes et finalement comment être plus fort par une meilleure connaissance de l'intelligence artificielle dans l'entreprise de son métier mais aussi sur sa manière de fonctionner au sein de l'écosystème donc voilà un premier travail qui a été chez au sein d'un pack taillé sur un autre sujet peut-être plus pointu en fait ça a été évoqué aussi tous les métiers peuvent être concernés par l'intelligence artificielle donc avec un des membres d'impacter haye qui est spécialiste de formation on a monté une formation pour les ouvriers et voir quel est l'impact finalement de l'intelligence artificielle sur leur poste de travail donc on a élaboré cette formation à la fois avec des industriels et les personnes directement concernées finalement par ces formations pour offrir cette formation à des personnes pas forcément qualifiées mais qui sont confrontées dans leur quotidien à l'usage de l'âge et des gens' artificielle et donc mieux la comprendre qu'elle fasse un peu moins peur et du coup qu'elle soit le plus utile voilà ce que je voulais témoigner concernant l'impact et elle est sur les travaux qu'on a mené autour de ces sujets mais merci aussi pour ce concept pour cet éclairage je me suis permis de regarder rapidement les quatre métiers c'est l'assurance relation client santé éducation à santé j'avais oublié l'attenté qui est quand même très important c'est quand même vraiment très très impacté et j'invite aussi un regard des travaux qu'on a pu mener côté achaté youtube en temps sur ma balle de ville dans la santé qui effectivement très très noir qui vous avez raison sur ce sujet d'éducation je dis que je rappelais tout à l'heure de 74 % des travailleurs européens qui ont remplacé un certain nombre de métiers ou d'activités en fait ce chiffre la chute de moitié à partir du moment où les travailleurs sont davantage informés et je crois que dans votre étude 2020 vos notes de siècle des chiffres étaient en baisse de 11% par rapport à 2018 justement sur la crainte que les travailleurs d'avoir dit ce n'est pas non plus de tomber dans l'angélisme complet le juste équilibre ça peut être une belle transition et merci encore une fois à une finale pour écouter Olga Coach Hagena qui est enseignante chercheuse en management de l'innovation à Mines ParisTech et des Business School vous êtes ici en tant que membre du ce et nîmes ça intéressant je rebondis sur ce qu'ils allaient clore tout à l'heure l'importance de ce observatoire que vous avez rappelé aussi la finale est ce que voulait rebondir sur les premières interventions et peut-être nous expliquer d'abord le rôle de ce et nîmes dans ce contexte oui tout à fait à d'abord merci beaucoup merci pour votre habitation donc déjà à 1 présentait je pense qu'il y a un panorama assez riche de ses sujets et je vais rebondir geste est moins sûr les rôles de signer mais comment et en quoi on fait on travaille sur des sujets connexes donc la leucine humaine assez du conseil national du numérique a donc signé l'lp telle commission indépendante chargée de porter une réflexion aux vertes finalement sur la relation des humains en numérique et en fait ça a été créé en 2011 et là on fait le constat des pieds le début de cette mandature quand on a commencé en 2021 c'est que on a suffisamment avancé sur les ce jeu des numériques sur a finalement on a pu créer un France les entités différents qui sont quand même bien est représentée pour soutenir les entreprises dans tout ce qui est je les conseille sur le numérique est en fait aujourd'hui en fait on a vraiment besoin d'avoir cet espace de réflexion un final mois sur à quel est l'impact et des numériques nos sociétés pour nom donc individus pour finalement les organisations différents et en fait avec cette perspective en fait on a avancé un autre nature la semaine dernière avec les 17 membres et qui vient on de deux raisons très différentes donc de chercheurs à des journalistes des avocats pour vraiment dit Karthik est des sujets et qui nous semblait important est donc juste pour vous donner quelques exemples donc c'est finalement la construction de savoir donc on a parlé tout à l'heure de l'éducation qu'elle se faire un carton on a aussi tout ce qui est à l'économie de l'attention la désinformation finalement de la relation en mach et un internaute dans le cadre de travail donc le sujet sur lequel on a commencé à travailler maintenant avec les pestes la perspective de jeu ce témoin de regarder finalement quels sont ces techniques à qui impacte et qui transforme finalement les processus psychiques à hénon

capacité de penser en tant qu'individu et d'un groupe et ça peut transformer aussi un encore en fait et finalement la rédaction une - rap aux dons dont le travail est donc vous voyez que je pense un peu des dépliants et thématiques mais en fait on voit très bien comme on le management à une guerre ethnique et est un sujet central dont tous ces thématiques à la et donc peut-être juste pour vous donner quelques exemples un peu plus calmes craie et on dirait des propositions ou d'abord un bravo à eux hashtag du plus important finalement impact et yahoo et mme Jean-Yves Adoué niveau macro date pour ça pourrait relancer justement les white papers et des propositions concrètes sur des sujets je pense qu'on ne trouve pas mal un des éléments qui on a pu identifier les recommandations faites par saignements travers de différentes d'acier finalement il même les dossiers sur lequel on est en train de travailler donc jusqu'à en tant qu'un exemple donc une des propositions sur lesquelles un tic tac les plus importants à identifier ces messieurs d'investissement sociale est en fait nous on a pas mal à exister ainsi donc tous cas la culture numérique partagé finalement comment on peut mettre en capacité les individus dont elle aime tout à l'heure à parler d'eux l'éducation donc c'est quand même un sujet qui est super important et on peut vraiment penser l'éducation au centre de l'école bien sûr mais aussi au sein de l'entreprise donc comment on arrive à donner parce éléments a augmenté finalement les compétences techniques mais aussi bien pensé cette culture des musiques vraiment aidé à questionner le choix et les utiles qui en utilisent aujourd'hui du coup comme on arrive à accompagner les employés finalement elles mêmes les managers parce que en fait on voit très bien que cette prise de conscience a selon elle est indispensable est en fait la plupart des hommes qui ne sont même pas conscients des risques en fait on va avec les liaisons garric m'a utilisé dans le cadre de travail un autre exemple peut-être le design donc on a on parle souvent dès qu'on parle de management algorithmique à mon avis de l'utilisation donc comment fait-on utilise des solutions en fait ça peut impacter nos pratiques mais on peut tout à fait imaginer et enfin de la technologie et une panne autres gagnent sur donc en fait on a tout tout une discipline qui a été créé car la capitale algère et technologies persuasif donc en fait on cherche toujours à travers des plateformes à capter nos intentions regardez en fait comment on peut garder les employés en ligne ou même les individus en ligne plus lentement possible et qu'elle sur sa route le travail du coup comment fait on peut aussi imaginer et réduire un peu les différences d'éléments de et quand se voir finalement les machines et les technologies qui vont être différents et bien sûr elle est déjà des exemples de la rage de catry but if donc les technologies de collaboration d'indexation des utilisations des différents un secteur qui existent donc jeu on va bien sûr pas rentrer de messages et des technologies non en fait c'est juste pour dire qu'on a tout à fait cette possibilité de réponse et le design un peu plus contributif et regarder les technologies différemment liés à leur business model aujourd'hui les technologies et les plateformes qui on utilise au travail sont quand même très basés sur la confection de notre attention est le temps qu'on passe à l'écran aussi juste pour peut-être terminée je n'ai pas envie de prendre beaucoup de temps en fait aujourd'hui je pense qu'on ne parle pas coût à de travail en général mais en fait comme on a signé ce ligne à tout à l'air aussi on a des pme est en fait peut-être les priorités que ça serait différent des grandes entreprises donc on ne va vraiment peut-être bien de rentrer sur cette nation de nature de travail donc de qui on parle est-ce que c'est des impacts pour des managers pour les employés parce que en fait on voit dans les travaux de recherche que ça commence à être très différents dans une catégorie puis de l'autre en fait on va peut-être est entre nos discussions sur l'impact de l'es11 finalement à des travail et des travailleurs se bat le terme a en fin de compte je pense qu'il ya pas mal de choses qui existent sur leggings workers mais en fait j'ai traversé subalternes ça n'existe pas forcément donc on voit que ça ne sent pas différemment mais en fait comment on peut prendre ça en compte notamment un travailleur des différentes propositions qui ont été faites au niveau finalement éducatif elle régule hâtif au niveau de l'écosystème donc on a parlé tout à l'heure finalement de cette approche écosystémique que j'aime bien et en fait je pense que deux autres passants pourquoi repartez réflexion sur n'a pas que des on va finalement passer un



partenariat avec les différences des différentes institutions pardon donc injuste pour terminer donc le jour fondamental et je pense que vous avez bien me passer ça comme du bas c'est bien sûr en fait 700 s'est rénové et les 20 minutes de travail qui est renouvelée qui on va mettre son de débats dès qu'un parent de de management à enghien donc je vais me dire venez là dessus merci beaucoup les gars c'est effectivement très clair j'aime bien l'idée de descendre dans une granularité en fait ce qui a finalement qui ça impacte les qui quoique jeu mais il y a aussi effectivement dans les entreprises des personnes qui commencent à dire dans les centres d'appels comment c'est à dire qu'ils ont le sentiment d'être une sorte d'excroissance de la machine et donc la question du sens est évidemment extrêmement important et il n'a pas qu'il peut y avoir peut-être pour terminer ce tour de table annabi alkaya vous êtes experte internationale sur ces sujets là je ne serais curieux de la voir votre votre point de vue évidemment c'est une question de réglementation locale et internationale mais cette mise en perspective internationale il est intéressante et peut-être qu'on pourra enchaîner après sur une notion qu'on n'a pas beaucoup évoqué jusque là qui est vraiment le dialogue social au sein de l'entreprise entre syndicats et direction des matches un peu plus tard vous voulez prendre la suite sur sur cette vision plus internationale oui merci beaucoup merci beaucoup pour l'invitation vous me posez un grand défi parce que tout était déjà à ce que dit pas par tout le monde dit que ce fait difficile maintenant à reprendre le cas mais juste pour dire que je suis je crois qu'on y voit internationale mais aussi nationale c'est important de faire une de commencer à faire une taxonomie des utilisations de la je crois que c'est gagnant avec ce qu'avait dit olgajustement ça veut dire qu'il faut vraiment regarder à par rapport à la taille de l'entreprise il faut garder quel statut de travailleur est ce que c'est un salarié est ce que c'est un travailleur indépendant est ce que c'est justement un travailleur qui travaille sur des plateformes sont des geeks après il faut aussi ça c'est bien évidemment très important il faut aussi distinguer des types de la donc ça veut dire de technologie mais parce que c'est un logiciel est ce que c'est un objet connecté est ce que c'est une technologie portable qui a été donnée aux travailleurs pour mettre pendant tout ce temps d'être au travail départ s'agit-il est ce que il y a une fonction spécifique atelier à cette technologie dont ça veut dire tout ce que jérémy a évoqué tout à l'heure est-ce que c'est utile pour qu'ils étudiaient qu'il peut utiliser pour nous mais cruellement est ce que c'est une algue au rythme des gestions est ce que c'est un beau rythme décisionnel qui attribuer des tâches pendant le travail et après aussi à troisième vous voyez comment il fonctionne et comment quel est le crack de l'intrusion ça veut dire est ce qu'elle est et ce que c'est le rythme est presque autonome ou est ce qu'il y a une être eux-mêmes qui observent le fonctionnement complètement les parties de fonction elle se fera parce que ça s'est décidé si après pour savoir qui doit être appliquée pour réclamer des droits pour rebondir sur certains de ses draps et aussi pour entamer le dialogue social après aussi il faut savoir ça à l'application managériales degré de l'autonomie de du 2d dit-il même mais aussi des travailleurs en utilisant des souris à ce titre il a donc il faut vraiment à mon avis avoir une fixation taxonomie comme ça qu'est les acteurs qui luttent ils sont utilisés quels droits sont nés pour trancher des bonnes pratiques déjà qu'il existe mais aussi pour justement savoir quel droit on peut appliquer après je suis bien d'accord avec vous on doit aller beaucoup plus loin de principe entre nationale défensive en nationale c'était bien il ya quelques années juste pour dresser un peu le paysage pour voir qu'est ce qui est important et à des prix en ces directives de l'organe bien évidemment mais ça ce que le début a bien évidemment il faut regarder à un skill si il faut vraiment avoir des trous noirs de nouvelles réglementations spécifiques et quel droit qui existe déjà peut-on aussi à appliquer sur certains défis donc je pense dans ces cas là sur le code du travail française obtient des directives par rapport à ça il ya bien évidemment l'atout de la réglementation concernant des données le traitement de données personnelles mais qui a aussi peut être appliquée même si pas forcément complètement mais au travail donc ça aussi il faut regarder qu'est-ce que non qu'est ce qu'on a déjà écrit qu'est ce qu'on peut faire avec a et je crois et je vais revenir peut-être sur ce point là après l'enlèvement par verser des solutions mais a pour terminer en troisième point c'est vraiment

