

# FUTURE OF WORK

---

## LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU



# EDITORIAL

## FUTURE OF WORK : LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU

EMMANUEL VIVIER  
COFONDATEUR ET PRINCIPAL ANALYST  
@HUB INSTITUTE



Ressources Humaines et Futur du Travail : En Quête de Sens et de Flexibilité

Dans l'univers actuel en constante mutation, où le télétravail, la semaine de quatre jours, le "quit quitting" et à l'inverse les licenciements technologiques sont en plein essor, et l'IA annonce de grands bouleversements, le paysage du travail est en pleine évolution. À cette conjoncture complexe s'ajoute un impératif grandissant : la recherche de sens au travail.

Le télétravail, autrefois considéré comme un avantage, est quasiment devenu la norme. Les confinements successifs ont démontré que le travail à distance est non seulement faisable, mais qu'il peut également améliorer la productivité et le bien-être des employés. La digitalisation a renversé les contraintes de temps et d'espace, offrant une flexibilité sans précédent, mais elle exige des managers de nouvelles compétences pour maintenir la cohésion des équipes et le lien social.

L'instauration de la semaine de quatre jours, une idée naguère audacieuse, gagne du terrain. Des études récentes démontrent que ce modèle peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sans nuire à la productivité. Toutefois, une telle transition requiert des changements structurels majeurs et une gestion astucieuse des ressources humaines.

Le phénomène du "quit quitting", qui voit les salariés démissionner en masse, remet en question les valeurs traditionnelles de loyauté envers l'entreprise. En parallèle, les licenciements de la tech ont encore plus abîmé l'engagement des collaborateurs. Les talents, insatisfaits ou à la recherche de nouveaux défis, ont pris conscience de leur pouvoir et n'hésitent pas à changer d'employeur.

L'IA et L'IA générative annonce aussi une révolution des modes de travail avec des gains de productivité de 10 à 55% pour tous les cadres et travailleurs du tertiaires.

Bref, il est impératif pour le trio Ressources Humaines, Management et Direction de la Transformation de repenser nos modes et notre rapport au travail. De l'expérience employé à l'inclusion, en passant par la formation, et la chasse aux talents, sans oublier la recherche de sens au travail, les défis sont nombreux. Cela va imposer aux entreprises qu'elles définissent et communiquent clairement leurs missions, leurs valeurs et leur impact sociétal sans "greenwashing" et "purposewashing" dans un monde toujours plus incertain.

PS : cet édito a été réalisé à 95% avec ChatGPT. Et vous, avez vous formé vos équipes au prompting et à collaborer avec l'IA générative?

## Futur du travail : prospectives, mythes & réalités

Conférences, événements, ateliers,  
production de contenus & formation.



### Les HUBxperts

#### *Régie d'experts & flash consulting*

Un réseau de 500+ experts seniors, sélectionnés par le HUB Institute, pour résoudre vos problématiques business de manière agile & rapide.

Plus d'info :  
<https://hubxperts.hubinstitute.com>



## FUTURE OF WORK : LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU



Améliorer l'expérience candidat et collaborateur en entreprise



Intégrer l'expérimentation du numérique



Se former aux compétences clés de demain



Prioriser et intégrer la stratégie RSE dans l'entreprise



# **AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT ET COLLABORATEUR EN ENTREPRISE**

**01**



# RECRUTEMENT

# LA CRISE SANITAIRE, UN ACCÉLÉRATEUR SANS PRÉCÉDENT DE L'INNOVATION DIGITALE RH



Le gains de **5 à 6 ans** de maturité digitale par année de pandémie.

Implémentation d'un **onboarding virtuel** pour communiquer la valeur et la culture de l'entreprise à travers des vidéos et des webinaires.

L'utilisation des solutions numériques de feedback pour faciliter l'évaluation et l'engagement des collaborateurs.

# UNE MULTIPLICATION DES OUTILS DIGITAUX RH

Recrutements, formations, mesure de la performance... le spectre de mission des équipes RH s'agrandit. Pour relever ces nouveaux défis, l'usage d'outils « traditionnels » ne suffit plus. Un phénomène bien compris par les entreprises, qui entraîne une explosion des HRTechs.

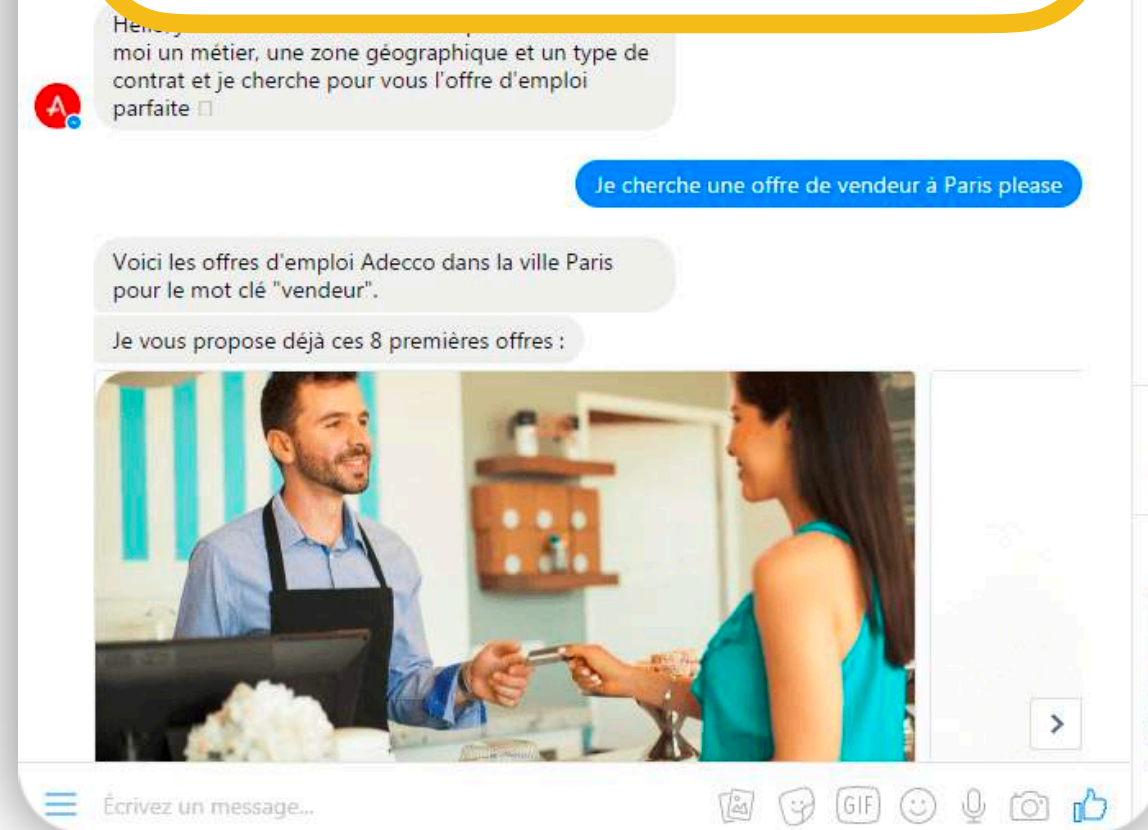




# UNE MULTIPLICATION DES OUTILS DIGITAUX POUR RECRUTER EN LIGNE

## 4 OUTILS POUR FACILITER LA TÂCHE AUX RECRUTEURS ET AUX CANDIDATS

### LES CHATBOTS DE RECRUTEMENT



L'Oréal déploie sa première plateforme conversationnelle avec Mya Systems, startup spécialisée dans l'IA adaptée au recrutement. Ce chatbot est destiné aux candidats à la recherche de stages ou de postes de conseillers beauté.

### UN OUTIL DE SUIVI DES CANDIDATURES

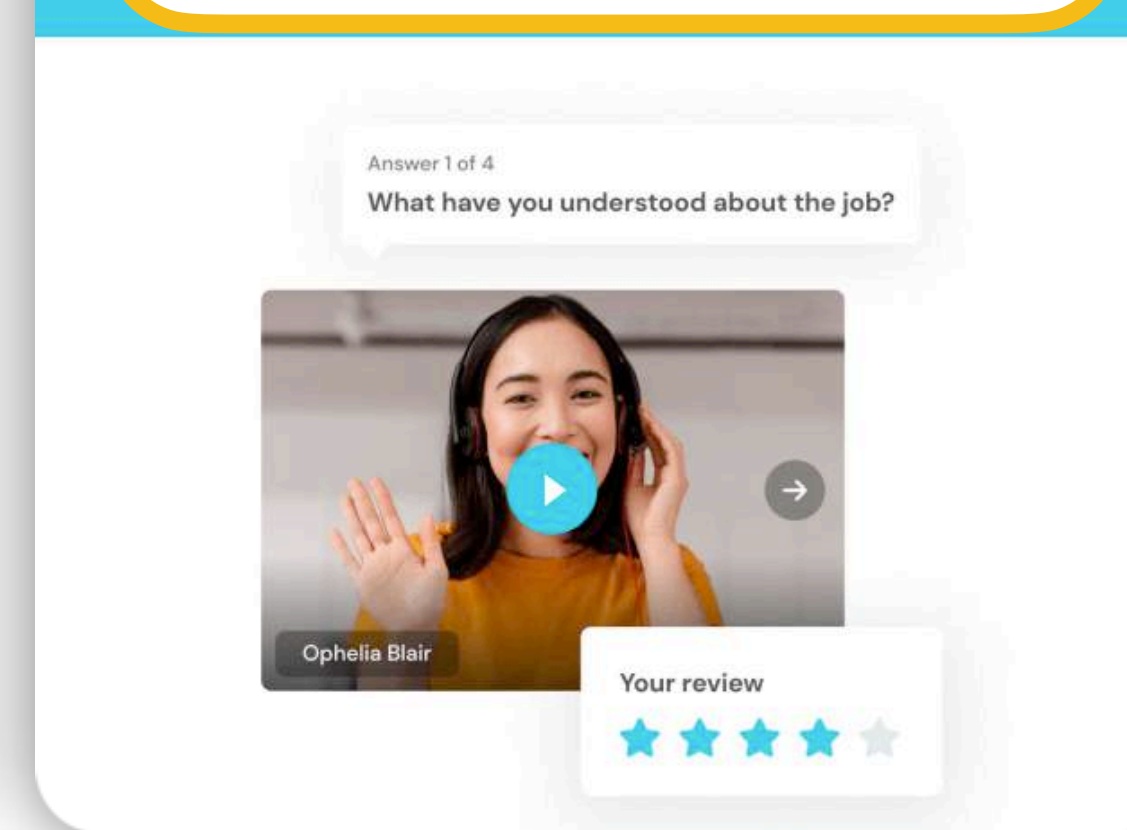
#### Votre plateforme recrutement et marque employeur

Une nouvelle méthode pour attirer, gérer et embaucher les meilleurs talents. Faites évoluer votre entreprise plus vite en vous concentrant sur vos candidats.

Réservez une démo

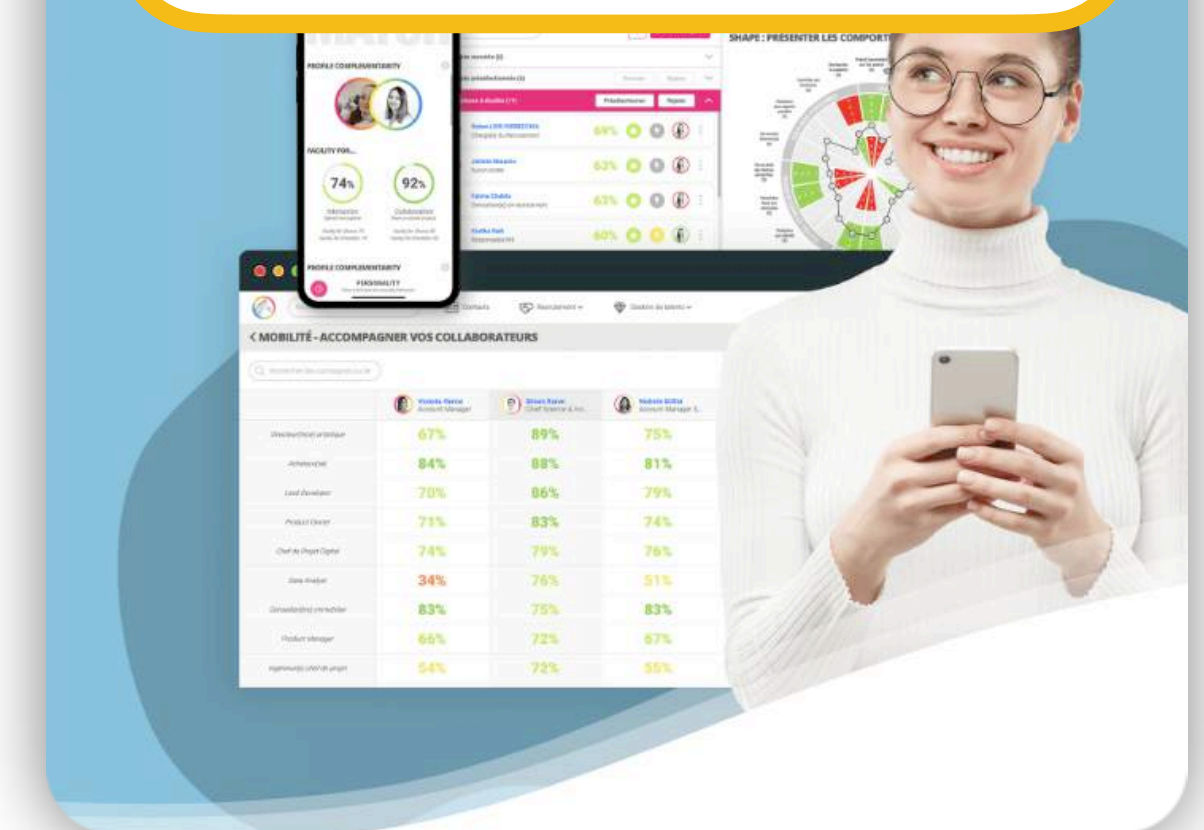
Teamtailor est une plateforme de recrutement et marque employeur proposant un service marketing, un service de gestion des relations avec les candidats et un service de recrutement dans un seul et même outil.

### LES ENTRETIENS EN VIDÉO



InterviewApp est un outil d'entretien vidéo différé où le recruteur a déjà prédéfini des questions en format audio, vidéo et texte auxquelles les candidats doivent répondre depuis chez eux.

### LES TESTS DE PERSONNALITÉS



Le PAPI (Personality and Preference Inventory) est utilisé par 10% des recruteurs en France. Ce test de personnalité permet d'évaluer le comportement d'un candidat en milieu professionnel.

# DES PLATEFORMES POUR AIDER LES RECRUTEURS À FAIRE LEURS CHOIX

SOFTY

L'outil de recrutement Softy vous aide à recruter et à collaborer en toute simplicité

Plus de 150 entreprises recrutent quotidiennement avec Softy

**SOFTY**

TRUSTED SKILLS TESTS AND BEHAVIORAL ASSESSMENTS FOR EMPLOYERS

Accelerating the Impact of Talent Leaders

Get A Free Demo

**eSkill**

Recrutez vite simplement !

Between est un logiciel de recrutement tout-en-un conçu pour les recruteurs, pour les recruteurs ! Notre objectif est de simplifier la vie des professionnels RH en proposant une plateforme de candidatures adaptée à vos besoins.

**BEETWEEN**

testinvite talent

Tests de pré-embauche sans tricherie

Créez des processus d'embauche personnalisés et sécurisés à l'aide de la meilleure bibliothèque de tests de recrutement.

À PARTIR DE : 0,6 \$ PAR CANDIDAT

**TEST INVITE**

TestGorilla

Engagez les meilleurs. Pas de biais. Pas de stress.

Nos tests de sélection identifient les meilleurs candidats et rendent vos décisions d'embauche plus rapides, plus faciles et impartiales.

**TESTGORILLA**

Wise Hire

Plus de 600 entreprises

**WISE HIRE**

Summary Report

High Impact

Structure	Flexible	High
Logical Problem Solving	Lower	Medium
Vocabulary	Lower	Medium
Integrity	Lower	Medium

Medium Impact

Rapid Problem Solving	Lower	Medium
-----------------------	-------	--------

**WISE HIRE**

# PÉNURIE DES TALENTS : AMPLIFIER DES LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ

« Certaines entreprises rémunèrent les candidats pour venir passer un entretien. »

#pénurie talents #attractivité

Source LinkedIn

**Recrutement : Saur supprime la période d'essai**

The screenshot shows a news article from L'ADN. The main headline is '500 euros le premier entretien, 1 000 pour le suivant... le nouveau prix à payer pour espérer recruter dans la tech'. The article is dated February 21, 2022, by Marine Protais. The text discusses the talent shortage in tech and mentions that some companies are offering bonuses to attract candidates. It specifically mentions a German startup 'Familierversicherung' offering 500 euros for the first interview and 1,000 euros for the second, with a 6-month trial period. It also mentions 'Showhere', a British proptech company, offering a month's salary as a bonus.

- 👉 *Edenis : prime de bienvenue pour les jeunes diplômés*
- 👉 *Les métiers du soin : financement des études ou du coût de sa vie, aménagement de planning, mesures spécifiques pour les jeunes parents,..*
- 👉 *Restauration : être précurseur de la semaine de 4 jours (chef étoilé Lillois)*

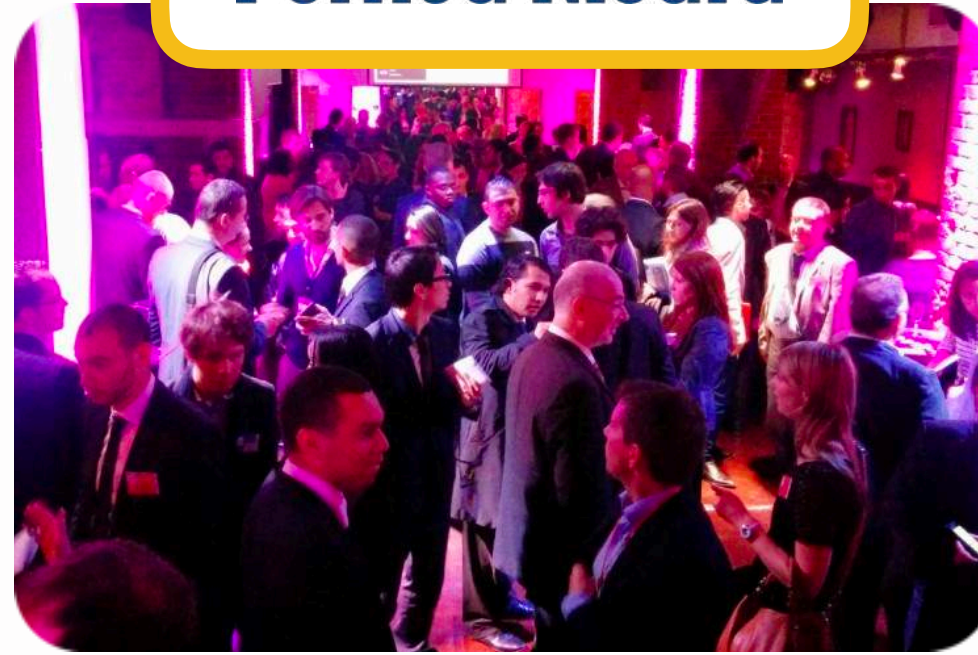
# DES NOUVELLES MANIÈRES DE RECRUTER POUR ATTIRER & ENGAGER LES CANDIDATS



TABLÉES DU MIEUX MANGER

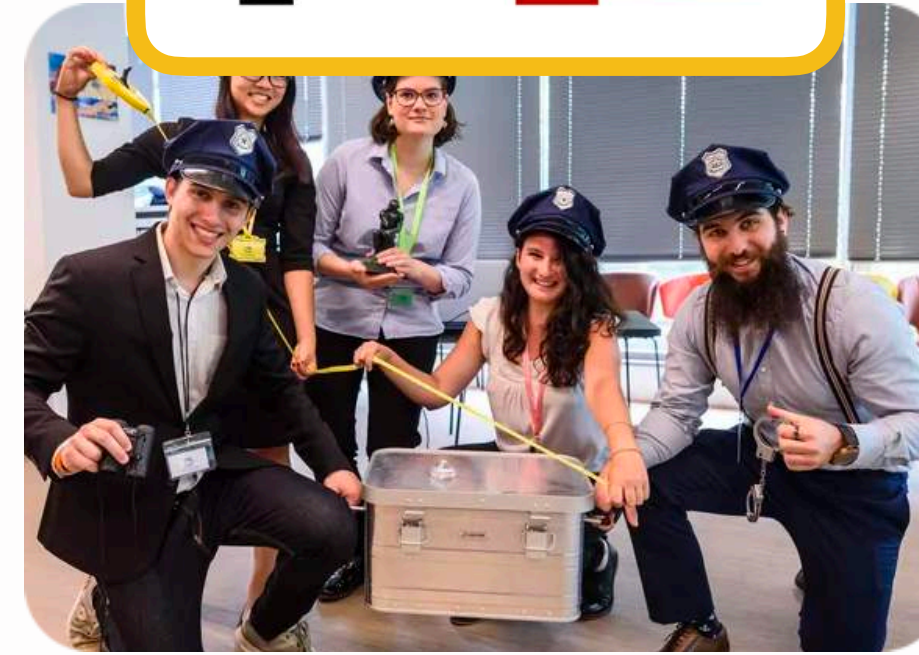


Pernod Ricard



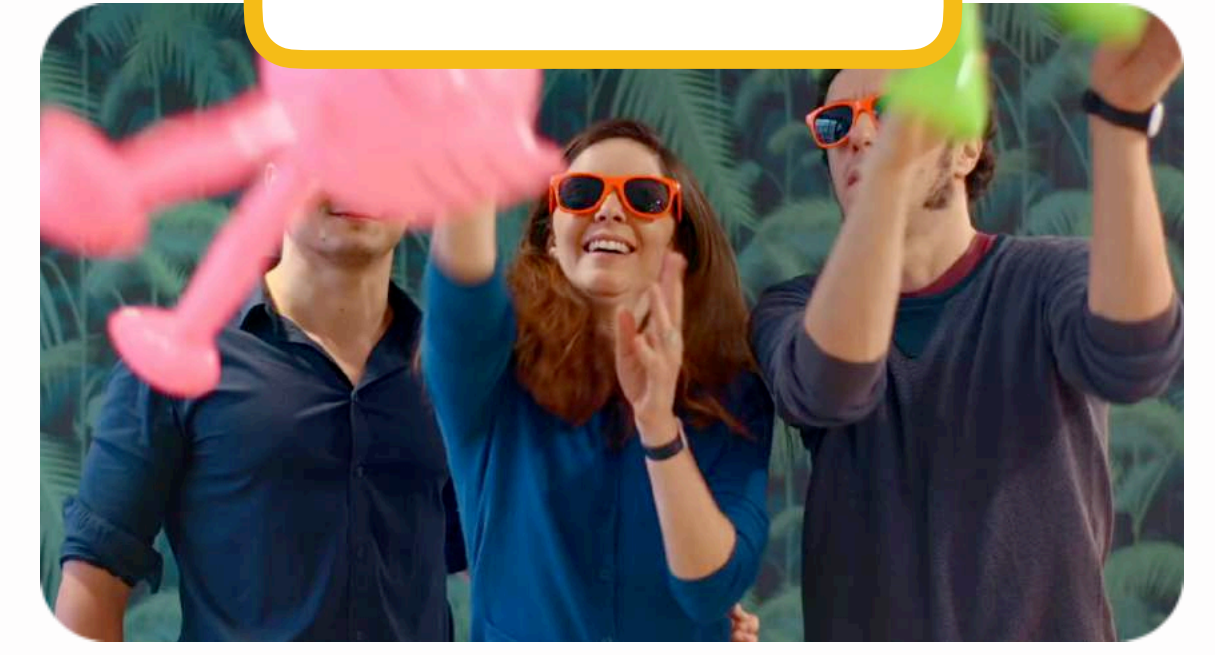
SOIRÉES DE RECRUTEMENT

pwc



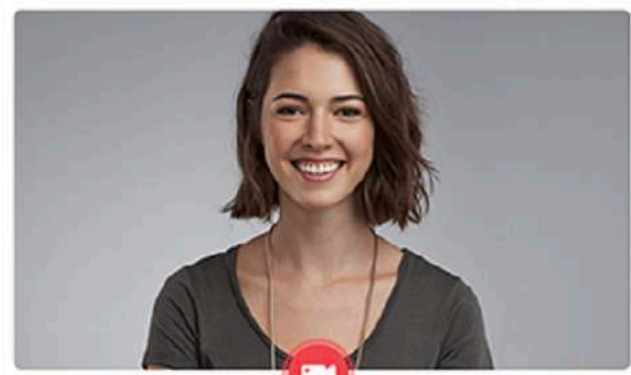
ESCAPE GAMES

CRITEO



VIDÉOS LUDIQUES

CANAL+



01:42

Next question

VIDÉOS

accenture



RÉSEAUX SOCIAUX

BIBORG



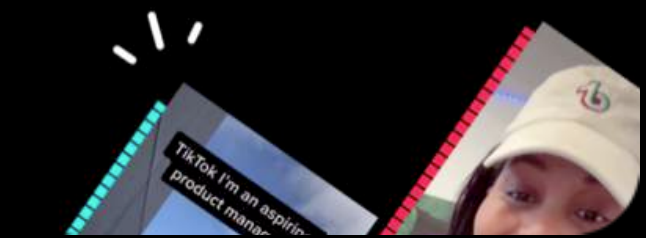
BOT RH DISCORD

TikTok

TikTok resumes

Find your next job!

Discover brands accepting TikTok Resumes  
Currently only U.S. openings



TIKTOK RESUMES

# LE « TALENT FACTORY » LE RECRUTEMENT PAR SONY MUSIC 🎵

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT « TALENT FACTORY » SE RÉALISE EN 4 PHASES

## PHASE 1



👉 Les candidats sont invités à poster sur un site dédié une vidéo de 60 secondes sans mentionner leurs noms et prénoms et sans envoi des CV, dans le but d'exprimer de façon créative, leur passion pour la musique.

## PHASE 2



👉 Les candidats présélectionnés doivent ensuite réaliser une nouvelle vidéo créative, ainsi qu'une playliste musicale afin de prouver leur motivation.

## PHASE 3



👉 Les candidats sélectionnés participent ensuite à une masterclass à Paris pour en apprendre davantage sur Sony Music et le métier de directeur artistique.

## PHASE 4



👉 3 lauréats "Talent Scouts" sont recrutés en tant que directeurs artistiques avec un CDI.

Vu au

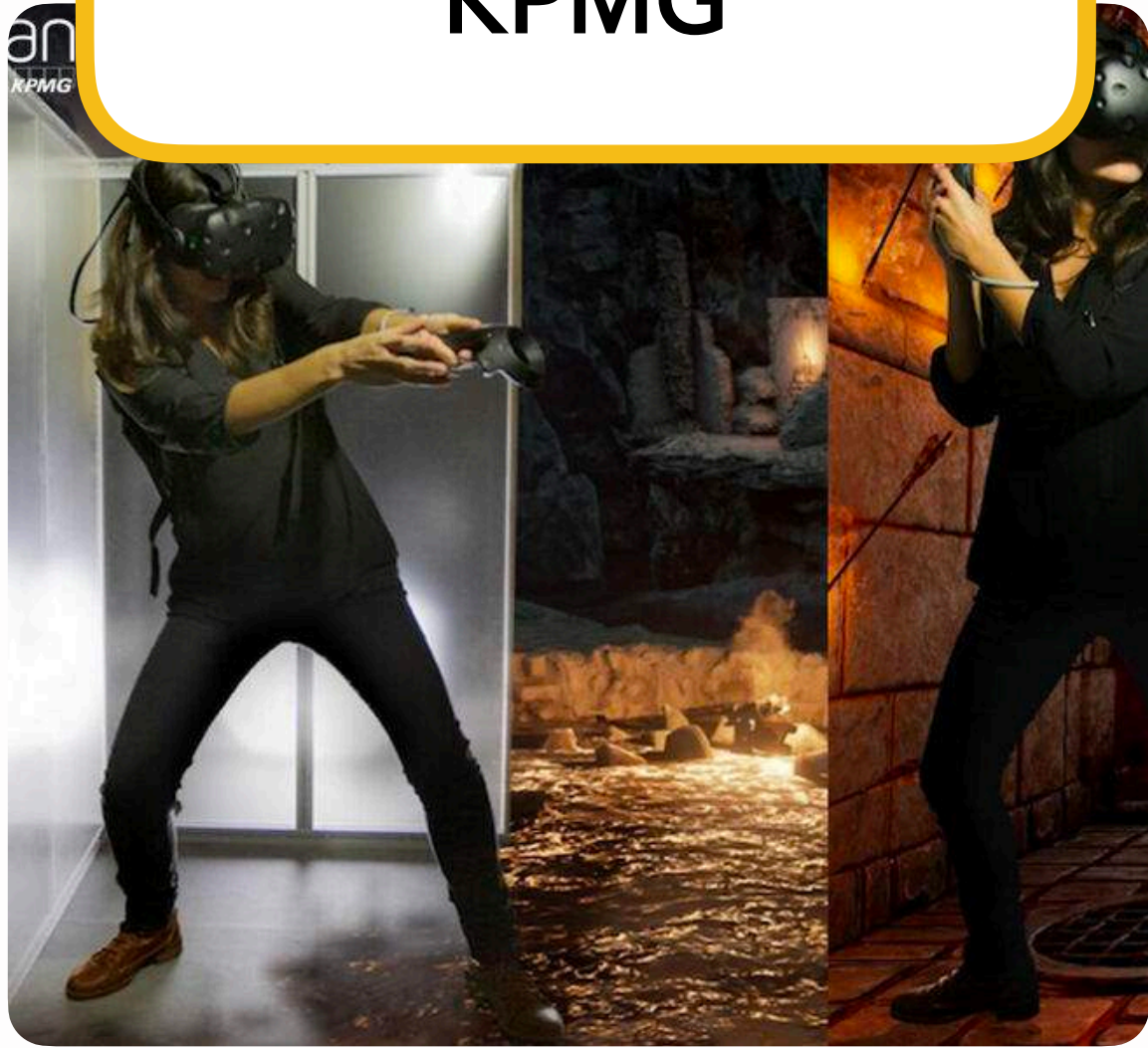


Claude Monnier  
Sony Music  
Chief People Officer



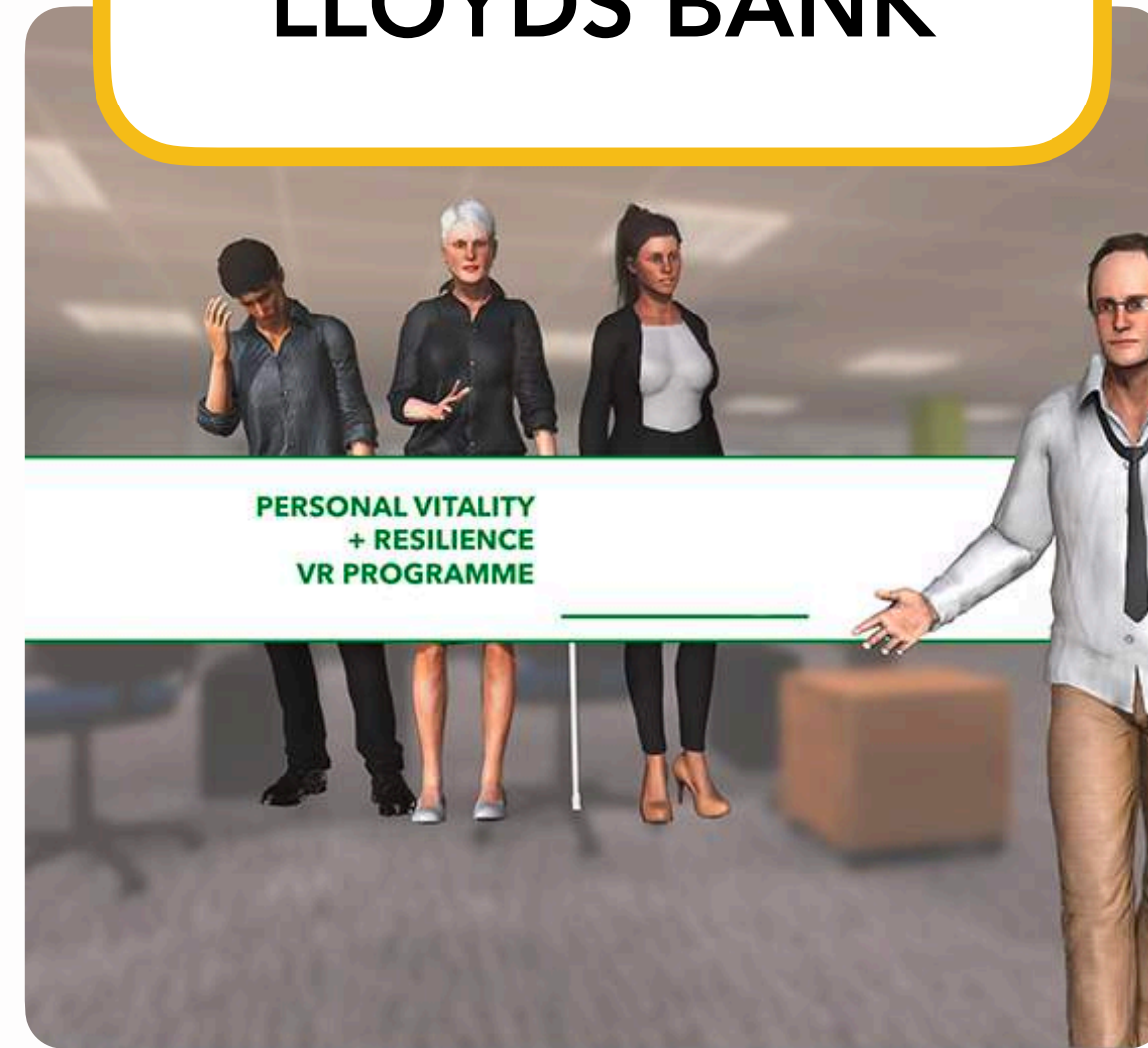
# LA RÉALITÉ VIRTUELLE PERMET DE PROPOSER AUX CANDIDATS UNE EXPÉRIENCE DE RECRUTEMENT IMMERSIVE ET INNOVANTE

## KPMG



KPMG propose un jeu vidéo en VR. L'objectif est d'évaluer l'impact des émotions des candidats sur la prise de décision dans le cadre du milieu professionnel, afin d'interpréter ses réactions et ses choix.

## LLOYDS BANK



Lloyds utilise la VR pour donner aux candidats une expérience immersive de la vie professionnelle dans le secteur bancaire. Les candidats portent un casque VR et sont plongés dans un environnement bancaire virtuel où ils peuvent interagir avec les clients et résoudre des problèmes.

## FORCES ARMÉES BRITANNIQUES



L'armée britannique utilise la VR afin de recruter de nouveaux soldats. Le programme propose 4 scénarios différents pour s'engager comme réserviste. Le résultat : une hausse de recrutement de 66% que lors d'une campagne classique.

## CARREFOUR



Carrefour crée un événement destiné aux étudiants pour qu'ils puissent participer à une session de recrutement dans le Metaverse en collaboration avec la plateforme VR Academie.

# LE PARCOURS RH EN 2040 : BLOCKCHAIN, CHATGPT, MÉTAVERS...



## UN MONDE DE MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

- 👉 Espace de travail virtuel & personnalisable, avatars & tableaux blancs
- 👉 Entretiens d'embauche avec mise en situation dans le metavers ou escape games
- 👉 Blockchain pour sécuriser les données RH et authentifier les documents
- 👉 Capteurs biométriques pour mesurer le stress ou l'engagement
- 👉 Gamification & neuroscience pour la gestion des talents
- 👉 Automatisation des interactions employés/RH : chatbots et plannings automatisés



## L'IA GÉNÉRATIVE : LE COUTEAU SUISSE DES RH DU FUTUR

- 👉 Profils de compétences générés automatiquement à la place des CVs
- 👉 Parcours de formation et de développement sur mesure générés par l'IA
- 👉 Suivis en temps réel de la performance, à l'aide KPI calculés par des IA
- 👉 Simulation de différents scénarios de gestion des compétences & des carrières



## LES ENJEUX ÉTHIQUES : BIG BROTHER AU SEIN DES ENTREPRISES ?

- 👉 Enjeu de protection des informations sensibles
- 👉 Mise en place de protocoles clairs : données perso, périmètre de surveillance...
- 👉 Chartes éthiques et mécanismes de contrôle adaptés aux outils tech utilisés
- 👉 Rôle du RH : être garant du respect des principes éthiques

# LES POSSIBILITÉS D'ADOPTION DE LA BLOCKCHAIN DANS LES RH 🚀

## PRINCIPAUX CAS D'UTILISATION DE LA BLOCKCHAIN DANS LES RH

### PAIE



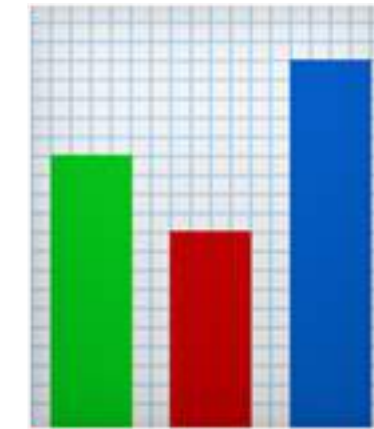
Une vérification d'identité plus facile et un paiement mobile direct facilitent les paiements transfrontaliers aux fournisseurs, entrepreneurs et travailleurs de la « gig economy ».

### RECRUTEMENT



Les candidats peuvent utiliser la blockchain pour symboliser leur identité et fournir des informations d'identification virtuelles, telles que des relevés de notes universitaires, des certificats de formations.

### DONNÉES SUR LES EMPLOYÉS



Les informations personnelles peuvent être cryptées et stockées sur la blockchain, offrant une immuabilité et un système de gouvernance sécurisé pour les informations privées.

### BLOCKCHAINS PERSONNELLES



Les employés pourraient contrôler des blockchains qui documentent leurs identités professionnelles à chaque nouvel employeur, y compris les relevés de notes, les diplômes, les antécédents professionnels, l'évaluations des employés.



# BLOCKCHAIN ET RH : UNE ADOPTION PAS SI SIMPLE ET MIRACULEUSE

## 4 EXEMPLES DE LIMITES ET RISQUES



**CYBERSÉCURITÉ**

Les hackers peuvent exploiter les vulnérabilités des données des terminaux, ce qui expose les professionnels des RH à des risques lorsqu'ils traitent des informations personnelles et des transactions financières.



**RISQUE DE CONFORMITÉ**

Le manque de normes réglementaires régionales, ce qui expose les organisations à des pertes financières et à des sanctions légales en cas de non-respect des droits des employés en matière de conformité aux cadres juridiques.



**RISQUE DE  
CONTREPARTIE**

La confiance accordée à une blockchain est également étendue aux applications et aux sites Web des fournisseurs tiers, qui peuvent ne pas être aussi sécurisés que la blockchain, ce qui constitue un point faible potentiel.



**CONFIDENTIALITÉ  
DES DONNÉES**

Pour les RH, le facteur de risque interne le plus important est la composante humaine. Les employés peuvent penser qu'il n'est pas sûr de stocker des informations personnelles sur une base de données.

# L'UTILISATION DE L'IA DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

## 4 AVANTAGES EN FAVEUR DES ENTREPRISES

### GAIN DU TEMPS



L'IA peut analyser rapidement de nombreux CV, ce qui peut être utile pour faire le tri plus efficacement dans les situations où les entreprises reçoivent un grand nombre de candidatures.