pour revenir sur l'introduction des systèmes des liens au sein d'une entreprise parce que là il y a pour moi il y a deux choses à regarder il y a le choix managérial qui a été fait parce que ce choix était fait d'une manière déjà à transparent ou est-ce qu'une utilité entretenir un bien est-ce que des travailleurs savent même que l'un et l'autre ont utilisé ou a créé le monde ont ils été informés est-ce que c'était extincateur ou bien après en août il était déjà mis en place ah ça c'est important à savoir aussi est ce qu'il y avait un espace de création ou de bible est ce qu'il avait vraiment une des passions entreprises à besoin au conseil d'administration par exemple ou pas ou est ce que de droit de la formation spéciale est accordée aux travailleurs et aux ou à leurs représentants et sénat je crois aussi par rapport aux choix monnaie managériales par rapport à quelle utile d'utiliser il faut aussi savoir est ce qu'ils ont vraiment considéré à poser des limitations par rapport à ce qu'est ce qu'est ce qu'on a vraiment besoin comme dit il est ce qu'ils ont considéré des alternatives parce qu'il y a quand même pas mal d'alternative sur le marché il y a des choses qui sont peut-être un peu intrusif que d'autres un à un ce qu'ils ont pensé aller de surveillance à l'agent semaine et septembre et après pour concernant la qualité du travail il faut aussi après regarder ce que la qualité du travail a augmenté avec la productivité bien évidemment ou est ce qu'il y a des soucis par rapport au stress augmenter par exemple de travailleurs parce qu'ils sont trop sonnés sans trop contrôlés par des différents et il a les logiciels est ce qu'il y a une perte ou une augmentation des compétences est ce qu'il y a est ce qu'il y a des discriminations et c'est qu'il y a beaucoup de discrimination lors de notre mouvement ça je crois que c'est assez court de forme à problèmes mais c'est assez grave avoir d'impact très important sur comment notre des emplois sans aborder et comment certains groupes de son obtiennent pas de job par comparaison avec d'autres et c'est comme ça ça peut avoir des incidences économiques au long terme qui sont assez graves et après ce qu'il y a aussi un impact sur la sécurité du travail ça veut dire est que décision de prix par rapport à la démission pour avoir mis à pied des travailleurs sur deux plateformes sur qui on était à motivée par des parrains du logiciel parl'ia qui a donné un avis sur la performance ou sur le web king d'uncertain travailleurs non je crois qu'il y a des sujets assez pertinents qui sont déjà là des impacts il y a du travail et si on fait venir se faire c'est une bonne transition j'aime bien effectivement c'est cette il débordetaxonomie proposer le proposait des sujets sur effectuons de quoi on parle peut pas non plus diaboliser chacun des axes on est une question de la parole publique la quelle est ce qu'on a des études aujourd'hui qui montrent l'impact de l'usage de liens en termes de risques psychosociaux est ce qu'il y a un volet des premiers chiffres qui ressortent aujourd'hui qui permettrait de contextualiser encore plus le sujet je peux commencer à répondre parce que l'on est en train de regarder justement ces travaux là donc on fait aujourd'hui qu'est ce qu'on constate c'est que on ne fait on commence à identifier avoir des études qui montrent des effets négatifs possibles mais en fait et on a c'est que des exemples aujourd'hui on fait on est un des vrais en fait un acte d'éclat car élections mais en fait on manque un peu des réalités donc en fait on voit des effets néfastes mais on met une tronche ça peut être lié à quelque chose d'autre donc il faut prévoir et garder d'autres aspects qui peuvent peut-être en suivant ses effets négatifs donc en fait on a aussi vous voulez que des alertes mais on n'a pas encore décollé l'été qui sont établies à de façon très robuste qui on peut justement montrer à en toute confiance en elle merci merci aux gars là je sais pas si c'est si vous avez quelques chiffres déjà sur ce sujet là où effectivement confirmé comme des all blacks on est plus qualitatif aujourd'hui puisque sur le quantitatif non je ne tenais pas des études pendant qu'ils s'en foutaient mais il y a beaucoup de sondages qu'ils ont été faits par des syndicats entre autres et leurs mêmes avec des questions très concrètes possibles il insiste est ce que vous avez ressenti vous avez eu de tel ou tel problème ou alors il y a des sondages les sondages comme ça qu'ils existent peut-être justement pour rebondir je vais vous laisser la parole l'association devait garder une à deux propositions très concrètes de ce qu'il faudrait faire aujourd'hui dont vous avez parlé du ciment de deux fils estationné mais tout à l'heure et de poser un certain nombre de questions sur l'usage qui est ce que vous aimeriez partager la com com proposition de concrétions de regarder une ou

deux qu'est-ce qu'il faudrait retenir selon vous je crois que je suis d'accord qu'il faut former des gérants des managers mais aussi il faut affirmer des rapports aux sujets qu'ils s'ennuyaient vraiment rythmique management et il faut bien évidemment représenter des travailleurs concernant quelle question faut-il poser voilà le conseil d'administration quoi qu'il en soit comme structures auxquelles ils ont droit à poser des questions dans ça je crois que c'est ça c'est très important et ça c'est à l'étape la première étape en 2005 et sociales où la négociation collective c'est comprendre des départs et je dirais à une sécurité au sein de travailleurs en se disant on n'a pas le même savoir comme les dix régions aux problèmes des gens qui travaillent dans le numérique et s'en ne connaît pas de quoi il parle on comprend pas vraiment d'utilité et après ça c'est une chose à l'autre chaussée j'ai déjà dit un écho du travail qu'on peut appliquer certains journaux rgp dépend pour appliquer aussi dans un certain sens mais je crois que nous on a besoin d'elle réglementation prononcer sur la transparence est là il faut vraiment travailler beaucoup plus sur les droits et devoirs notre crise n'existe pas de vigilance par rapport par exemple les interdictions de travail n'existe pas une certification en tout ce qui concerne d'utilité du management écrit que puisse se faire aussi il faut créer plus de transparence et je crois qu'il faut aussi avoir justement des devoirs des entreprises pour faire une décolonisation très détaillée des fonctionnements correctement si par rapport aux données qu'ils utilisent et qu'ils sauvegardent quelle collection et qu'ils partagent après et avec qui elle se fait pas et je crois que sans cette base pour justement augmenter la transparence on ne peut pas avoir la négociation collective par exemple sociale qui amène à quelque chose d'autre que ce qui est maintenant donc sur sa et les projets heureux bien sympathiques pas encore là on voit le jour c'est tous d'ici quelques années et ils sont déjà insuffisants par rapport à ces questions la formation d'un côté transparence de l'autre peut-être elle si vous deviez retenir une ou deux propositions très concrètes de recommandation ou à la fois personne qui les écoute et les entreprises les partenaires sociaux cesseraient quoi j'ai souscrit exactement à ce qui vient d'être dit transparence et formation je pense qu'il y a ça a été dit dans la conférence précédente c'est un sujet totalement transversal aussi donc certes ce qu'il faut former le management faut former les salariés mais je pense qu'il faut prendre le sujet aussi un petit peu en amont dans les études scolaires est supérieur pour qu'ils aient un minimum d'éducation commune sur tous ces sujets là donc je pense qu'il faut aussi élargir le sujet pour rendre le sujet plus compréhensible parce qu'il est comme vu encore aujourd'hui comme une affaire de spécialistes et je pense que rang des sujets transparence et aux six ans peut-être écarte aussi ses nuits rebondir s'il y avait eu une ou deux propositions à garder façon très concrète et merci je rajouterais sur sur des questions de transparence et de formation sur un thème qui moi me met très cher toujours c'est la prévision la prévision des nouveaux risques qu'on n'a pas encore vraiment qu'on a anticipé concrètement et d'ailleurs il y a un développement qui m'inquiète beaucoup notamment autour des nouvelles réglementations proposées par là par la commission européenne qui en fait sont très influencés maintenant parler par les gaffes à part les grandes entreprises digital qui essaie justement de conduire à limiter un peu l'impact des réglementations parce qu'elle est les policiers car souvent non non non tuici pas concrètement l'impact que cela peut avoir et c'est pour cela que j'insiste beaucoup sur sur le thème de créer des organismes d'and observatoire indépendant qui justement peuvent prévoir peut-être de manière indépendante ces nouveaux risques et qui sont elles qui sont en train d'émerger on a souvent tendance à ne pas analyser ce qu'on connaît pas elle impôts seulement ce problème ainsi en ces complexes comme sujet elle même les scientifiques ce qui s'en occupe ne connaissent pas nécessairement tous les détails et nous sont donc entre amateurs entre guillemets on est obligé de après intervenir en essayant de réglementer donc donc de je pense qu'ils aient vraiment avoir des experts qui est dur à de pelures et distributrice de pluridisciplinaire qui prévoit des nouveaux risques émergents ou pour son potentiel mais émergents dans ce morceau dominique pour moi c'est très important mais aussi la question de l'observatoire qu'on évoquait qu'on évoquait tout à l'heure sur ce sujet ça peut-être un une reco avant de laisser la parole au javits pour conclure oui

bien sûr donc je rejoindraisida fait des propositions qui ont étéfaits et juste peut-être pourraitrebondir donc oui les airs at war sonttrès importants et je pense que j'auraisdû rentrer à votre poids sur desrégulations je pense aux cycles on esten train de révéler que des grandesplateformes peut être hélas d'autres etcaa qui commencent à émerger ou d'autrespratique néfaste qui on doit quand même regarder anticipé pour a levé 2 sur 6 du coup je ne sais pas si c'est lié rôled'observatoire ou même dans lesentreprises on peut inspirer despratiques d'utilisation et desréflexions ou en fait au final et lesgens peuvent collecter un peu de bonpratique des mauvaises pratiques et ladécide exemple qui existent sur lesbarques patterns en fait on essaiejustement de te les est un peu uneintelligence collective pour pouvoir desquartiers et sans permis aussi sontfinalement attendre j'espère régulationqui va peut-être pas non plus changercomplètement la façon comment lesentreprises fonctions et comme il n'yapas de format évalue et peut-être justepour ajouter un autre une autre sortiesur lesquels je me produirai quepeut-être les régulations avance dansles futures c'est pas juste à réguliernos pratiques d'utilisation mais aussila façon qu'à moi ces solutions sontcomme suit aujourd'hui donc pour revenirjustement sur le design abusif lesdesigners ont peur qu'ils étaientaujourd'hui donc peut-être l'une 1 et ça à mon avis c'est au niveau desrégulations plus tôt donc comment faiton peut soutenir cette pratique detransparence sur la façon comment lessolutions sont comme suit aussiet il ya peut être aussi je rebondis surremercions également discuter à tout à l'heure sur cette logique decertification niveau des branches il yaprobablement signer la certification àtitre individuel ou pourquoi pas affichéà titre amgen en tant que salarié que jesuis sensibilisé et sensible à cessusjets des responsable un peu commej'affiche mon toefl finalement jepourrais affiché aussi une forme de scopcoopération générale sur le sujet quoipas demerci peut-être jérémy pour terminer cetour de table de propositions trèsconcrètes en temps quelques mots desrecommandations de ton côté membresdirectement effectivement entente est enrelation les manqué de marteler ontconduit on ne peut pas faire par lespartenaires on ne peut pas la plainenotamment une commission parlementairesoutient avec une motion qui est trèsimportante et qui est cher alorsapplicable en général et à la manade lespartenaires sociaux le des lacs socialeil faut déjà ça mais rôle despartenaires sociaux sur l'opportunitéfamilles technologiques et puisqu'onatteint trois fois les besoins commentrépondre à prendre un bain les impactsquel moment en être déconcertant ettouche à mon amour de la nique aux mainsde quoi cette enquête est par ailleursles partenaires sociaux pourraient toutà fait l'avis d'un expert pour engloberles sportifs qui n'ont pas encore sortisde la même manière que nous pourrons lefaire les partenaires sociaux dans lecadre du dialogue ce qui est déjà prévupar un texte est justement là bon projetla corée du sud qu'il avait 31 ans lesconditions de travail des travailleursimportante qui va tout à fait dans cesens dans le dialogue social sur la miseen oeuvre d'une action d'un bon piedmais pourquoi s'en tenir la forme dumoment devant douane fixe pour insidiaefidèles se répand partout et bien audelà justementmerci merci à chacune et chacun voitbien que le support de confusioneffectivement le dia se répand dansl'entreprise et est urgent de deuxmontées niveau de compréhension entermes de formation et de transparencesi je devais garder ces deux termes jecrois que sur des thèmes assez fort etpuis partagé merci beaucoup pourvos interventions et vos propositionstrès concrètes je vais maintenant passerla main nathalie bas salaires pour ladernière table ronde de la journée surfaire de responsabilité sociale un jugeet d'inclusion professionnelle voilànathalie qui effleure vision c'estcomment dire bon français je voussouhaite une bonne continuation[Musique]

## Responsabilité sociale et inclusion

[Musique] merci beaucoup eric et les bonsoir jesuis ravi d'accueillir nos différents intervenants michael donc le marchand qui est le directeur de l'engagement social territorial et environnemental de la sncf muriel chauvel qui donc secrétaire général du centre des jeunes dirigeants luc de gardel qui le président de la fédération des entreprises d'insertion marie-lise léon qui est secrétaire général adjoint de la cfdt et emmanuel de la ville donc et des finances qui est une agence d'analyse conseil extra-financiers donc bienvenu bienvenue à tous pour cette dernière table ronde peu j'attribuerai retraite très rapidement ce qu'elle quel beau sujet finalement pour on a parlé de construction de compétences et de développement de l'employabilité auparavant et voilà un bel objectif finalement pour nos politiques de responsabilité sociale et des entreprises d'autant que le concept d'employabilité en faisant vraiment très vite vous m'en excuser mais il a quand même beaucoup migré un depuis depuis une conception finalement qui était plutôt liée à une préoccupation des pouvoirs publics pour traiter le chômage et inclure ce qu'on voit là sur le marché de l'emploi qu'on disait un petit peu inemployables jusqu'à devenir je dirais aujourd'hui une corresponsabilité entre un individu qui va quelque part et le gestionnaire de sa propre employabilité et qui la gère comme on gère je dirais un risque potentiel et les employeurs qui eux ont une obligation je dirais de moyens et non de résultat et avec un objectif qui a qui a changé qui est de développer les compétences pas seulement je dirais peut-être même plus seulement pour se maintenir en emploi mais pour évoluer avec son emploi et s'adapter aux transitions puisque c'est quand même le cœur de notes le sujet qui nous réunit aujourd'hui et puis pour développer la capacité des travailleurs à être des acteurs de leur trajectoire et de façon à les prémunir de risques de textes de disqualification ou de déqualification et de permettre en tout cas qu'ils puissent construire des trajectoires choisies et non pas contraintes face à cette double transition et donc 3 4 questions avons nous occupé comment effectivement la réelle la responsabilité peut-elle contribuer à actionner un certain nombre de leviers qui vont permettre d'améliorer cette scène employabilité comment rendre compte puisque on parle de on parle de comment valoriser l'investissement dans l'employabilité et alexandre guiraud sous le rap est alors c'est pas un investissement ils quelle place pour le dialogue social dont non les derniers paribas les listes ont bien noté qu'elle était qu'il était essentiel à tous vos sujets alors j'ai envie de commencer par un petit un petit tour en visio conférence pour vous demander à l'est en une phrase comment comment vous appréhendez vous cette notion d'employabilité socialement responsable ou les liens entre la rsv et l'employabilité muriel je vous vois vous voulez commencer allons-y bonjour à tous me jia cholet c'est un général qui est du cjd je sais pas si ces moments je représente petit gibier ou pas du tout je commence direct pas la phrase allez-y vous présenter le s'agit bien de mots justes pour poser le cas dans cegid etc 5200 dirigeants de l'entreprise mais plutôt tpe pme on parle beaucoup de dialogue social de gpec voilà ça restera dire un peu différemment dans les entreprises qui sont qui sont dans notre mouvement mais en tout cas il ya un enjeu majeur qui les réunit tous c'est quel'entreprise est probablement le dernier lieu du vivre ensemble et la solidarité de la vie quotidienne de la diversité c'est un levier extrêmement fort de l'engagement dans une logique de responsabilité que nos dirigeants en tout cas ceux qui sont adhérents des cjd sont clairement identifiés comme citoyen responsable en tout cas elles se définissent comme ça donc j'ai envie de dire que l'un des enjeux forces et les plus seulement d'être une entreprise simplement responsable mais c'est surtout d'être une entreprise aujourd'hui désirable c'est à dire va être remplacé site est à la fois de répondre à des enjeux de société et qu'on les a évoqués mais aussi d'être attirants salariés nouvelles compétences pour être pour tous les potentiels qu'on peut rencontrer dans la société donc c'est cool qu'ils ont des entreprises désirable c'est un mot que je souhaitais partager en préalable merci du coup je vais demander à luc alors qu'il va rebondir sur la division oui bonjour à toutes et à tous je



m'étais nous dit il ya beaucoup de choses à dire mais on regarde la transition numérique écologique et notamment de l'accélération et on nous a parlé juste un instant une accélération que le numérique et le besoin de mobilité de flexibilité qui aujourd'hui met à mon sens dans la face de deux enjeux majeurs qui sont d'une part les salariés qui sont internes de l'entreprise comme aujourd'hui par l'inclusion ou pourrait aussi parler d'exclusion faut pas avoir des personnes qui se soucient qui sont mis énormément en fragilité alors qu'elles sont en cause qu'elles ont un certain niveau de compétence mais qu'elles ont cette difficulté à pouvoir évoluer soit en face de bureaux et que le fait de la transformation numérique d'aérer c'est de pouvoir répondre à ces enjeux de bien-être au travail à ces enjeux de flexibilité de mobilité et puis une autre partie qui me concerne plus large et comment aujourd'hui une entreprise est en capacité par ses activités mais pas sa démarche de laisser la place aussi à des personnes fragiles qui sont pas aujourd'hui en emploi ou qui sont en bambou chemin comment elles peuvent intégrer ces entreprises en faisant finalement de ces transformations des opportunités plutôt que des menaces pour des gens qui pourraient être assez mis en difficulté de ce prélat alors je pense que le numérique a un rôle essentiel à jouer en tant qu'opportunité plutôt qu'en terme de deux phrases dites et que ça peut créer merci le que Emmanuel comment comment le spécialiste de l'analyse extra-financière que vous êtes appréhende cette employabilité socialement responsable Olivier en 3 ans et employabilité en court pourtant il était là on est donc et qui Michael n'est pas Michael nous a pas encore rejoint je regarde mes messages voilà non je ne vous voyais pas veuillez m'excuser j'ai très peur il est là Emmanuel vous nous entendez manuelle micro est ce que comme ça c'est mieux assez bien mieux Emmanuel à excuser moi ce que je parlais dans le vide et vous ne me voyez pas il s'agit d'événements bonjour à tous donc oui je suis Emmanuel de la ville jeu on a créé une agence de notation qu'à 18 ans aujourd'hui voilà une analyse donc les tout ce qui est non financiers donc évidemment le capital humain le est partie prenante énorme dans notre notation extra-financière le puisque on mesure des risques qu'on appelle aujourd'hui le scénario environnementaux sociaux et de gouvernance désolé pour cet acronyme est aujourd'hui dans la finance et des investisseurs qui sont nos clients puisque l'ethifinance est rémunéré par des investisseurs qui veulent placer leur argent dans des entreprises performantes d'un point de vue financier mais vertueuse vis-à-vis enfin vertueuse en terme environnemental et en termes de gestion des richesses humaines ils font appel à nous et pour qu'on évalue les politiques et pratiques en matière de RSE des entreprises évidemment le s est énorme enfin à une place très importante dans la dans notre évaluation alors c'est différent le la gestion du capital humain ou des richesses humaines comme j'aime dire que de l'employabilité moi si je suis violent l'employabilité est ce que les investisseurs me demandent d'essayer d'identifier les bonnes entreprises ce qu'ils font tout pour l'employabilité de leurs salariés c'est à dire gérer les compétences se ferment ou alors je il ya une partie de moi qui diraient oui il ya des investisseurs avec des convictions qui veulent évidemment que les entreprises investissent massivement dans l'employabilité puis d'autres qui disent moi ce qui m'importe c'est d'abord de miser dans des entreprises où on va rechercher les talents les plus élevés donc je vais rejoindre peut-être plus des investisseurs qui vont à l'idée sur des entreprises de la fédération de muriel enfin de du CJD parce que moi j'ai deux mondes j'ai le monde en forte croissance des investisseurs qui investissent dans des boîtes en forte croissance et là on est en manque criant de talent donc je vois beaucoup de choses entrevues jeu et je suis en manque de talent et puis il ya des entreprises qui ont qui ont des modèles en transition d'accord qui sont pas forcément des plaques croissance qui doivent changer de modèle et il va falloir accompagner les gens parce que les gens on n'aura plus besoin de caissière demain on aura plus besoin de deux personnes qui font qu'il travaillent dans des puits de forage et bien en fait il va falloir transformer ces gens-là et l'employabilité donc pour certains de ces investisseurs vous avez raconté et pour d'autre part dont la gelée bien différencier bien cadrer le ben fin de débat de ce soir je fais une différence allait gérer les talents les retenir et c est un vrai enjeu pour la plupart de mes boîtes enfin on évalue 2000 entreprises par an notre métier on est 100 personnes ici là entre