### OBJECTIVITÉ



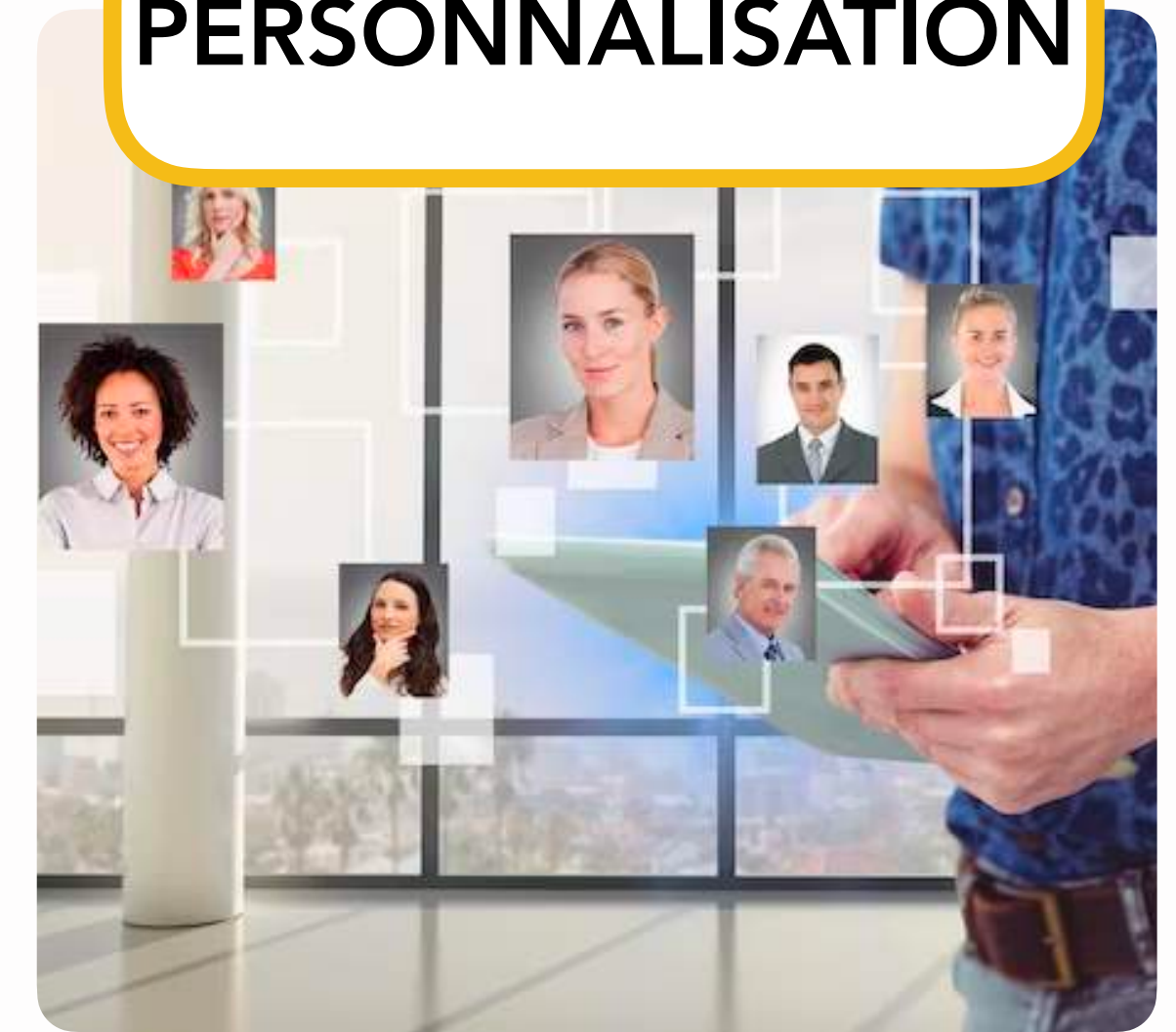
L'analyse des CV se fait d'une manière objective, sans être influencée par des préjugés ou des biais inconscients. Mais le machine learning peut reproduire des biais liés aux choix du passé (sexisme, racisme;..)

### PRÉCISION



L'IA peut être entraînée à reconnaître les compétences clés et les expériences pertinentes pour un poste particulier ce qui permet aux recruteurs de sélectionner les candidats les plus qualifiés.

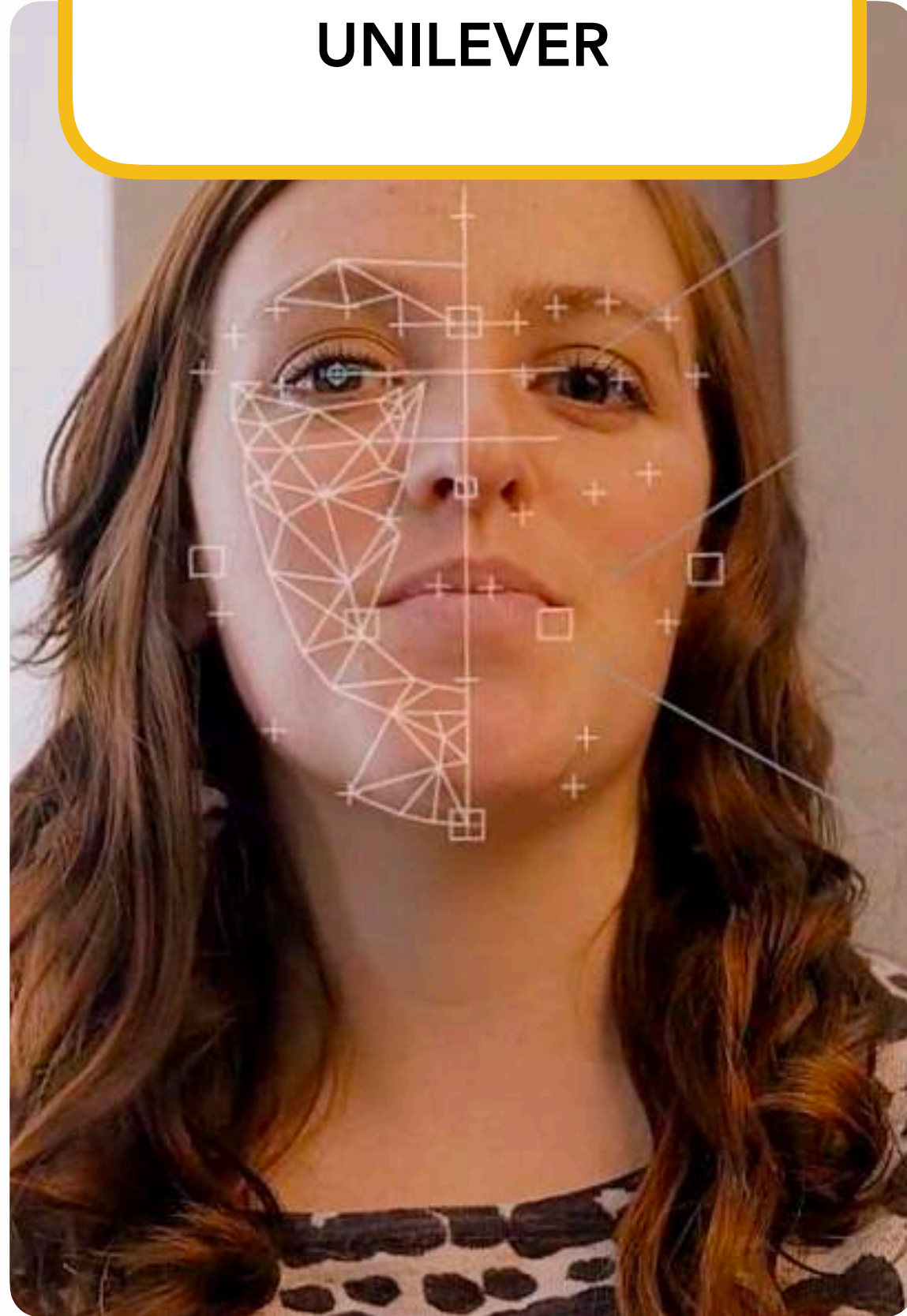
### PERSONNALISATION



L'IA peut cibler les candidats les plus adaptés à l'entreprise et au poste en question en triant les meilleurs profils.

# DIFFÉRENTES FAÇONS D'UTILISER L'IA DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

## UNILEVER



Unilever s'est associé à Pymetrics, spécialiste du recrutement par IA, pour créer une plateforme en ligne, qui permet aux candidats d'être initialement évalués.

## IBM

Watso

### Recruter avec IBM Watson Orchestrator™

Les travailleurs numériques, appelés digeys, augmentent les compétences des ressources humaines afin que votre équipe puisse créer et publier des emplois plus rapidement

Réserver une réunion  Voir les options de tarificat

Aperçu

Flux de travail

## Trouvez personn

La gamme d'outils IBM Watson Talent inclut : Watson Recruitment (une IA pour sélectionner les candidats qualifiés).

## L'UNIVERSITÉ DE CALIFORNIE (SAN FRANCISCO)



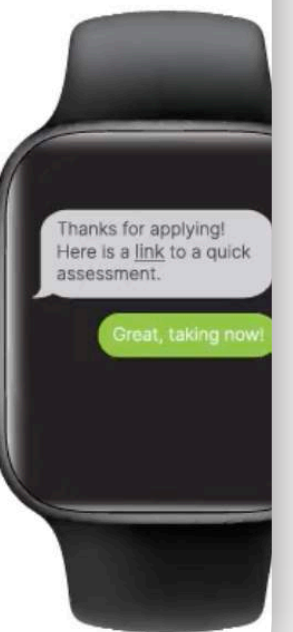
L'université utilise un système AP Recruit en se basant sur l'IA pour faciliter la recherche de candidats en filtrant les CV et en les classant en fonction de critères spécifiques.

## HIRE VUE

HIRING PLATFORM

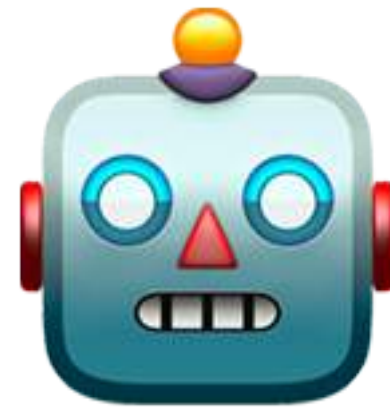
**Fast. Fair. Flexible.**  
Finally, hiring technology that works how you want it to.

HireVue is a talent experience platform designed to automate workflows and make scaling hiring easy. Improve how you engage, screen and hire talent with text recruiting, assessments, and video interviewing software.



HireVue utilise l'IA pour analyser les réponses des candidats et pour identifier les compétences et les traits de personnalité qui sont importants pour le poste.

# LES PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS DE LA DIGITALISATION RH



## LE RISQUE DE DÉSHUMANISATION

La création d'un mode d'emploi où tout est automatisé et où tout est généré par une machine qui ne fait pas de sentiment ni de distinction entre les individus et leurs situations.



## LE RISQUE D'UNE CYBER-ATTAQUE

Les logiciels de gestion des RH sont parfois vulnérables ce qui permet aux hackers de trouver un moyen de pirater et d'avoir accès à certaines informations confidentielles de l'entreprise.



## IMPACT SUR LE TAUX DE CHÔMAGE

L'augmentation du taux de chômage est en partie causée par les tâches d'habitude réalisées par les professionnels des RH et qui sont désormais réalisées par des logiciels.

# L'AUTRE FACETTE D'UTILISATION DE L'IA POUR LE RECRUTEMENT

## AMAZON À DÛ ABANDONNER SON PROGRAMME DE RECRUTEMENT



**Quand le logiciel de recrutement d'Amazon discrimine les femmes**

**Amazon : les femmes victimes de son logiciel de recrutement**

En 2018, Amazon avait lancé un programme de recrutement utilisant l'intelligence artificielle pour trier les candidatures.

En 2019, il a été rapporté que le programme avait tendance à privilégier les CV d'hommes... Cela s'expliquait par le fait que le modèle informatique utilisé par Amazon s'appuyait sur les CV reçus par le groupe sur une période de 10 ans, qui étaient pour la plupart ceux des hommes, reflet de la prédominance masculine dans le secteur des nouvelles technologies.

# 5 ÉTAPES POUR UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT PLUS ÉQUITABLE



- Créer l'**anonymat**



- Flexible sur les exigences en matière d'**éducation**



- Utiliser des **évaluations basées sur les compétences**



- Mesurer votre processus DEI avec des **KPI**



- Créer des **équipes de présélection** et des candidats diversifiés

👉 Surveillez vos pratiques d'embauche pour vous assurer que votre processus est équitable pour tous les candidats.

# TOP 10 DES MÉTIERS DES RH QUE L'IA VA TRANSFORMER D'ICI 2030

SÉLECTION DE CHAT GPT-4 FAITE À PARTIR DES PROPOSITIONS DES 20 MÉTIERS RH POUR LESQUELS LES IA SERAIENT PROCHAINEMENT SUSCEPTIBLES DE REMPLACER AU MOINS 80% DES TÂCHES



Responsable  
mobilité interne



Conseiller en  
gestion de  
carrières



Analyste en  
avantages sociaux



Gestionnaire de  
talents



Juriste en droit  
social



Chargé de  
formation



Analyste en  
rémunération



Recruteur



Gestionnaire  
de paie



Assistant  
administratif RH



# MANAGEMENT & COLLABORATION



# L'ÉVOLUTION DU MANAGEMENT : D'UNE VERSION 1.0 À 3.0

## MANAGEMENT 1.0



Le management 1.0 correspond à l'aspect managérial Taylorien, à savoir les gestionnaires détiennent la connaissance et la capacité de prendre des décisions. Les salariés ne sont que des exécutants.

## MANAGEMENT 2.0



Le management 2.0 propose une contribution beaucoup plus importante aux employés, que l'on appelle « collaborateurs ». L'information est partagée en partie entre les managers et les salariés.

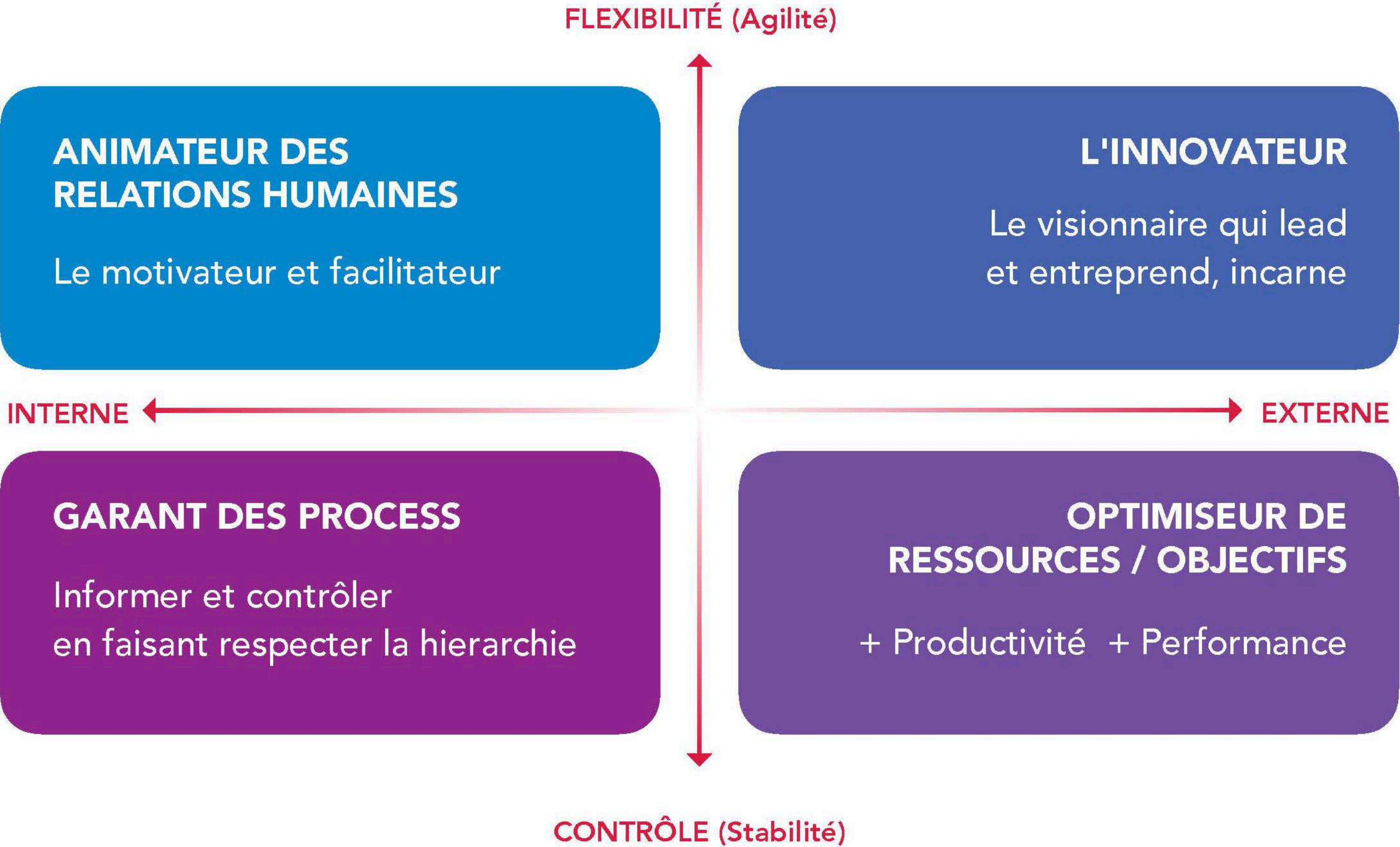
## MANAGEMENT 3.0



Le management 3.0 consiste à mettre en œuvre des mesures qui permettent de mieux équilibrer la relation créée entre les managers et leurs employés. Les notions principales de l'espace de travail deviennent « confiance » et « autonomie ».

# LE RÔLE DU MANAGER « TRADITIONNEL » DEVIENT OBSOLÈTE

## LES RÔLES TRADITIONNELS DU MANAGER



**HIER**

**COMMANDER**

**INITIER**

**CONTRÔLER**

**DÉCIDER**



Inspiré de Competing Values Framework. Source : Quinn, R. E. (1988). Beyond Rational Management, Jossey-Bass

# LE RÔLE DU MANAGER « TRADITIONNEL » DEVIENT OBSOLÈTE



HIER

COMMANDER

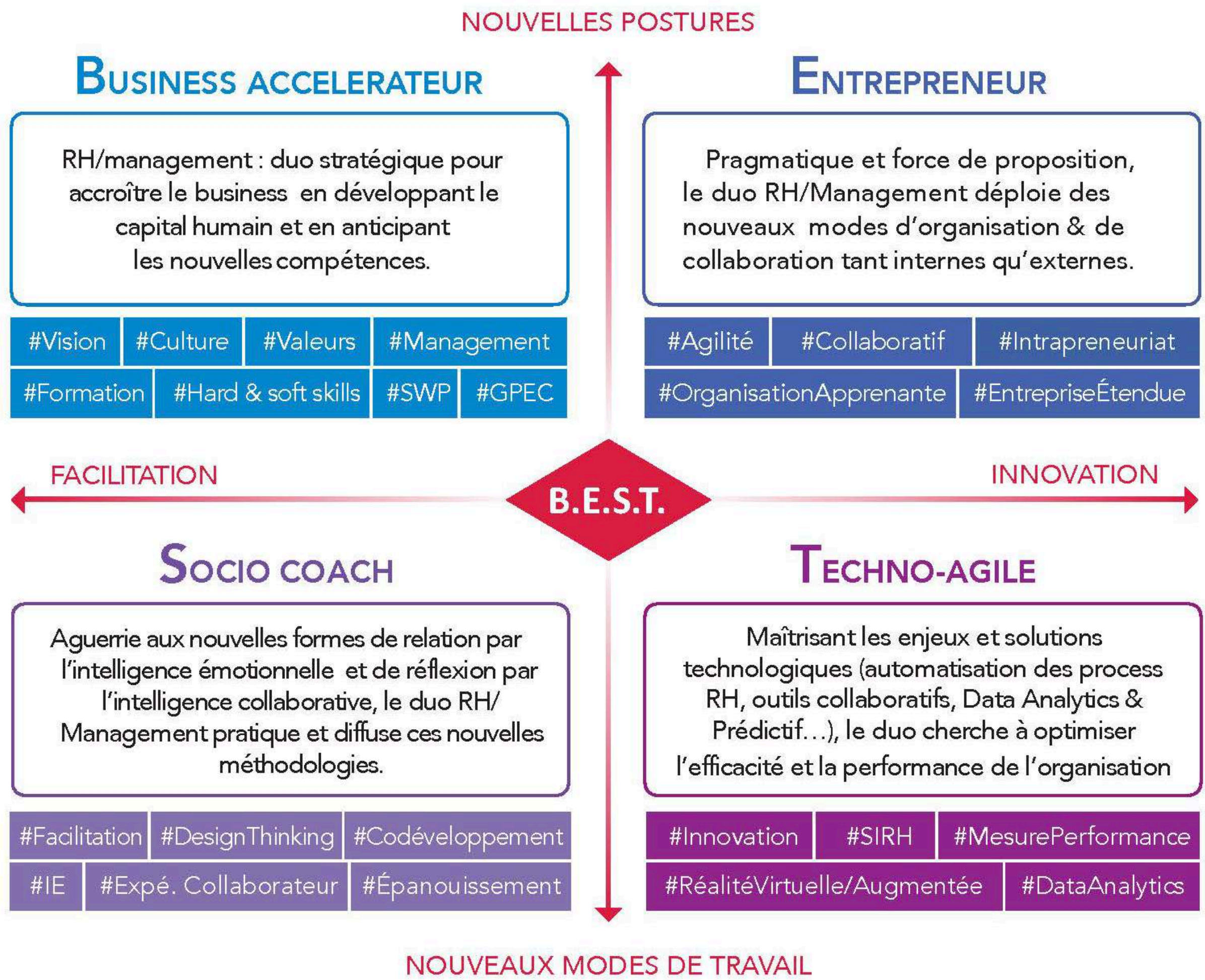
INITIER

CONTRÔLER

DÉCIDER



# DE « ÊTRE LE CHEF AU SOMMET » À « ÊTRE UN COACH AUX CÔTÉS DU COLLABORATEUR »



**ENJEU : DÉVELOPPER LES CAPACITÉS D'ADAPTATION PERMANENTE D'UNE ORGANISATION**

DEMAIN

INSPIRER

SOUTENIR

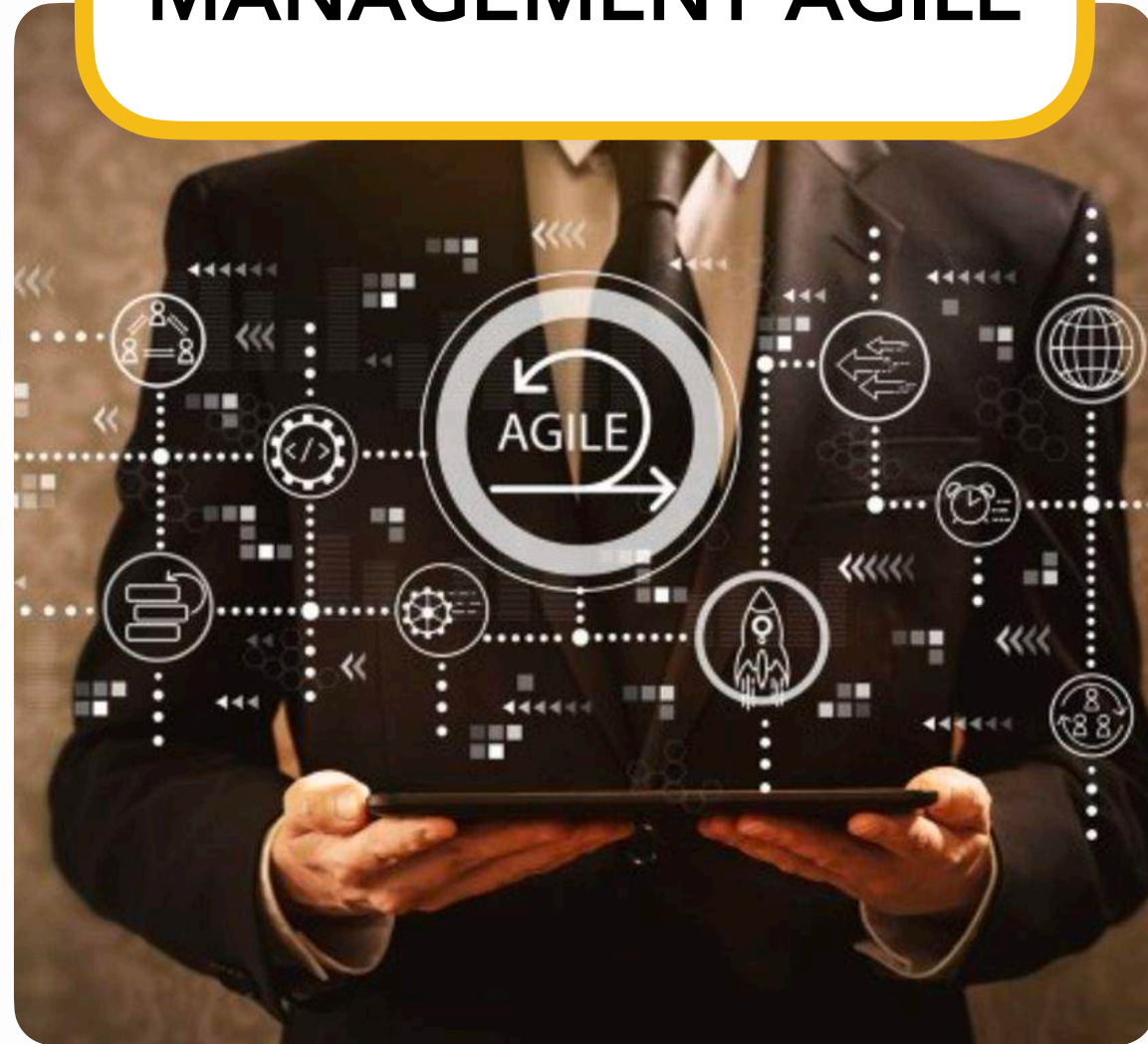
COACHER

DÉLÉGUER

# LE MONDE SE TRANSFORME, ET LE MANAGEMENT AVEC LUI 1/2

## 4 TYPES D'INNOVATION MANAGÉRIALE

### MANAGEMENT AGILE



Favoriser la motivation et le bien-être au travail, ainsi qu'une collaboration entre les dirigeants, DRH, managers, et clients.

### MANAGEMENT FRUGAL



Mettre en place des innovations pour rester compétitif, tout en faisant face aux contraintes budgétaires, et en réalisant des solutions innovantes et économes.

### NEUROMANAGEMENT



Limiter le stress au travail en créant une meilleure ambiance de travail, en améliorant le bien-être de chaque collaborateur et en favorisant la créativité. Tout l'inverse d'un management toxique !

### MANAGER COACH



Le but est de motiver les équipes pour atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise en s'occupant de l'organisation du travail, du développement des compétences professionnelles.

# LE MONDE SE TRANSFORME, ET LE MANAGEMENT AVEC LUI 2/2

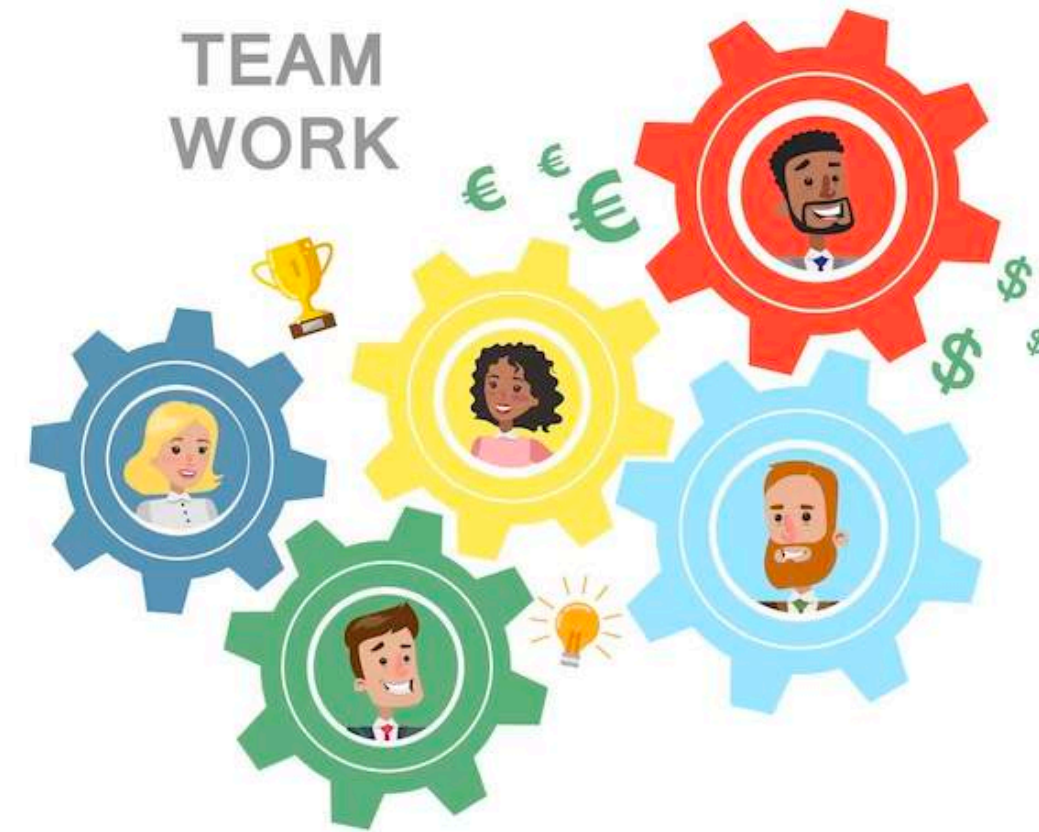
## 4 TYPES D'INNOVATION MANAGÉRIALE

### LE MANAGEMENT HYBRIDE



Consiste à encadrer au mieux la gestion des collaborateurs en présentiel, sur terrain et en distanciel.

### LE MANAGEMENT COLLABORATIF



Une pratique de gestion qui vise à supprimer les cloisonnements entre les responsables, les cadres et le personnel pour mieux travailler ensemble.

### LE MANAGER RESSOURCE



S'appuie sur la confiance, l'écoute, la communication et l'autonomie, l'épanouissement des collaborateurs pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

### LE MANAGEMENT DURABLE




Intégrer des indicateurs de performance environnementale dans les KPI, en collaborant avec les équipes pour relever les défis complexes de la durabilité.

# METTRE LE MANAGEMENT AU SERVICE DE L'AGILITÉ ORGANISATIONNELLE


LA TRANSITION  VERS L'ORGANISATION AGILE S'APPUIE SUR UN MANAGEMENT DIFFÉRENT

« Le rôle du manager  est donc fondamental dans cette transition. Il est l'orchestrateur naturel. Il incarne par sa posture et ses actions  ce qu'il veut voir ériger en valeurs au sein de son équipe. »


## Soutenir son équipe

 Fini le modèle "command and control", le nouveau manager se met au service de l'équipe et instaure un cadre propice à ce nouveau mode opératoire : un cadre d'écoute et de confiance, équilibrant les relations, ouvert à l'expérimentation, tolérant aux échecs.


## Privilégier la simplicité

 Le pragmatisme est de rigueur, le nouveau manager questionne plus qu'il n'impose de réponses, il privilégie les solutions simples, co-construites, les démarches itératives de validation des hypothèses, une mise en action rapide et des résultats mesurables.

## Mobiliser le collectif

 Le nouveau manager lie et coordonne l'activité de son équipe à l'entreprise. Il favorise les échanges et les initiatives. Il mobilise les parties prenantes dans les décisions. Il construit un système de collaboration au service de l'entreprise et de ses clients.

## Guider, inspirer & animer

 Ce nouveau modèle se co-construira. Si la direction est connue, le chemin reste à trouver. Le nouveau manager donne du sens au cap. Il anime la démarche d'évolution. Il avance pas à pas avec son équipe. Il fait progresser en compétence et en autonomie. Il consolide.

# PRATIQUER LE MANAGEMENT COLLABORATIF EN 5 ACTIONS EFFICACES

## ANALYSER



Faire appel à son intelligence émotionnelle.

## DÉFINIR



Définir un objectif à atteindre, pour avoir plus de visibilité.

## COLLABORER



Utiliser les outils numériques collaboratifs.

## COMMUNIQUER



Se reposer sur la communication, le partage et le travail en équipe.

## AMÉNAGER



Aménager les espaces de travail, mixer les équipes.



# MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE DANS UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE

## 4 AVANTAGES DU TRAVAIL COLLABORATIF

### GAIN DE TEMPS



Centralisation de la gestion des projets, outils collaboratifs permettant un meilleur échange, la prise de décision est plus rapide et les salariés n'ont plus l'impression de perdre leur temps.

### AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ



De meilleurs outils, des échanges humains, un partage des connaissances, des conditions de travail optimisées, tout est favorable à l'augmentation de la productivité des salariés.

### MEILLEURE CRÉATIVITÉ



Un employé qui se sent bien dans son entreprise va naturellement développer sa créativité. De plus, l'échange favorise le partage d'idées, de brainstorming pour faire naître de nouvelles idées.

### MEILLEURE IMPLICATION



Les salariés se sentent reconnus. C'est la condition indispensable pour qu'ils s'impliquent dans leurs projets et qu'ils collaborent de la manière la plus efficace possible.

# 5 CLÉS POUR UNE COLLABORATION RÉUSSIE

## 01 LÂCHER PRISE

👉 Il est important d'avoir une relation de confiance et de croire en l'autonomie de ses collaborateurs afin de ne pas se surveiller mutuellement.

## 02 ORGANISATION BIEN DÉFINIE

👉 Définir les rôles et responsabilités, adopter des outils digitaux efficaces et définir les nouvelles routines.

## 03 CIRCULATION DE L'INFO

👉 Faire circuler les informations importantes pour maintenir une bonne cohésion et pallier au manque de communication informelle.

## 04 MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

👉 Il faut réinventer le leadership en one-to-one avec des objectifs clairement établis, des feedbacks réguliers et plus d'empathie.

## 05 CRÉER DU LIEN

👉 Mais pour que tout fonctionne, il est important de maintenir des moments en physique pour se retrouver, échanger et favoriser la connexion.

# TRAVAILLER EN ÉQUIPE : 4 EXEMPLES DE PLATEFORMES COLLABORATIVES POUR BOOSTER SA PRODUCTIVITÉ

## MONDAY.COM



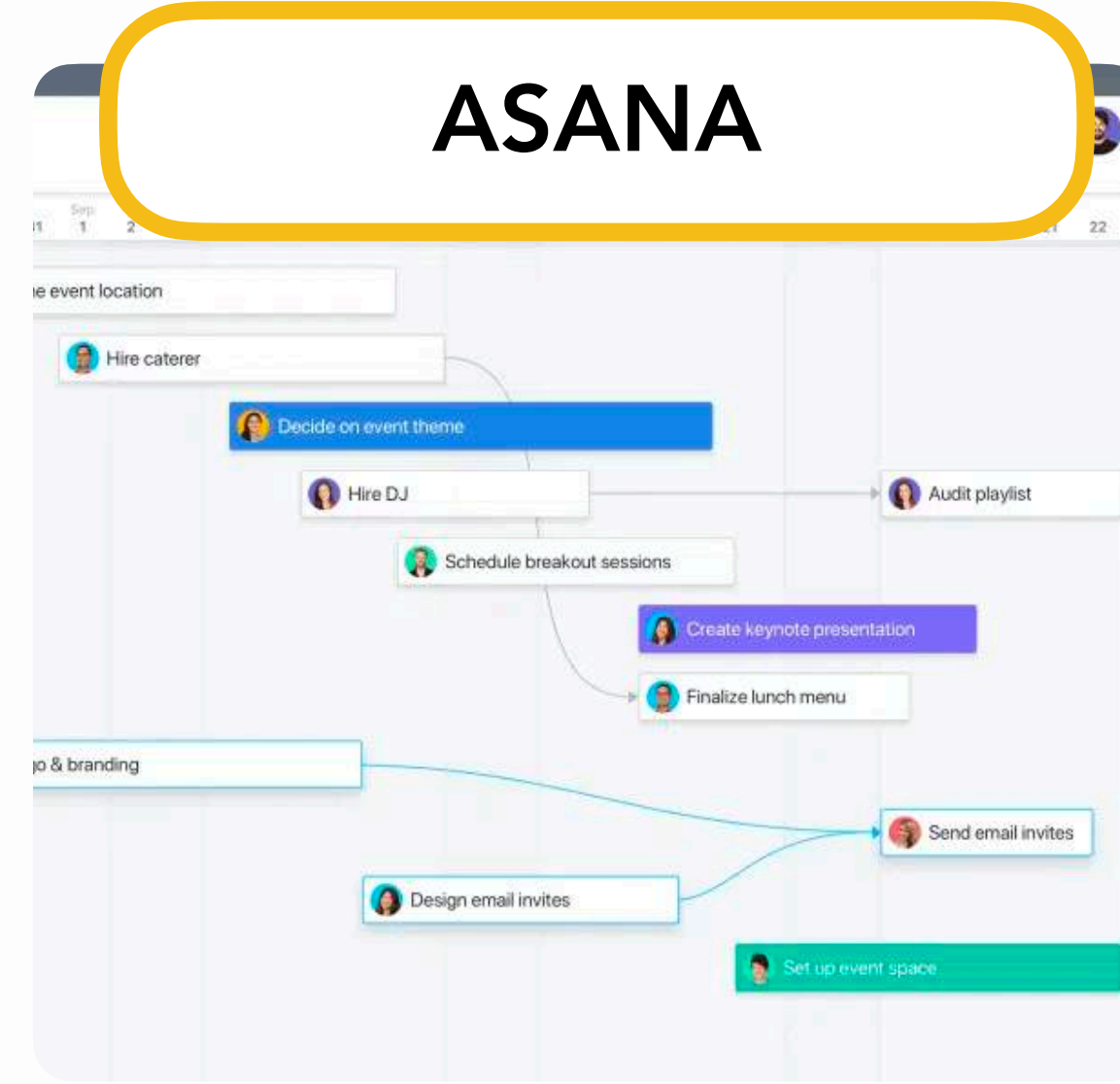
Monday est un outil collaboratif qui permet aux entreprises d'assurer une collaboration efficace et de centraliser la gestion de projets.