paris et lyonnos métiers se faire que de l'évaluation extra-financière sur 2000 pme de pays europe dont 400 française et moi je vous dis aujourd'hui j'ai plus dans les 2000 un manque de talent ou une recherche de talents que des problèmes j'en parlais en équipe ça change je vous avais ce soir pardon asu un petit peu long et je vais me taire ben les équipes minimales j'ai dit est ce que vous pouvez me donner des noms de boîtes que dans vos évaluations où on a un problème de investissement dans l'employabilité des gens voilà c'est pas venu c'est pas venu naturellement voilà mais c'est un constat c'est un enjeu à pau voilà Marie-Lise ça vous fait réagir comment vous voyez vos réactions vous m'entendez je suis super excusez-moi j'ai pas testé jeunes nouvel ordinateur pour la pour cette table-ronde merci de l'invitation je suis ravi d'être avec vous j'aurais mis quelque chose à dire par rapport à ce que j'ai vu et entendu mes et du coup je vois que j'ai une phrase qui mêlait attendu il ya beaucoup de choses sur lesquelles je pourrais rebondir et notamment sur la question des parties prenantes et je pense que il n'y a pas d'employabilité s'il n'y a pas d'employeur habilité c'est à dire une capacité des employeurs à assumer une part de responsabilité à être toujours en vigilance et alors moi j'aime beaucoup parler des compétences et je pense que c'est l'ornoir de demain ou d'aujourd'hui même déjà quand je vois l'ensemble des mutations qui sont à l'oeuvre on parle de transition numérique transition écologique moi je mets un gros warning sur transition démographique on a aussi du point de vue des compétences sont un champ énorme devant nous de reconnaissance des compétences de valorisation et de permettre à chacun et chacune d'avoir mon parcours professionnel épanouissant puisque le propre le propre enfin notre vision à la cfdt du travail c'est que ça n'est pas qu'une source ça n'est pas que douleur et aliénation c'est d'abord une capacité de d'épanouissement et de réalisation de soi même et que et que notamment après la crise sanitaire c'est une aspiration croissante parmi les travailleurs donc donc c'est une rse qui doit tenir c'est de ces deux partis de là dirait de là de la chaîne travailler sur l'employabilité et travailler sur la question des compétences tout au long de la vie c'est aussi permettre à ces du point de vue du coût des employeurs être aussi une capacité de se questionner sur sa façon de concevoir l'emploi et notamment en termes de qualité d'emploi et de conditions très belle mais j'aurais l'occasion d'y revenir Michael chanteront termine pas vous pour cette première réaction cette première lecture de du sujet en une phrase aussi non bonjour tout le monde et je suis ravi de cette invitation merci beaucoup et d'autant plus enchanté que que je je suis très heureux d'entendre mais les compare de table ronde virtuelle parce que j'ai aussi et ça ça fait écho ça résonne beaucoup dans ce que j'ai envie de partager avec vous ce soir on y reviendra en une phrase peut-être on a parlé des personnes qui sont plus vulnérables sur le marché de l'emploi on a parlé des talents à l'autre du spectre tête de façon moins inclusive on ne pas opposer les deux mais englober tout le monde si je disais en une trace pour moi c'est que toutes les ressources dont l'entreprise a besoin aujourd'hui pour fonctionner et alimenter son modèle d'affaires en fait pour faire tourner la boutique sont de plus en plus intimement liées à la rse et sont et restent dépendantes et on est en train de s'en rendre de plus en plus compte c'est vrai pour les ressources financières on a en a parlé avec des financeurs et tout ce qui va avec les notations extra-financières qui sont gardés par les financeurs mais c'est vrai pour les ressources du même c'est vrai pour les ressources en matières premières c'est vrai pour les choix des partenaires bref toutes les ressources dont on a besoin et dont l'entreprise a besoin sont de plus en plus serrées ce dépendantes et donc en ce sens l'employabilité est de chacun et chacune sera d'autant plus forte on investit dans la culture de chacun et chacune est dans les compétences que l'on peut avoir en rse l'aérés sauce est vaste on y reviendra et en tout cas plus l'entreprise investit sincèrement dans la compétence est rès de ses employés plus elle elle contribue à leur employabilité c'est vrai par extension avec l'environnement et l'écosystème dans lequel on travaille j'y reviendrai parce que c'est un élément pour moi fondamental c'est les échanges et la porosité la perméabilité avec son écosystème en local qui est fondamentalement au coeur de la démarche d'accord merci puisque ça fait quelque part une transition avec un des premiers thèmes à discuter avec vous du coup il y a la rse quelles seraient les leviers pour pour développer la fusion professionnelle dans un

monde effectivement où on est confronté à une triple transition 1 et 2 économique et une démographique nous on a un principe est de dire on a plusieurs leviers aujourd'hui pas forcément par le retrait de la RSE exclusivement mais aujourd'hui concerné c'est tout simplement que cette jeunesse sur dix sont claires le futur emploi si c'est une entreprise dans laquelle il postule n'a pas des valeurs en cohérence avec les leurs ou n'a pas une mission qui dépasse les simples enjeux économiques de l'entreprise donc déjà le premier levier c'est définir sa raison d'être des valeurs que poursuivre dirige encore une fois on l'a dit le dirigeant se tient un citoyen responsable et derrière ça ça veut dire que ce qu'il défend il a dû le modèle économique en fait l'idée c'est de se dire à gagner de l'argent mais pour quelle finalité dans l'absolu et surtout de communiquer de partager que ce soit une réelle entreprise fleurit lieu où se vit cette valeur et cette mission et derrière ça on peut en déduire d'une stratégie RSE déroulée à stratifier et le premier levier qui me semble être important en tout cas nous au CJD on ressent comme ça c'est c'est de faire collaborer faire participer de responsabiliser l'ensemble de ses salariés autour de ce projet reste quelque soit l'angle quelque soit la priorité qui est donnée parce que effectivement là l'air est extrêmement vaste on peut aller sur l'écologie on peut aller sur sur l'inclusion sur l'assertion sur sa dépendance est notre préoccupation la finalité de l'entreprise et de son ancrage local aussi qui peut déterminer les enjeux principaux de la RSE mais ce qui est essentiel c'est que plus les salariés sont contributeurs de cette responsabilité sociale plus ils seront acteurs et plus déjà on ira vers vous disiez tout à l'heure qu'on est aussi acteurs c'est mariée ce qu'ils disaient on est aussi acteur de son développement professionnel de son employabilité on l'appelle d'empowerment et le fait de les associer et de les impliquer dans cette logique et reste à mon sens sont répartis donc ça c'est un premier levier en tout cas que c'est aussi c'est l'intelligence collective au sein des organisations et encore une fois je parle du nom d'entreprises qui sont de petite taille après les quelques la GPEC est quelque chose d'assez d'assez lointain le dialogue social est quelque chose qui est aussi pas tout à fait installé donc nos outils à nous c'est l'intelligence collective et le fait d'intégrer une mission de définir une mission de raison d'être à chacun notre réseau alors c'est pour ça que Muriel je vous ai mis un peu en face à face sur ce premier sujet avec Mickaël Marchand parce que là pour le coup on a une très grosse entreprise et du coup un Mickaël comment comment faire de la RSE un levier n'accusons professionnelles à la SNCF alors c'est pas une dissertation vous n'avez pas 30 minutes on vous écoute oui effectivement on pourrait employer passer plus de temps mais j'aime beaucoup ce que dit Muriel du CJD ses idées que j'ai eu l'occasion de rencontrer quand je travaillais sur le projet d'entreprise de la SNCF qui s'appelle tous SNCF il ya deux ans dans un esprit je demande d'ouverture aux parties prenantes est ce que je savais qu'on était en ligne mais d'écouter Muriel on vient très bien peut-être juste un mot d'ailleurs dans le creux dans la stratégie du groupe SNCF que j'ai mené et piloté et co-construit dans le premier semestre de 2021 nous avons construit cette stratégie reste du groupe SNCF pour 2020 2030 autour de six axes il ya un axe stratégique qui s'appelle faire des salariés les premiers acteurs et bénéficiaires de la transition écologique et sociale c'est exactement je crois ce que ça fait écho à ce que disait Muriel c'est fondamentalement pourquoi on en est arrivé là en fait on en est arrivé là parce qu'on a fait d'abord un projet d'entreprise et pour que les leviers activables par l'air soient les plus efficaces possibles en faveur de l'inclusion et de l'employabilité il faut placer la RSE à un meilleur niveau au plus haut niveau dans l'entreprise et dans la stratégie parce que sinon ses limites en est donc c'est ce que fait la SNCF dans le cadre du projet d'entreprise tous SNCF dans ses tout débuts 2020 eh bien nous avons vu décidé que la RSE ne devait pas être périphérie ne devait pas être juste un supplément d'âme que l'on fait quand on a un peu de sous quand on a des convictions personnelles ça et là que ça devait être résolu au cœur de la stratégie et c'est pour ça que j'ai une double casquette aujourd'hui avec laquelle je vous parle c'est que je suis à la fois le directeur du projet stratégique de l'entreprise parce que le projet continue et à la fois le directeur de l'air est ce parce que nous avons fusionné ces deux directions placées au niveau du COMEX au niveau du comité de direction générale rattaché au

président c'est c'est à la fois symbolique et fondateur parce que ça donne une capacité d'action d'efficacité et d'impact sur l'ensemble de l'entreprise et du coup à partir de ça on a non seulement défini une stratégie intéressante je les dis validé par le conseil d'administration donc au plus haut niveau de gouvernance et donc délégitimité d'un pacte d'une entreprise mais nous avons aussi défini une raison d'être en cohérence avec cette intention dans la société d'impact sociétal et l'axe pour conclure les travaux du projet d'entreprise et dans la raison d'être comme qu'on n'a pas encore dévoilé parce que c'est tout sauf de la com c'est vraiment dans le sens dans le sens de la loi pacte mais il ya huit engagements associée à notre raison d'être que vous pourrez voir bientôt n'en parlera mais je tiens à partager avec vous un des huit engagements c'est investir dans les métiers les compétences d'avenir pour faciliter l'insertion professionnelle l'ascenseur social et les parcours de reconversion et ça fait partie de notre raison d'être et d'un des huit engagements que l'on prend vis-à-vis de la société vis-à-vis de notre conseil d'administration donc voilà ça c'est très concret il ya un alignement une cohérence d'ensemble entre la raison d'être stratégie rse validé et les moyens d'action que nous avons parce que j'aurais peut-être l'occasion dont on parlait tout à l'heure il y a tout un projet d'entreprise qui est construit sur le principe de ce qu'on a appelé la maison de tous snf et c'est tout sauf un projet qui vient d'en haut et qui cascade en bas c'est un projet qui ajustement donné le pouvoir à toutes les entités opérationnelles y en a à peu près 300 dans tout le groupe snf qui englobe chacune 300 à 1500 salariés et chacun construit son projet d'entité autour de la maison tous espèrent construire son projet d'entité construire sa maison et la maison elle est l'incarnation de la performance globale autour de six dimensions qui ne sont pas que le financier mais qui sont les clients la sécurité sûreté éthiques les salariés la qualité de production et de services et puis l'engagement social territorial et environnemental csi dimension universelle un ça pourrait être n'importe quelle organisation que nous représentons les chaque entité construit son projet autour de ces six dimensions et quoi qu'il fasse il faut que ça soit équilibré pour qu'on s'assure d'une performance globale et donc durable d'accord mais merci à michael pour ces premiers éléments du coup muriel j'ai envie de vous demander au vu de ce que de ce que nous ont exprimé michael et imérienne vous mettriez comment cette question de la rse levier levier d'inclusion professionnelle ou là mais trier comme en perspective ou en conclusion regardez ce que le panéliste viennent de nous dire et de votre de votre propre expérience à moi j'ai deux il ya deux éléments qu'alors des choses sur lesquelles deux éléments sur lesquels je pense qu'il y a des choses extrêmement intéressantes j'ai entendu intelligence collective contribution coopération voilà ça ce sont des choses extrêmement extrêmement fortes auxquelles aspirent les salariés et quand on parle de l'entreprise à la cfdt on aime bien distinguer les parties prenantes et les parties constituantes de l'entreprise que ce sont les salariés et on a lancé on a fait une enquête sur le travail il ya quelques années maintenant qui s'appelait par mon travail est une une des questions qui a reconnu le le taux de réponses favorables plus fort on était à plus de 94% les répondants ces deux cent mille personnes qui ont répondu ont répondu qu'elle voulait plus et mieux participer aux décisions qui les concernent et je pense que du coup c'est une très belle promesse et donc michael le marchand évoqué la question de la cohérence c'est un exercice extrêmement compliqué pour l'entreprise yeux en scène dans la durée être garant de cette cohérence et garantir des engagements pris au départ etc'est une chose sur les cas les salariés les représentants sont extrêmement vigilants et est en attente de ce qui a été promis au départ et la façon dont est la façon dont il est salarié quidans cette enquête nous ont dit rem a ajouté majoritairement qu'ils aiment leur travail vite s'y investir et donc là c'est un exercice extrêmement fructueux très intéressant mais qui suscite énormément d'attentes et je pense que ce levier de la rse c'est vraiment c'est du ch'ti du cdu la course de fond c'est vraiment un écrin de chaque jour pour faire en sorte que muriel chavel évoqué la question de détracteurs c'est être acteur avec des règles du jeu claires sur ce qui est en train de se construire et juste un petit pont avec le sujet de l'inclusion professionnelle je le pense si je prends l'exemple de l'accueil ou de l'insertion de personnes très éloignées de l'emploi donc dans le milieu de l'entreprise ça ne peut pas se faire sans le

les collectifs de travail et s'il n'y a pas un train une anticipation et une préparation entre guillemets de l'accueil de ces personnes qui peuvent mener par eux-mêmes des parcours très chaotiques je pense que ça n'est que par ce travail collectif que justement on peut se donner les meilleures chances de réussite du coup c'était pas comme ça que j'avais imaginé mais c'est bien ça me fait une transition vers un deuxième [Musique] s'est concrètement c'est comment rendre compte de ça cela me rend à Emmanuel disais tout à l'heure web à son le sur le volet sur le volet social de la rse finalement on a pas mal de choses il est important mais finalement votre sujet là l'employabilité on voit pas trop comment ça intéresse je caricature un peu ou pas du tout est manuel mais le comment on intéresse effectivement des investisseurs et du coup lui que j'ai envie de vous donner là là tout ensuite la parole parce que Muriel interpellent quelque part parce que qu'elle dit et vous vous allez me savoir créer un label rse est ce que vous pouvez nous en dire un petit peu un petit peu plus oui justement je joue ça fait beaucoup et gauchela sq ont baissé de vivre et de mettre en oeuvre dans les entreprises inclusive en effet ça fait déjà maintenant une quinzaine d'années qu'on travaille d'abord une certification est maintenant à la belle l'appel qu'on a voulu ouvrir à d'autres capitaliser sur 40 ans d'expérience des entreprises paisible pour pouvoir aujourd'hui répondre en effet à cette volonté d'engagement qui doit se traduire concrètement des entreprises c'est autant derrière et ce peut-être quelque chose d'un peu comment dire [Musique] pas très concrètes pour les entreprises au tout départ de pouvoir se saisir de savoir comment faire de savoir comment comment la mettre en oeuvre dans son entreprise et il nous semblait important de pouvoir aussi partager un certain nombre de choses que nous confie chez nous et on va travailler en effet la série 5 ans n'aurait pas en cinq ans avec AFNOR renouvelé la rénover un petit peu ce label qui est basée sur la ISO 26000 qui reprend toutes les thématiques de la vente sell in may qui rajoute un aspect est un petit peu plus importants sur l'inclusion des personnes qui n'est pas réservé aux entreprises d'insertion ou aux entreprises adaptées ou un autre mais qui est vraiment pour toute entreprise qui souhaite avoir une action concrète écrite évaluer et améliorer continuellement quand même démarche qualité se décliner en fait je vais reprendre un peu la déclinaison de ce chapitre là parce que forcément un chapitre gouvernance et à l'environnement et astuces mais sur le chapitre des fusions il y a notamment être première qui est les parties prenantes est ce que ces jeux je suis heureux d'entendre les mêmes vous vocable que non utilise en effet avoir des salariés en parlant de parties constituantes de l'entreprise et qu'ils sont bien au coeur au coeur de nos entreprises et puis il est important et je pense que c'est le même enjeu pour l'économie sociale et solidaire essence c'est une 1ère et ceux qui réussissent et une 2ème ce qui est décidé en effet dans les plus hautes strates de l'entreprise mais qui sont vécues perçues mise en oeuvre par chacune de celles-ci n'ont pas réussi l'économie sociale et solidaire réussissent ces comptes chaque saharien comprend l'importance de la rse et de du rôle qu'il a joué je pense qu'il est vital est fondamental de travailler aussi avec la représentation du personnel à cette mise en oeuvre pour que finalement celui qui va la deuxième thématique c'est l'accueil et l'intégration des salariés notamment les plus fragiles le premier première personne qui va être concernée avec le collègue de cette personne qui va travailler tous les jours avec elle donc à un moment donné il faut qu'elle se saisisse pleinement de ce que c'est la raison d'être comme disait Michael de l'entreprise pour pouvoir vivre quotidiennement avec ses collègues et ça c'est un véritable danger je pense que c'est l'aboutissement finalement de l'économie sociale et solidaire à mon avis très important donc je pense que à la fois en effet c'est une décision stratégique de l'entreprise et c'est une mise en oeuvre de jusqu'au niveau de chaque salarié dans l'entreprise bien sûr la troisième thématique c'est en quatre thématiques ainsi l'accompagnement des salariés et là vous rejoins un peu aussi le sujet de la transition écologique et numérique c'est comment dans l'entreprise je vais à chaque fois être au côté de chaque salarié so parce qu'il est en situation fragile à l'entrée soit parce qu'ils risquent d'être mis en situation fragile du fait d'évolution pour lesquels ont fait quelque 25 en cinq ans et dire tout d'un coup tu vas déclarer teaser à une application mobile mouce c'est pas forcément accessible à tous et ça peut créer des situations d'exclusion et c'est pour ça que j'en parle



dans la première phrase cette nécessité d'accompagnement tout au long de la vie d'un salarié en entreprise par n'a jamais eu c'est par la formation institutées est un élément important et qui constitue la 4<sup>ème</sup> thématiques et l'emploi durable etc'est bien sûr un enjeu pour nous parce que les salariés en situation de fragilité sont de passage chez nous mais peuvent aussi rester chez nous et l'emploi durable passe également par toute cette mobilité de compétences et aisance cette agilité qui n'est pas forcément évidente pour ses salariés et de pouvoir l'acquérir pour que ce soit chez nous ou chez d'autres ce pouvoir en effet être en pleine possession de de la destinée professionnelle qu'il aura choisi c'est là où je sais c'est intime à la personne et on en parlait tout à l'heure de pouvoir faire ce choix est en effet on parlait aussi de talent et ces gens sont sept personnes sont aussi de formidables talents dans l'entreprise parce que comme tel qu'un canton accueille la fragilité comme une partie aussi constituante est important que l'entreprise pour l'humanité de l'entreprise utilise des grands -entreprises mais quand on parle en effet on in turn une table ronde sur light et sur ce genre de choses en effet parfois on est on peut se dire tiens où est l'humanité dans tout ça et je pense que c'est c'est aussi le cœur du sujet de retrouver de remettre l'humain en effet autour de ces problématiques moi j'entends là j'entends la vision mais concrètement comment on en rencontre puisque derrière il y a effectivement des agences celle de des manuels et puis il y a des investisseurs derrière qui peuvent être plus ou moins à l'égard de l'enjeu principal qui nous occupe qui nous occupe aujourd'hui et du coup est ce que dans votre label rse lui vous avez des indicateurs qui ne sont pas les indicateurs je dirais qu'on peut trouver ailleurs est qui et qui rendent compte justement de cette logique d'emploi ou d'employabilité durable que vous évoquiez un peu comme toute démarche rse c'est à dire qu'il n'y a pas d'indicateur prédéfinis c'est à dire que c'est l'entreprise qui va faire un diagnostic de l'état dans lequel il est dans les pays de l'est et puis comment elle va améliorer à chaque fois ces démarches donc ses propres à chaque entreprise, 26 ans et du coup à chaque fois il va mettre des critères des critères de 20 où j'en suis et où je vais aller quels sont les moyens je me nomme et tout ça en effet il a une dotation après qu'il ait validé par la fnac c'est un travail qui peut durer la première étape au plus d'un an un an et demi c'était vraiment un élément de structuration de l'entreprise et qui fait que l'ajout devait un fondement de l'entreprise c'est ce que disait un peu Michael tout à l'heure un 16 sec ça devient un fondement de de l'entreprise et après on rentre dans une démarche de progression d'évaluation de mots j'en suis et comment je crois qu'ils avaient progressé comme jamais les romains note est comme n'importe quel label il y a quatre niveaux de débutant jusqu'à experts ok Emmanuel du coup j'aimerais bien que vous réagissiez et peut-être sur sur deux sur deux angles et puis après sentez vous libre aussi de faire comme vous voulez mais je vous en possède le premier c et c est du coup avec l'expérience que vous avez à la fois le nombre d'années le nombre d'entreprises que vous regardez comment comment ce sujet dont vous avez ce qui sait tout à l'heure la la proche qui était qui était peut-être pas complètement aujourd'hui d'intérêt de ces de ses investisseurs comment finalement aujourd'hui c'est pris en compte ça ça intéresse ça n'intéresse pas qui est ce que c'est plutôt la finance impact est ce que c'est plutôt lié certes [Musique] il y a des nouveaux outils qui pourraient éventuellement je pense aux social bande est-ce que ça ça peut être des choses qui peuvent renforcer de l'appétence et puis la deuxième la deuxième chose c'est que c'est un avis d'expert la demande l'union européenne est en train de travailler à une taxonomie sociale qui vise à intégrer dans la performance des entreprises dans la performance extra-financière des entreprises des critères de ce qu'elle appelle la transition juste alors qui est un peu plus large bien évidemment que notre concept de transition et inclusive même si la fin et finalités quelque part est la même c'est le dire que les transition vers une économie durable ne ne peuvent pas se faire en laissant la question sociale des transitions de côté où là vous êtes vous êtes formidable parce que vous ouvrez des champs tellement vaste que je vous génère énormément de frustration à ce que je sais et j'aimerais pas ennuyer le l'auditoire alors la première chose que je vais je vais dire c'est pour moi une joie un plaisir d'entendre Michael de ce que j'attendrais de tous les il n'y a pas de flatterie personnel je connais pas Michael mais si j'entendais plus souvent la rse non pas