## TEAMLEADER



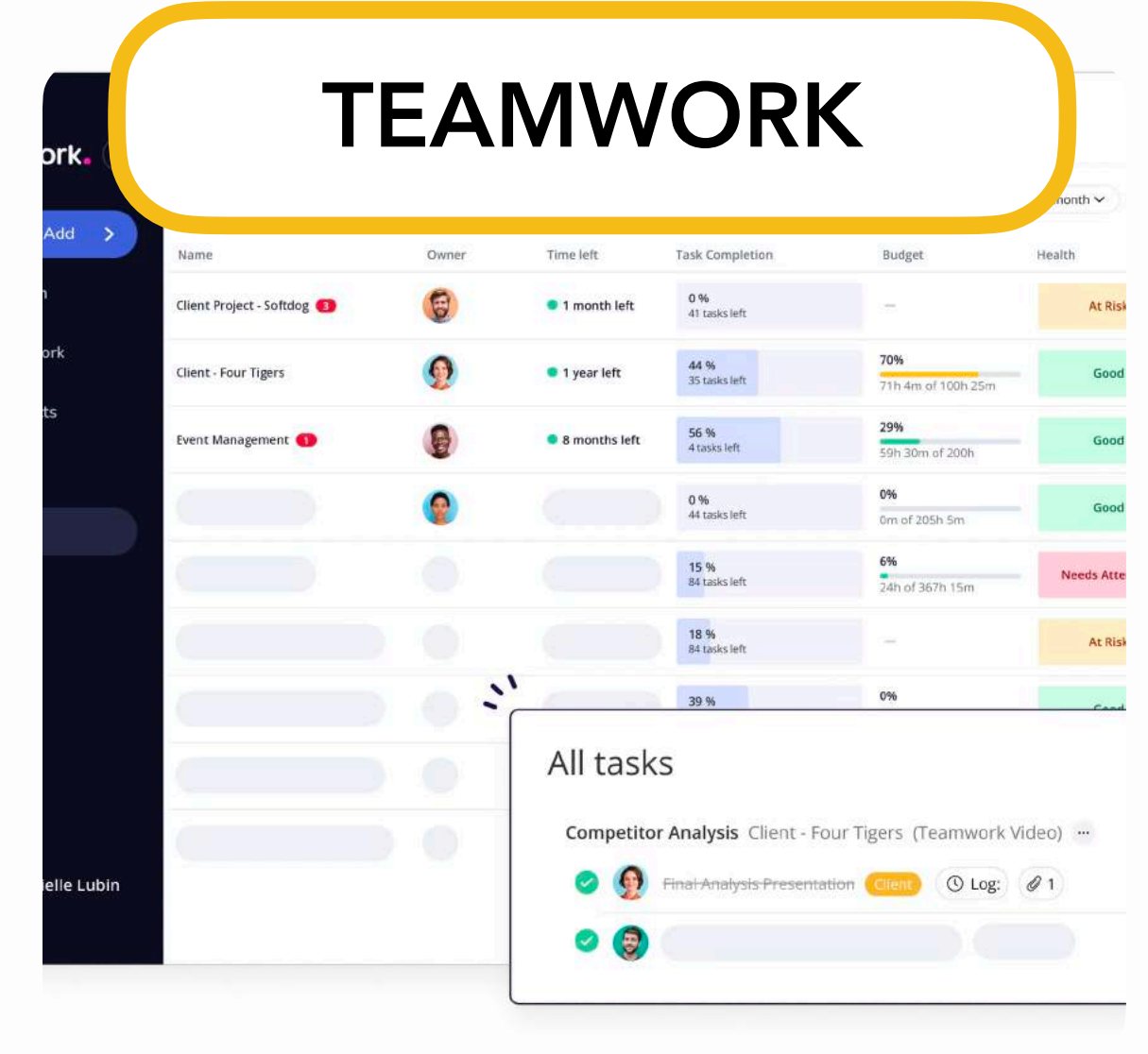
Teamleader est conçu pour gérer tous les aspects de l'entreprise en équipe, en allant du CRM à la facturation en passant par le suivi des tâches et du temps de travail.

## ASANA



Asana propose 4 fonctionnalités principales : le tableau Kanban, les listes, la chronologie et enfin le calendrier. La plateforme est utile pour organiser des tâches sur le moyen et long terme.

## TEAMWORK



Teamwork se présente sous la forme d'une suite de 3 produits individuels qui peuvent fonctionner ensemble pour rationaliser l'entreprise. L'outil compte plus de 4000 clients.

# LES CONSÉQUENCES NÉFASTES D'UN MANAGEMENT INADÉQUAT SUR L'ENTREPRISE ET SES EMPLOYÉS



## IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- 👉 Une mauvaise ambiance de travail.
- 👉 Le désengagement des salariés et des démissions.
- 👉 **1 Français sur 4 a déjà démissionné à cause de son manager.**

## IMPACT SUR L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

- 👉 Affecter les ventes de l'entreprise, car des commerciaux stressés et malmenés par leur manager peuvent commettre des erreurs lors des interactions avec les clients. Ces expériences d'achat négatives peuvent pousser les clients à aller chez des concurrents.

## IMPACT SUR LES PERCEPTIONS DES POSTES

- 👉 Une image négative des postes de direction, ce qui réduit la motivation des employés pour donner le meilleur d'eux-mêmes pour progresser dans l'entreprise.

# CHEZ LES LEADERS : LA « FIN » DU CHEF SANS FAILLE ?

JACINDA ARDERN



La Première ministre de la Nouvelle-Zélande **Jacinda Ardern** a annoncé sa démission, se disant fatiguée par la fonction après plus de 5 ans d'exercice. Dans son discours, la première ministre montre **sa vulnérabilité, son épuisement** envers le poste en expliquant qu'elle n'a plus **d'énergie** pour continuer.

ARTHUR SADOUN



**Arthur Sadoun**, PDG de Publicis Groupe, a inspiré et changé l'image du leadership en faisant preuve de courage et de résilience **en travaillant avec un cancer**. Sa détermination à continuer à diriger malgré les défis personnels a démontré sa force de caractère et a inspiré les autres à repenser les notions traditionnelles de leadership. Il a réussi à mettre en place des aménagements pour les collaborateurs souffrant de la même maladie.

RENÉ REDZEPI



**René Redzepi** est un chef cuisinier, qui a réussi à faire évoluer l'image du leadership en introduisant une approche de gestion vulnérable. Il a été ouvert et transparent sur les défis, les échecs et les apprentissages de son parcours, créant ainsi un environnement où **la vulnérabilité est considérée comme une force plutôt qu'une faiblesse**.

# CRISIS



## LE MANAGEMENT NE FAIT PLUS RÊVER 📖



👉 Un tiers de la promotion d'étudiants en école de management ne souhaite pas devenir manager en raison des problèmes qu'ils observent chez leurs propres managers.



👉 Les étudiants décrivent des réunions chronophages, des tâches administratives ingrates et un manque de reconnaissance des collaborateurs comme des aspects négatifs du métier de manager.



👉 Ce désintérêt pour le management peut éviter les dérives telles que devenir manager par défaut ou pour des raisons de carrière, et souligner le besoin de compétences spécifiques, de formations et de temps dédié au métier de manager.



# LES 4 ÉLÉMENTS ESSENTIELS POUR AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE DES MANAGERS EN ENTREPRISE

## EN MATIÈRE D'EMPLOI



👉 Intégrer plus de projets dans sa feuille de route et d'objectifs qualitatifs, pour sortir d'une gestion centrée sur le quantitatif et le contrôle et pour stimuler les initiatives de tous/revoir en corollaire les rémunérations variables et l'évaluation de la performance.

## EN MATIÈRE DE COLLABORATION



👉 Impliquer très tôt les managers dans les réflexions stratégiques et les plans d'actions et d'organisation.

👉 Mettre en place des temps courts d'interactions et de feedbacks des managers avec les dirigeants et avec les collaborateurs.

## EN MATIÈRE DE FORMATION



👉 Définir le parcours de développement du manager, qui articule mieux la théorie et la pratique managériale : un continuum plutôt que des actions éparses.

👉 Pratiquer le mentorat inversé par des collaborateurs innovants.

## EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



👉 Favoriser sa mobilité dans l'espace de travail : ordinateur et téléphone portable plutôt qu'un équipement et un bureau fixe.

👉 Positionner les salles pour les échanges individuels en cas d'openspace.



**UN NOUVEAU  
RAPPORT AU TRAVAIL**



# EN QUOI L'EMPLOI ET LE TRAVAIL SONT-ILS BOUSCULÉS ?

## LES NOUVEAUX RAPPORTS



vs **TEMPS**  
dans sa vie  
**INDIVIDU**



vs l'équation  
de la **RÉUSSITE**  
**SOCIÉTÉ**

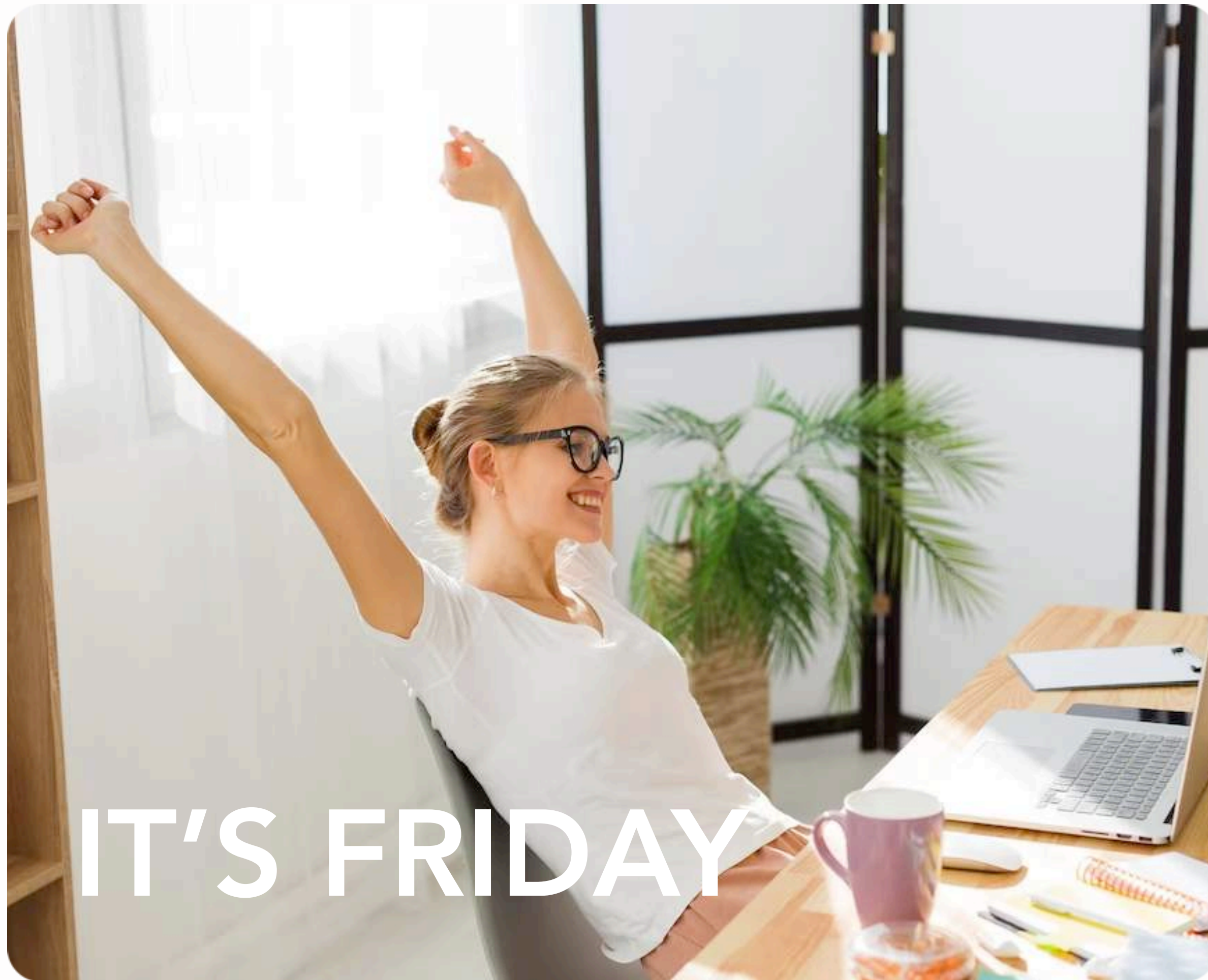
vs la **MISSION**  
de l'organisation  
**ENTREPRISE**



vs la façon dont  
le **POUVOIR** s'exerce  
**MANAGEMENT**



# EN 30 ANS, LA « TRÈS IMPORTANTE » PLACE DU TRAVAIL A BAISSÉ DE 36 POINTS PASSANT DE 60% EN 1990 À 24% EN 2021



## ... non genrée :

seuls 20% des hommes affirment que le travail occupe une place très importante dans leur vie contre 22% des femmes

## ... similaire selon l'âge

21% des 18-24 ans contre 23% des 50-65 ans

## ... dans les mêmes proportions selon le statut

18% des professions intermédiaires

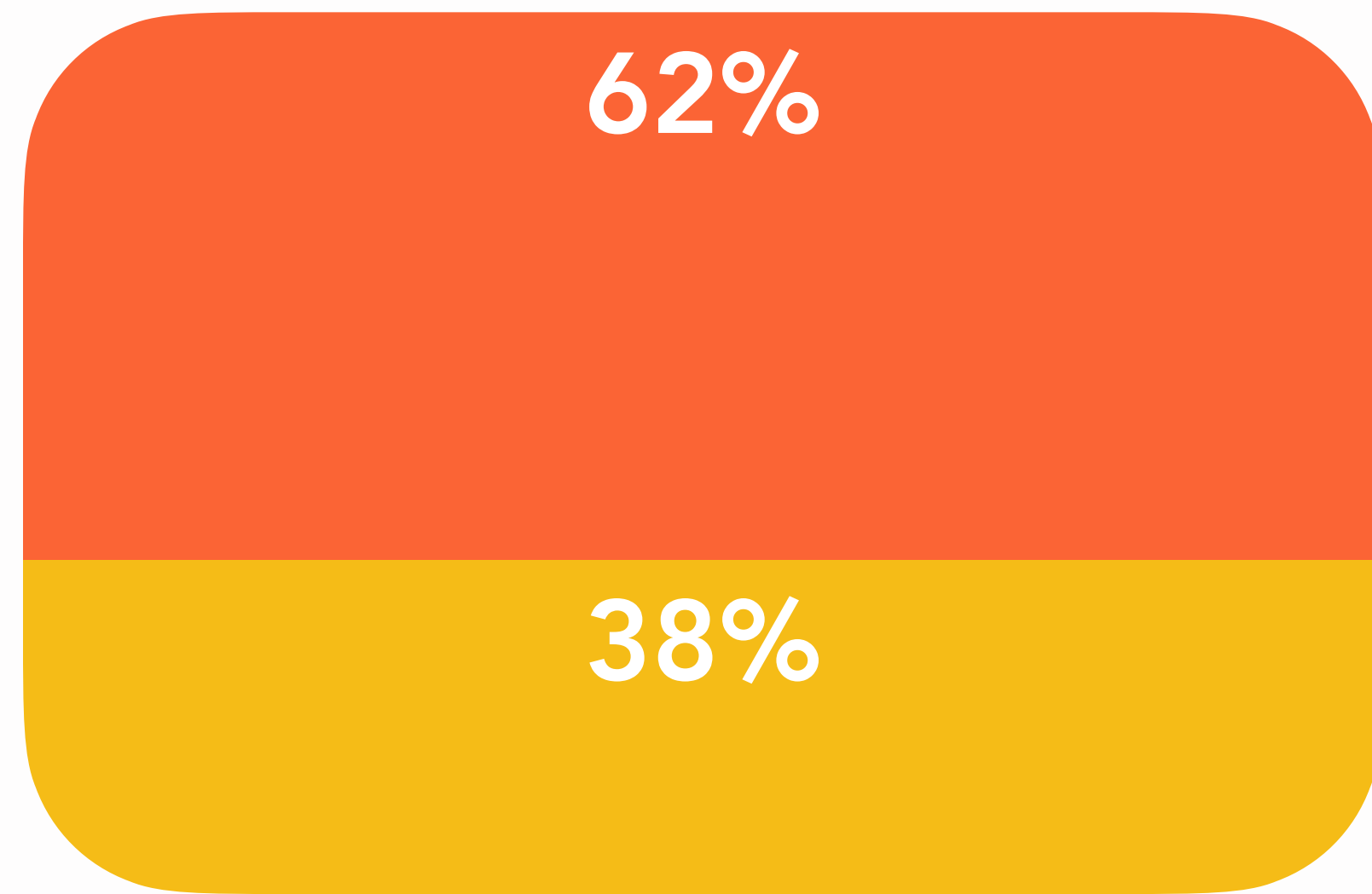
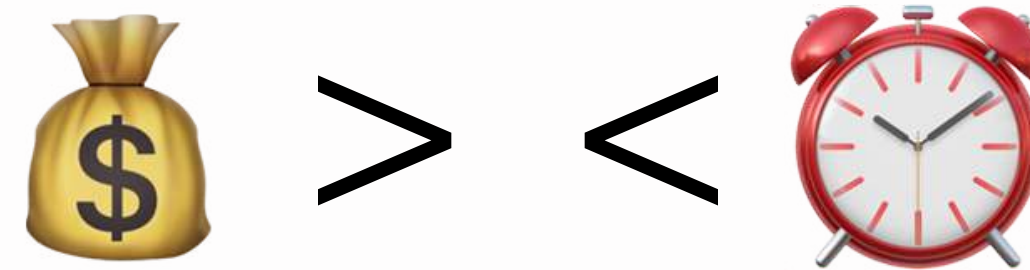
20% des employés

23% des ouvriers

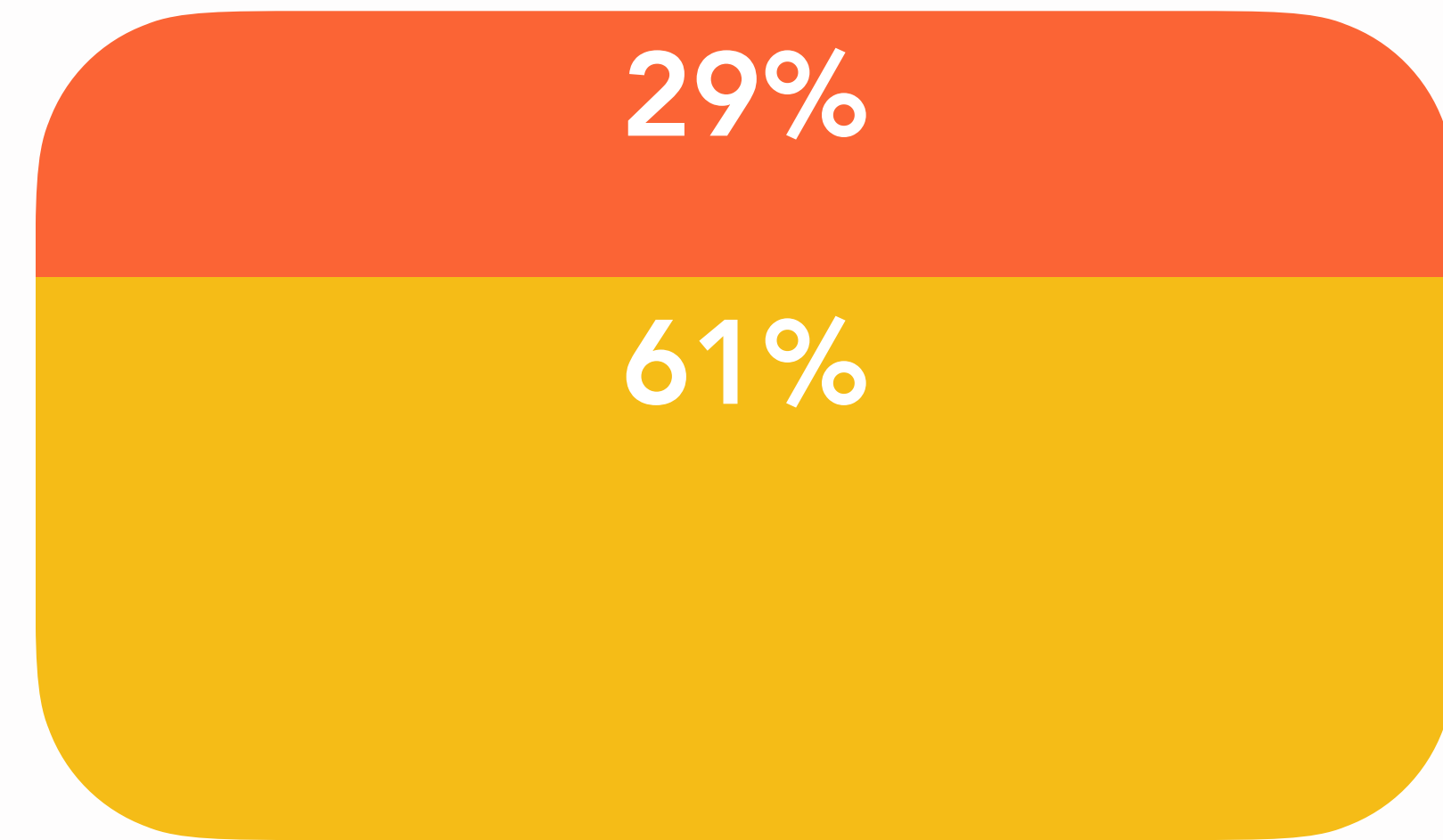
25% des cadres

# LA « VALEUR TRAVAIL » A DIMINUÉ DEPUIS 20 ANS CAR LE RAPPORT À L'UTILISATION DE NOTRE TEMPS EST EN TRAIN DE CHANGER

LA PRÉFÉRENCE ENTRE ARGENT ET TEMPS LIBRE DES SALARIÉS 🧑



2008



2022

■ Gagner moins d'argent pour avoir plus du temps libre

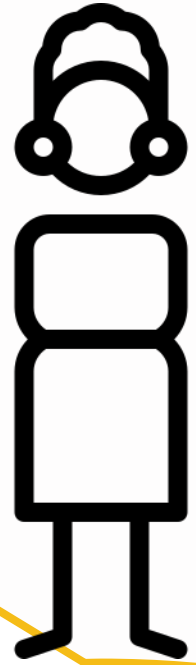
■ Gagner plus d'argent mais avoir moins du temps libre

# LE RAPPORT AU TRAVAIL SELON LES GÉNÉRATIONS ÉVOLUE ?

## UNE ÉVOLUTION GÉNÉRATIONNELLE OÙ D'ÉPOQUE ?

### BABY BOOMER

né(e)s entre 1946 et 1964

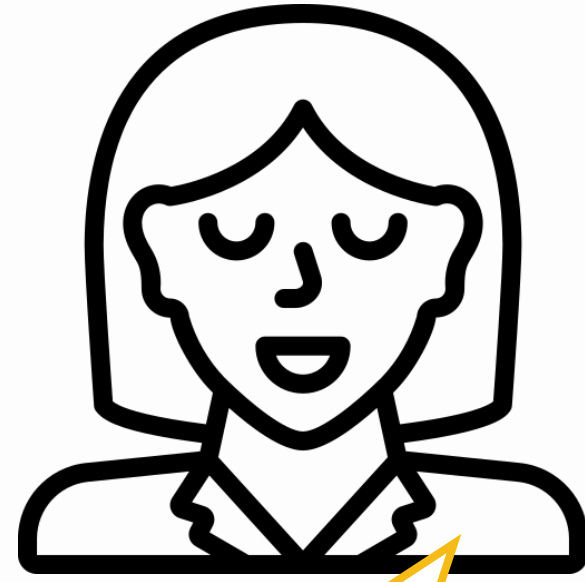


Je vis pour le travail.

- 👉 Sécurité de l'emploi à l'approche de la fin de carrière
- 👉 Fiche de poste clairement délimitée
- 👉 Respect du confort
- 👉 Reconnaissance de la performance

### GEN X

né(e)s entre 1965 et 1979

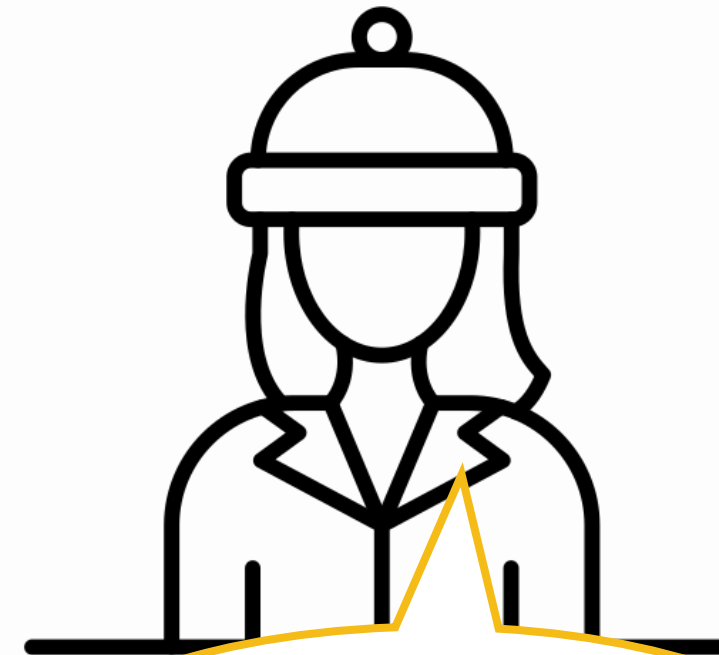


Je travaille pour vivre.

- 👉 Reconnaissance de la fidélité
- 👉 Structure hiérarchique claire
- 👉 Avantages matériels
- 👉 Qualité des espaces de travail
- 👉 Moments de convivialité
- 👉 Conjugaison des efforts

### MILLENNIALS

né(e)s entre 1980 et 1994

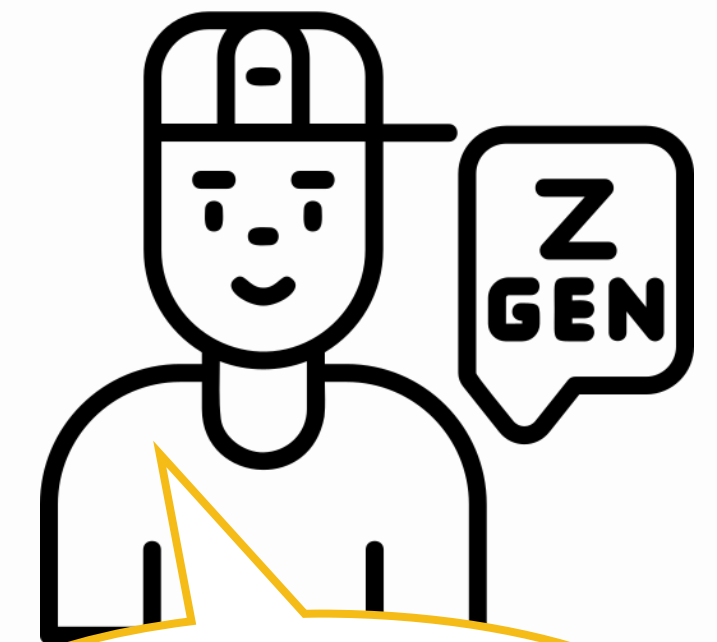


Je travaille pour moi.

- 👉 Équilibre vie pro/perso
- 👉 Dynamique de groupe
- 👉 Engagement et éthique de l'entreprise
- 👉 Reconnaissance du travail accompli
- 👉 Reversions

### GEN Z

né(e)s entre 1995 et 2009



Je ne crois plus au travail.

- 👉 Travail hybride
- 👉 Aménagement des heures de travail
- 👉 Management transversal
- 👉 Montée en compétence
- 👉 Transparence de l'entreprise

# FONDAMENTALEMENT, DANS LE COEUR DES HOMMES ET DES FEMMES, L'ÉQUATION DE LA RÉUSSITE S'AUTORISE À ÊTRE PROTÉIFORME...

« D'UNE ÉQUATION UNIQUE DE LA RÉUSSITE À DES ÉQUATIONS MULTIPLES »

## Avant & aujourd'hui

RÉUSSITE 🙌

=

TRAVAIL 📁

X

ARGENT 💰

X

MATÉRIEL ⚙️

X

ASCENSION SOCIALE 👤

## Aujourd'hui & demain

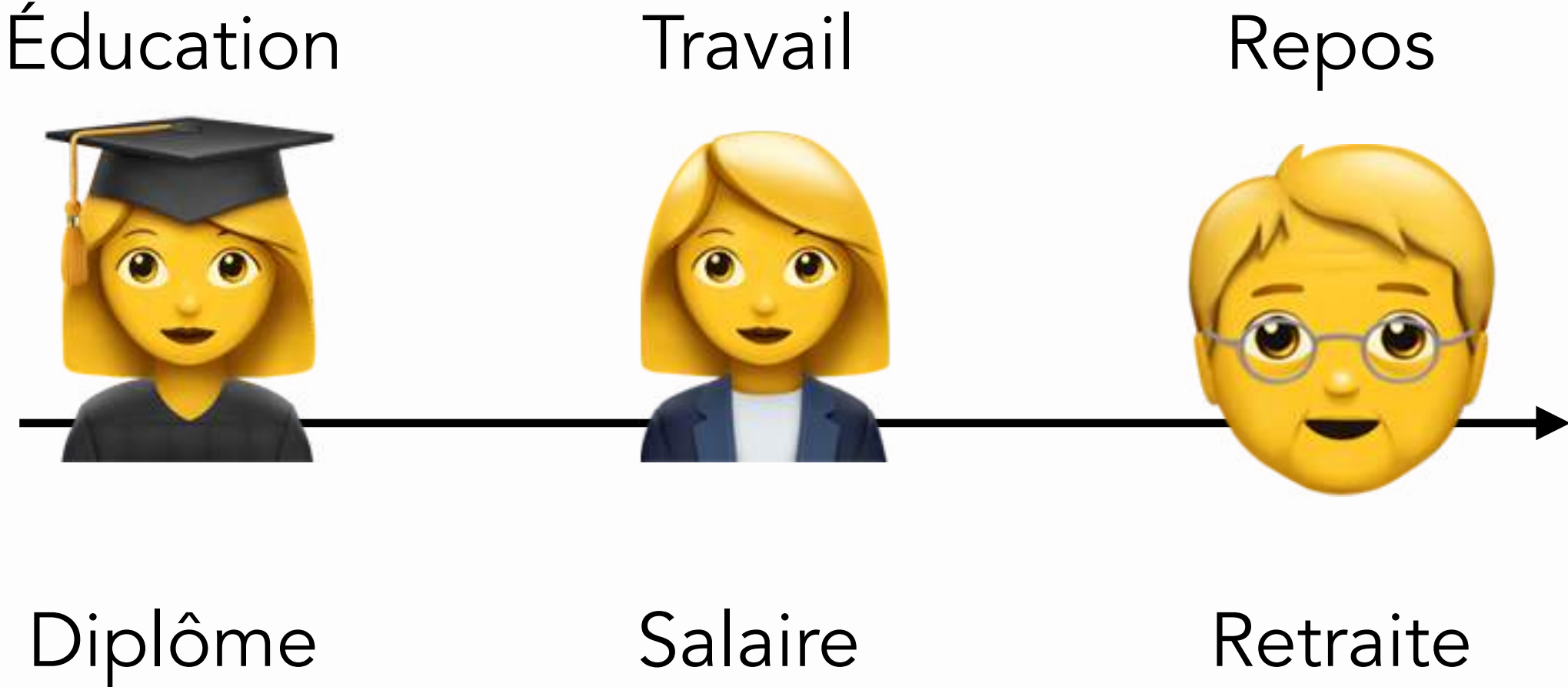
« Nous sommes dans une période de création de nouvelles marges. Accepter une réalité plurielle plus complexe que le monde binaire. »

- Solenn Thomas  
Recrutement talents  
& fondation Eklore

# LE PARCOURS LINÉAIRE D'UNE VIE, D'UN MÉTIER POUR LA VIE, PEUT ÊTRE EN PARTIE OBSOLÈTE...

La fin d'un parcours linéaire à 3 temps

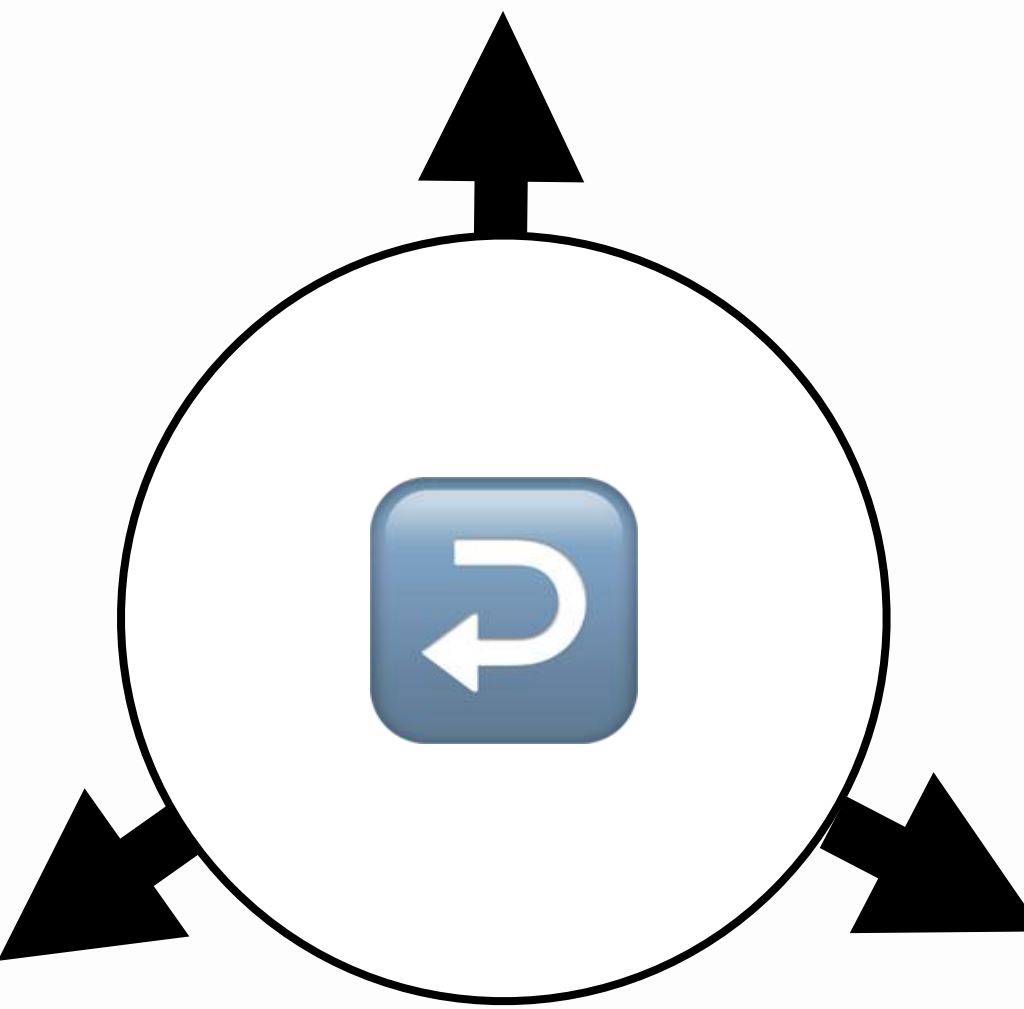
La vie, une valse à 3 temps devenue obsolète :



Ces 3 temps se jouent désormais au coeur de nos vies professionnelles :

**TEMPS POUR APPRENDRE**  
nouveau diplôme, nouveau certificat,  
nouveau métier, nouvelle compétence

**TEMPS POUR SOI**  
associatif, projet personnel,  
personne aidant.e, voyage,...



**TEMPS POUR TRAVAILLER**  
un ou plusieurs métiers, un ou plusieurs types de contrats, alternance avec des périodes potentielles de chômage

# LE MODÈLE « PREV » : LES 4 DIMENSIONS DE NOTRE RAPPORT AU TRAVAIL



## PLAISIR

Est-ce que je prends du plaisir à être au travail ? A faire mon travail ?  
Est-ce que je me sens investi.e dans un projet collectif ?



## RECONNAISSANCE

Suis-je reconnu.e ? Mon travail est-il reconnu ? Suis-je apprécié.e ?  
(Estime de soi\* : son ressenti d'importance, de compétence, d'appréciation)



## ÉQUILIBRE

Mon activité est-elle alignée avec mes valeurs ?  
avec mes aspirations ?  
avec mon harmonie vie pro/vie privée ?



## VALEUR

Ma rémunération est-elle juste ?  
Est-ce que je me sens grandir ?

# COMMENT LES FRANÇAIS S'IMAGINENT TRAVAILLER EN 2035

VERS UNE ÉVOLUTION DU TRAVAIL : MULTI-ACTIVITÉ, FORMATION CONTINUE ET L'APPARITION DE NOUVEAUX MÉTIERS

## L'AVÈNEMENT DE LA MULTI-ACTIVITÉ



👉 La **multi-activité**, consiste à cumuler plusieurs emplois et jongler entre eux, elle gagne en popularité en France, bien que seulement 8% des actifs exercent actuellement au moins 2 activités rémunérées simultanément. Les travailleurs auront en moyenne **2-3** activités différentes par jour, reflétant ainsi la fragmentation croissante des quotidiens professionnels.

## LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE



👉 Bien qu'une minorité de Français se soit engagée jusqu'à présent, de plus en plus d'actifs se lancent dans la formation continue. Seuls **37%** se forment régulièrement, mais **90%** estiment que la formation sera plus fréquente à l'avenir. L'apprentissage à distance a considérablement accéléré le développement du secteur de la formation.

## LA NAISSANCE DU TRAVAIL AUGMENTÉ



👉 **7** Français sur **10** estiment que la majorité des métiers de demain n'existent pas encore. Selon l'étude de One point, pour chaque 3 métiers impactés ou remplacés par l'automatisation, un nouveau métier sera créé, et la plupart des métiers concernés par l'automatisation verront plutôt une augmentation de leurs capacités que leur remplacement complet.



# LA QUESTION SE POSE : FAUT-IL SUIVRE LES TRADITIONS OU ÉVOLUER 🔄 ?



« *La tradition n'est pas le culte des cendres mais la préservation du feu.* » 🔥

- Gustav Malher



**VERS PLUS  
D'AUTONOMIE ET  
FLEXIBILITÉ**

# POST PANDÉMIE : L'ÉCOSYSTÈME DE L'ENTREPRISE A ÉVOLUÉ

## 4 INCIDENCES DU COVID SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

### LE BIEN-ÊTRE



57% des salariés français accepteraient une baisse de salaire en échange d'un meilleur équilibre entre la vie professionnel et la vie privée.

### TRAVAIL HYBRIDE



Environ 2/3 des entreprises françaises ont adopté un modèle d'organisation hybride, où une partie de leurs employés travaillent à distance et une autre partie travaille sur site.

### LA FLEXIBILITÉ



La mise en place de la semaine de 4 jours a gagné une popularité ces dernières années. En France, plus de 400 entreprises ont mis en place cette pratique en réduisant le temps de travail de leurs employés tout en maintenant leur salaire mensuel.

### TYPES DE CONTRAT



En France, environ 26,3% des actifs en emploi ne sont pas en CDI. 12,6% sont indépendants (+2 points depuis 2008) et 7,7% sont en CDD.

# L'AVENIR DU CONTRAT DE TRAVAIL



## REMISE EN QUESTION DE CDI

Bien que le CDI reste encore largement répandu, il est remis en question en tant que norme, avec la prolifération des statuts alternatifs au cours des années 2010.



## DIVERSITÉ DES FORMES DE RELATIONS CONTRACTUELLES

Le CDI n'est pas la seule option pour structurer la relation contractuelle au travail, d'autres formes de relations contractuelles peuvent être tout aussi performantes et efficaces ce qui impose une remise en question des normes actuelles de travail.