comme un sujet périphérique non pas au sein de la responsable de la communication et je n'ai rien contre la communication ils font des bons communicants mais si vous voulez quand je vois la rse qui à la direction des relations investisseurs ou à la direction de la com oui on a la rse qu'on mérite aujourd'hui ce que j'ai entendu ce qui est différenciant ce soir c'est que Michael nous dit moi c'est dans la strate et ça ça c'est précieux ça c'est l'avenir ça le leu leu l'ensemble des pme t il je souhaiterais qu'il y ait ça voilà c'est dedans je sais qu'à la fin vous allez vous poser une question c'est quoi le souhait Michael souhaite c'est que la stratégie rse soit sous la même incarnation par une personne qui n'est pas là pour uniquement le vivre mais pour irriguer insuffler voilà ça dans au sein de l'entreprise et que les gens ce que j'aime beaucoup en plus c'est pas le topdown c'est le bottom up et c'est l'appropriation des gens je vais pas faire de la pub pour certaines boîtes mais je connais des exemples de belles entreprises où justement il y a eu cette approche comme celle de Michaël Boutin cf avec une approche bottom up une grosse ce pays puisque 1000 salariés à la défense est bien un taux de turnover avait avec un avec alors là des profits du tout de qui vous parlez avec un avec un besoin de consultants d'ingénieurs un turnover très élevé et bien lui vous expliquerait aurait pu être le témoin ce soir qu'il a des moyens de retenir ses talents et je rejoins je sais plus si c'est Marie Lise le chef je sais plus si Moyenne mais chercher du sens voilà ebléils ont mis et construit une stratégie se à partir de groupes de travail est aujourd'hui un des fruits c'est qu'il y a moins de gens qui partent et de les gens restent plus longtemps ce qui a du sens donné et oui la raison d'être est importante par donc voilà c'est ça que je voulais la première réaction que j'avais ce soir deuxièmement il faudrait pas mettre dans le camp des mauvais en disant que je ne suis que mais ce que les investisseurs ne sont intéressés que par les entreprises en forte croissance cherchant des talents je pense que et ça me parle beaucoup quand l'udc10 quel moi je pense que l'entreprise gagnante de demain c'est quelle place va-t-elle faire à deux choses tant pis ça va ça peut choquer je pense qu'il faut absolument trouver une place pour l'accueil des personnes en fragilité c'est c'est elle qui a donné une âme et une culture différente à l'entreprise c'est l'accueil de la fragilité c'est l'accueil de la gratuité il y est c'est une nouvelle thématique je souhaite aborder mais là qui dépeint dans le contexte pardon ddt finances mais je pense que ces deux etelles ont une place dans un modèle même capitalistes mais humaniste est responsable il est je pense que c'est ce capitalisme là qui n'a qu'une seule quin'a qu'une seule pérennité celui là voilà ce que donc c'était en réaction en réaction aux propos de Luc et de Michael ensuite c'est quoi le oui la deuxième question c'est alors d'abord à tant d'autres réactions nous on mesure l'employabilité il ya un critère que les et que nos investisseurs s'en sont friands c'est combien combien d'euros quel est le pourcentage de quel est le pourcentage du chiffre d'affaires investis en formation et deux choses c'est qu'on ne veut pas que la formation aille aux Antilles entre guillemets que on a remarqué avec mener notre expérience que vous allez dans une boîte et ben c'est toujours les mêmes qu'on des formations où ça va être un niveau de hiérarchie etc nous on va mesurer on m'a demandé deux choses combien vous avez des pensées est ce que tout le monde enfin donnez nous le nombre de personnes concernées par au moins une formation ça c'est des indicateurs parlants c'est pas la même chose que d'avoir un budget je dis n'importe quoi 2% du chiffre d'affaires investis en formation qui bénéficie à 10% des salariés ça sert à pas oui et ça la qualité de la formation vous la mesure est pas c'est à dire que les formations soit qualifiantes ou pas on peut pas aller encore dans ce niveau de granularité genre est vrai mais aujourd'hui il vous donne là le skiff l'actuel c'est combien d'heures voilà et sur combien de salariés ça ça nous apporte est il de regarder ça dans le temps dans le temps est-ce que même en crise dans les moments les plus durs est-ce qu'on continue quand même d'investir sur les compétences donc c'est ça ensuite c'est très important pour nous c'est la participation voilà des représentants syndicaux qu'on dans lequel le jazz la qualité du dialogue actionnariat du dialogue avec les avec les représentants du personnel la qualité du dialogue social voilà sont des indicateurs alors plus qualitatifs celui là parce qu'il n'y a pas je parle pas de chiffres comme ceux sur la formation non mais c'est pour nous des signaux des signaux envoyés ensuite on va avoir mais

bon je vais rentrer dans les choses plus classiques on va croiser ça avec un peu de l'absentéisme les retourner over enfin le voilà et ça va donner des signaux sur l'ice voyez je veux pas faire de la politique je veux pas faire de procès orpea il y avait un turnover il y a un talent ja il ya un problème problème voilà donc je veux dire si des il ya des signaux orpea ça faisait quand même plein de fois qu'on avait relevé des incidents femme de nombreux incidents j'avais pas rentrer dans les têtes et les monts et mon propos n'est pas de faire le procès de repères qui d'ailleurs était bien noté par l'ensemble des agences d'accord donc je ne pense que j'avais pas de migrer ses mais m mais le coureur emmanuel s'est pas répandu sur l'europe mais je vous écoute vous etc'est juste pour rebondir sur ce que vous dites est ce que du coup parce que vous alternez entre dépenses est investit etc alors ses investissements dans l'employabilité même s'ils sont réduits à quelques critères et la france pour vous mais quand même très restreint sur la façon de mieux appréhender est-ce que vous avez plutôt l'impression qu'ils sont perçus un jeu direct commun comme une dépense comme un coût qui sont bienvenues comme un vrai investissement est ce qu'on se pose la question de savoir comment cet investissement s'intègre dans la performance globale moi je ne sais pas en termes de gains de productivité de meilleures rémunérations des salariés est-ce que ça c'est déjà ne l'appréhendé nous nous on va mesurer alors d'avoir ses pions les amener les investisseurs ne voient pas bien sûr qu'il ne c'est à coup mais c'est perçu comme une bonne chose une entreprise qui investit sur son capital ou si c'est ce que j'appelle les richesses humaines est bien passé c'est une chose bien perçue par cette catégorie d'investisseurs d'irresponsable et qui ne cesse de croître deuxièmement ils veulent de plus en plus que ça se retrouve dans la reconnaissance de deux de deux choses 1 au niveau de la revue annuelle est ce qu'il ya vraiment une revue annuelle à et tous les salariés et le moment où je peux exprimer les réussites mais fatigue mais difficultés et mes objectifs ou est-ce que ces jeux je vois là on voit des pratiques il y en a qui vont dire les revenus annuels à 1 département ou telle bête oui mais celui-là non c'est tout le monde n'est pas égaux là dessus ça dépend il y en a qui font d'un ascenseur d'autres qu'ils font dans les couloirs d'autres avec une vision de cinq minutes et deux qu'ils font à 1h15 voilà donc ça ils veulent tout traduire ils nous demandent est ce qu'il y adhère verrait revue annuelle pardon systématique c'est des nouveaux critères je termine et je termine est ce qu'il ya aussi parce que la revue annuelle c'est le moment aussi j'exprime et nous mêmes on vit ici à 1 200 personnes tout le monde a une autre voie et c'est qu'on a des besoins de formation et pardon et la deuxième chose ah oui qui semble aussi aller dans le sens de ce que veut un investisseur responsable c'est qui veut aussi que lente le salaire puissent bénéficier avoir un retour sur la richesse qu'il a créé et donc qu'ils soient évidemment associée à des participations à des parts des choses qui sont plus ou moins ou moins de toute façon obligatoire et aussi par exemple par exemple un accès au capital à l'actionnariat salarié c'est important pour moi du coup une réaction par rapport aux échanges avec avec lui qui avec emmanuel parce que vous aussi vous aviez été vous avez été un avec votre outil de les restaurer vos indicateurs de reporting dans des démarches de rendre compte de votre de votre bilan nous les surtout sur des logiques de challenge avec nous à des mots clairement un petit les gens pour qui l'annulation du bilan carbone ou les athées l'algérie 10 mai ah les deux dernières années sur les fêtes de recruter des contrats de gamme pour favoriser l'intégration de leur entreprise j'ai l'entreprise et force est de constater qu'ils jouent le jeu et moi la question c'est effectivement on va on va créer des indicateurs on va commencer à me mesurer à des joueurs d'impact des engagements pris par l'entreprise et les dirigeants d'entreprise mais commence à sa compagnie sur comment on peut accompagner cette volonté valcheva lui est donné la preuve ce trio soucieuse de la qualité des actions congrès en place mon pouvoir créer des mesures incitatives j'entends par là comment est ce que par exemple au niveau des achats grands comptes ou des marchés publics ça peut être des critères qu'ils soient pris en compte dans le choix des offres pas toujours celui de l'offre économiquement la plus avantageuse où ils seront peu à voir on peut imaginer aujourd'hui je passe si vous qui pouvez répondre en tout cas ça fait partie des questions qu'on peut se poser une fois

qu'on quand on parle d'unboukhater ceci est ce qu'on peut imaginer d'avoir des mesures incitatives au niveau fiscal autres voilà c'est un sujet que contourner qui ferait intéressant pour pas décourager entre guillemets ces initiatives alors encore une fois quand on veut vraiment les mettre en place on voit tout l'investissement et tout l'engagement qu'il faut pour que ce soit réellement intégré dans l'adn de l'entreprise n'est pas seulement un argument marketing ou cosmétiques et voilà comment tout ça fait une passerelle sur le sujet suivant qui est celui du dialogue social des entreprises où l'avez-vous évoqués en dix ans la qualité du dialogue social elle est absolument déterminante et quelle place justement prend le dialogue social autour de ces enjeux d'inclusion professionnelle et des transitions marie vous voulez donner votre éclairage ou très rapidement après qu'il a été déjà beaucoup question alors du coup de dialogue social alors l'expression des salariés sur leur situation de travail nos conditions d'emploi etc c'est une expression directe qui n'est pas du dialogue social après que vous allez me dire que ça dépend de la taille de l'entreprise et du coup il y a des règles effectivement différentes mais le dialogue social je pense que c'est alors ça vous étonnera pas pour la sévérité mais je crois qu'on n'a rien fait de mieux en fait jusqu'à maintenant en termes de vécu raid pourquoi je dis ça parce que dans le cas du dialogue social on parle beaucoup de loyauté de confiance on parle de négociations loyales et sérieuses ça c'est le code du travail qui le dit donc si c'est si c'est écrit c'est que ça doit quand même avoir un sens mais pour être un praticien du dialogue social pour l'avoir été dans une entreprise une branche professionnelle aujourd'hui à l'échelle nationale interprofessionnelle je pense qu'on n'a rien fait de mieux ce qui concerne la capacité des acteurs d'être dans un cadre qui permet de poser les points de divergence ce qu'il s'agit pas d'être tous d'accord sur la même chose de toute façon quand on est en dialogue entre des parties c'est que par principe elles n'ont pas forcément les mêmes logiques elle ne défendent pas complètement les mêmes intérêts peuvent avoir un objectif commun et et s'éteint je trouve que c'est dans les souliers les entreprises dans la société en général des pratiques qu'on devrait beaucoup plus développer pour justement construire du consensus et être dialoguer s'est posé poser des constats c'est débattre des constats qu'on est d'accord ou pas essayer de trouver les solutions connues et c'est pas juste chacun moi j'ai une formule quand j'interviens en formation de militants débattre et négocier c'est un débat c'est accepter de se faire convaincre donc ça veut dire qu'on est capable de bouger et de se dire ça n'est pas imposer à l'autre ce qu'on a décidé comme étant la meilleure solution est l'unique solution donc ça veut dire qu'il faut de l'intelligence collective et de la créativité et que en général quand on arrive au bout de discussion dans un on trouve des solutions qui n'avaient pas forcément été imaginé au démarrage il voit la gravure briser un peu le poil à gratter là la récente loi climat et résilience dont on peut louer bien évidemment l'ensemble des désorientations cependant voyez-vous typiquement sur le sujet qui nous elle élargit les missions du secteur impacts des décisions environnementales de l'entreprise mais elle l'élargit pas du tout à la prise en compte des impacts sur les métiers des compétences et qui est notre cœur de sujets ou c'est vrai sauf qu'à un moment un si on veut être logique sur la façon dont on veut instaurer un dialogue de qualité ça veut dire qu'il faut que la plupart des décisions à tout puisse être posées débattues et que du coup quand je parlais de dialogue loyal et sérieux ça veut dire qu'il faut un partage d'informations lorsque les uns les élus du CSA s'adate depuis toujours enfin le sait avant le ciel si aujourd'hui lorsque il est consulté sur les orientations stratégiques nous à la CFDT ça fait longtemps on explique les orientations stratégiques ça n'est pas que la visibilité à en termes économiques il y a les enjeux sociaux les enjeux environnementaux qui doivent être intégrés alors ça fait longtemps qu'on lui dit pas pour autant on là que c'est facile à obtenir en termes d'information mais voilà ça fait partie de cette logique et est aujourd'hui l'entreprise qui envisage le dialogue social comme constructif III doit pouvoir partager l'ensemble de ces éléments économiques sociaux environnementaux et si je le dis de façon il faut que ce soit abordée de façon équilibrée c'est aujourd'hui encore malheureusement dans beaucoup d'entreprises les enjeux sociaux ce sont des variables d'ajustement de décisions économiques ou d'obligation de normes