## HARMONISATION SOCIALE ET RÉORGANISATION DU TRAVAIL

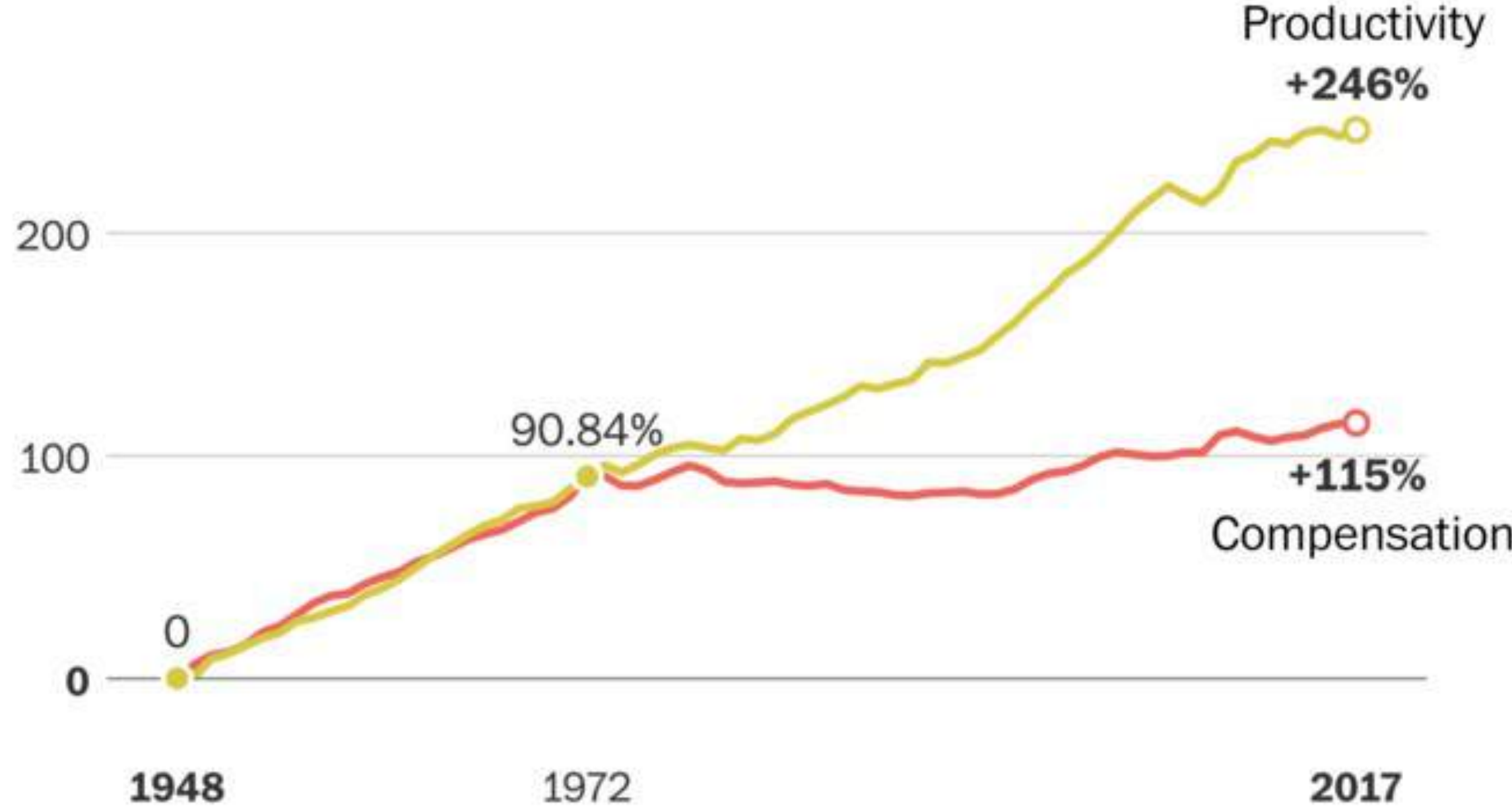
Il est nécessaire d'harmoniser le niveau de protection sociale entre les différentes formes de relations contractuelles et de réinterroger les fondamentaux de l'organisation du travail pour répondre aux enjeux actuels.

# DES ATTENTES QUI REFLÈTENT LA PERTE DE CONFIANCE DES EMPLOYÉS VIS-À-VIS DES ENTREPRISES

NOTAMMENT PARCE QU'ELLES PRIVILÉGIENT LEURS ACTIONNAIRES À LEUR EMPLOYÉS

## Quand les compagnies freinent les salaires

Croissance de la productivité et de la rémunération horaire depuis 1948



Note: Compensation includes wages and benefits for production and non-supervisory workers

Source: Economic Policy Institute

THE WASHINGTON POST

## Tandis que les paiements aux actionnaires augmentent, moins d'argent est injecté dans les salaires

Paiements aux actionnaires (rachats d'actions et dividendes) et salaires, en pourcentage de l'actif total des sociétés cotées en bourse

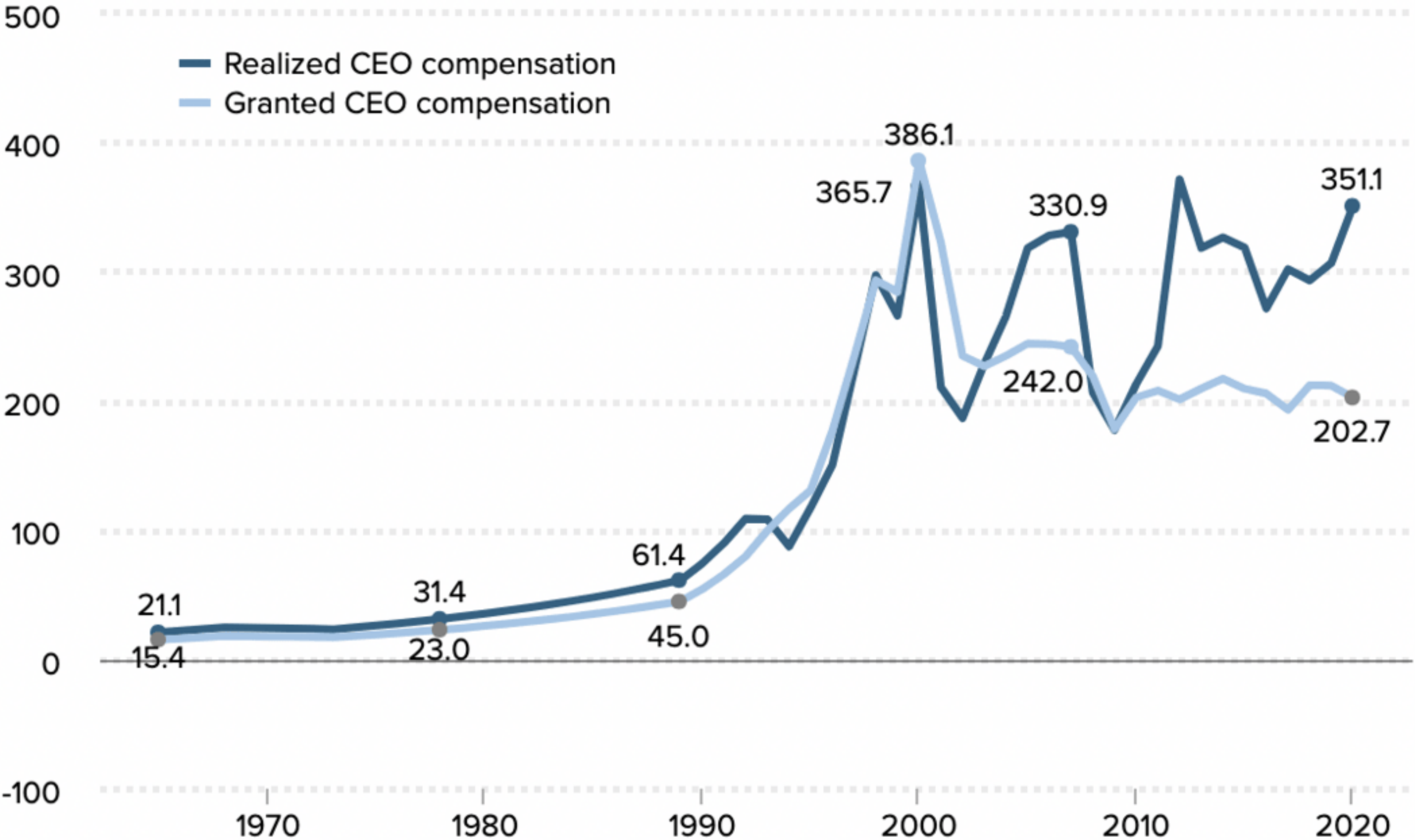


Source: Lenore M. Palladino

THE WASHINGTON POST

# UNE CONFIANCE QUI S'ÉRODE ÉGALEMENT FACE À L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES CEO ET LEURS EMPLOYÉS

LE RÔLE DU CEO JUSTIFIE-T-IL RÉELLEMENT UN TEL ÉCART ?



# LE « DÉPART BRUYANT 🗣️ » UNE NOUVELLE TENDANCE AU TRAVAIL

## FAUTE D'UNE PERTE DE MOTIVATION AU TRAVAIL



Le "loud quitting" consiste à exprimer son mécontentement de manière bruyante et ferme à son employeur.



Cette méthode est opposée au "quiet quitting" qui consiste à attendre de se faire licencier en abandonnant toute motivation.



Le "loud quitting" est le résultat de facteurs accumulés au fil du temps et peut être motivé par la recherche d'un meilleur emploi dans une autre entreprise.

# LES ENTREPRISES DOIVENT S'ADAPTER AUX NOUVELLES ATTENTES DES EMPLOYÉS POUR ATTIRER ET RETENIR LES MEILLEURS TALENTS



1

Le **travail à distance** permet aux travailleurs de passer plus de temps avec leur famille et de gérer leurs engagements personnels sans prendre de congés payés, améliorant ainsi **l'équilibre travail-vie personnelle**.

2

Les employés attendent **un salaire équitable** et des **avantages sociaux** en échange de leur travail. Le salaire doit être compétitif par rapport au marché et refléter **les compétences et les responsabilités du travail**.

3

Les conditions de travail doivent être **sûres et saines**, avec des mesures de sécurité appropriées et une formation pour les employés. Ils doivent également être ouverts à **la communication avec les employés**.



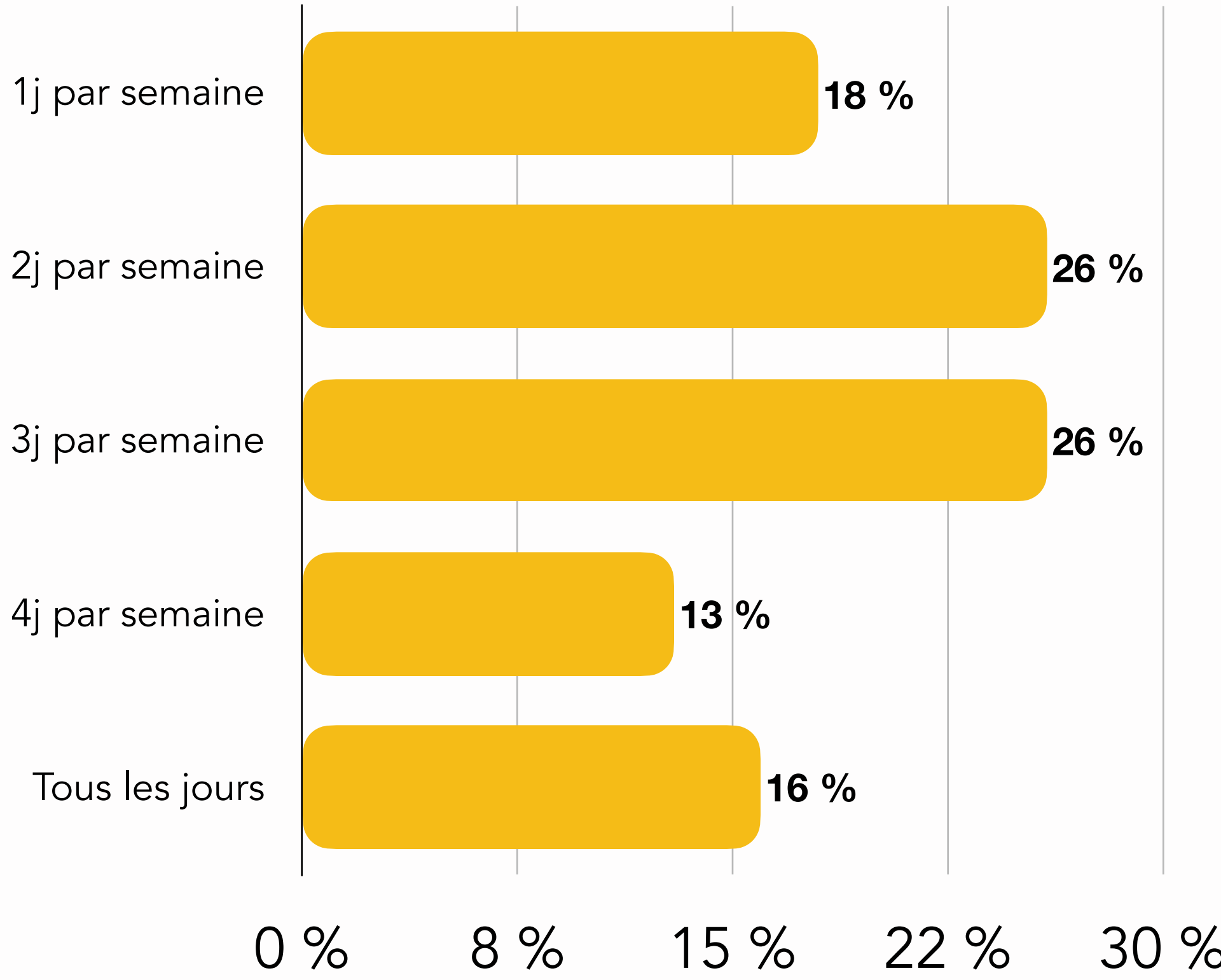


**ORGANISATION  
HYBRIDE ET  
TÉLÉTRAVAIL**

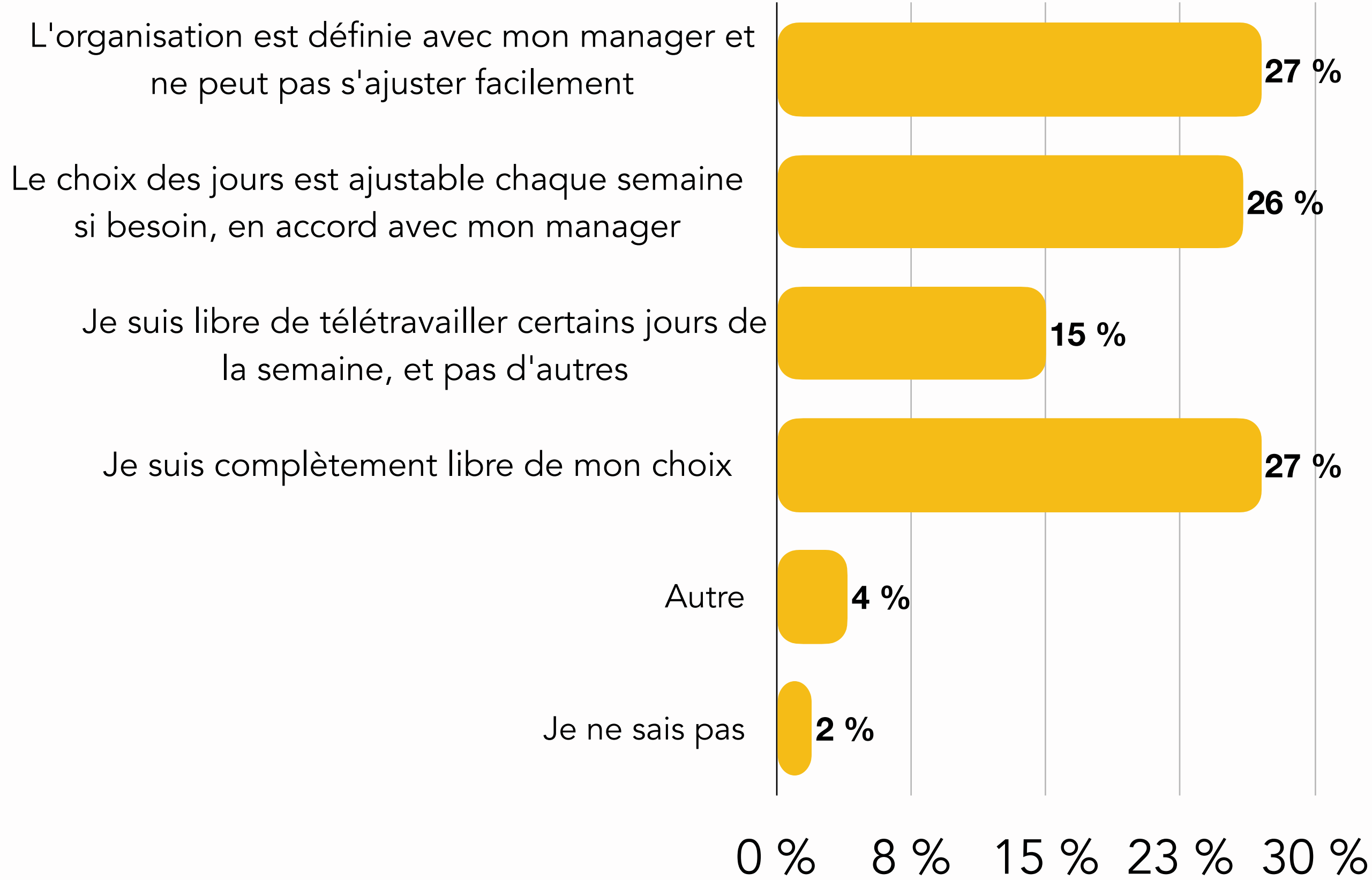
# L'ORGANISATION HYBRIDE COMME NOUVELLE « NORME ORGANISATIONNELLE »

## LA PART DE JOURS TÉLÉTRAVAILLÉS ET LEUR FLEXIBILITÉ VARIENT

**En dehors des restrictions gouvernementales exceptionnelles, combien de jours pouvez-vous télétravailler ?**



**Comment choisissez-vous vos jours télétravaillés ?**



# LA MONTÉE EN PUISSANCE DES ORGANISATIONS HYBRIDES

## TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE : ÉTAT DES LIEUX



**98%**

des entreprises emploient des salariés dont le métier est télétravaillable.

**91%**

des salariés français se rendent au bureau au moins 1x par semaine.

**3M**

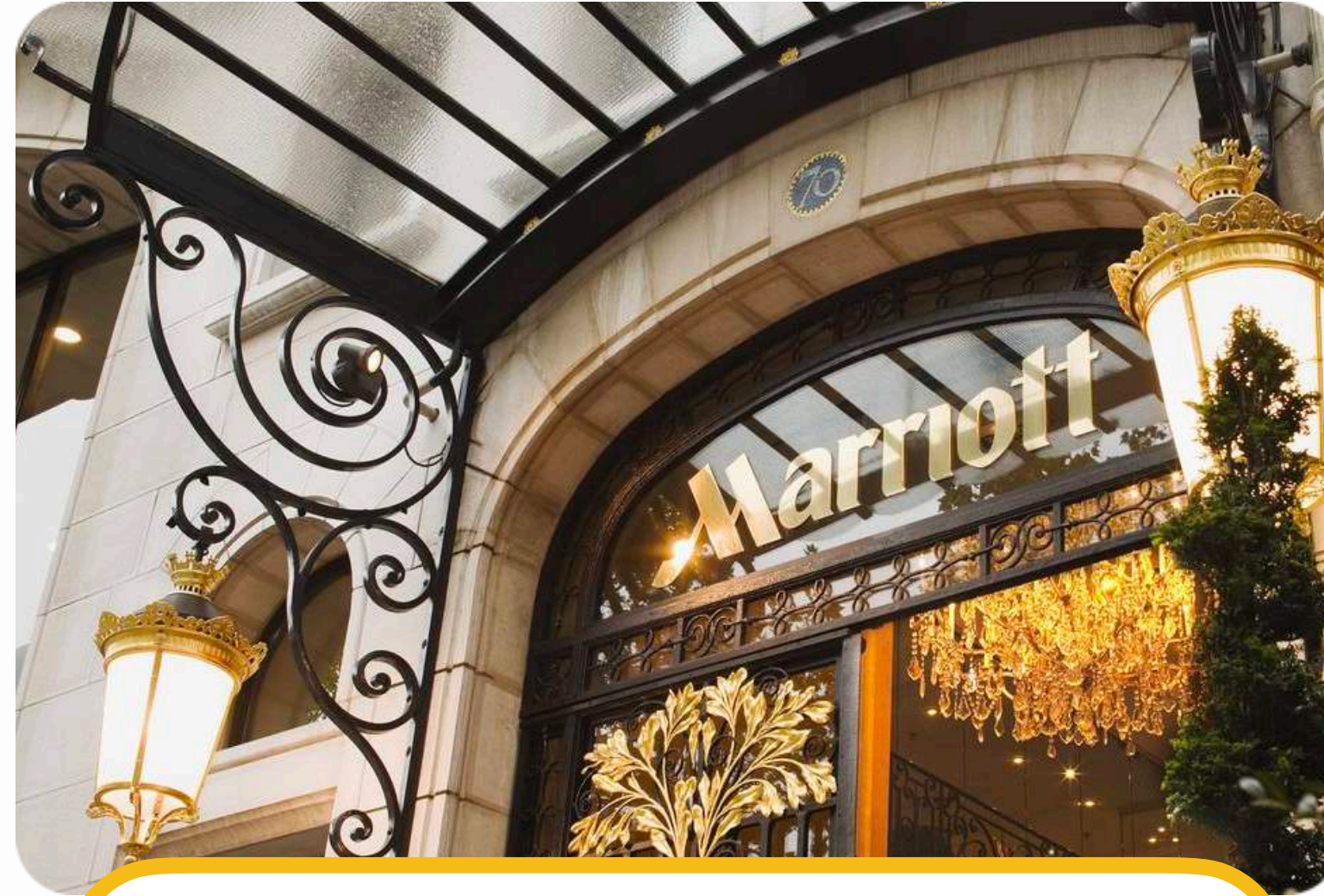
des indépendants et entrepreneurs, en France, pratiquent le travail à distance depuis longtemps choisissant parfois même de devenir digital nomad.

# LES HÔTELS ADAPTENT LEURS OFFRES POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE CROISSANTE DU TÉLÉTRAVAIL



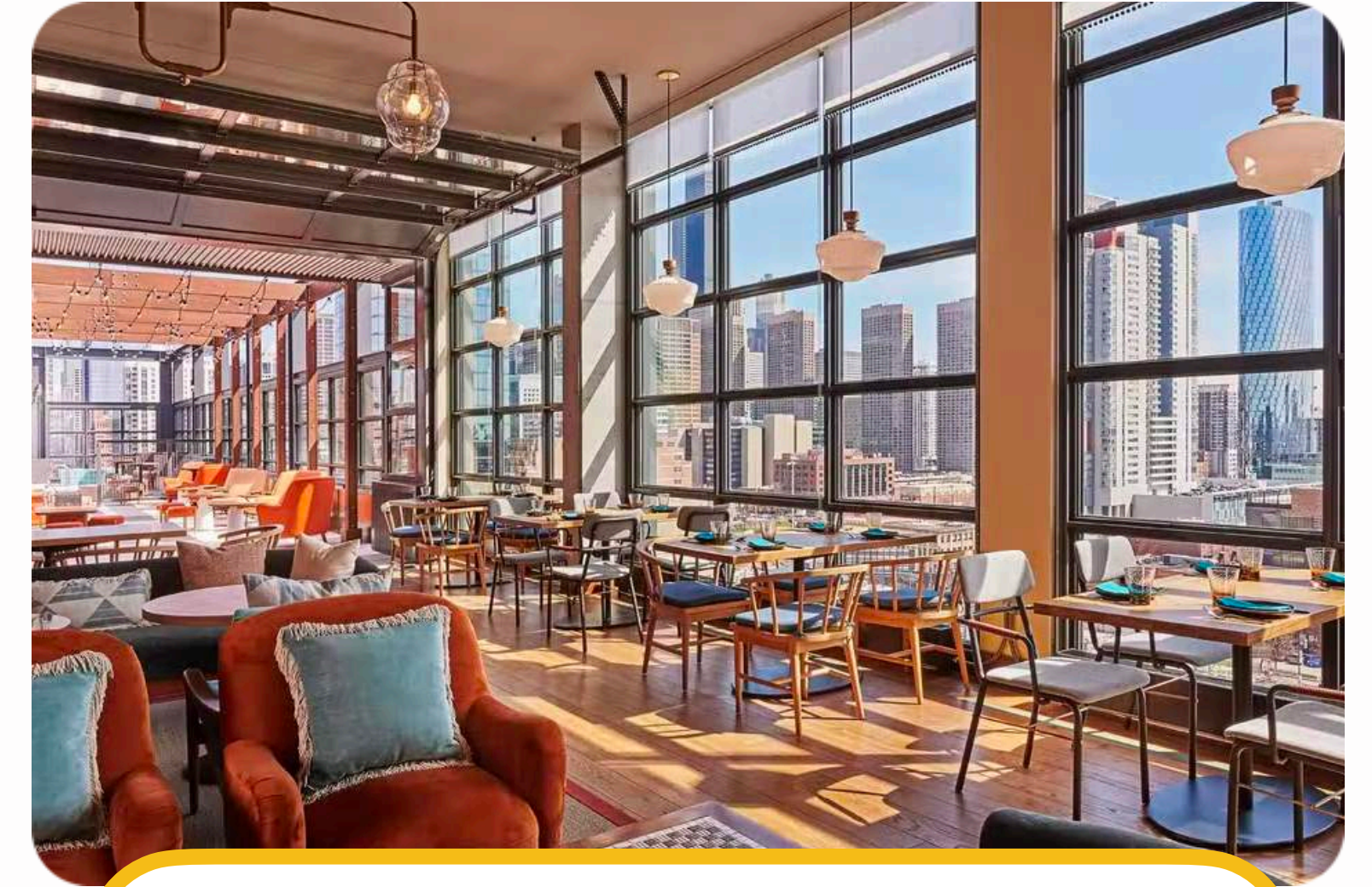
**LE GROUPE ACCOR**

... a lancé au Royaume-Uni l'offre Commute & Stay, offrant des réductions aux employés qui font la navette entre leur domicile et leur bureau.



**MARIOTT**

...lance un programme « Day Pass » au début de l'année 2022, avec des hôtels offrant des options de départ en fin de journée et des services de coworking.



**LE HOXTON**

...propose un forfait « Work Stay Play » aux navetteurs qui s'abonnent à un forfait mensuel donnant l'accès à l'espace de coworking, des avantages pour le travail et le plaisir.

# COWORKING À DOMICILE 🏠 : QUAND LE TÉLÉTRAVAIL PEUT AUSSI ÊTRE UN MOYEN DE SE RETROUVER ENTRE AMIS



🏠 Le coworking à domicile avec des amis est devenu une pratique populaire pour de nombreuses personnes.

🧭 Le coworking à domicile offre une meilleure source d'inspiration en permettant d'observer comment les autres structurent leur journée de travail.

🤝 Le coworking permet de travailler avec des amis dans un environnement personnel, ce qui peut augmenter la joie et la productivité.

💰 Il peut également permettre des économies de coûts en évitant des dépenses dans des établissements extérieurs.

**Many adults are going back to office for their first time**

# TÉLÉTRAVAILLER PERMET À CHAQUE FRANÇAIS D'ÉCONOMISER EN MOYENNE 72 MINUTES/JOUR VS LE « PRÉSENTIEL » (= DURÉE DU TRAJET DOMICILE-BUREAU)

**EN CHIFFRES**

## Ces 72 minutes par jour de trajet que le télétravail fait économiser, et ce que l'on en fait

Un nouveau rapport américain estime qu'une bonne partie du temps économisé en télétravaillant est réinvestie dans l'entreprise. Les Français sont loin d'être avares, mais consacrent aussi plus de temps à s'occuper de leurs proches.

[Lire plus tard](#) [Commenter](#) [Partager](#) [Emploi et travail](#) [Leadership & management](#)

Cette étude compile les données de 27 pays, avec plusieurs dizaines de milliers de sondés, au cours des deux dernières années. (iStock)

Par **Neïla Beyler**  
Publié le 31 janv. 2023 à 16:26 | Mis à jour le 1 févr. 2023 à 9:25

« Ce ne sont pas les **accros au télétravail** qui vous diront le contraire. Bûcher depuis son canapé fait gagner en moyenne 72 minutes par jour aux travailleurs à distance du monde entier, selon une nouvelle étude. « C'est un gain de temps important, surtout lorsqu'il est multiplié par des centaines de millions de travailleurs dans le monde », insistent les chercheurs du National Bureau of Economic Research.



**Benjamin Dubreu (FR)** · 2nd  
Expert Data Freelance - 20k abonnés + Follow  
1w ·

Je viens de passer deux jours à Paris.

Message à tous les HR: si je demande du télétravail, c'est pas parce que je m'en tape de l'entreprise et que je ne veux pas manger avec les collègues.

C'est juste que le métro c'est inhumain.

Et demander aux gens de le prendre (tous à la même heure) pour venir faire des tâches qu'ils peuvent faire de chez eux...

Comment dire...

Je finirai cette phrase un autre jour...

[See translation](#)

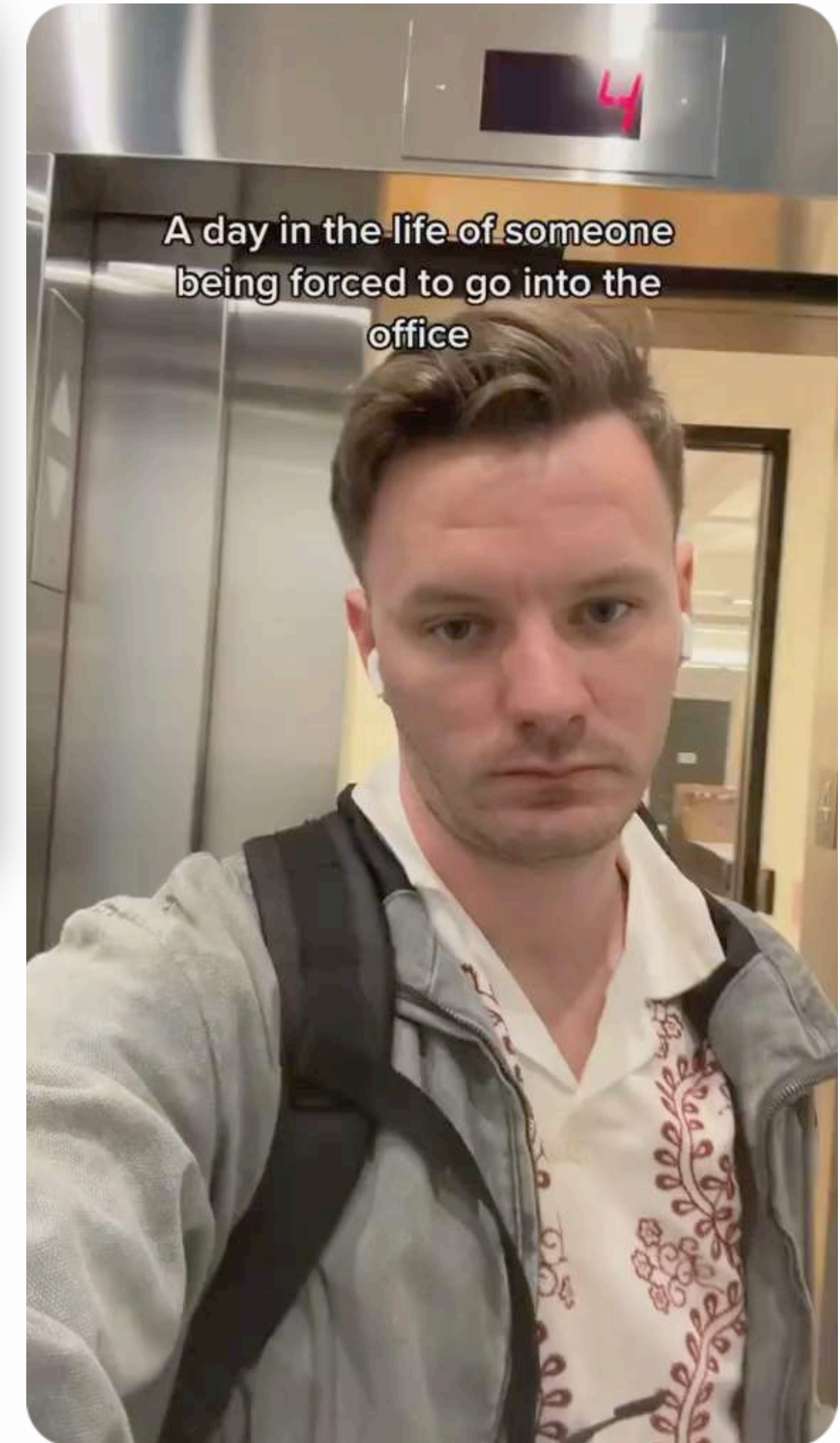
You and 35,707 others · 1,352 comments · 998 reposts

[Like](#) [Comment](#) [Repost](#) [Send](#)

Add a comment...

Most relevant ▾

**Georges CASTEL** · 2nd  
Directeur des Etudes et du POLE TRADING at ...  
1w ·



1h de gagné :

👉 Pour 40% : pour se divertir ou se soigner

👉 Pour 44% : pour travailler (plus que n'importe quel pays européen).

1 télétravailleur en France effectue en moyenne 7,65h/semaine en plus.

(Source : cabinet ADP)

# LE RETOUR AU BUREAU : UNE BAISSSE DE LA SATISFACTION, DE L'ÉQUILIBRE ET UNE HAUSSE DU STRESS

## RETOUR AU BUREAU STRESSANT



34% des salariés dans le monde sont de retour au bureau à temps plein, et le stress et l'anxiété liés au travail ont atteint leur plus haut niveau durant l'été 2020.

## IMPACT DU PRÉSENTIEL SUR LES SALARIÉS



Les salariés non-cadres sont 2x plus souvent amenés à travailler en présentiel 5 jours par semaine, et déclarent ressentir 2x plus de stress et d'anxiété liés au travail.

## LA FLEXIBILITÉ ET LES HORAIRES DU TRAVAIL



Les salariés qui ont moins de la liberté d'aménager leurs horaires de travail sont 2,6x plus susceptibles de chercher un nouvel emploi au cours de l'année à venir.



# LE TÉLÉTRAVAIL : UN ATOUT ESSENTIEL POUR LA FIDÉLISATION DES TALENTS ET LA RÉTENTION DES EMPLOYÉS

LES EMPLOYÉS EN FRANCE PRÊTS À DÉMISSIONNER SI LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS POSSIBLE



## 1 JEUNE SUR 2

...prêt à **démissionner** d'un emploi ou le **refuser** si le **télétravail n'est pas possible**.



## 36%

...des salariés tout âge confondu se disent eux aussi prêts à **démissionner s'ils ne bénéficient d'aucun jour de télétravail**.

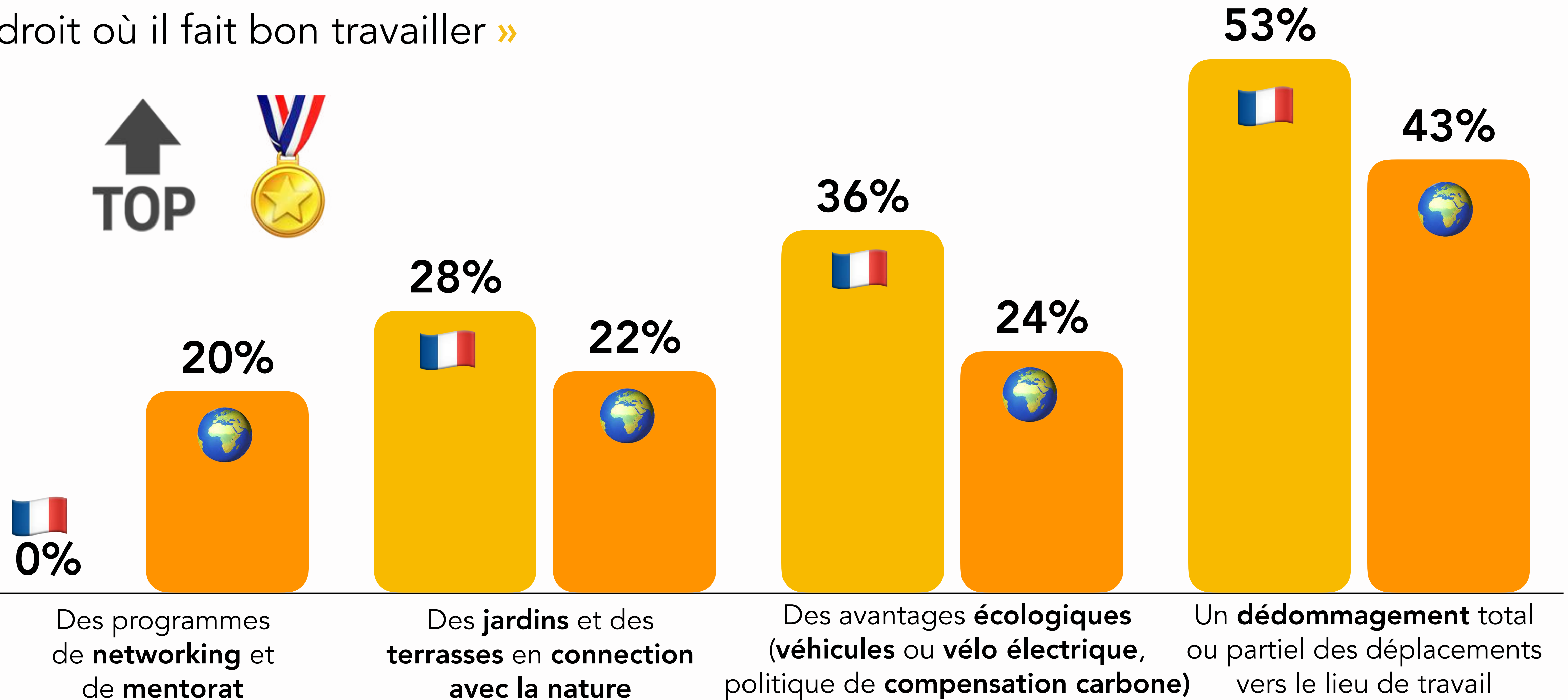


## 34%

...des salariés en **France** occupant des postes pour lesquels le télétravail est impossible envisagent **la démission dans les 6 mois à venir**. **Distribution** et **production industrielle** sont les plus concernés. Le chiffre un peu plus élevé chez les 18/24 ans.

# FAIRE REVENIR LES EMPLOYÉS AU BUREAU : TOP INITIATIVES QUI RENDENT LE BUREAU PLUS ATTRAYANT

« Seulement 41% des collaborateurs français interrogés pensent que leur entreprise est un endroit où il fait bon travailler »



# FAIRE REVENIR LES EMPLOYÉS AU BUREAU : LA FLEXIBILITÉ - HORAIRES, TRAVAIL, LIEU, ... 🧘

LES ENTREPRISES FONT PREUVE DE POUVOIR D'ADAPTABILITÉ ✨



Orange propose une pause en milieu de carrière à ses salariés pour découvrir un autre métier ou se consacrer à un projet d'intérêt général.



Ubisoft propose l'hyper mobilité : 1 mois par an passé ailleurs, dans une filiale à l'internationale.



La compagnie propose un planning 3 mois à l'avance, possibilité de remplacer un absent en jour off, arrangement entre collègues,...

# OCTO RENFORCE SA POLITIQUE DE TRAVAIL HYBRIDE

« L'HYBRIDE N'EST PAS UN CHOIX MAIS PLUTÔT UNE OBLIGATION POUR GARDER LES MEILLEURS COLLABORATEURS »

## L'AMÉNAGEMENT DES LOCAUX



👉 Il est essentiel d'avoir des moments en présentiel à haute valeur ajoutée pour créer une bonne culture d'entreprise. C'est pourquoi Octo a optimisé ses bureaux en les adaptant au travail collectif et en les rendant plus agréables pour travailler.

## COMPÉTENCES DE COMMUNICATION



👉 Environ 80% des collaborateurs travaillent en dehors de la région IDF, tandis que 65% travaillent dans la région IDF. Cela implique impérativement une bonne communication écrite et une synchronisation avec les autres membres de l'équipe pour la réalisation des missions.

## LA CONFIANCE



👉 Faire confiance aux collaborateurs pour trouver l'organisation qui leur convient et favorise la liberté et la flexibilité  
👉 80% des collaborateurs sont satisfaits de travailler en hybride.

## LE COWORKING



👉 La mise en place du coworking et plus de 6000 espaces de travail partout en France (salles de réunion, bureaux privatifs), ce qui permet de réunir des collaborateurs qui travaillent dans les mêmes villes.

Vu au



Marie-Agnès Guy  
OCTO Technology  
Chief of staff



Nathanael Mathieu  
Worklib  
Directeur Recherche &  
Culture

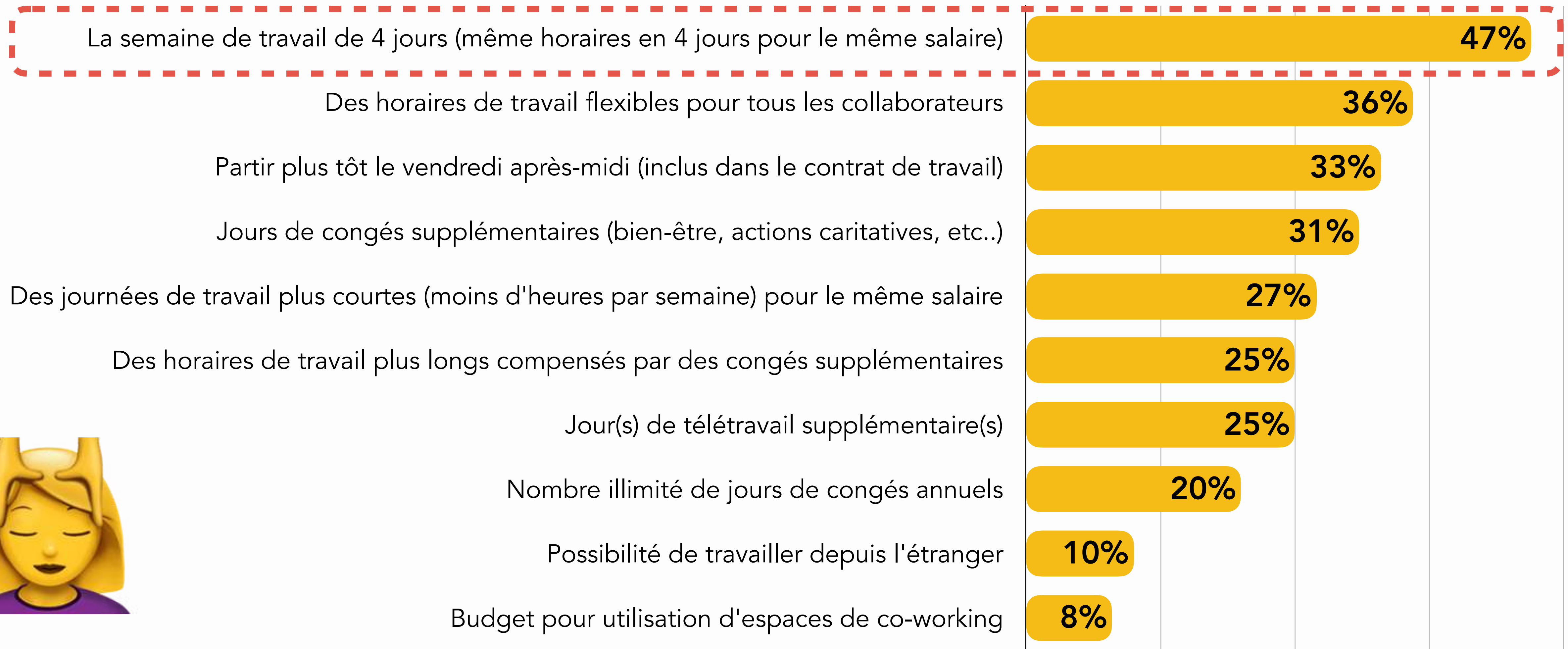


A woman is sitting on a grey sofa in a living room, reading a newspaper. She is wearing a light-colored top and has her hair pulled back. The room features a wooden coffee table in front of her, a bookshelf to the left with a desk lamp, and a window to the right. A large, semi-transparent yellow circle is overlaid on the center of the image, containing the text "SEMAINE DE 4 JOURS".

**SEMAINE DE 4 JOURS**

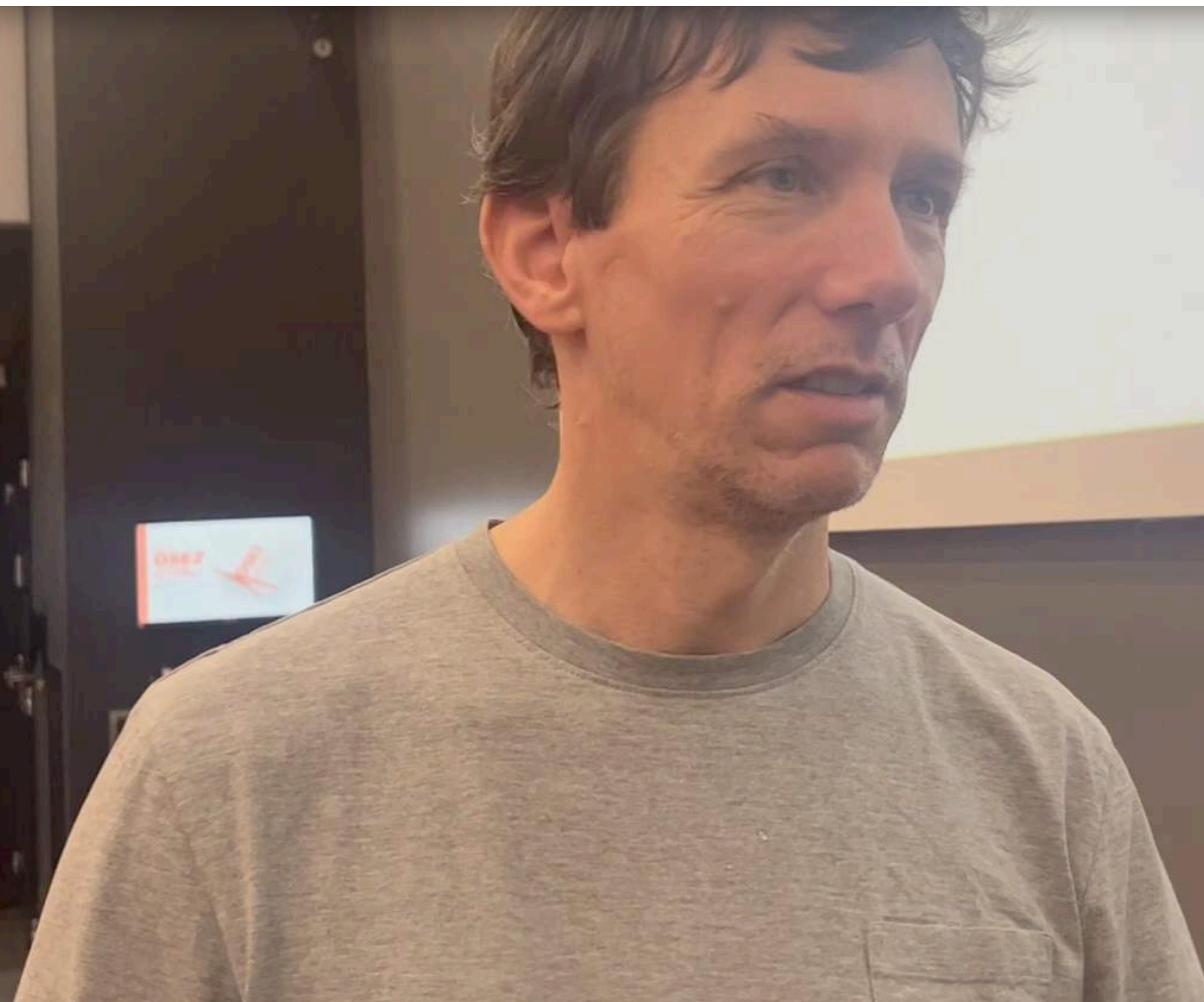
# LA SEMAINE DE 4 JOURS SOUHAITÉE PAR 47% DES SALARIÉS EN FRANCE ➡ +4% PAR RAPPORT À NOVEMBRE 2022

QUELS AVANTAGES EN TERMES DE FLEXIBILITÉ SOUHAITEZ-VOUS POUR LES 12 PROCHAINS MOIS ?



# LA DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRETIEN AVEC LAURENT DE LA CLERGERIE, CEO DE LDLC, SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS



Laurent de la CLERGERIE

**OSEZ**

**LA SEMAINE DE 4 JOURS !**

L'alternative pour allier bien-être et efficacité

# VERS LA SEMAINE DE 4 JOURS EN FRANCE ?

TRAVAILLER MOINS POUR TRAVAILLER MIEUX

Travail : la semaine de quatre jours est expérimentée en France

**Bientôt la semaine de 4 jours en France ?**

**LDLC veut passer ses 1.000 salariés à la semaine de quatre jours**

**KPMG France lance la "semaine de 4 jours parentale"**

Un temps partiel à 80% payé à 100% pendant une durée maximale de 6 mois.

« Microsoft donnait leur vendredi aux employés. Résultat : une hausse de 40% de la productivité. »

**Accenture France généralise la semaine de 4 jours, sa DRH raconte**

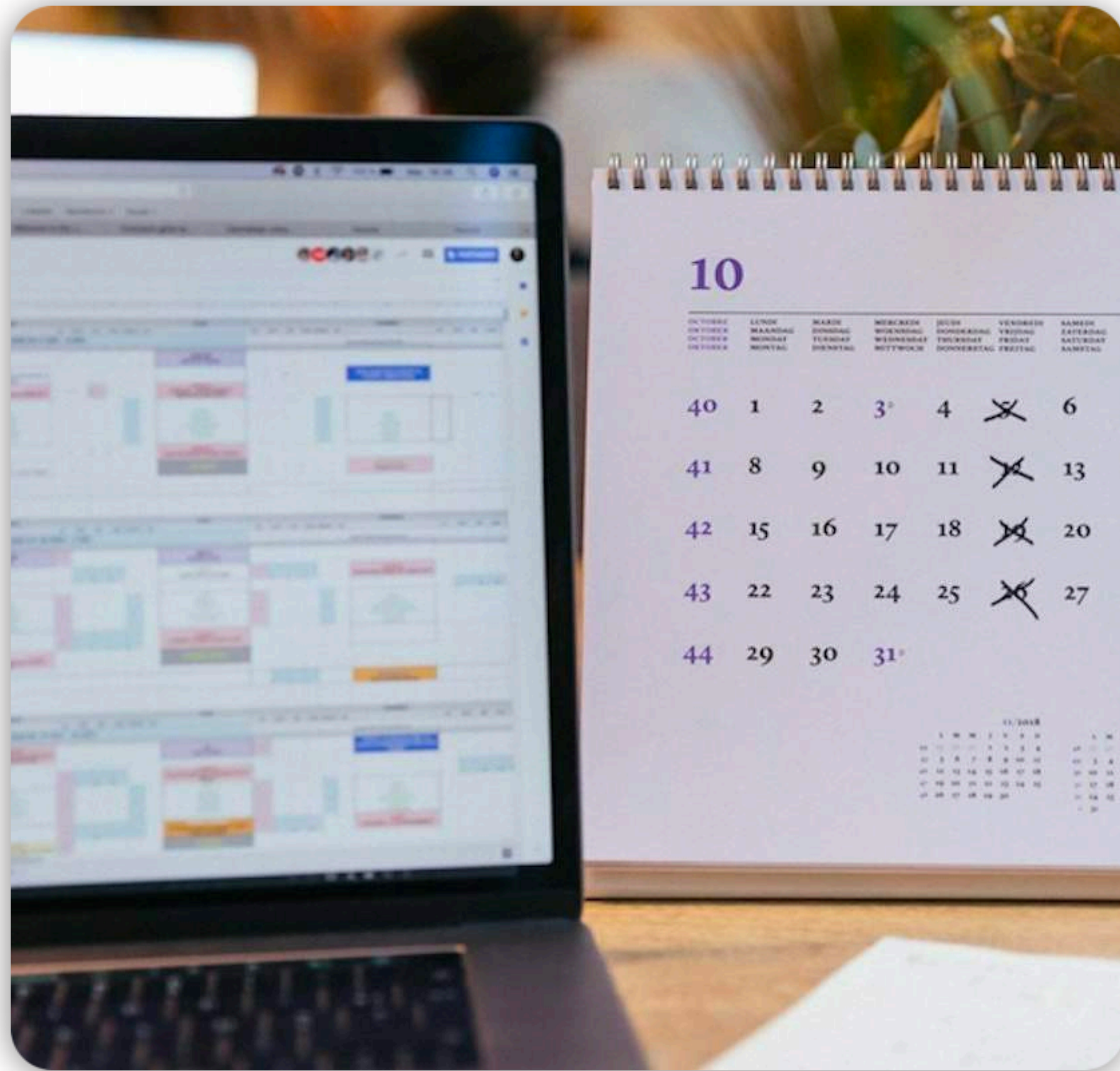
**La semaine de 4 jours, un new normal établi chez Welcome to the Jungle et qui séduit de plus en plus d'entreprises**

Chez Love Radius, on passe 4 mois par an à 4 jours par semaine

« L'idée était de faire en 4 jours ce que l'on n'arrivait pas à faire en 5. »



# WELCOME TO THE JUNGLE : LES RÉSULTATS OBSERVÉS APRÈS 4 ANS D'IMPLÉMENTATION DE LA SEMAINE DE 4 JOURS



93%

Des employés de Welcome to the Jungle considèrent avoir un bon équilibre vie professionnelle / personnelle.

76%

Des employés de Welcome to the Jungle prendraient la semaine de 4 jours comme un critère s'ils recherchaient un nouvel emploi.

95%

Des employés de Welcome to the Jungle considèrent que la semaine de 4 jours les rend plus efficaces.

Vu au



Mathilde Fontaine  
Welcome to The Jungle  
People Operations Team Lead



# LE ROYAUME-UNI MET EN PLACE UNE INITIATIVE VISANT À TESTER UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS

 61 ENTREPRISES BRITANNIQUES ET 2900 SALARIÉS ONT PARTICIPÉ À UNE EXPÉRIMENTATION DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PENDANT 6 MOIS

## ÉPANOUISSEMENT



👉 39% des employés se sont sentis moins stressés et 71% ont déclaré un niveau d'épuisement professionnel plus bas

## UN ÉQUILIBRE



👉 Les salariés ont utilisé le temps libre supplémentaire pour leurs tâches domestiques et pour passer plus de temps avec leur famille

## PERFORMANCE



👉 Les entreprises ont constaté une baisse de 57 % des démissions et des arrêts maladie, avec une hausse moyenne de 1,4 % du chiffre d'affaires

## L'ADOPTION



👉 Après la fin de l'expérience, 92% des entreprises déclarent avoir l'intention de poursuivre cette organisation et 18 entreprises confirment le changement comme permanent



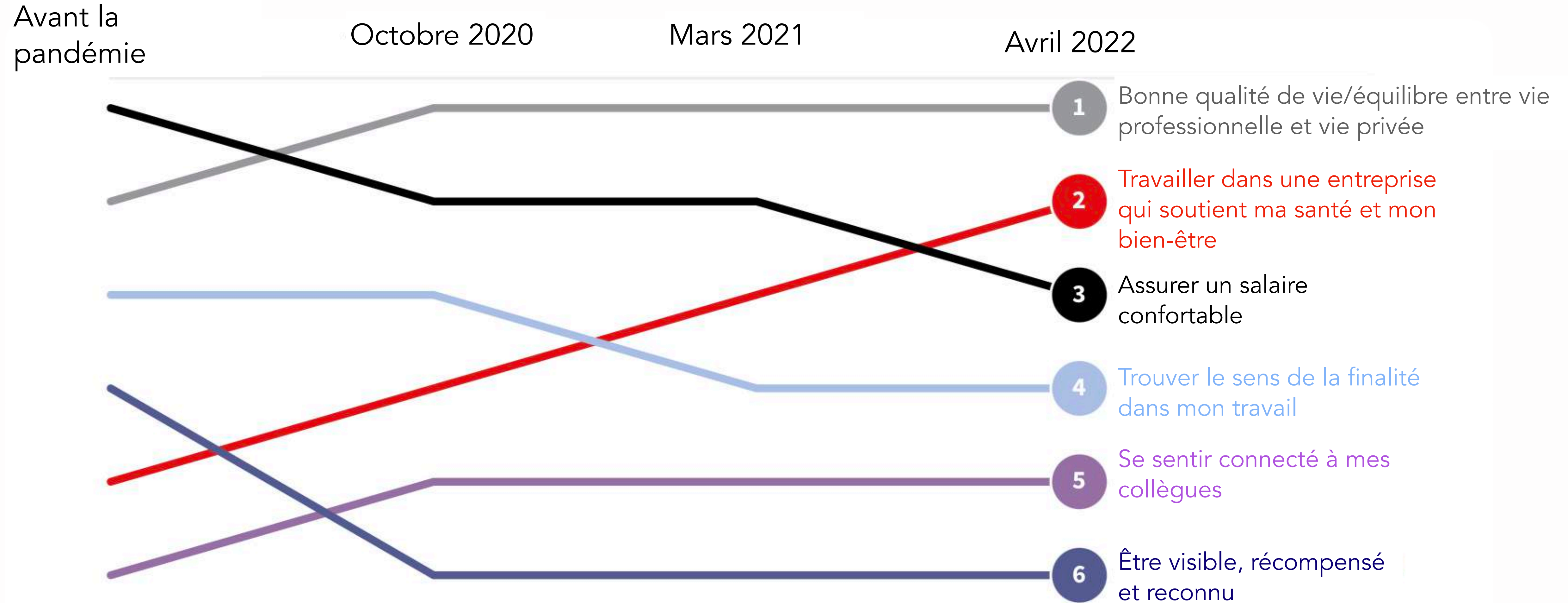
**GAIN DE PRODUCTIVITÉ,  
AUTOMATISATION DES TÂCHES...  
IA GÉNÉRATIVE, UNE PASSERELLE VERS  
LA SEMAINE DE 4 JOURS ?**



QVCT

# LES TOP PRIORITÉS AU TRAVAIL ONT ÉVOLUÉ

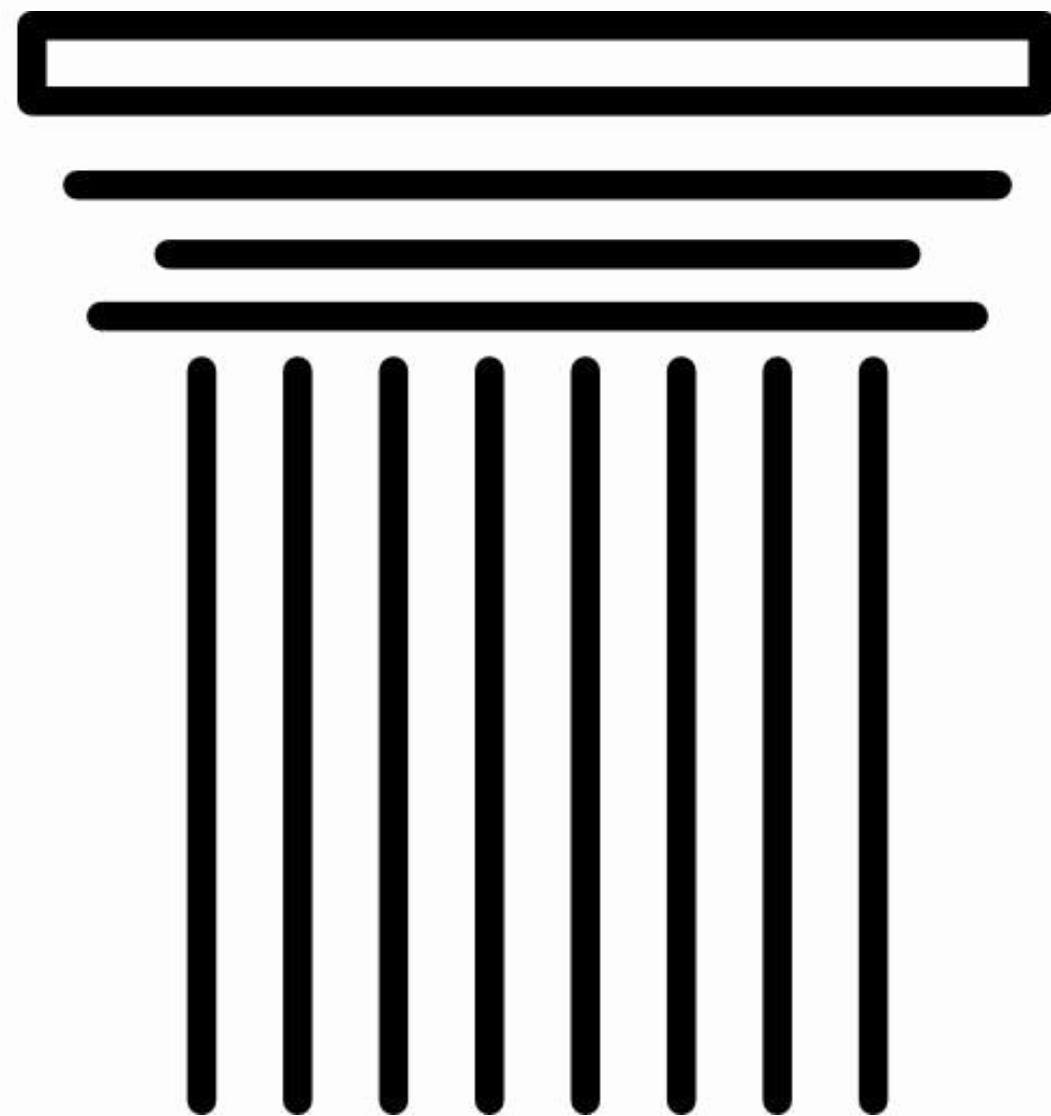
LA QUALITÉ DE VIE, LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE SONT DEVENUS LES PRINCIPALES PRIORITÉS DES EMPLOYÉS



# QVCT : LA « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL » REPOSE SUR 3 PILIERS

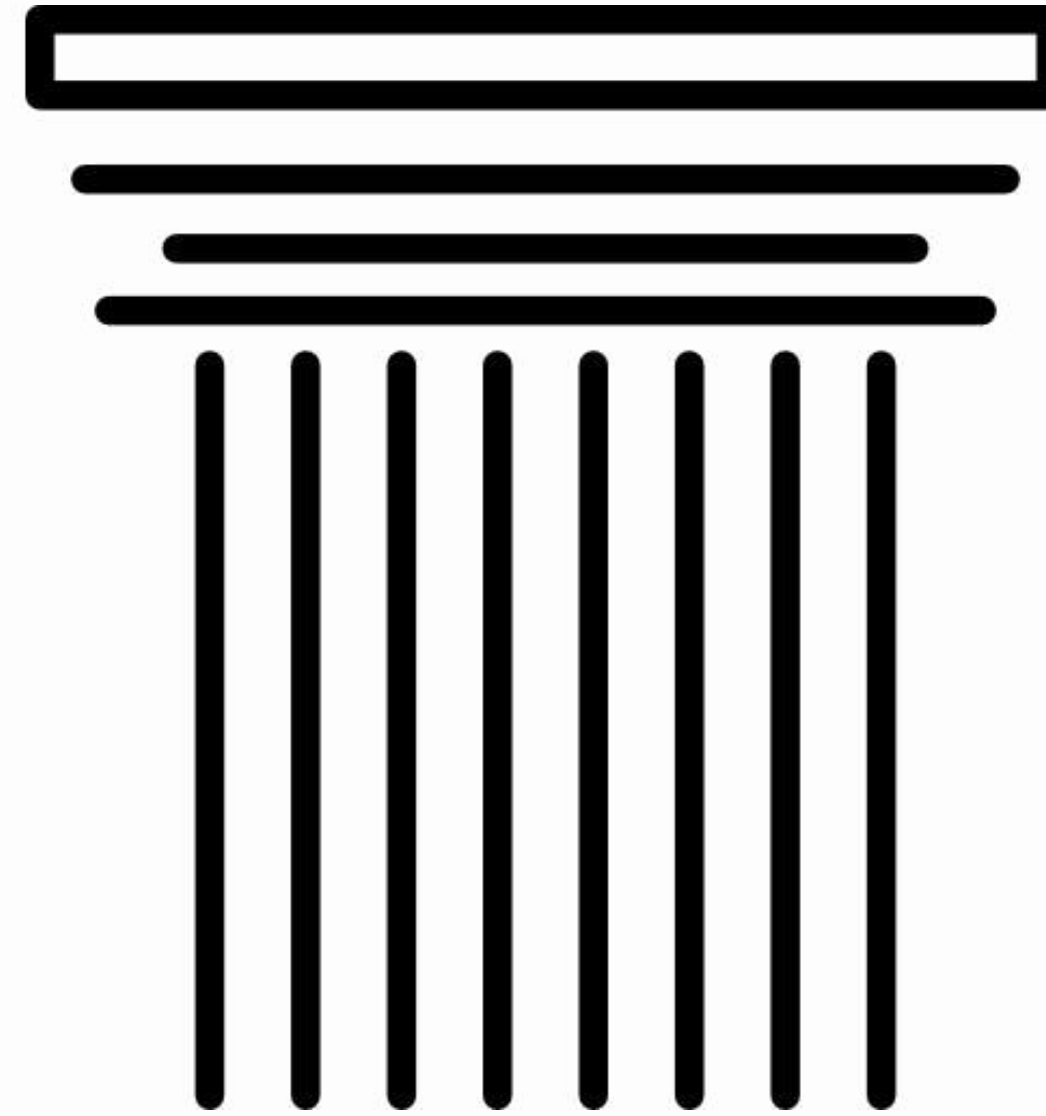
CHAQUE PILIER CONTRIBUE À LA PERCEPTION QUE CHACUN A DE LA QVCT

## Conditions d'emploi et de travail



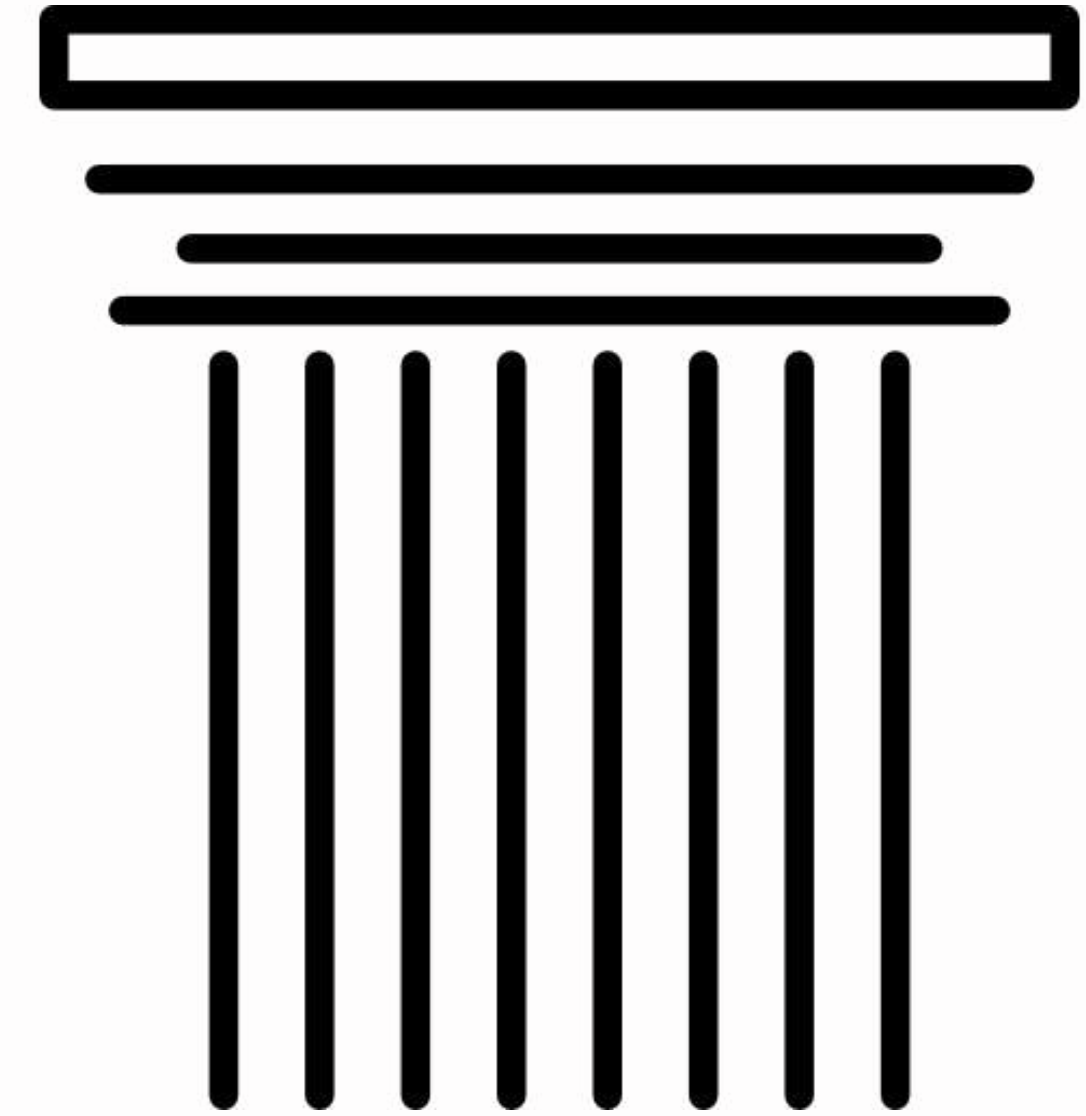
- Espace de travail
- Matériel
- Contrat de travail
- Temps de transport
- Etc...

## Contenu du travail



- Rythme de travail
- Sentiment d'utilité
- Autonomie
- Utilisation des compétences
- Etc...

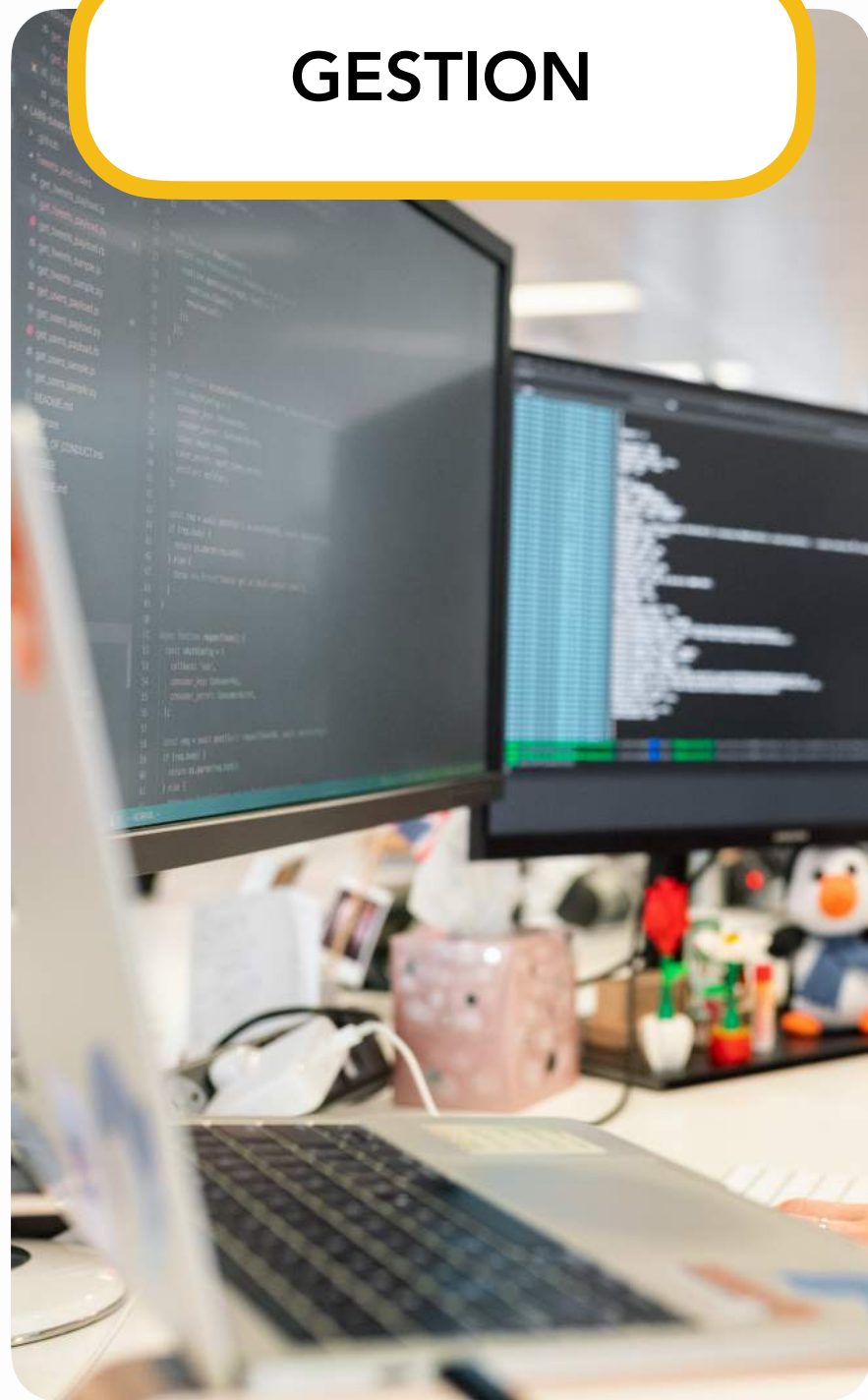
## Capacité d'expression et d'action



- Travail en équipe
- Soutien managérial
- Discussion sur la qualité du travail
- Partenariat social
- Etc...

# QVCT : L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE 2013 DÉFINIT 5 LEVIERS DE L'ENTREPRISE À ACTIVER

## GESTION



Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuses de la vie privée des salariés.

## EXPRESSION



Favoriser l'expression des salariés sur leur travail et s'appuyer sur le dialogue social.

## AUDIT



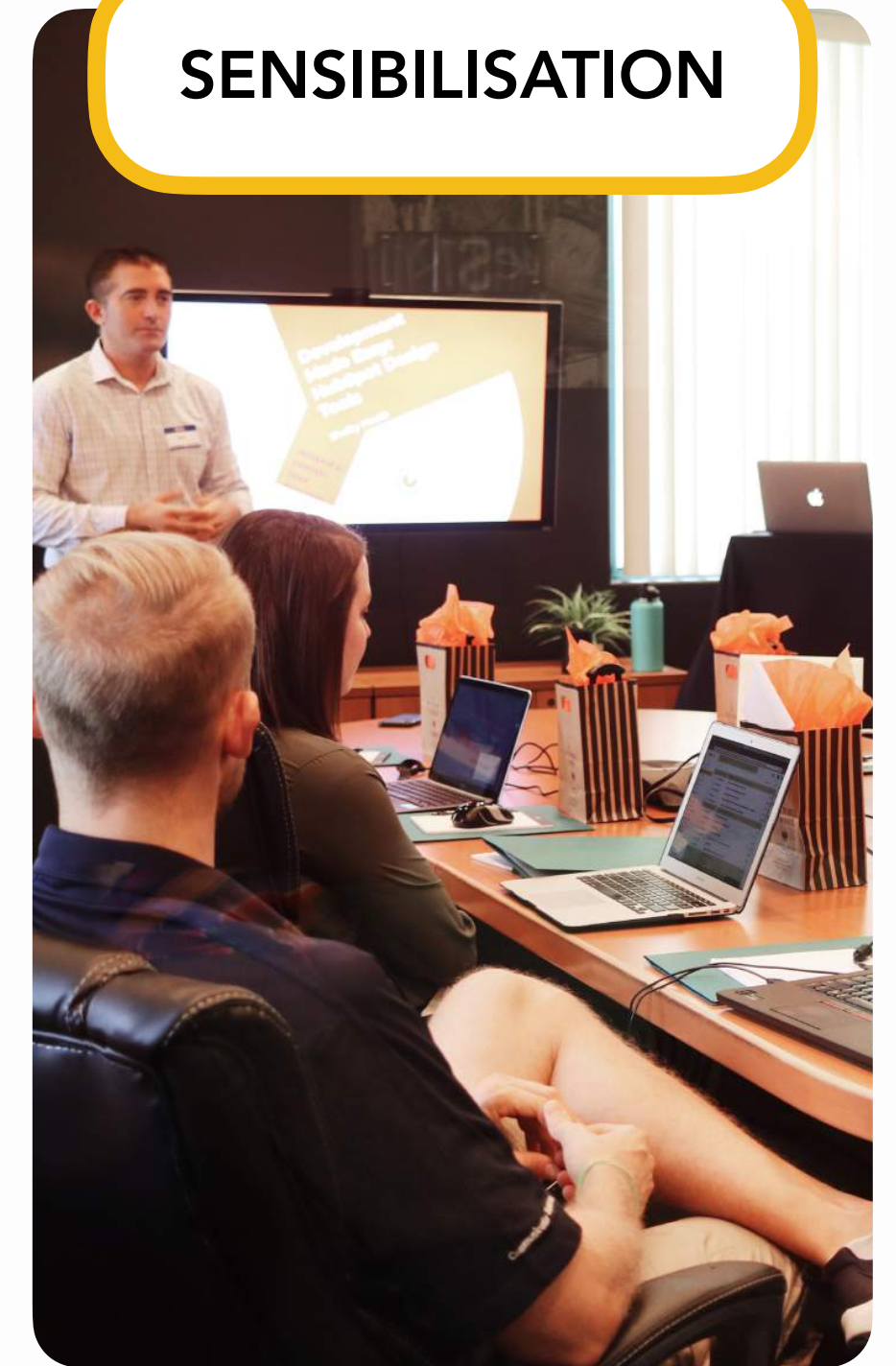
Déterminer les enjeux propres à l'entreprise pour tenter ensuite de les adresser.