environnementalesce momentalors làje le précise parce queil ya souvent donc donc beaucoupd'entreprises il ya assez peu de débatsur ces questions environnementaleset je pense que c'est dommage parce quec'est un sujet qui est énormément lessalariés et donc conscience qu'on estface à des mutations nécessaires maisque enfin les transitions justeil peut pas les voir de transitionécologique sans justice sociale donc çaveut dire qu'il faut aussi construireavec les personnes directementconcernéesdes solutions parce qu'on ne peut pasexpliquer à quelqu'un qu'il faut changeretlui imposerje lui dire qu'il n'y a pas de pasd'alternatives concrètes pour cettesituation personnelle immédiate hopet le dialogue social c'est s'est levéles peurs levait et essayait de seprojeter et collectivement et est justejuste une seconde sur un sujet qui n'estpas dans leur disons enfinparleron parle beaucoup de dialogue socialnous ont fait beaucoup lien avec ledialogue professionnelle ou là c'estimportant que les salariés puissentsexprimer sur le travailce qu'ils font ce qu'ils réussissent cequi pose problème et et qu'on puisseavoir une articulation intelligenteparce que l'on peut débattre desquestions socialeset les questions professionnelles jepense qu'on a un des leviersaussi de progrès dans les entreprises jepense c'est donner une plus grande partau travailalors on arrive en gagnant c'esttoujours très très frustrant parce queles sujets sont riches et vosinterventions nourrissanteil ya contrainte les contraintes del'horairemichael puis puis luc du coup vous surcette question du dialogue social etdans la foulée je dirais si vous aviezune proposition phare pour faire de larse un levier l'inclusion professionnelse face aux transitions ce serait quoisur le dialogue socialil est absolument essentiel moi je suis totalement en phase avec ce que disaitmarie lisele dialogue social je vous ai parlé duprojet d'entreprise et puis je vous ai parlé de la stratégie rsemoi j'ai ouvert les travaux dès le débutet sur le projet d'entreprise et sur lastratégie rse aux quatre organisationssyndicales représentatives dans legroupe snf pour les associer pleinementnon pas à des solutions qui étaient déjàprises pour leur demander une validationde forme j'ai été associés dès le départau mouvement en fait je commençais àconstruire j'avais des choses qui étaientassez clair dans mon esprit sur laméthode notamment l'engagement desparties prenantes et des partiesconstituantes mais aussi sur tout ce quirestait à inventer il faut accepter cette part aussi de non maîtrise lesjeux les faits lors certainesorganisations syndicalesont joué pleinement le jeu dont lesscènes d'été et l'unsa ne serais passurpris d'autres ont moins joué le jeuet ça leur appartient états unis je lesai quand même associé et tenues toujoursinformés et y la porte était toujoursouvert qu'on construise ce qui est sûr c'est que le projet d'entrepriseet la stratégie rse n'aurait pas étéaussi bon de qualité et et engageantpour l'ensemble des salariés des équipessi je n'avais pas eu la contribution del'unsa et de la cfdt et ça a été desmoments de travail de réflexion departage de doute aussi personnelpart et d'autre qui était d'une granderichesse parce qu'il y avait je pensedeux ingrédients fondamentaux laconfiance évidemment et la confiancénécessite la sincérité d'intention quandje le faisais je le faisais pas justepour faire genre et parce que c'était unpassage obligé je le faisais parce queje considérais que les travaux seraientmeilleures avec ou sans eux et en faitne serait pas vraiment possible sans euxet donc ça cette sincérité d'intentionelle se trouve elle se dégage mais çac'est très important et puis y avait unedeuxième chose un autre ingrédient c'estlà la conscience organique c'est un peuun nouveau grand développeur mais onpeut ne pas être d'accord etheureusement parce que c'est ça on entire le meilleur mais en revanche on aune conscience organique c'est qu'onveut que l'entreprise ait bien aillemeux et c'est pour ça qu'on fait çaensemble et chacun a sa part à apporterquand la conscience organique n'est paslà ce qui est parfois le cas hélas alorslà il ya un problème parce que sans qu'il ya des enjeux qui se passe en dehorsde l'entreprise dans ce cas là c'estdifficile de trouver un accord mais çac'est fondamental et le dialogue socialdans dialogue social il ya dialogue esten fait globalement je pense que nossociétés ça nous renvoie la rse à laplace de l'entreprise dans la sociétéc'est que aujourd'hui nous pratiquonstrop peu le dialogue pour de vrai ledialogue s'est pas d'abord c'est pasessayer de convaincre l'autre coûte quecoûte ça veut dire écoutez savoir où enest l'autre peut-être qu'on trouvera pasune plateforme commune tout de suite etc'est pas grave le dialogue et dequalité



même quand on n'atteint pas un accord et c'est vrai pour la rse des entreprises ou un rôle très fort a joué dans l'est les défis sociaux, sociétaux et environnementaux qui nous font face on voit bien que les problèmes auxquels nous devons répondre collectivement sont très complexes il n'y aura pas de vainqueur solitaire il n'y aura pas de vainqueur solitaire dans les transitions écologiques et sociales et économiques qui vont avec on y arrivera ensemble et pour ça il faut réussir à travailler en coopération à écouter l'autre et ça ça passe par le dialogue ça passe par l'ouverture ça passe par le fait de travailler dans des écosystèmes ouverts avec des organisations qui sont de natures différentes de tailles différentes d'objets différents etc'est pour ça que l'inclusion professionnelle est si importante nous on travaille avec des associations de l'économie sociale et solidaire c'est évidemment détail des objets différents mais nos managers nos équipes quand elles sont plus à l'aise pour travailler avec des éco systèmes ouverts et des organisations qui sont très différentes je pense qu'ils sont meilleurs managers deviennent meilleurs on sera plus performant et on est résolument inclusif et peut-être juste un mot un rose parce que vous parlez tout à l'heure tu es qu'est ce qu'on doit mettre des incitations est ce qu'on vous raconte et je prends un exemple dans le groupe snfon a signé une convention avec le ministère de la justice pour pouvoir accueillir des travaux d'intérêt général des personnes qui purgent leur peine en travail d'intérêt général il faut savoir accueillir des personnes au sein des équipes ce n'est pas évident à parler il faut être compétent à l'aise ça mais ça nous enrichit on le fait pas parce que ça nous rapporte quelque chose on le fait je les dis parce que c'est complètement dans notre raison d'être est donc on n'attend pas une incitation fiscale ou économique pour le faire aux financières on le fait parce que c'est nous et parce qu'on croit cet impact en revanche il est vrai que plus le système crée les conditions qui engage au quotidien à des comportements qui sont bons pour les transitions alors plus on se donnera des chances de réussir la transition écologique et sociale qui sont indispensables et pour ça c'est vrai qu'il faut il faut compter ceux qui comptent et aujourd'hui on ne compte pas ce qui compte et je pense que si j'avais un souhait ce serait ça c'est que le système petit à petit compte ce qui compte pour nos bilans économiques reflètent ce que l'on veut vraiment et là je suis sûr que ça ira très vite merci michael est les uns ont fait un petit tour une proposition pour conclure pour chacun un résultat sur le diabète ou serge voulait une déjà pas mal d'enthérapie depuis d'autant que michael était beaucoup de choses en de sincérité en parlant de richesse du projet quand comme toutes les parties souvent autour de la table je pense que c'est c'est l'essentiel et puis c'est en effet ce que je sentais le dial et puis notamment aussi seront sur la partie talent il y a des talents aussi qu'ils se rebellent contre qui sont confrontés à la faillite et moi c'est ce que je fais dans mon entreprise en effet ce qu'on apprend on appelle communément les talents ce qu'ils vont faire évoluer l'entreprise en a tant de choses en fait trouve une âme particulière dans leur travail quand on est fait se confronter à la fragilité et donne un sens tout à fait particulier à leurs engagements et c'est là où je trouve que c'est très intéressant et notamment dans la partie du dialogue social je pense que c'est la rencontre entre l'employeur habilité d'un côté et l'employé arabique et l'employabilité de l'autre et c'est là où justement demande se retrouveront entre des gens qui peuvent retrouver les interactions positives pour pouvoir permettre à ces deux facettes de pouvoirs'adapter le mieux possible entre l'employeur habilités de l'entreprise qui est notamment la chasse aux oeufs et de l'employabilité des personnes qui doit faire partie de la logique de l'entreprise les deux couples à la proposition je rebondirai l'actu sur ce que disait emmanuel tout à l'heure que la formation va souvent et c'est bien tout soit un indicateur ne fait pas seulement aux bonnes personnes nous on revient on a besoin aujourd'hui on a énormément de mal à trouver les moyens de former des personnes les plus fragiles vous venez d'apprentissage depuis 2009 que cent mille personnes de plus son apprentissage c'est que 30000 pour les personnes qui n'ont pas le bac alors que c'était la voie d'excellence justement pour tous ceux qui n'ont pas l'habitude ou la capacité à obtenir des bancs d'école aujourd'hui je pense que vraiment il faut donner sa pleine puissance à l'information des plus fragiles pour justement leur permettre cette flexibilité cette mobilité cette agilité et ainsi maîtriser leur leur

chemin professionnel merci luc muriel je vais parler encore une fois de lacasquette cjd nous cjd on a notre adn c'est la formation des dirigeants d'entreprise viennent se former alors ça peut paraître bizarre mais veuillez de se former à pois puisque et son dirigeant est en fait il travaille beaucoup sur la question des softs qu'il allait en parler tout à l'heure d'engagement de sincérité donc celles vont dans les valeurs et ils nous seront défendre c'est ce travail et soap skin the skills la savoir être autour d'une vision d'un projet de savoir en barquette savoir communiquer on parle de communication eh bien c'est dit fuyez ces sottises dans tout donc tous les leviers de formation partout où il ya de la formation il devrait y avoir de la formation sur c'est sur ces enjeux de postures entre guillemets tu peux dire comme ça parce que la compétence en fait c'est une chose le savoir faire l'expertisé l'expérience mais mais maison traite jamais de ces sujets qui sont avant tout ça c'est assez cruciaux dans ces deux transformations de transition j'en avais une autre mais toutes étaient plus pragmatiques mais puisqu'on parle de transition aussi numérique c'était de créer un mentorat inversé entre les jeunes et les seniors et les jeunes entrés dans l'antre des jeunes qui entrent dans l'entreprise pour qu'ils viennent accompagner nos seniors a appris à s'approprier les codes des nouvelles technologies des codes des nouvelles générations et d'être accompagnées tout le monde en carrière l'écoutez on les morts dans le livre blanc qu'on a publié aujourd'hui en accompagnement de ce colloque donc on a au moins raccords sur deux sur deux propositions je jouais sociales qui explosent à vous donner la parole dans quelques minutes le temps de de faire le dernier à les deux dernières propositions donc marylise léon une proposition concrète ben je vais pas faire très original je reprendrai ce que j'ai dit heureusement articulé intelligemment dialogue social et bien professionnel je pense qu'elle peut avoir des espaces d'expression sur le travail c'est un peu un peut qu'être bon pour la santé c'est important de de mieux mettre en lumière plus permettre aux salariés de parler de leur travail merci et du coup Emmanuel l'ap le mode du mot de la fin vous revient votre proposition ma proposition c'est j'en ai qu'une c'est l'essai mais je vous remercie de m'avoir invité ce soir est la raison c'est qu'aujourd'hui la rse il ya quand même un grand prix sme sur le côté eux sur le côté environnemental et qu'il est temps que ce que l'on regarde que la focale soit beaucoup plus tournée vers le social vers toutes les personnes qui sont ici présente ce soir et toutes les idées que vous avez prises donc le souhait que j'ai c'est que etc'est eux ce concept a déjà été existé déjà mais j'aimerais le reprendre ce soir si on ne veut pas juste une transition écologique et accompagner les gens bien sûr sur la cette transition écologique et numérique certes mais dit que cette transition soit juste et quand je sais d'eux qui est cette notion de justice sociale et d'attention aux plus faibles d'intention aux salariés les plus précaires les plus et donc moi j'ai un souhait c'est que la finance et je ferai tout pour les les années qui viennent désormais dans cette entreprise et finance et dans la sphère dans laquelle je peux évoluer à faire avancer les enjeux sociaux et comme vous dites l'inclusion voie la plus à même que deux qu'elles soient prises en compte par le mot cette finance responsable sécurité peser sur la taxonomie sociale à son mec m'a parlé de la taxe ou celam'est posée là dessus puisque ça serait qu'il définirait quand même un référentiel commun pour tout le monde écoutez 1000 mercis c'était à plaisir d'animer cette table-ronde et 2 et de vous écouter [Musique]

## Sophie Elkrief, Directrice d'Aésio Mutuelle

[Musique] j'ai l'immense honneur maintenant d'accueillir elle directrice générale de Aésio Sophie Elkrief qui va vous donner c'est en conclusion son regard sur 7 sur cet enjeu majeur de développement des compétences et de développement de l'employabilité au cœur des 2 C de ces deux grandes mutations que sont la transition écologique et la transition numérique bienvenues bienvenues Sophie et Elkrief merci beaucoup à gagner déjà parce que je suis très fier d'avoir été invité à clôturer ce colloque j'ai pas pu écouter tous les échanges mais on les a suivis d'entreprise et pillages je me suis connecté dès que j'ai pu beaucoup d'idées c'est pas des synthèses c'est c'est vraiment de revenir sur les idées je pense que vous les avez tout évoqué qui moi me semble essentiel me tient à cœur et sont un petit peu le fil rouge dans du dans le sujet qui est proposé où on a envie de réussir cette transition réussir ça signifie évidemment avec l'accompagnement nécessaire et avec la justice sociale qui s'imposent et tout en en gérant la troisième transition qui est celle des modes de travail parce que ça fait partie d'un tout aujourd'hui je pense que tout un chacun dans les entreprises on s'en rend compte enfin je pense que un des sujets qu'on a dans la société c'est de retrouver une cohésion sociale donc est-ce que ces transitions et donc le pour moi je vois je paie comme très optimiste de nature mais pourquoi ces transitions sont une opportunité de recréer de la cohésion sociale qui qui s'est un petit peu étioilé dans notre société quand même donc comment comment faire j'ai entendu certaines propositions donc si je devais revenir sur les trois notions clés qui est pour moi sont trans sont clés ça rejoint tout ce qui a été dit c'est tout d'abord la responsabilité donc on parle de responsabilité des entreprises sociales sociétales pour moi ce qu'il peut fonctionner c'est quand chacun prend ses responsabilités et ça signifie que tout un chacun prend ses responsabilités individuelles et je suis pas en train de dire que publics fragiles n'est pas fragile etc mais ça peut pas fonctionner si soient ses descendants aussi à qu'un acteur qu'une partie prenante qui est responsable etc est là que évidemment le dialogue social quand pour moi et la communication que ça voilà le débat prend toute sa valeur et voilà et prend toute sa place donc que ce soit au niveau des entreprises et après et même en dehors des entreprises voilà donc au niveau sociétal pour que chaque partie prenante prenne ses responsabilités et bien ça s'étend à la terre etc etc et il ya eu des éléments sur tmc le sujet d'actualité ça va outre façon il ya une enquête donc le pas me prononcer sur telle ou telle chose mais ça va poser le BEPA 2 voilà du grand âge la dépendance de l'accompagnement de la responsabilité est aussi d'une responsabilité des familles parce qu'on est tous responsables de nos aînés on a tous un lien avec nos aînés et ça quand j'en lis la presse et que j'entends chose depuis que le scandale Orpea est sorti bien j'entends par là que vous habitez des femmes dans les sociétés asiatiques on fonctionne différemment donc c'est pas le débat aujourd'hui mais voilà pour moi ce cette notion chacun prend sa place en termes de responsabilité est vraiment essentielle pour promouvoir l'inclusion professionnelle d'un employabilité ensuite une fois qu'on a dit ça évidemment il ya l'accompagnement alors j'ai vu il ya une discussion sur les outils encadrement etc et je reviens sur sur l'accompagnement que ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur et moi je suis totalement à ce que Muriel Schobel a dit tout à l'heure sur les softs qui moi j'irai pour moi c'est totalement fondamentale et comment résumer savent ce qu'ils y en a beaucoup c'est apprendre à apprendre est ce que j'en trouve assez être une très grande opportunité aujourd'hui dans ce qui se passe dans les transitions et donc je suis vraiment pour développer les softs les softs qu'ils aient développer l'accompagnement de soft skills pas uniquement en entreprise c'est qu'en fait comme n'y a que des nouveaux pitié ça met tout le monde sur la même ligne de départ pour pour acquérir de nouvelles compétences alors ce qui est sûr c'est que ceux qui sont en emploi et ceux qui ont été exclus de l'emploi n'ont pas la même confiance en soi on n'a pas la même estime de soi déjà quand on sent que son métier est en train de déperir et qui va

falloir se réinventer et mais qu'on est en emploi c'est assez compliqué et du sens d'abord remplir son pôle estime quotidien et on a tous besoin de ça donc quand on est en dehors de l'emploi c'est encore plus difficile mais je pense qu'il y a une vraie opportunité une pédagogie pour expliquer bien oui mais ce sera moins difficile parce que vous n'êtes pas très loin de tout donc tout le monde est un petit peu à égalité tout le monde a ses chances en fait dans ces nouveaux métiers et tout le monde peut les attendre donc et il faut y mettre de l'énergie de l'énergie collective au sein des entreprises en dehors des entreprises mais pour ça et je vraiment cette notion ne s'obstine j'ai souscrit à 1% parce que je pense que c'est voilà c'est l'adaptabilité c'est pas s'auto-censurer parce qu'on n'a pas certaines compétences techniques à un instant t données ça ça c'est assez fondamentale troisième volet que je trouve que c'est essentiel est là aussi muriel Chauvel live poker et jeux le jeu maître ou chapeau la solidarité intergénérationnelle c'est que par oui on parle de dépendance on est dans la solidarité intergénérationnelle on parle de policiers et de mentorat inversée on est dans ce concept là j'ai souscrit totalement on parle beaucoup de d'accompagner les femmes du sénat de compétences on est encore très descendants et en fait je pense que vous être aussi ascendant donc c'est et ça quand on explique que quand on définit seniors dans les entreprises à 45 ans bon va falloir s'adapter parce qu'il n'a pas travaillé plus longtemps et si je devais faire une proposition parce que Nathalie n'a pas encore demandé mais il a tellement qui ont été faites et je reviens à mes premières amours qui sont la finance aujourd'hui on parle beaucoup de French Tech on parle beaucoup de finance responsable on parle beaucoup d'impact qui on a envie de faire un pacte d'impact c'est que les fonds investissent des sommes astronomiques pour faire des licornes et c'est très bien parce que ça promet notre économie ça crée des emplois moi j'ai toujours pas compris pourquoi on n'exige pas des start-up dans lequel on met d'argent pas qu'elles intègrent des salariés pour un non et c'est parce que les formations classiques ne formeront pas aux nouveaux métiers en fait ça j'en suis intimement convaincu en revanche être en situation avec des jeunes de 25 ans qui ont un mode de pensée totalement différent du mien j'essaie de m'adapter tant que faire se peut je pense que ça change complètement d'agilité la confiance au soir se rendre compte qu'en fait on est capable de le faire donc il y a une vraie porosité entre ces mondes et si je devais pas une proposition hyper concrète d'organisation de cette porosité par moi en tant qu'investisseurs et gelée était pas ainsi jamais entreprises pour qu'elles croissent pour qu'elle se développe et c'est je pense qu'elle peut intégrer des salariés pour qu'il y ait une diffusion voilà et ça fait partie du pacte social et ça c'est très bien voilà on devient cornes on peut contribuer à cette diffusion de pratiques qui sont difficiles à acquérir quand on est en dehors voilà devenir consultant pour être plus agile je pense qu'un petit un petit peu de visma vie en étant hyper pratique pratique-organisant en institutionnalisant ça peut accélérer un petit peu un petit peu le mouvement et enfin donc voilà responsabilité accompagnement et de solidarité intergénérationnelle elles sont pour moi les notions clés en fait de cette transition enfin deux en fait de l'accompagnement des transitions pour l'inclusion professionnelle et il y a une telle pénurie de talents parce que de nouveaux métiers sont pour tous que le retour sur investissement si on va être hyper pratique pour les entreprises il sera il sera hyper moi je suis très positif sur le levier de performance pourquoi parce que des gens formés des gens qu'ils retrouvent l'estime de soi l'estime de même pour parler correctement qui retrouvent du sens ces sont deux salariés des talents on pourra garder qu'on pourra fidéliser donc là on crée une entreprise en créant un cercle vertueux d'attractivité pour son entreprise donc voilà je pense je pense que en plus c'est pas c'est pas parce que c'est bien si on doit être hyper la même dans un discours qui serait totalement cliché l'inclusion professionnelle est une nécessité dans la pénurie de talents qui va arriver sur les nouveaux métiers et les métiers qui vont changer qui vont changer de plus en plus vite parce que l'information circule vite parce que tout va plus vite donc on est en train on est au cœur en fête de notre problème de société qui est la cohésion au sein des entreprises en fonction des différents métiers des différentes CSP la cohésion sociale donc en fait c'est un sujet qui est au cœur de notre vivre ensemble donc un bol sujet qui nous tient à cœur et j'ai pas envie de me

positionner volontairement comme représentante un accès général d'une entreprise de l'urssparce que ça concerne pas que des septnains concerne tout un chacun voilà je j'en suis intimement convaincu donc voilà je vais m'arrêter là parce que je pense que l'après midi a été très longue en effet bien sûr beaucoup d'optimisme en fait par rapport à ces transitions qui offre l'opportunité de faire un petit récapitulatif sur un certain nombre de choses sur lequel on a un petit peu dérivé un très très grand merci à vous sur le crif et je j'en profite pour remercier également tous les intervenants de la précédente table ronde Michael le marchand Muriel Chauvelluc de Gardel Marines Hellions et Manuels de la ville ainsi que les intervenants des tableaux précédents où on avait plus de 25 intervenants pour ce colloque dont je rappelle qu'il y aura dès les prochains jours disponible en replay audio et vidéo à la fois sur le site des États Généraux de la Transition Inclusive et aussi sur le site du Cnam et 2 et 2 le plus important nous avons également publié aujourd'hui un livre blanc que nous allons vous envoyer et qui sera enrichi d'échanger des idées et encore merci à vous d'avoir été aussi créatif dans les propositions que vous avez pu faire parce que l'idée de ce colloque c'est justement de mettre des idées dans le débat public et en particulier à l'occasion de la campagne présidentielle et le mot de la fin sera pour vous inviter le 25 février dans l'hémicycle du conseil économique social et environnemental pour la clôture de ces États Généraux puisque ceux-ci sont placés sous le haut patronage du président du Cser et à cette occasion nous nous ferons le bilan de toutes les propositions qui ont été plus chaotiques à être débattues à l'occasion de ces États Généraux puisque ils ont démarré début ce sont des chambres et nous avons encore plusieurs interventions et colloques prévus d'ici au 25 février donc 25 février à 16h30 sera public et gratuit comme que nous organisons avec le Cnam dans le cadre de ces États Généraux merci encore à tous un à un et à très bien [Musique]