## ACCOMPAGNEMENT



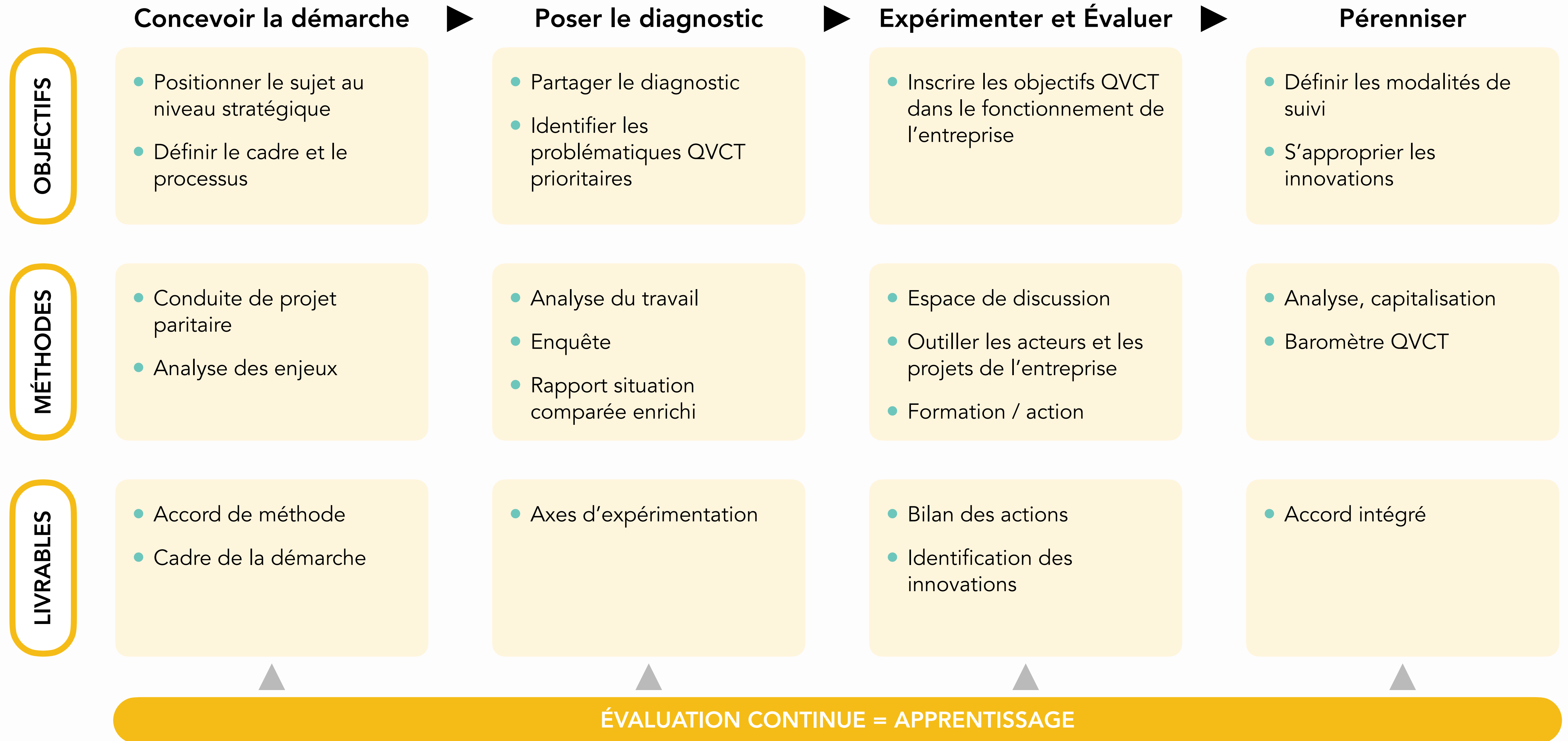
Accompagner les équipes de direction et le management dans la création d'un environnement de travail sain.

## SENSIBILISATION



Sensibiliser, former, et associer les institutions représentatives du personnel. Prendre en compte et améliorer l'environnement direct de l'entreprise.

# METTRE EN OEUVRE LA QVCT : UNE DÉMARCHE EN 4 ÉTAPES





# MAIS POURQUOI METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE QVCT ?

## 3 FINALITÉS QUI MOTIVENT LA DÉMARCHE QVCT

### ENGAGEMENT



La démarche QVCT permet de porter un regard positif sur le travail et vise à reconnaître et soutenir l'engagement dans le travail.

### COHÉRENCE



La démarche QVCT constitue une opportunité de fédérer les parties prenantes autour d'un même projet qui vise à apporter de la cohérence dans l'action de l'entreprise et d'améliorer la dialogue social.

### PERFORMANCE



L'enjeu est de piloter la performance autrement pour ne plus se concentrer sur la productivité et l'aspect financier mais prendre également en compte le contexte d'évolution de l'entreprise, l'organisation et les différents métiers et leurs contraintes.

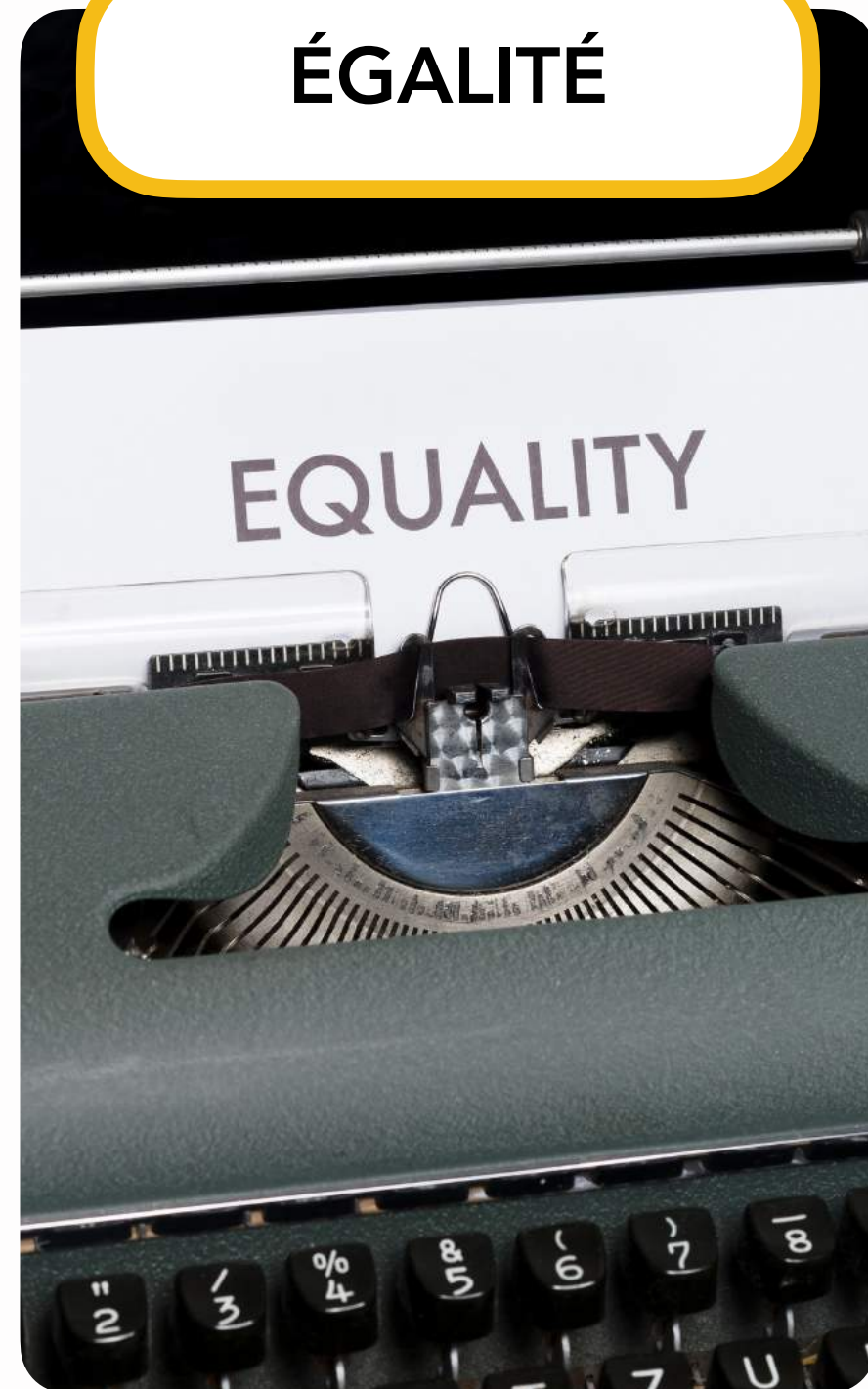
# METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE QVCT OFFRE DE NOMBREUX BÉNÉFICES AUX EMPLOYÉS

## CONTENU



Le collaborateur doit trouver l'intérêt dans ses tâches afin de lutter contre l'ennui et le sentiment d'échec. Des missions passionnantes induisent une meilleure productivité.

## ÉGALITÉ



L'égalité à tous points de vue : égalités des sexes, égalité des chances, égalité vis-à-vis des travailleurs handicapés... Les employés doivent se sentir égaux entre eux.

## MANAGEMENT



Enjeux importants autour du management participatif et de la bienveillance afin que les employés se sentent soutenus et qu'il y ait une bonne communication.

## CLIMAT SOCIAL



Un climat social qualitatif permet de resserrer les liens entre les employés. Cela passe par exemple par une bonne communication, une organisation claire et des team-buildings.

## SANTÉ



Favoriser un environnement de travail sain et non-stressant permet de lutter contre l'absentéisme et l'épuisement. Respecter la santé de ses employés est important.

# ONBOARDING : 1ER PILIER DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

METTEZ LE PAQUET SUR L'ONBOARDING, AFIN :

- De faire en sorte que les **collaborateurs comprennent les valeurs de l'entreprise**,
- Qu'ils s'immiscent **plus rapidement** dans la vie et le fonctionnement d'une équipe,
- Qu'ils se sentent **reconnus et valorisés**,
- De créer de l'**engagement**,
- De **réduire le taux de turn-over**,
- De garantir une **meilleure collaboration** sur le long terme,
- D'assurer une **meilleure efficacité** et gagner du temps,
- D'améliorer la **marque employeur et la culture d'entreprise**,
- D'optimiser la **gestion des talents**.



# DE PLUS EN PLUS D'INITIATIVES ÉMERGENT POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL...

....EN SE CONCENTRANT SUR :

## L'ONBOARDING



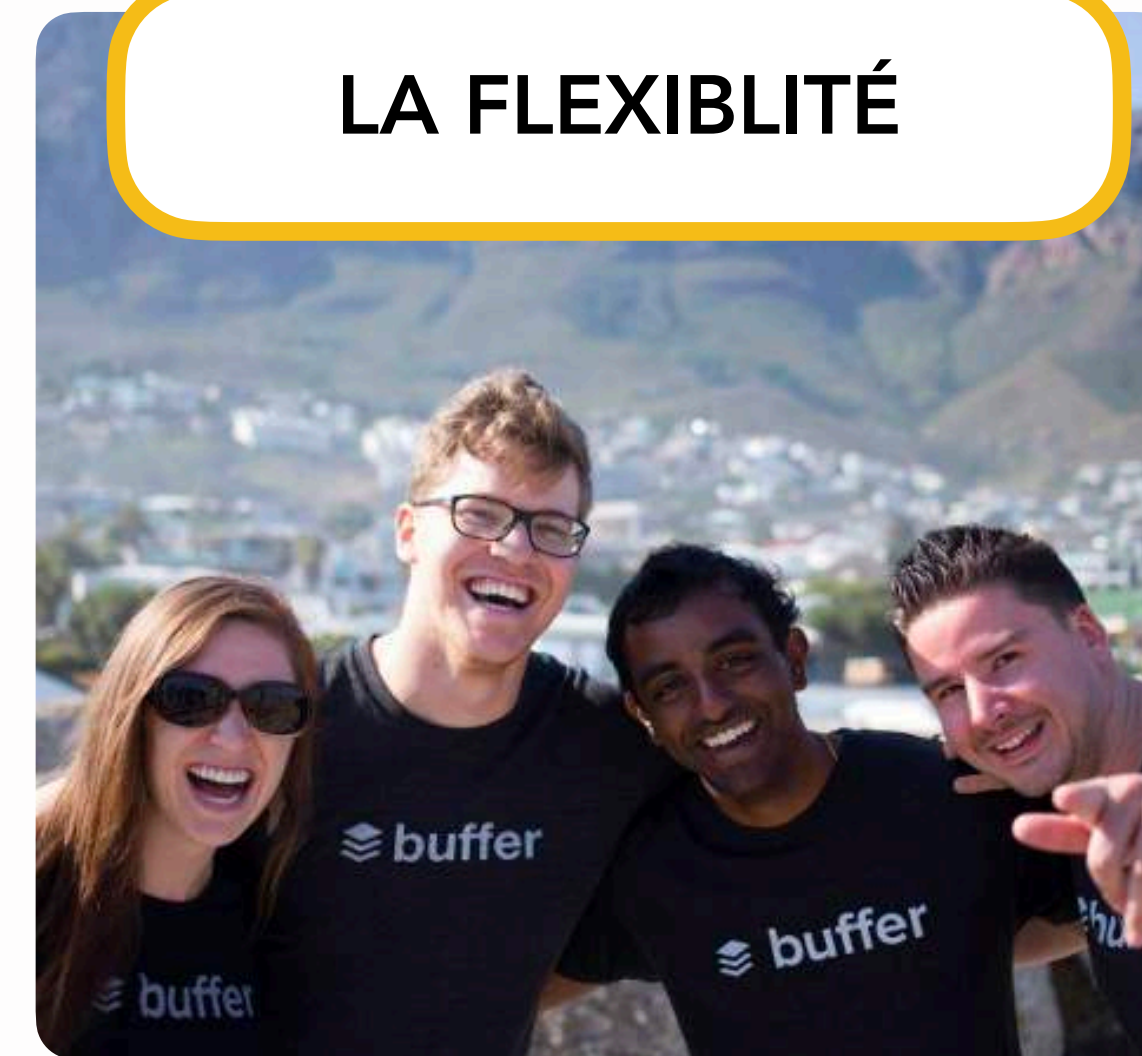
**Showroom Privé** organise 2x par mois une matinée d'intégration pour accueillir ses nouveaux collaborateurs, pendant laquelle ils peuvent se rencontrer. Un Discovery Breakfast a également lieu 1x par mois, cela permet à tous les salariés de découvrir un nouveau métier présent chez l'entreprise.

## LA CULTURE DE L'ENTREPRISE



**Patagonia** offre des avantages exceptionnels à ses employés, tels que des congés sabbatiques payés, une garderie sur place et une participation à des programmes de protection de l'environnement.

## LA FLEXIBILITÉ



**Buffer** offre à ses employés la liberté de travailler à domicile, dans un café, ou de voyager tout en travaillant. L'entreprise encourage ses employés à prendre le temps de se détendre et de se ressourcer.

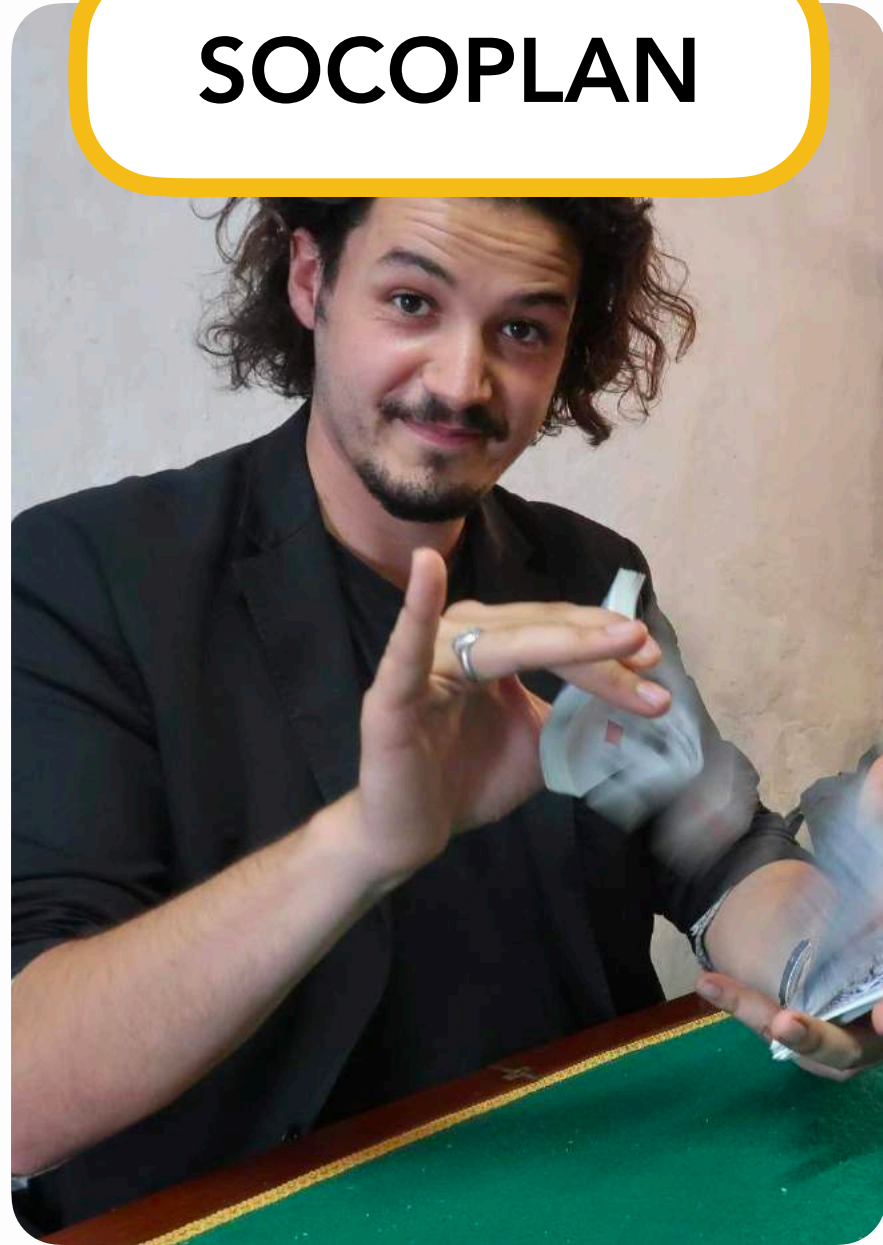
## LE BIEN-ÊTRE



**Zappos** offre à ses employés des avantages tels que des repas gratuits, des salles de sieste, des salles de sport, des massages, des séances de yoga, des formations et des programmes de développement personnel.

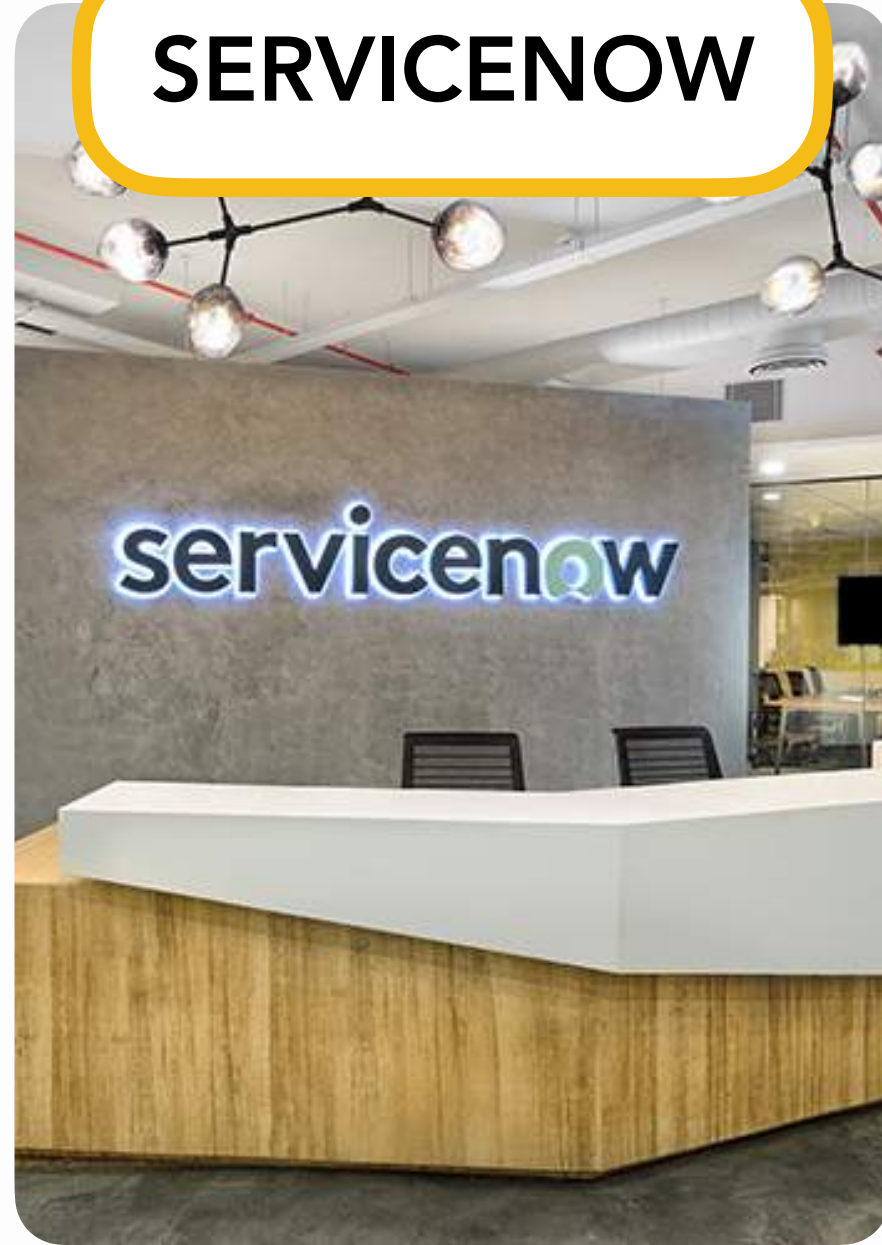
# DE NOMBREUSES ENTREPRISES TENTENT DE FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

## SOCOPLAN



Socoplan a décidé de faire appel au magicien Mehdi Ouazzani pour offrir des pauses divertissantes à ses employés.

## SERVICENOW



Service Now au Canada a décidé de ne pas imposer de planning fixe, misant sur l'autonomie de ses employés.

## BLUE LINEA



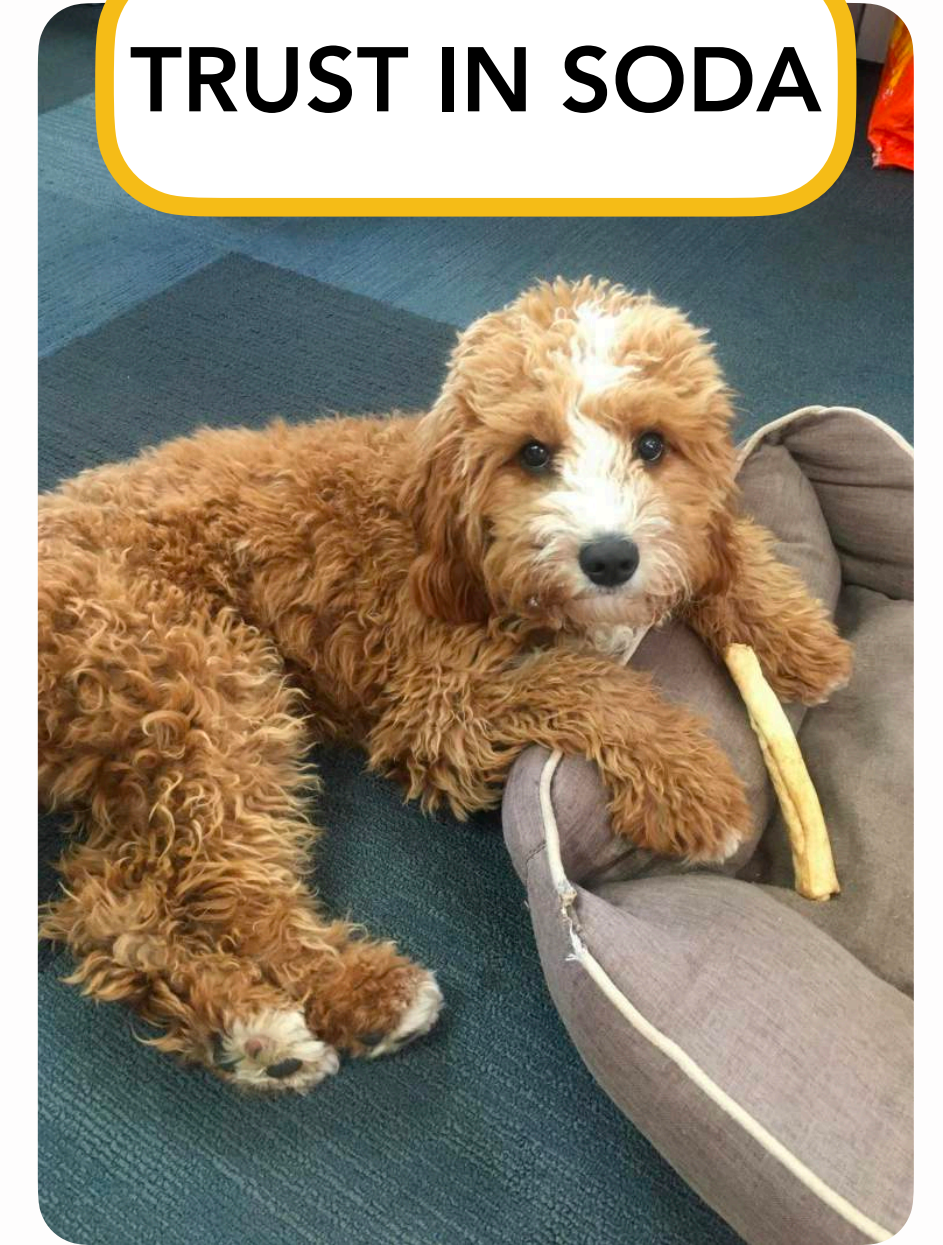
Pour veiller au bien-être de ses salariés, Bluelinea a engagé un majordome pour s'occuper de toutes les petites attentions et les aider en cas de difficultés privées (type garde d'enfant)

## MICROSOFT



Pour le retour de ses salariés, Microsoft a mis en place divers ateliers : dégustation de vin, parties d'échecs, fabrication de terrarium, ..

## TRUST IN SODA



À Londres, Trust In Soda permet à ses employés de venir au bureau accompagnés de leurs chiens pour éviter qu'ils n'aillent chez un concurrent autorisant le télétravail permanent.

# TANDIS QUE D'AUTRES S'ORIENTENT PLUTÔT VERS DES CADEAUX OU DES COMPENSATIONS FINANCIÈRES

## GOOGLE



Google a décidé d'offrir à tous ses salariés américains qui reviennent au bureau un abonnement à Unagi, un service de trottinette électrique. À 49\$ par mois, la totalité de l'abonnement et des frais est prise en charge par Google. La seule obligation pour les salariés est de faire minimum 9 voyages dans le mois.

## PWC



À Londres, le cabinet de conseil PwC a décidé d'offrir une prime de 1200 euros à tous les salariés qui reviennent au bureau. Non-soumise à d'autres conditions, ils sont libres de la dépenser comme ils le veulent.

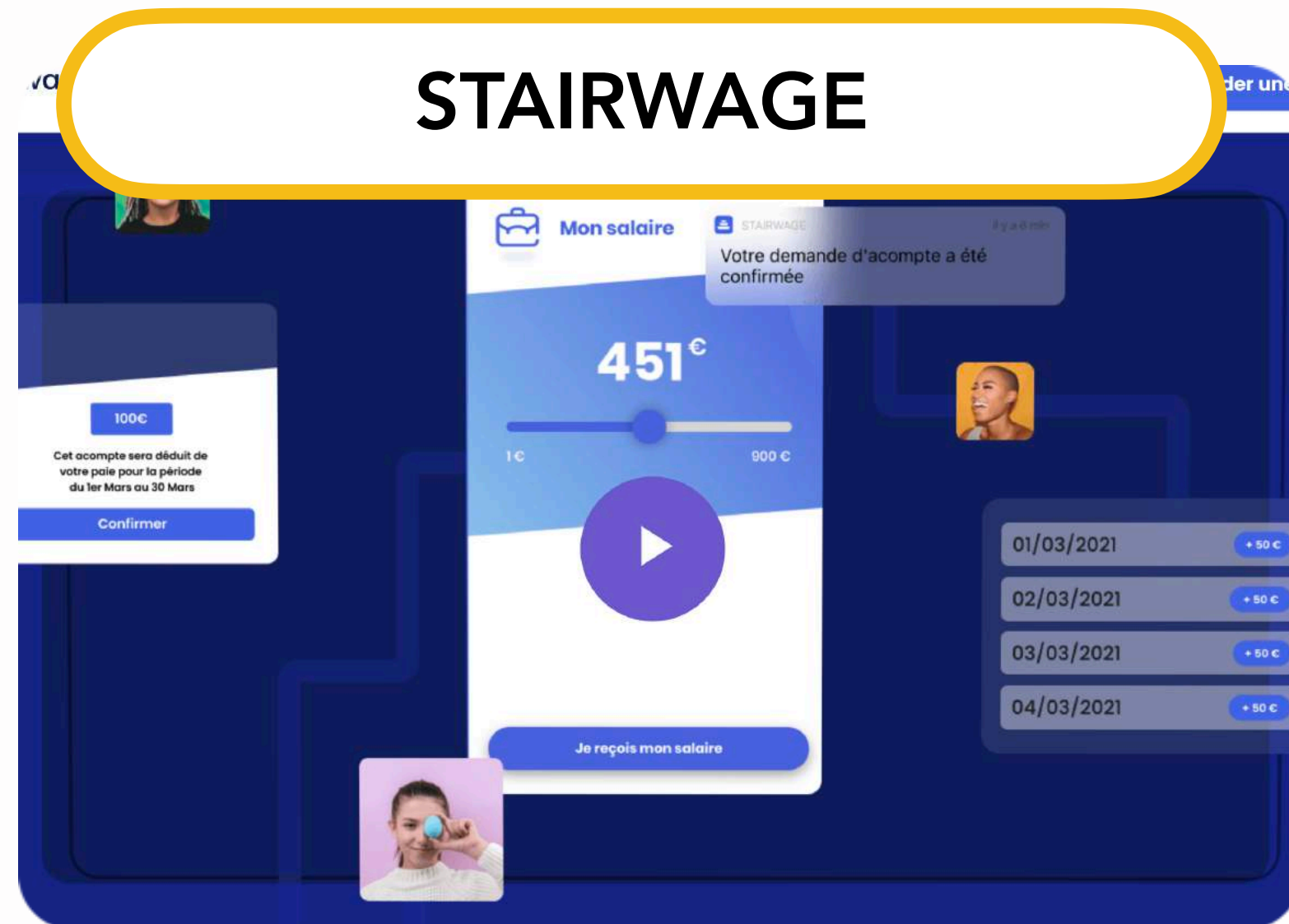
## QUALCOMM



Chez Qualcomm, le retour des employés au bureau s'est fait dans une ambiance happy hour avec de nombreux cadeaux comme des tee-shirts et de la nourriture et des boissons gratuites.

# DES OUTILS NUMÉRIQUES QUI DONNENT AUX EMPLOYÉS DAVANTAGE DE POUVOIR SUR LEUR SALAIRE

## STAIRWAGE



Stairwage propose une solution de versement du salaire à la demande et permet aux salariés de recevoir instantanément, au fil du mois, une partie du salaire déjà gagné afin de faire face à leurs imprévus financiers.

## ROSALY



Rosaly développe une solution permettant d'offrir aux salariés un système simplifié d'acompte sur salaire tout en apportant conseils et éducation budgétaire à l'aide d'une application.

## SPAYR



Spayr propose une solution permettant aux salariés d'obtenir instantanément une fraction de leur rémunération déjà acquise sur le mois via une application mobile.

# S'ORIENTER VERS LA MISE EN PLACE DU CONGÉ PARENTAL

8 SALARIÉS SUR 10 SONT DES PARENTS : L'ENTREPRISE A UN RÔLE À JOUER



## Anticiper

Mettre en place des process en amont pour responsabiliser les équipes et répartir la charge de travail

## Faciliter

Permettre une vraie déconnexion pour l'employé en congé parental : process interne, communication aux clients

## Accompagner

Instaurer une culture saine et qui ne discrimine pas les parents. Proposer des outils pour les aider à s'organiser au cœur et en dehors de ses murs.



# ALLONGER LE CONGÉ PARENTAL AU DELÀ DE LA LOI : 4 BIENFAITS

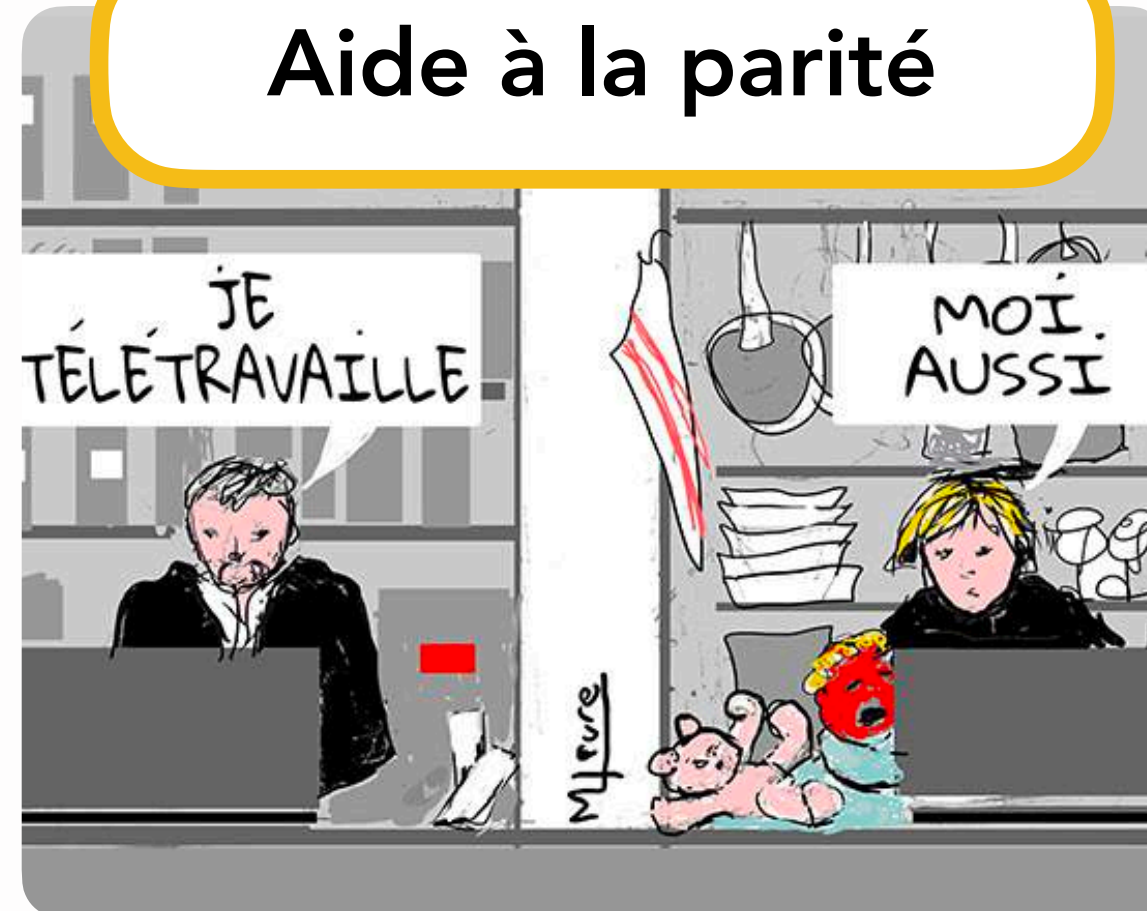
LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL A DOUBLÉ POUR ATTEINDRE 28 JOURS, MAIS CELA RESTE PEU

## Lien parent-enfant



Le congé parental est l'occasion de créer les premiers liens, réflexes et habitudes pour trouver un équilibre durable avec son enfant. Une interaction père-enfant positive renforce l'épanouissement et les chances de réussite de l'enfant.

## Aide à la parité



L'absence de soutien du papa lors de l'arrivée d'un enfant est le plus puissant générateur de discrimination entre les femmes et les hommes, alors que l'arrivée d'un enfant crée à long terme un écart d'environ 20% entre les salaires des hommes et des femmes.

## Santé de l'employé



Le congé parental est un facteur protecteur de la santé mentale, avec des effets bénéfiques tout au long de la vie. Plus le congé parental est étendu, plus les risques de dépression, de stress et même d'épuisement professionnel diminuent.

## Vie de l'entreprise



Le bien-être est le premier critère de fidélité envers une entreprise : les collaborateurs épanouis sont 2 fois moins malades, 6 fois moins absents, 31% plus productifs et 55% plus créatifs que les autres employés.

# DES INITIATIVES SUR LA PARENTALITÉ COMMENCENT À FAIRE PARLER D'ELLES

## VISER L'ÉQUILIBRE DES CONGÉS PATERNITÉ ET MATERNITÉ

**elie sebaali** • 1st  
Head of Sales Private Sector (Enterprise, Commercial & Hunting) chez ...  
1w • 🌐

Suite à la naissance de ma fille Iris, j'ai pris la décision d'enlever mon costume de directeur pour vivre une expérience unique et me consacrer à plein temps au plus noble des titres et responsabilités : PAPA!



🔄 🌱 ❤️ 3,280 • 390 comments

**Martin-Auguste Bossut** • 3e et +  
Sustainability Data Manager at ManoMano  
6 mois • 🌐

Le 26 septembre dernier, je suis devenu Papa. Après 28 jours de congé paternité et 14 jours offerts par mon entreprise, je reprends le travail demain à 9h. ...voir plus



**Florian Le Goff** • 3e et +  
Co-fondateur de Malo 🐶 santé de la famille  
• 7 mois 🌐

Mes 9 derniers mois ont été un bouleversement émotionnel.

Si vous n'aviez pas de nouvelles de ma part, c'est peut être pour cette ...voir plus



# GREAT PLACE TO WORK : DÉCOUVREZ LES MEILLEURES ENTREPRISES OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER EN FRANCE EN 2023

EN FONCTION DE LEUR TAILLE

- DE 50  
EMPLOYÉS



50-250  
EMPLOYÉS



250-1000  
EMPLOYÉS



1000-2500  
EMPLOYÉS

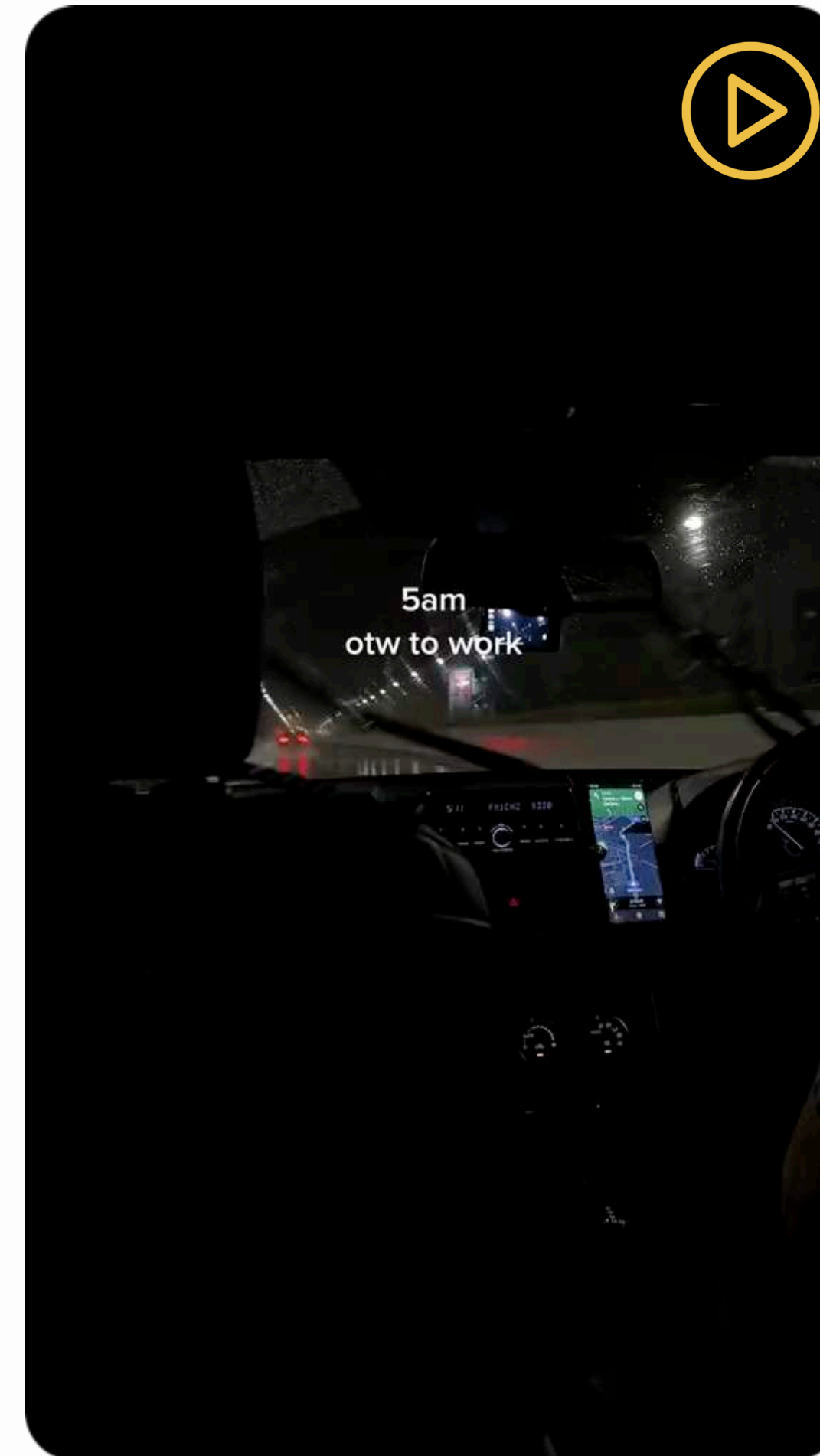
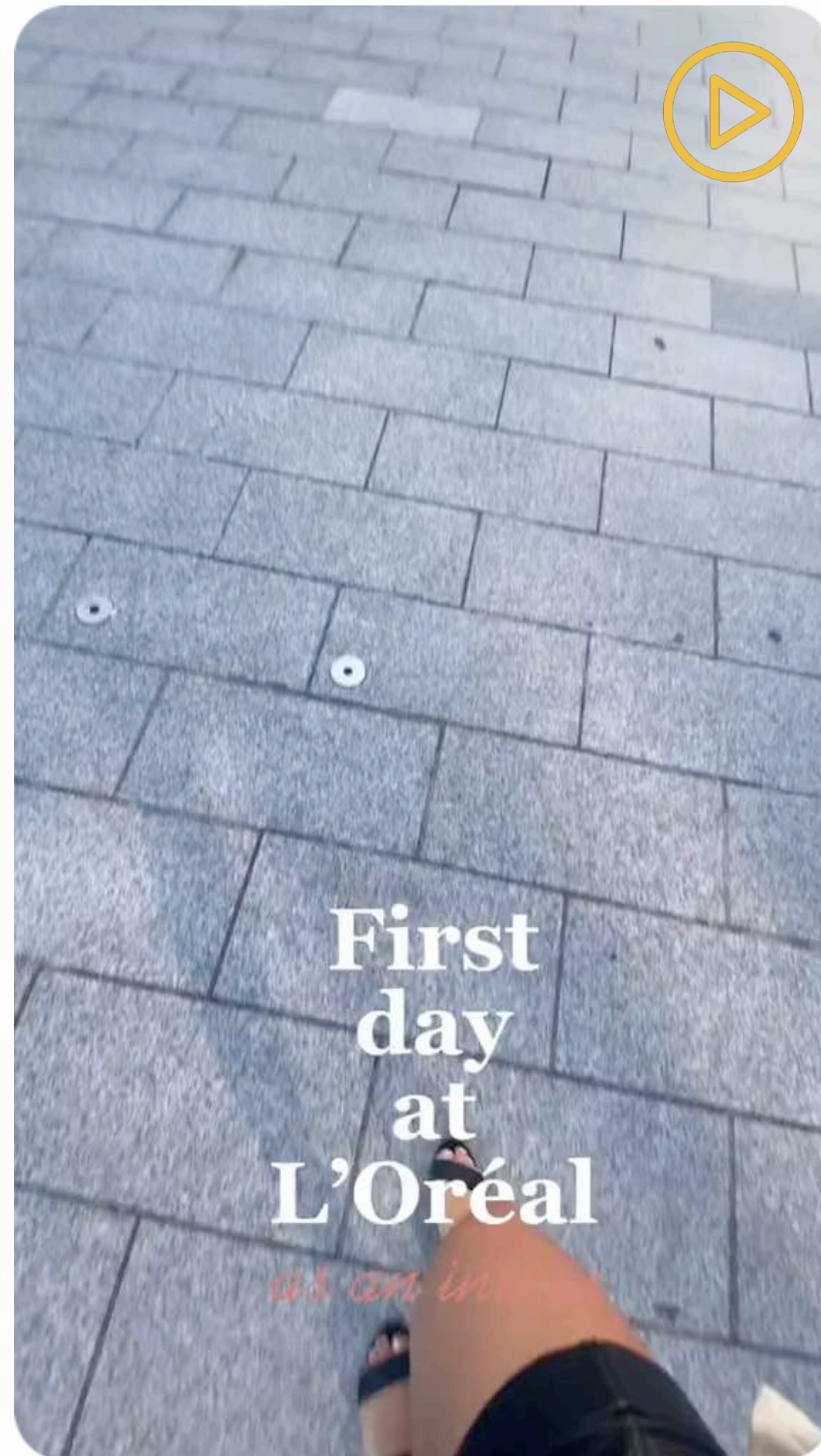


+ DE 2500  
EMPLOYÉS



# À L'OPPOSÉ DU QUIET QUITTING, LE PHÉNOMÈNE DU « LOUD STAYING » ÉMERGE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

LE « **LOUD STAYING** » EST UNE PRATIQUE QUI CONSISTE POUR LES EMPLOYÉS À SE FAIRE ENTENDRE ET EXPRIMER LEUR PASSION POUR LEUR TRAVAIL AVEC DÉTERMINATION, NOTAMMENT SUR LES RÉSEAUX





**SANTÉ**

# SANTÉ MENTALE : UN ENJEU POUR L'ÉCONOMIE



## 1 SUR 5

L'OCDE estime qu'1 travailleur sur 5 souffre de troubles mentaux.



## 12 MILLIARDS !

Chaque année ce sont 12 milliards de journées de travail qui sont perdues à cause de la dépression et de l'anxiété des employés selon l'OMS.



## 1 TRILLION

Le coût des journées de travail perdues est estimé à 1 trillion de dollars par an pour l'économie mondiale.

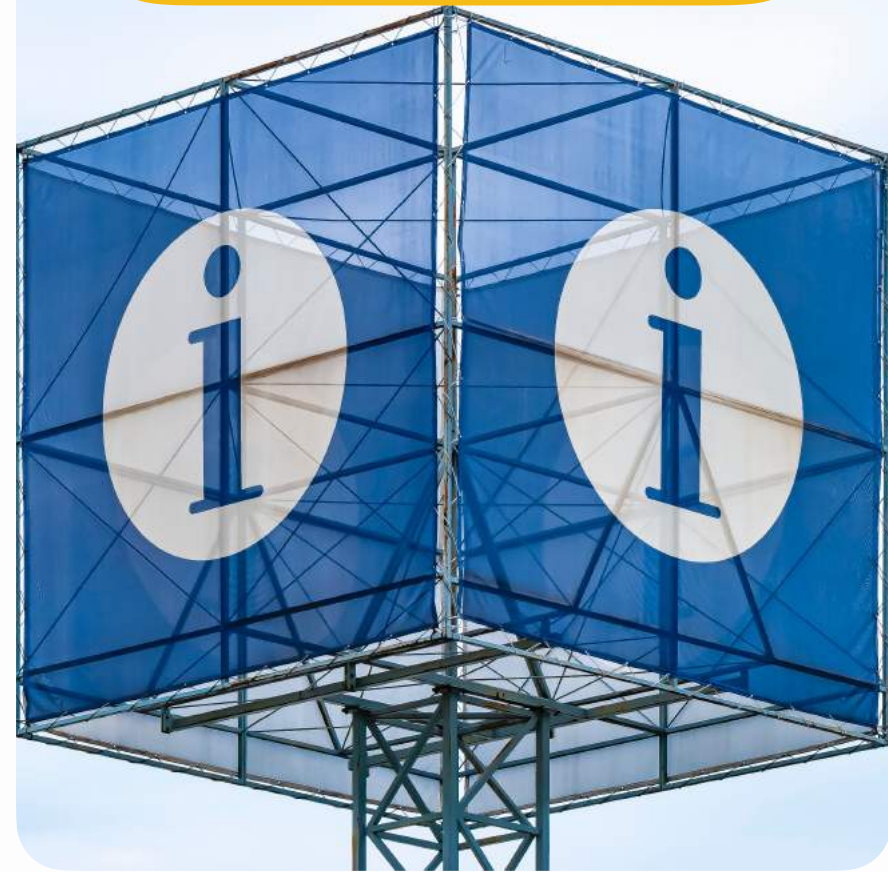


## 6X MOINS D'ABSENCES

Selon une étude menée par Harvard et le MIT, les salariés qui se sentent épanouis sont 2x moins malades et 6x moins absents.

# POUR LUTTER CONTRE LE STRESS ET L'ANXIÉTÉ, IL EST IMPORTANT DE PRÉSERVER LA SANTÉ MENTALE DE SES EMPLOYÉS

## INFORMER



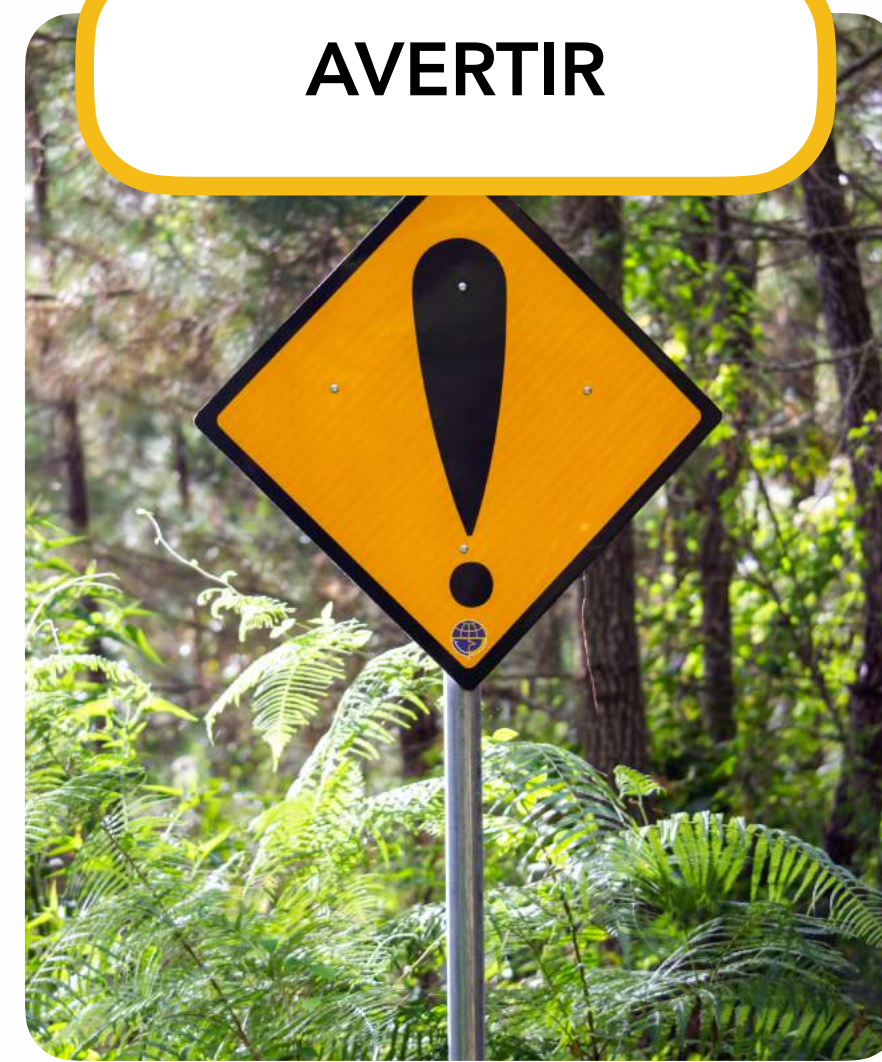
Proposer des réunions régulières pour informer les employés des événements qui impactent l'entreprise et organiser des sessions autour de la santé et de la sécurité.

## SOUTENIR



Se montrer ouvert à la discussion avec ses employés pour instaurer un climat de confiance et leur permettre de se confier sans jugements sur leurs problèmes de santé mentale.

## AVERTIR



Donner des avertissements si l'on remarque une baisse dans la qualité du travail et la productivité pour informer l'employé qu'il doit s'améliorer, tout en lui montrant que vous vous préoccupez de lui.

## ALLÉGER



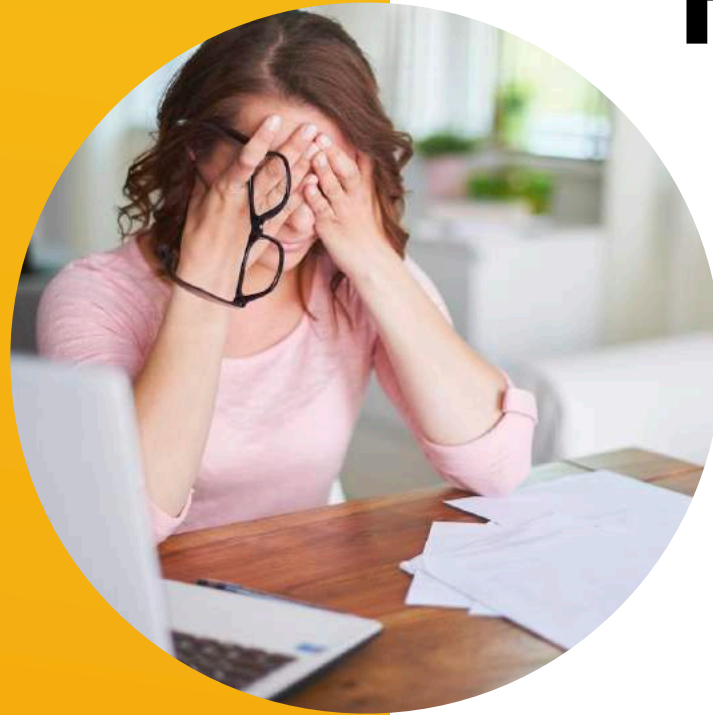
Les employés sont humains avant tout, il faut faire attention à ne pas leur donner une charge de travail trop excessive pour les préserver et assurer la qualité des rendements. Il est possible de déléguer des tâches par exemple.

## TOLÉRANCE ZÉRO



Adopter une politique de tolérance zéro envers tout comportement négatif (harcèlement, intimidation, sexisme, ..) afin d'inciter les employés victimes à dénoncer et créer ainsi un environnement de travail sûr.

# L'HYPERCONNEXION ET LES RÉUNIONS À RALLONGE CRÉENT UNE FATIGUE AU TRAVAIL



10% des collaborateurs sont exposés dans la durée à des **risques de surcharge mentale et de fatigue**, causés par une quantité excessive d'emails et de réunions, et l'absence de temps de récupération suffisants.



Ce risque est avant tout structurel (inhérent à l'organisation du travail) causé par un **volume excessif d'informations** à traiter à travers des réunions et des échanges durant la journée. Chez les populations hyperconnectées, nous observons que le **risque est présent dans la durée**, et n'est donc pas causé par des "pics" de charge de travail, mais bien par une organisation du travail problématique.

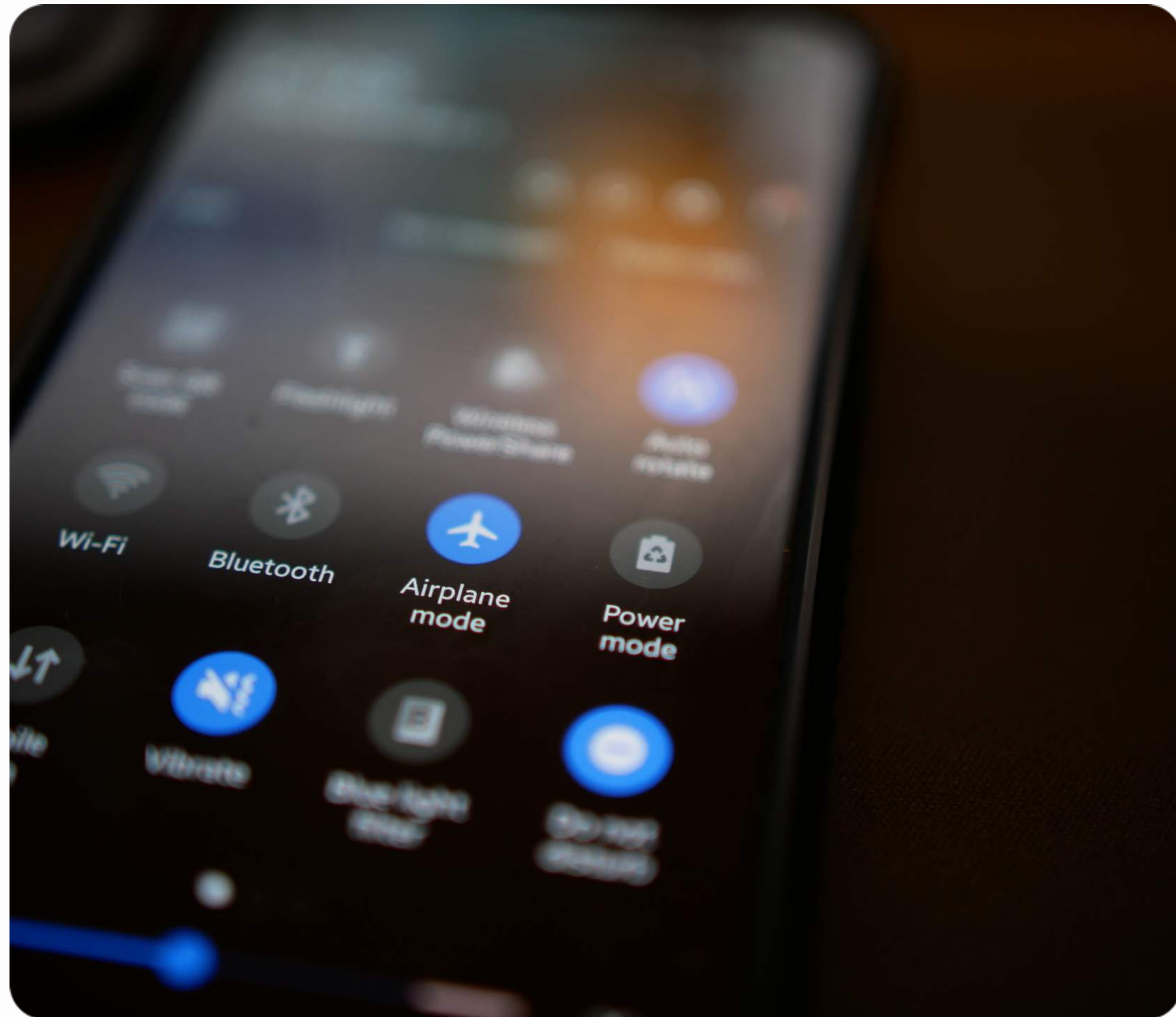


Les caractéristiques permettant de définir le risque de surcharge cognitive accru :

- l'envoi de mails en dehors de la plage 8h-20h, 9 jours chaque mois d'un trimestre
- la participation à des réunions en dehors de la plage 8h-12h et 14h-18h, 15 jours par trimestre



# DROIT À LA DÉCONNEXION : UN ENJEU CLÉ DANS L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO



Le droit à la déconnexion désigne le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Cela inclut également le fait de ne pas être contacté.

L'objectif de cette pratique est de garantir le temps de repos, le respect des congés, un bon équilibre vie pro / vie perso mais également de protéger la santé (stress, anxiété, fatigue, ...)

L'employeur doit ainsi veiller au respect de ce droit quitte à sanctionner les manquements. Ce droit est plus difficile à exercer dans le cadre du télétravail où son domicile se révèle être aussi son lieu de travail.

# 7 CONSEILS POUR AIDER SES EMPLOYÉS À DÉCONNECTER

1

## DISSOCIER MOTIVATION & CONNEXION

Être motivé ne veut pas dire rester tard et être hyper-connecté. Il ne faut pas culpabiliser de déconnecter.

2

## RÉGULER LA CHARGE DE TRAVAIL

Si la charge de travail est réduite, alors l'employé n'aura aucune raison de rester connecté en dehors de ses horaires.

3

## LE MANAGER COMME EXEMPLE

Si le manager donne l'exemple en respectant les heures de déconnexion, il est probable que les managés suivent son exemple.

4

## MISER SUR LES BONS MESSAGES

Il vaut parfois mieux différer l'envoi du mail que de mettre en objet « Ne pas lire pendant le week-end ».

5

## SENSIBILISER AUX RISQUES DE SANTÉ

Un bon équilibre vie pro / vie perso est important pour limiter le stress et l'anxiété, cela passe par la déconnexion.

6

## RITUALISER LA DÉCONNEXION

Ritualiser chaque fin de journée par un temps d'échange, le rangement du poste de travail, etc... est un bon moyen d'encourager la déconnexion.

7

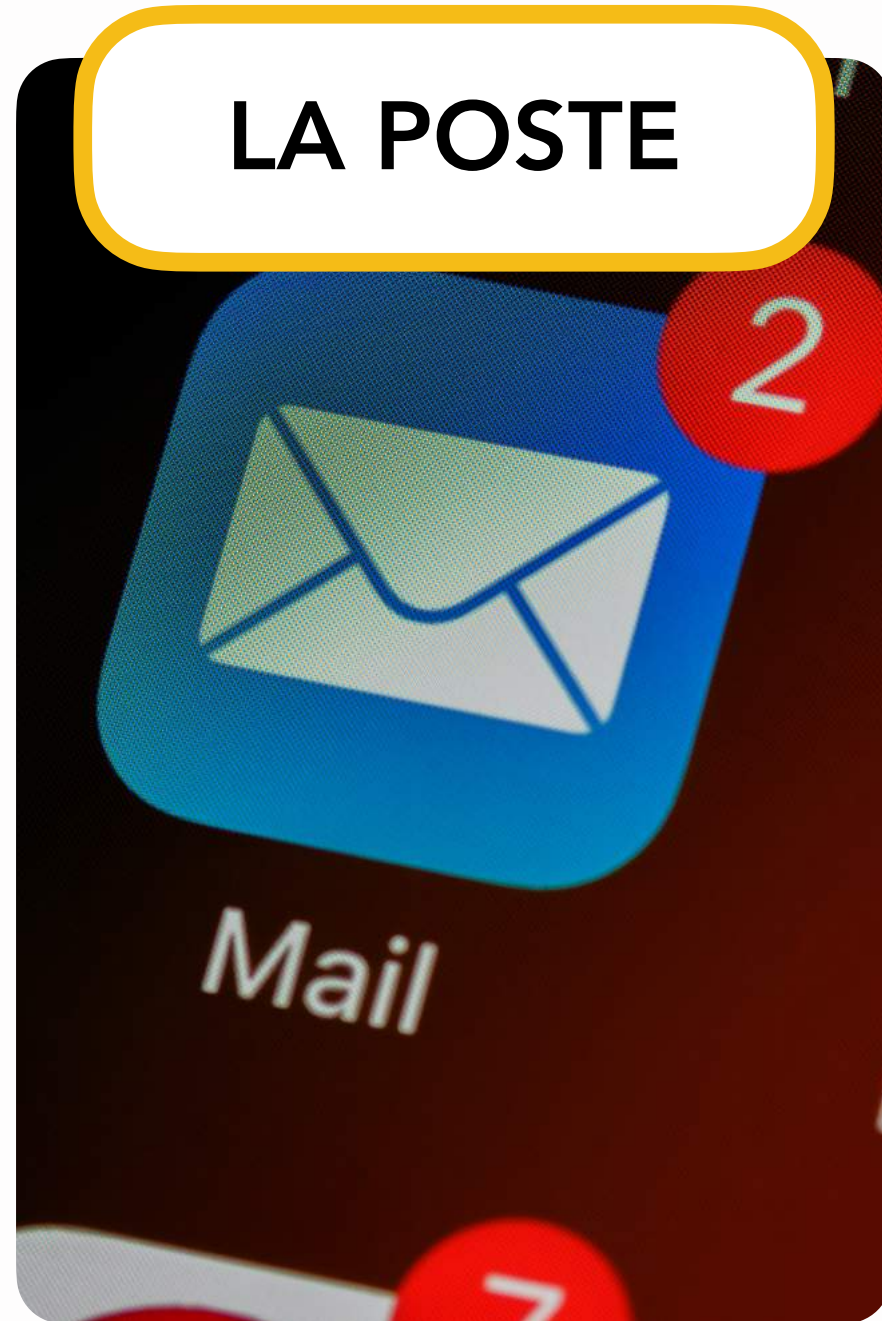
## CHOISIR LES BONS OUTILS

Il est également possible de forcer la déconnexion en utilisant des outils qui par exemple effacent les mails reçus en dehors des horaires ou affichent un pop-up lorsqu'on s'apprête à envoyer un mail en dehors des horaires.



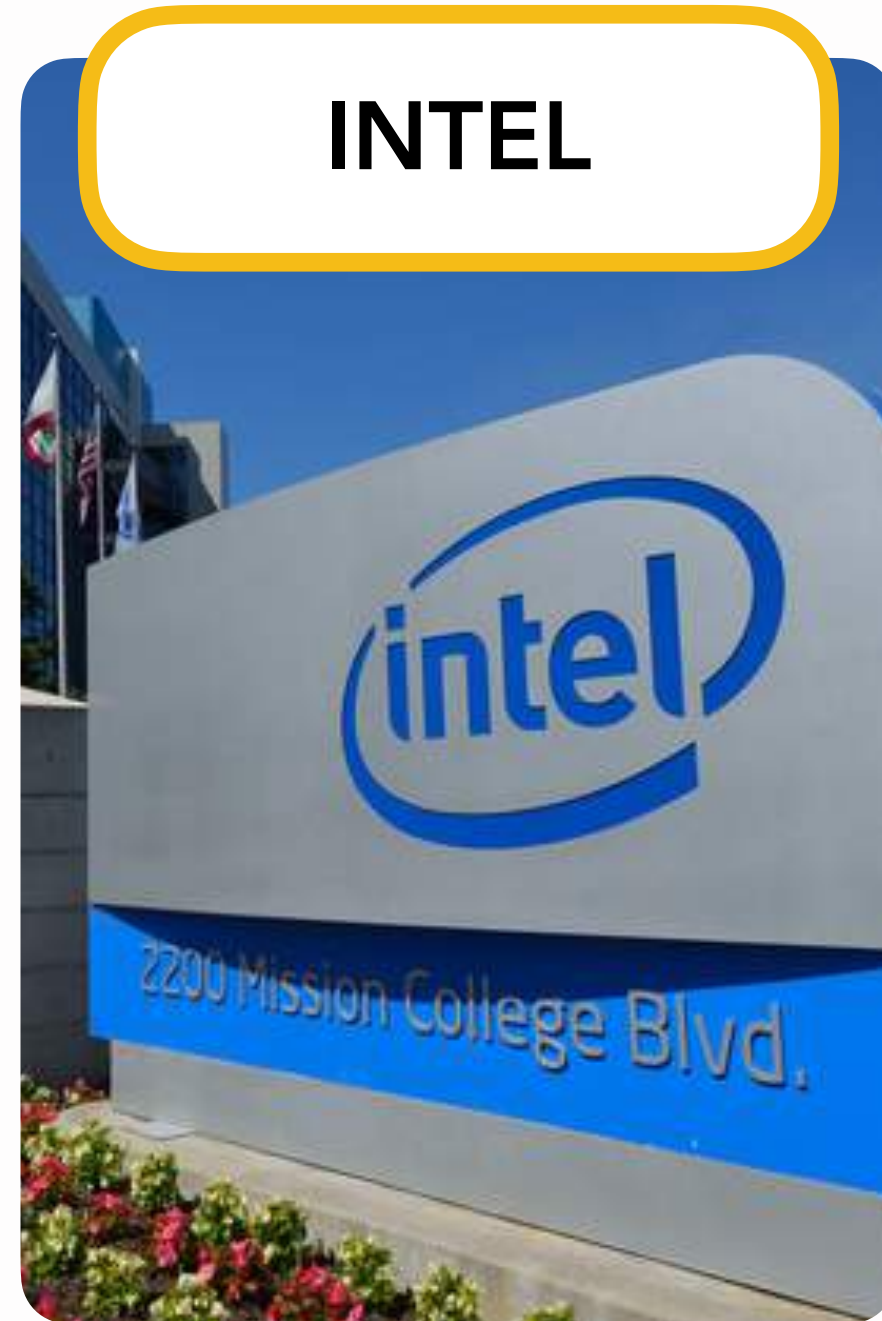
# DES ENTREPRISES METTENT EN PLACES DES INITIATIVES POUR FAVORISER LE DROIT À LA DÉCONNEXION

## LA POSTE



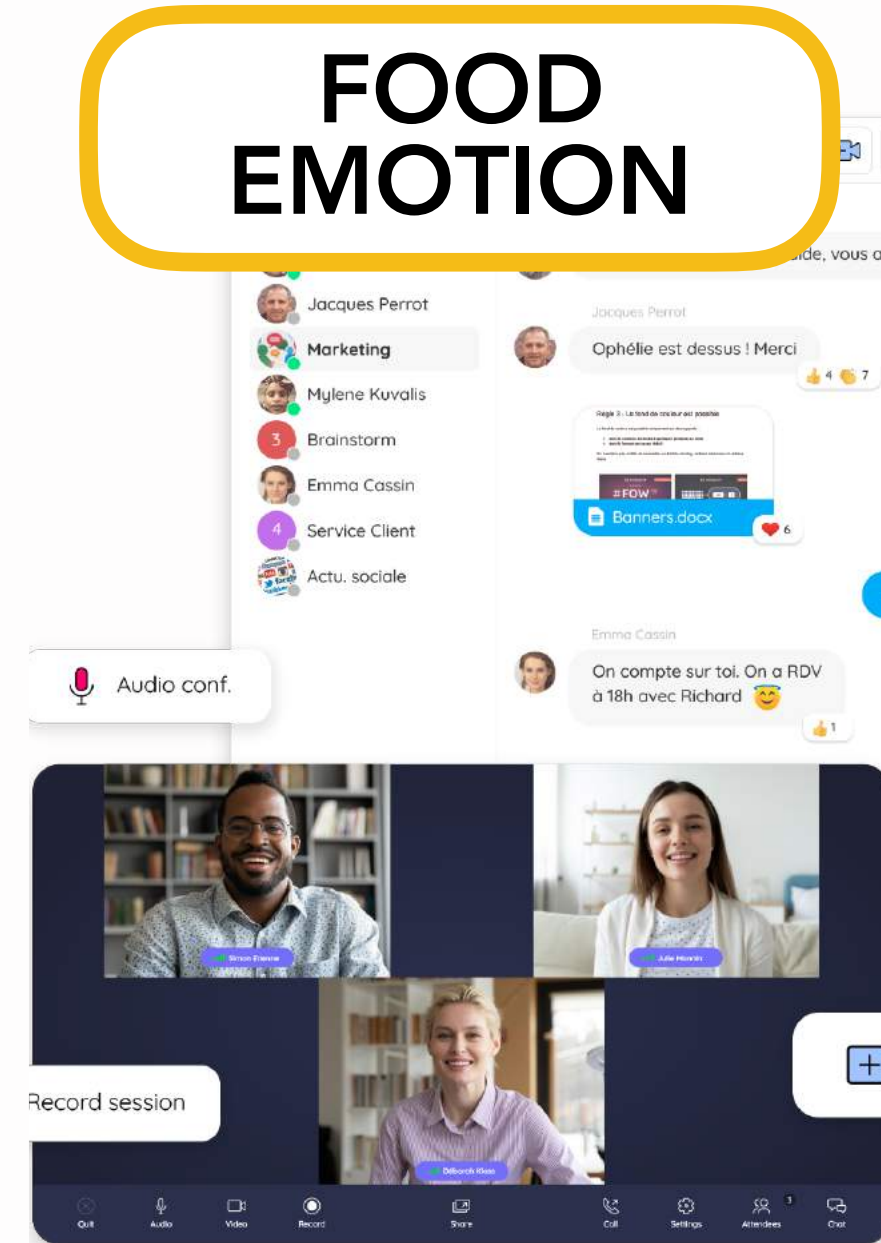
En dehors des heures de travail, une fenêtre s'ouvre lors de l'envoi d'un mail pour proposer un envoi différé afin de respecter la déconnexion.

## INTEL



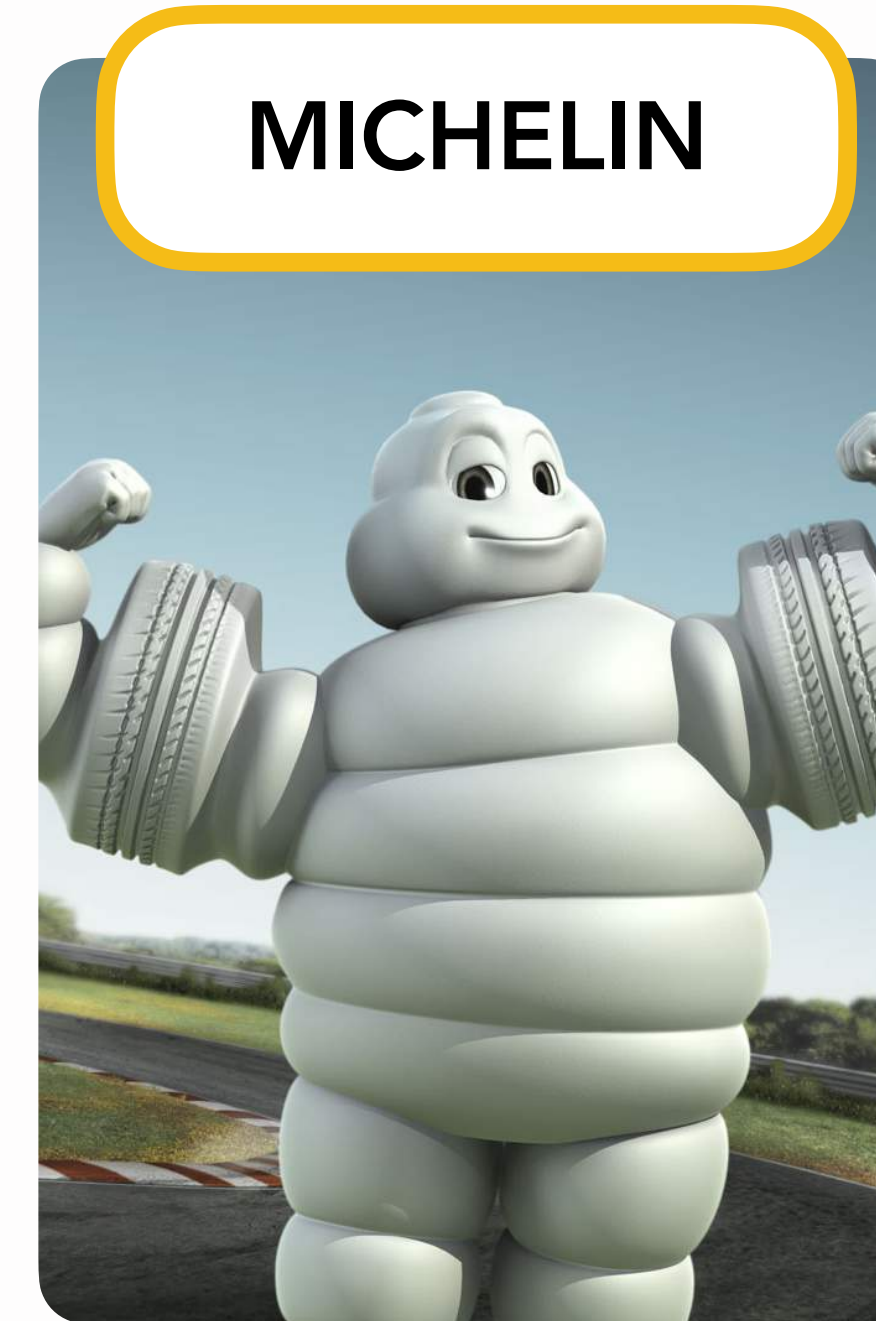
Intel a mis en place des moments de silence le mardi matin où messagerie et téléphones sont coupés.

## FOOD EMOTION



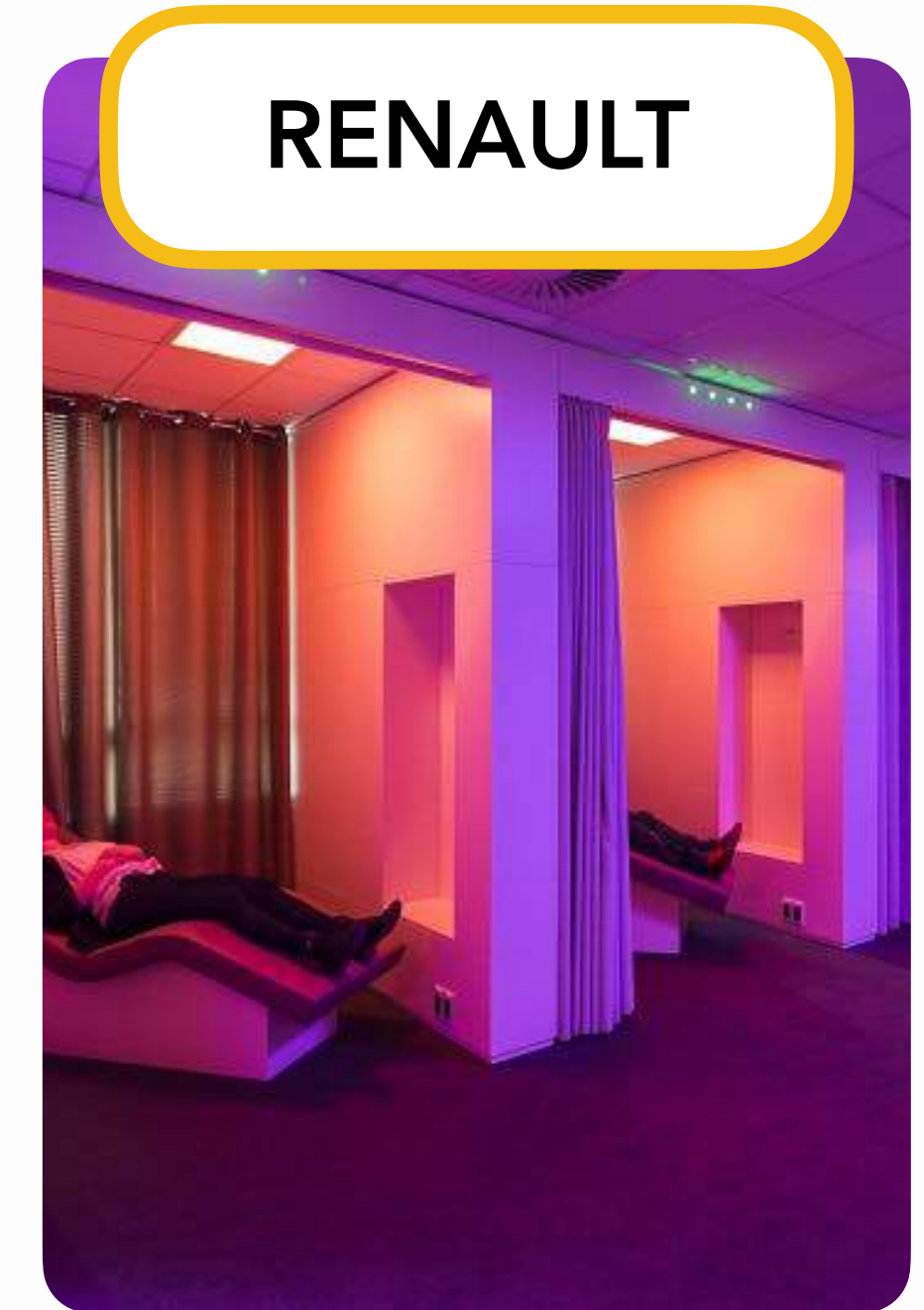
Food Emotion centralise les communications sur un même réseau d'entreprise et toutes les communications sont publiées entre 8h et 18h.

## MICHELIN



Michelin contrôle les connexions à distance hors horaires de travail, et alerte les managers si un collaborateur s'est connecté plus de 5 fois en dehors de ses horaires.

## RENAULT



Dans ses locaux à Plessis-Robinson, Renault a installé un « calm space » où les collaborateurs peuvent venir faire la sieste et se reposer.

# 3 TENDANCES QUI CONTRIBUENT À AMÉLIORER LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

## EQUITY BENEFITS



En reconnaissant et adressant les besoins de santé de différents groupes sociaux, les entreprises contribuent ainsi à améliorer la santé de leurs employés tout en adoptant une posture inclusive. Ainsi, Mercado Libre en Argentine finance les opérations de changements de sexe pour les travailleurs transgenres, Alibaba en Chine incluent des bilans de santé pour ses employés, leurs enfants et mêmes leurs parents ou encore Walmart qui permet aux futures mères d'utiliser les services d'une doula.

## NON-LINEAR WORK



Alors que la pandémie a fait évoluer les pratiques de travail vers plus de flexibilité, le travail non-linéaire (comprendre le travail qui ne suit pas la règle du 9h-18h) se révèle être une opportunité pour conjuguer vie pro et vie perso tout en limitant les risques du burn-out et en améliorant la productivité. En effet, cela permet par exemple aux parents de mieux gérer leur vie de famille ou aux sportifs de mieux concilier entraînements et travail. Et grâce à de nombreux outils comme Teams, Slack ou Flown, il est de plus en plus facile de mettre en place ce genre de pratique.

## WELLNESS WORKPLACE



Alors que le bien-être se décline sur plusieurs angles, de nombreuses entreprises mettent en place des programmes pour améliorer les conditions de travail de leurs employés. Sur le plan de la santé mentale, PwC et LinkedIn ont offert 2 jours de congés à leurs employés tandis qu'en septembre 2022, Meeshoo en a offert 11 ! Côté finances, pour limiter le stress dû à la santé financière, Honest Burger offre à ses employés un accès à Wagestream, une app de gestion et de conseils financiers.

# LUTTE CONTRE LA SÉDENTARITÉ : 5 BONNES RAISONS DE METTRE EN PLACE DES PRATIQUES SPORTIVES 🏀 🏈

## SANTÉ



Au-delà de 7h de sédentarité par jour, les risques pour la santé augmentent. Mettre en place du sport en entreprise permet donc de lutter contre la sédentarité et améliorer les conditions de santé de ses employés.

## PRODUCTIVITÉ



La pratique du sport permet d'améliorer significativement la productivité des employés. En effet, cela permettrait d'améliorer la productivité de 6 à 9% par personne.

## ABSENTÉISME



Le sport en entreprise permet également de lutter contre l'absentéisme en donnant envie aux employés de venir au travail. Selon la Fédération Française du Sport d'Entreprise, cela permet une réduction de 32% du taux d'absentéisme.

## MARQUE EMPLOYEUR



Face à une pénurie des talents, tous les moyens sont les bons pour attirer les talents, et la pratique du sport en entreprise en est un, car elle contribue à améliorer l'image de marque employeur.

## EXONÉRATIONS



Sur un aspect plus financier, les entreprises qui favorisent la pratique du sport pour leurs employés peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions sociales.

# 10 CONSEILS POUR DÉVELOPPER LA PRATIQUE DU SPORT EN ENTREPRISE ET MOTIVER SES COLLABORATEURS

PARCE QUE LA MOTIVATION EST SOUVENT LE PREMIER FREIN À ABATTRE



## PROGRAMME AMBASSADEURS

Utiliser les collaborateurs les plus sportifs pour influencer et motiver les autres collaborateurs



## CO-CONSTRUIRE LE PROJET

Co-construire le projet de sport d'entreprise avec toutes les parties prenantes afin de leur donner envie de participer



## JOUER SUR LES TEMPS FORTS

Utiliser les temps forts sportifs internationaux comme vecteurs. Les JO de Paris 2024 c'est bientôt, et si on se mettait au sport ?



## FAVORISER LE RETOUR D'EXPÉRIENCE

Permettre le retour d'expérience des collaborateurs. Une collaboratrice a couru le Marathon de Paris ? Permettez-lui de partager son expérience, cela pourrait en convaincre d'autres !



## RSE /QVT

Intégrer le sport comme pilier de la politique RSE et QVT de l'entreprise, cela pourrait aussi attirer les talents.



## COMMUNIQUER SUR LES BIENFAITS

Communiquer sur les bienfaits du sport sur la santé pour convaincre les collaborateurs les plus réticents.



## PROPOSER DES TEAM BUILDINGS

Organiser des team buildings sportifs pour renforcer la cohésion tout en pratiquant une activité sportive.



## VARIER LES PRATIQUES

Proposer diverses pratiques sportives (football, athlétisme, musculation, .. afin de répondre aux goûts de tous.



## INSTALLER DES ÉQUIPEMENTS

Installer des équipements gratuits au sein de l'entreprise pour faciliter la pratique. C'est également un moyen de lutter contre l'absentéisme.



## INITIER DES CHALLENGES

Initier des challenges sportifs pour motiver les plus compétiteurs à se lancer

# LUTTER CONTRE LA SÉDENTARITÉ : DES INITIATIVES MISES EN PLACE

## CARREFOUR



Carrefour a conclu un partenariat avec Gymlib afin de proposer à ses 10 000 collaborateurs en France un accès gratuit à l'app qui leur permet d'accéder à plus de 300 activités réparties dans 4000 structures sportives.

## DANONE



Depuis 1997, Danone organise la Danoners World Cup, une coupe du monde de football interne réservée aux salariés des différents sites du groupe.

## BJÖRN BORG



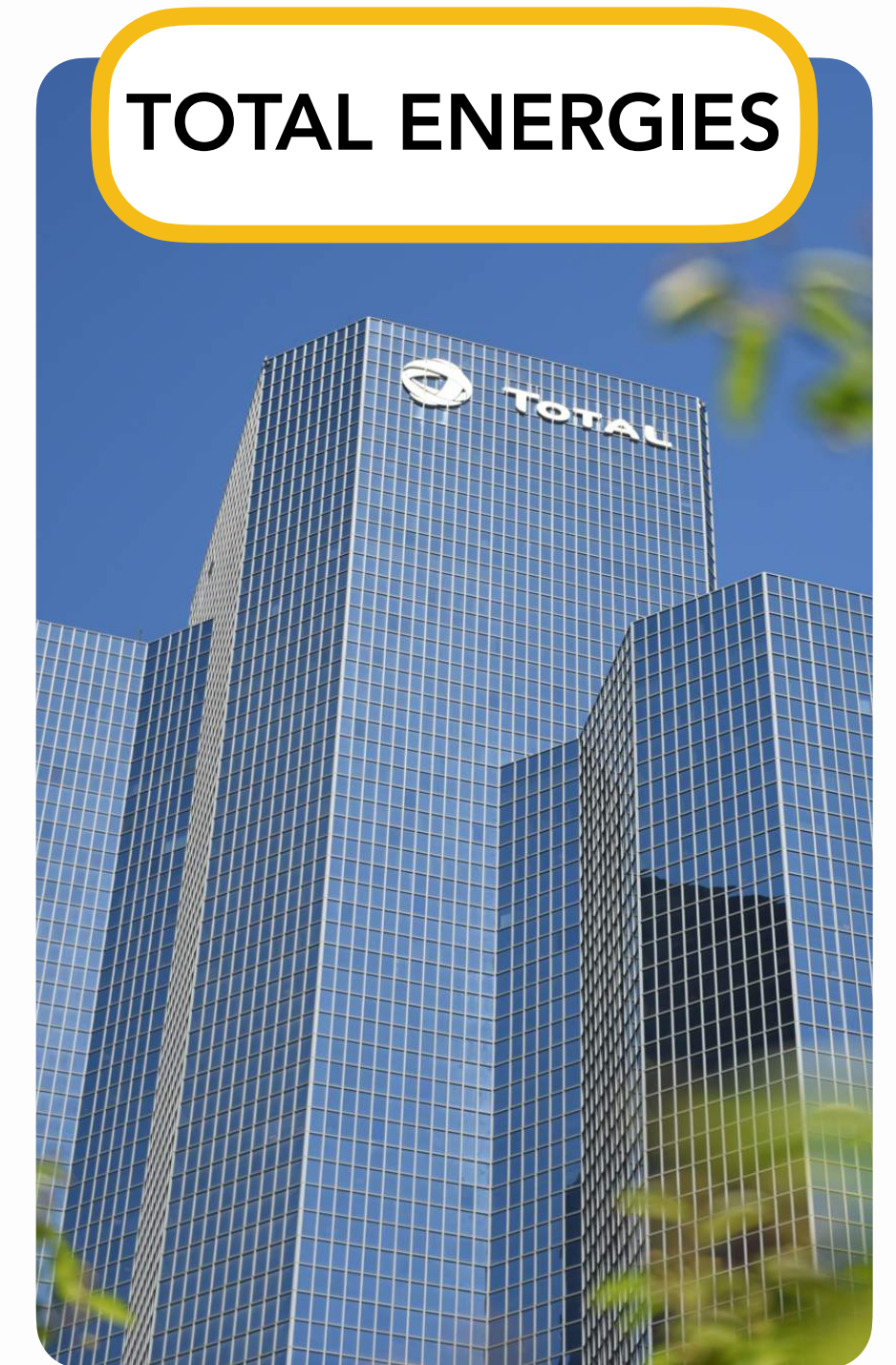
Björn Borg est une marque de vêtements suédoise qui a décidé d'imposer le sport à ses salariés en instaurant 1h d'entraînement obligatoire par semaine, le vendredi avant la pause déjeuner.

## RATP



La RATP possède l'USMT, sa propre association omnisports, qui fédère plus de 4800 sportifs autour de plus de 35 pratiques différentes. L'adhésion est également ouverte à des pratiquants non-liés à la RATP.

## TOTAL ENERGIES



La tour Total située à La Défense abrite une salle de sport avec différentes pratiques (musculature, cardiotraining, cycling, cours collectifs, ...) ainsi qu'une piscine qui sont accessibles aux employés.



# **INTÉGRER L'EXPÉRIMENTATION DU NUMÉRIQUE**

**02**

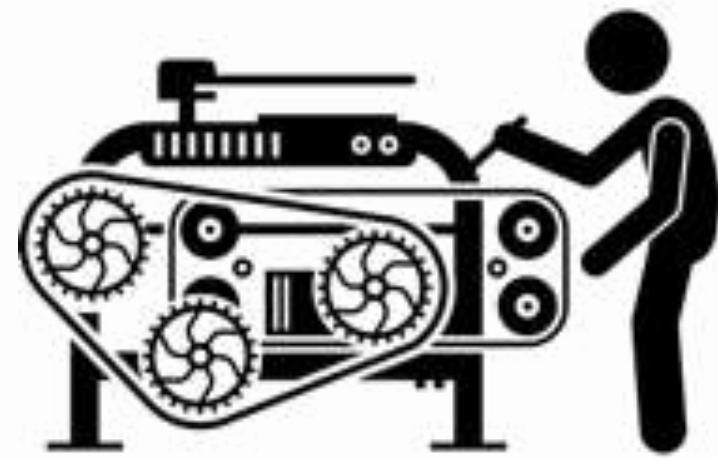




# DIGITALISATION DES OUTILS

# L'ACCÉLÉRATION TECHNOLOGIQUE : DE LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DE L'HUMAIN À LA TECHNOLOGIE EN COLLABORATION AVEC L'HUMAIN

## PASSÉ



Mécanisation



Informatisation

## PRÉSENT



Robotisation



Digitalisation

## FUTUR



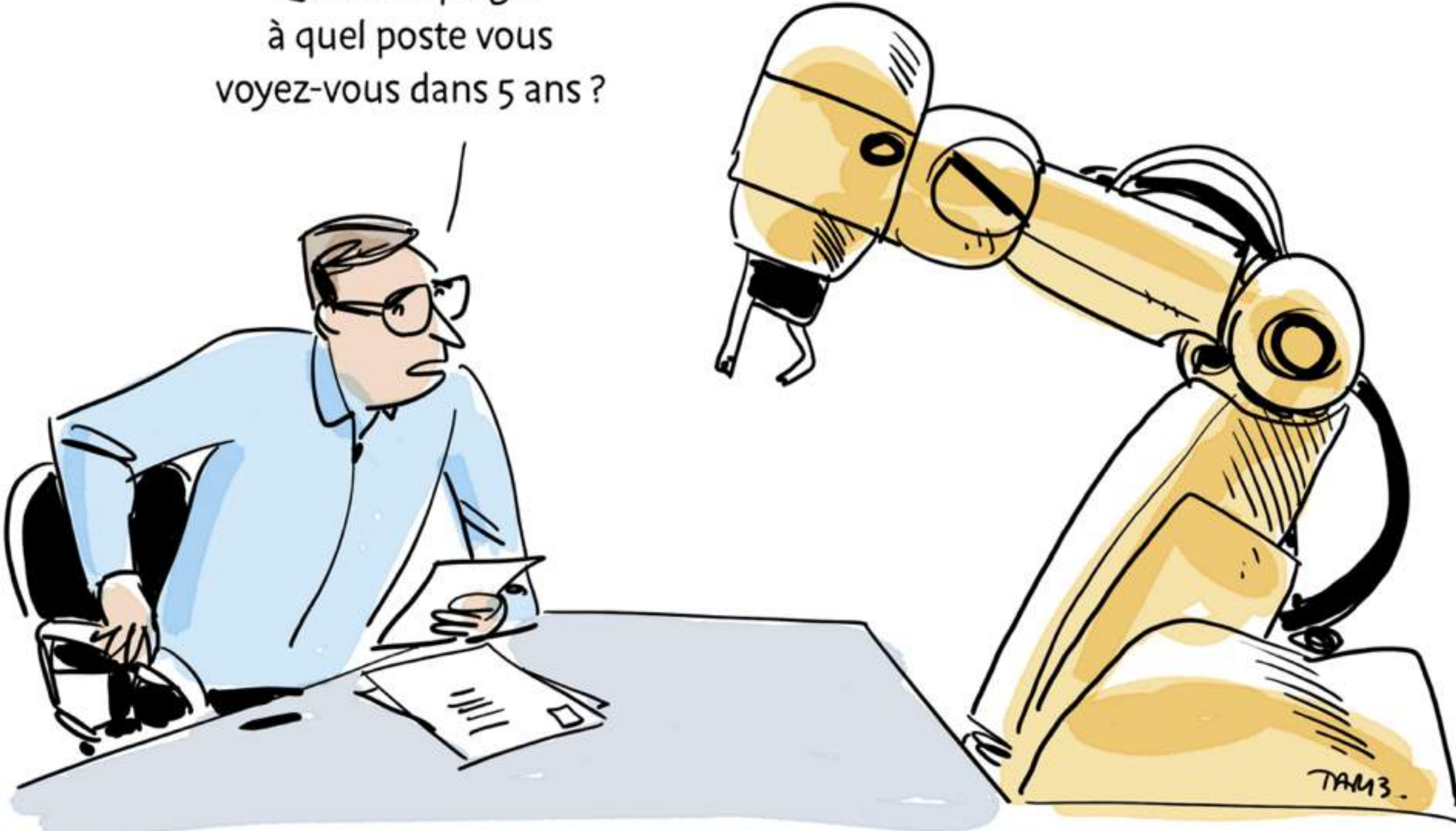
Travail augmenté



IA & RPA

# LES ROBOTS, PROCHAINE GÉNÉRATION D'EMPLOYÉS ?

Question piège :  
à quel poste vous  
voyez-vous dans 5 ans ?



Découvrez le guide du Futur des RH et du Management

CAROLINE LOISEL EMMANUEL VIVIER

Le Guide du Futur des RH et du Management

COLLECTION HUB MANAGEMENT

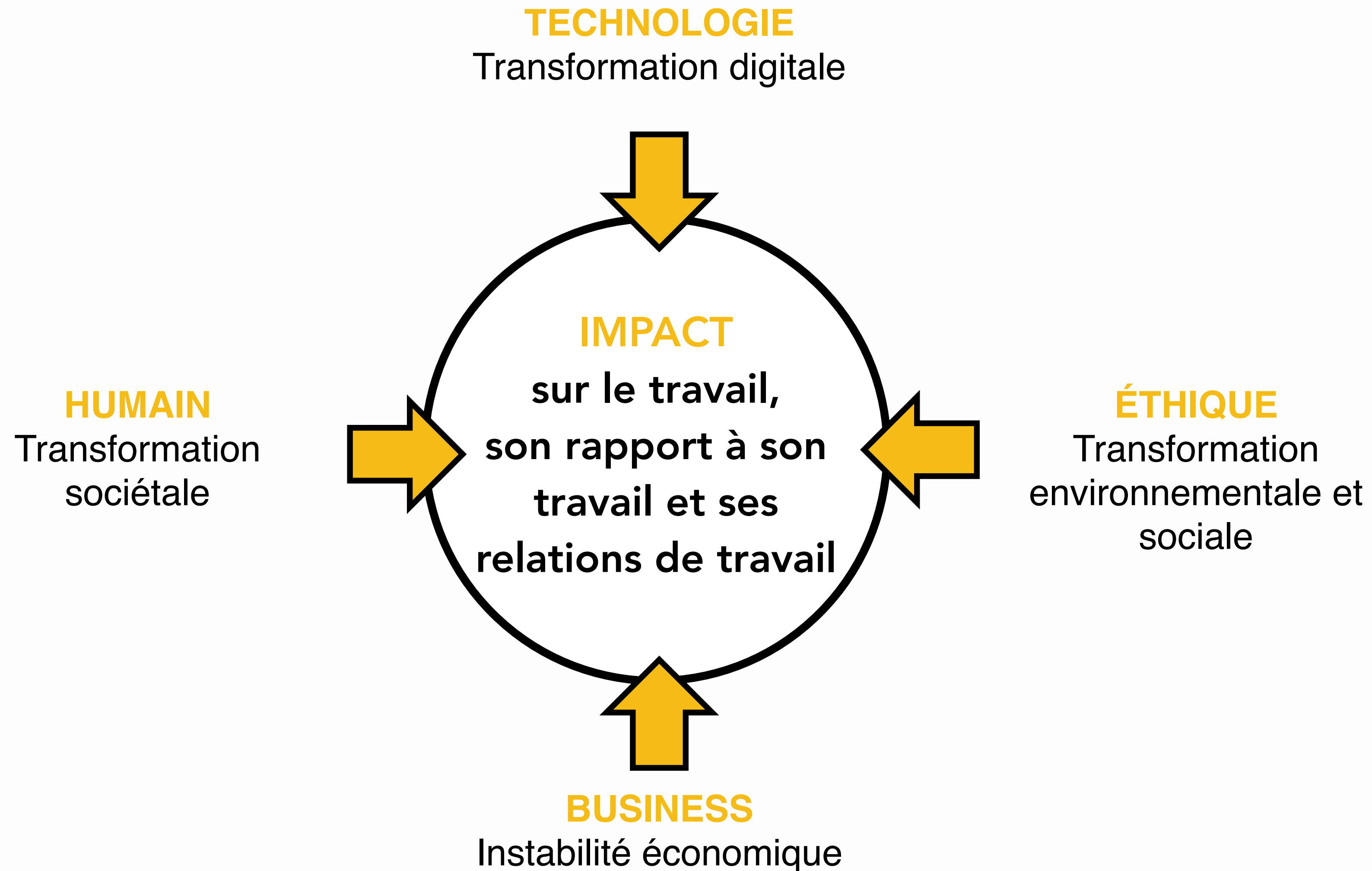
EYROLLES

- Learning
- Agilité
- Bienveillance
- Coaching & Feedback
- Holacratie
- Leadership
- Onboarding
- Culture & Valeurs
- Management 2.0
- Innovation managériale
- Intelligence collective
- Expérience employé
- Intelligence Artificielle
- Intelligence Emotionnelle
- Collaboratif
- Engagement
- Happiness at work
- Formation
- Manager Agile
- Future of work
- Blended Learning
- Recrutement
- Intrepreneuriat
- Change Management
- Upskilling
- Soft Skills
- Hard Skills
- Measuring performance

HUB INSTITUTE

SVVP GEPEC

# UNE VISION HOLISTIQUE DE LA TRANSFORMATION : LES 4 STRATES SIMULTANÉES POUR UN CHANGEMENT INTÉGRÉ



# LA TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE : INTERROGER LE SOUHAITABLE ET L'OPPORTUN

« AU-DELÀ DES NOUVEAUX POSSIBLES GRÂCE AUX INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES »



« *Qu'est-ce-qui est souhaitable ?* »  
pour l'expérience utilisateur, client,  
collaborateur,...

« *Qu'est-ce qui est opportun ?* »  
dans le cadre d'une tâche donnée  
en fonction de la cible, de  
l'objectif, du contexte,...

# LES PRINCIPALES RAISONS POUR CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL QUI COUVRE À LA FOIS LES DOMAINES VIRTUELS ET PHYSIQUES



## AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS

En intégrant des plateformes de collaboration, des outils de communication, des logiciels performants, tout en évaluant les besoins des employés.



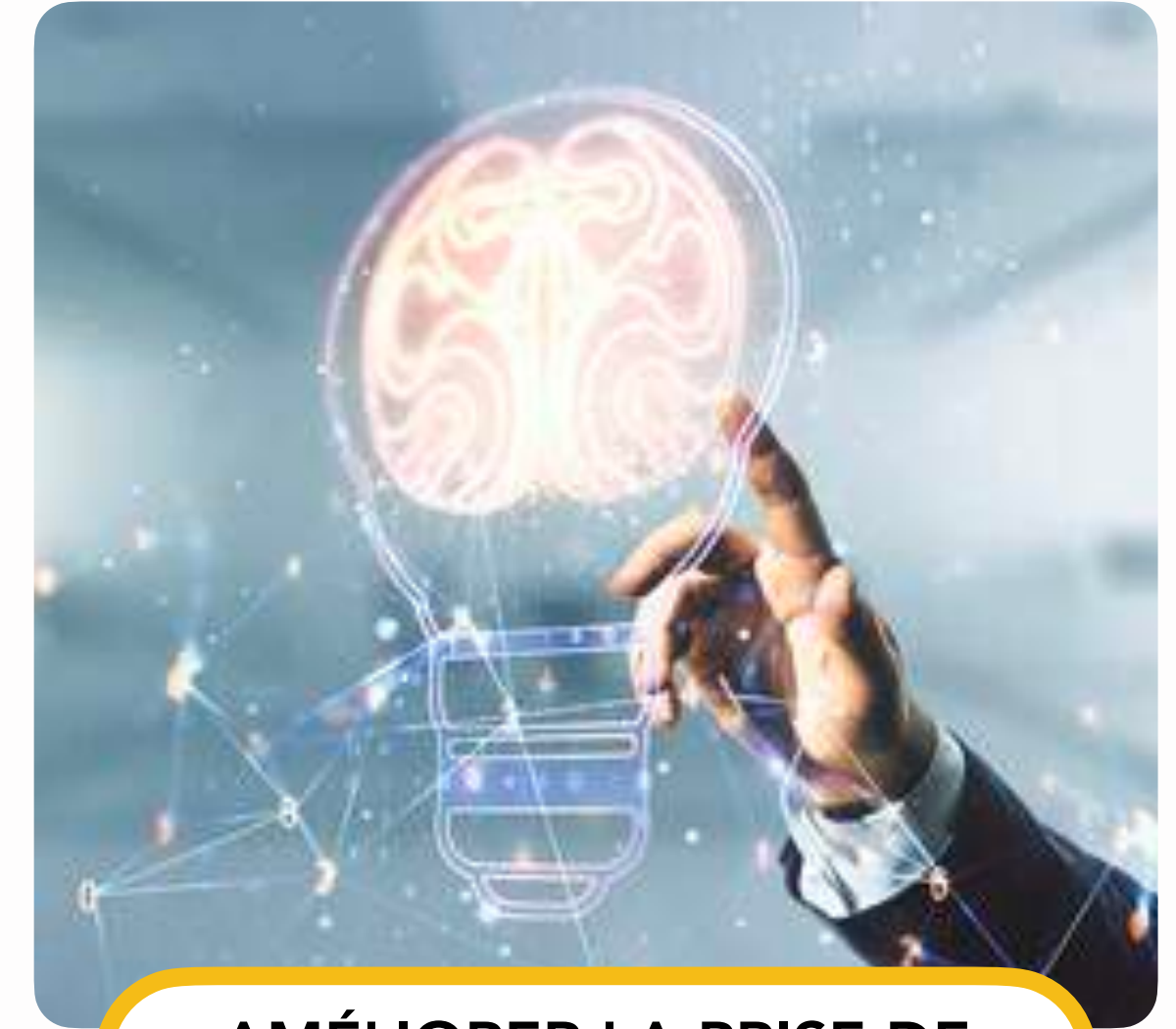
## OPTIMISER LES COÛTS

Favoriser la collaboration tout en limitant les coûts, en mettant en œuvre des modèles d'assistance sur site avec des processus et des procédures standardisés comme l'accès aux réunions virtuelles.



## AMÉLIORER LES SERVICES ET LES PROCESSUS

En utilisant l'automatisation, les « bars technologiques », les approvisionnements en libre-service 24h/24 et les distributeurs automatiques pour répondre aux besoins des employés.



## AMÉLIORER LA PRISE DE DÉCISION DE L'EXÉCUTIF

En utilisant des technologies avancées telles que l'analyse de données, les tableaux de bord et l'apprentissage automatique pour analyser les données pour améliorer la prise de décision en temps réel des dirigeants.

# LES POINTS POSITIFS DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

LA TECHNOLOGIE NUMÉRIQUE EST UTILISÉE POUR:

1

Rester en contact avec et mesurez le sentiment parmi les employés. IBM est un excellent exemple, mesurant le sentiment d'une main-d'œuvre mondiale de 380 000 employés. Ils l'ont fait via leur propre plateforme de médias sociaux interne : Connections.



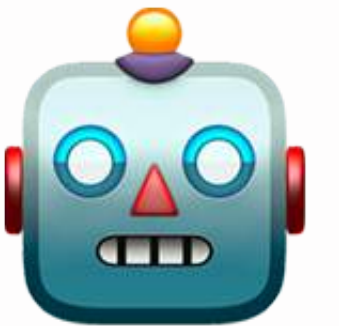
2

S'engager plus pleinement avec les clients, par exemple recueillir des commentaires, effectuer des études de marché et tester de nouveaux produits plus facilement que jamais.



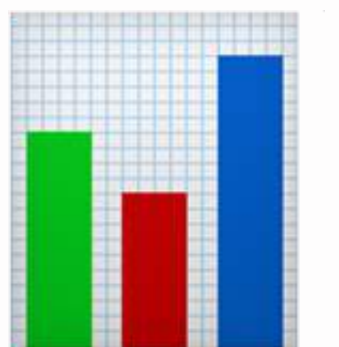
3

Automatiser de nombreuses fonctions de travail comme l'utilisation de bots et de l'IA . Cela peut permettre aux entreprises de devenir plus efficaces là où la machine peut réagir plus rapidement qu'un opérateur humain.



4

Créer des processus intelligents qui permettent de rationaliser et de prendre des décisions très rapidement la technologie numérique permet aux entreprises de tester les prix très rapidement et efficacement, puis d'apporter des modifications tout aussi rapidement. Avant le numérique, cela pouvait prendre des semaines pour surveiller les résultats.





**METAVVERSE & WEB3 :  
MIRAGE OU FUTUR  
VIRTUEL**



# D'UN WEB STATIQUE À UN WEB SÉMANTIQUE : LES CARACTÉRISTIQUES DU WEB 3

## DE LA SIMPLE CONSOMMATION DE CONTENUS À L'IMPLICATION DES UTILISATEURS

### LE WEB 1.0 : STATIQUE



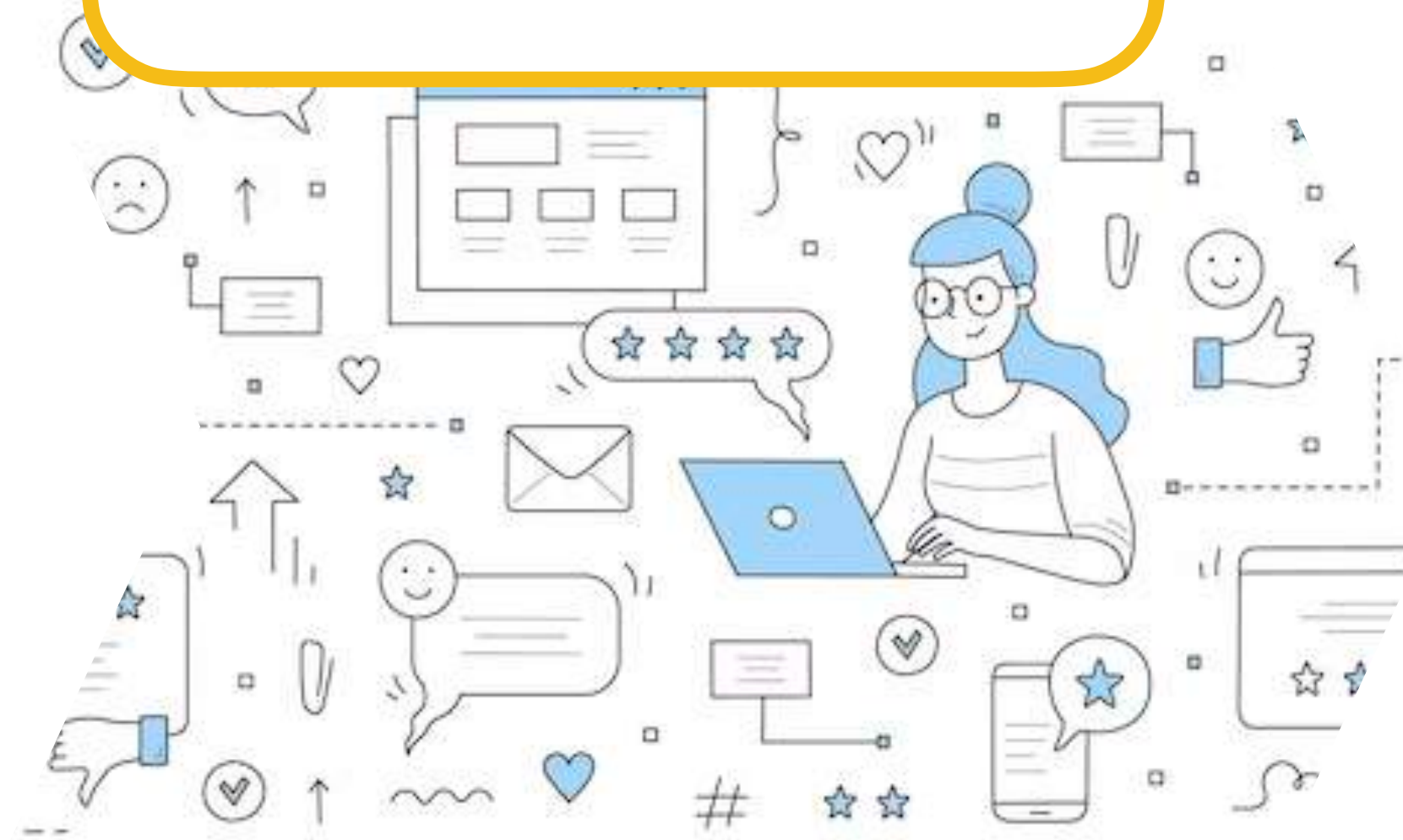
**Principe** : informer.

**Focus** : consultation et consommation de contenus.

**Exemple de technologies** : HTML, courriel.

**Exemple d'utilisation** : page web personnelle, formulaire.

### LE WEB 2.0 : SOCIAL



**Principe** : interagir.

**Focus** : transformation de chaque utilisateur en créateur de contenus.

**Exemple de technologies** : messageries instantanées, réseaux sociaux.

**Exemples d'utilisation** : blogs, wikis.

### Le WEB 3.0 : SÉMANTIQUE



**Principe** : décentraliser.

**Focus** : implication des utilisateurs dans la gestion des données.

**Exemple de technologies** : blockchain, authentification à deux facteurs.

**Exemple d'utilisation** : metaverse, certificat numérique (NFT's).

# MÉTAVERSES : UN DES FUTURS DE NOS ESPACES SOCIAUX ET DE TRAVAIL?



Screen images simulated. User experience may vary.

# CHOISIR LE METAVERSE POUR LES MEETINGS

6 PLATEFORMES NUMÉRIQUES POUR DÉCOUVRIR LE METAVERSE AVEC OU SANS CASQUE VR



**VIRBELA**



**MEETINVR**



**VIVE SYNC**



**NEXT MEET**



**SPATIAL**



**PIXEL MAX**

# COTY, LE GÉANT DE LA COSMÉTIQUE, S'ASSOCIE À SPATIAL POUR CRÉER UN METAVERSE INTERNE POUR SES EMPLOYÉS ET RENFORCER LEURS COMPÉTENCES



La plateforme intégrera des outils de discussion textuelle et vocale, de partage d'écran et de fichiers, ainsi que des avatars personnalisables



Coty Campus sera le premier metaverse à gamifier la collaboration et l'engagement grâce à un système de récompenses basé sur la collecte des objets virtuels, l'exploration de lieux et la réalisation de quêtes



Coty Campus utilisera une technologie 3D de pointe pour offrir des expériences immersives et interactives



Le but de ce partenariat est de créer un metaverse interne destiné à former les 11000 employés de Coty.

# 3 MANIÈRES POUR S'ACCULTURER AU WEB3 ET À LA TECHNOLOGIE BLOCKCHAIN

## TEST & LEARN



Certaines entreprises pratiquent le « test and learn » en expérimentant directement avec leurs produits et en ajustant leurs intuitions au fur et à mesure pour finalement trouver des utilisations appropriées.

## LE RECRUTEMENT



Embaucher des talents spécialisés en Web3 pour construire des stratégies et des projets, mais avec un risque que les nouveaux talents prennent du temps à comprendre les besoins de l'entreprise et soient trop focalisés sur la technologie.

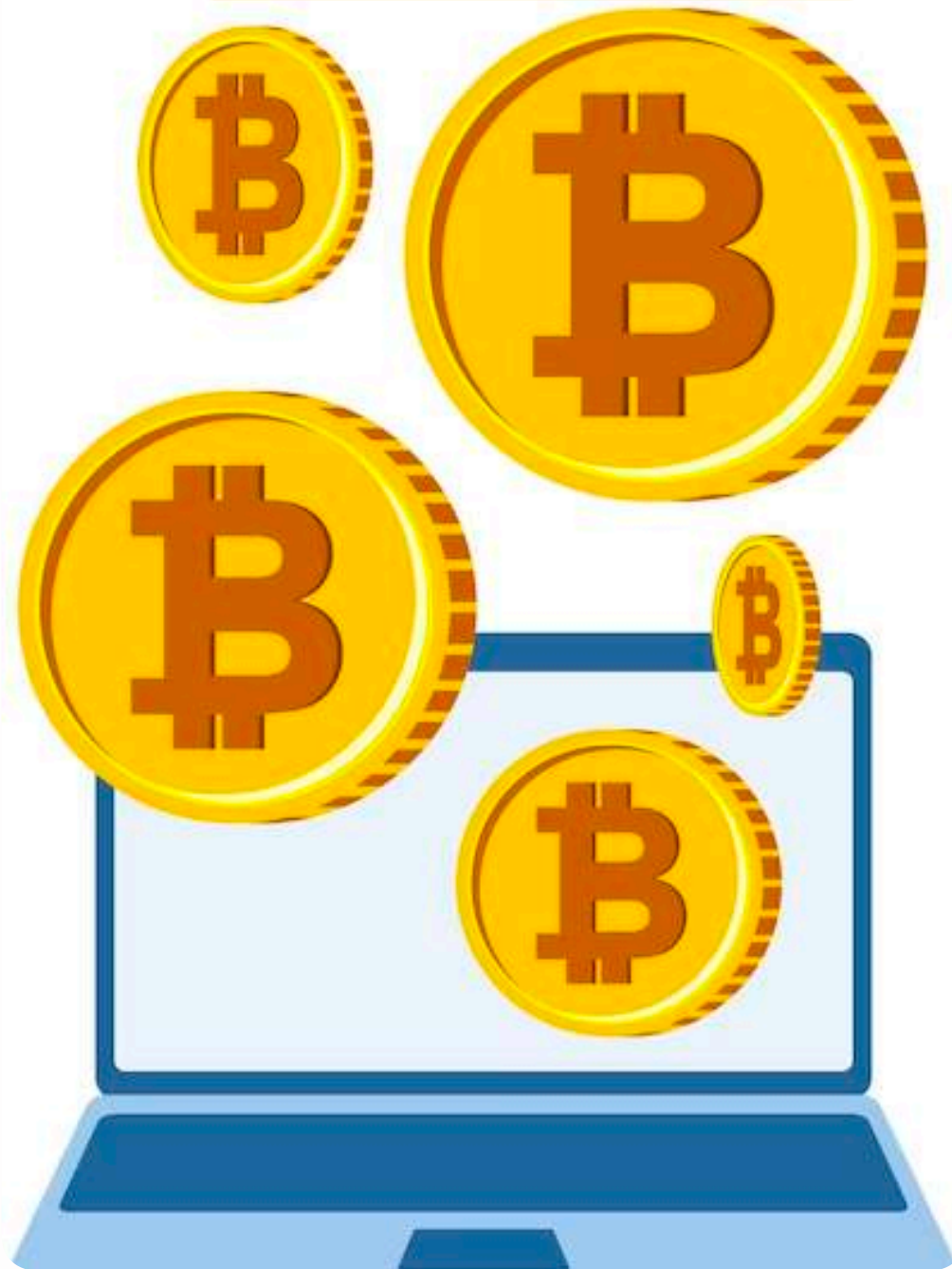
## LA FORMATION



Une 3ème approche consiste à former l'équipe existante en combinant théorie et pratique, en permettant aux collaborateurs de construire leur expertise tout en testant des projets pour développer leur stratégie.

# 4 EXEMPLES D'APPLICATIONS DU WEB 3 POUR LES ENTREPRISES QUI POURRAIENT ÉMERGER DANS LE FUTUR

## BLOCKCHAIN



👉 Un registre numérique de transaction qui permet de sécuriser les informations.

## CRYPTOMONNAIES



👉 **Binance**, la plus grande plateforme d'échanges de cryptomonnaies au monde, s'associe à **Ingenico**, fournisseur de terminaux de paiement, pour lancer une solution de paiement en cryptomonnaies dans les commerces en France

## SMART CONTRACT



👉 **Massa** propose des smart contracts autonomes qui exécutent des opérations prédéterminées sans dépendre d'un déclencheur externe, étendant ainsi la décentralisation des autres blockchains.

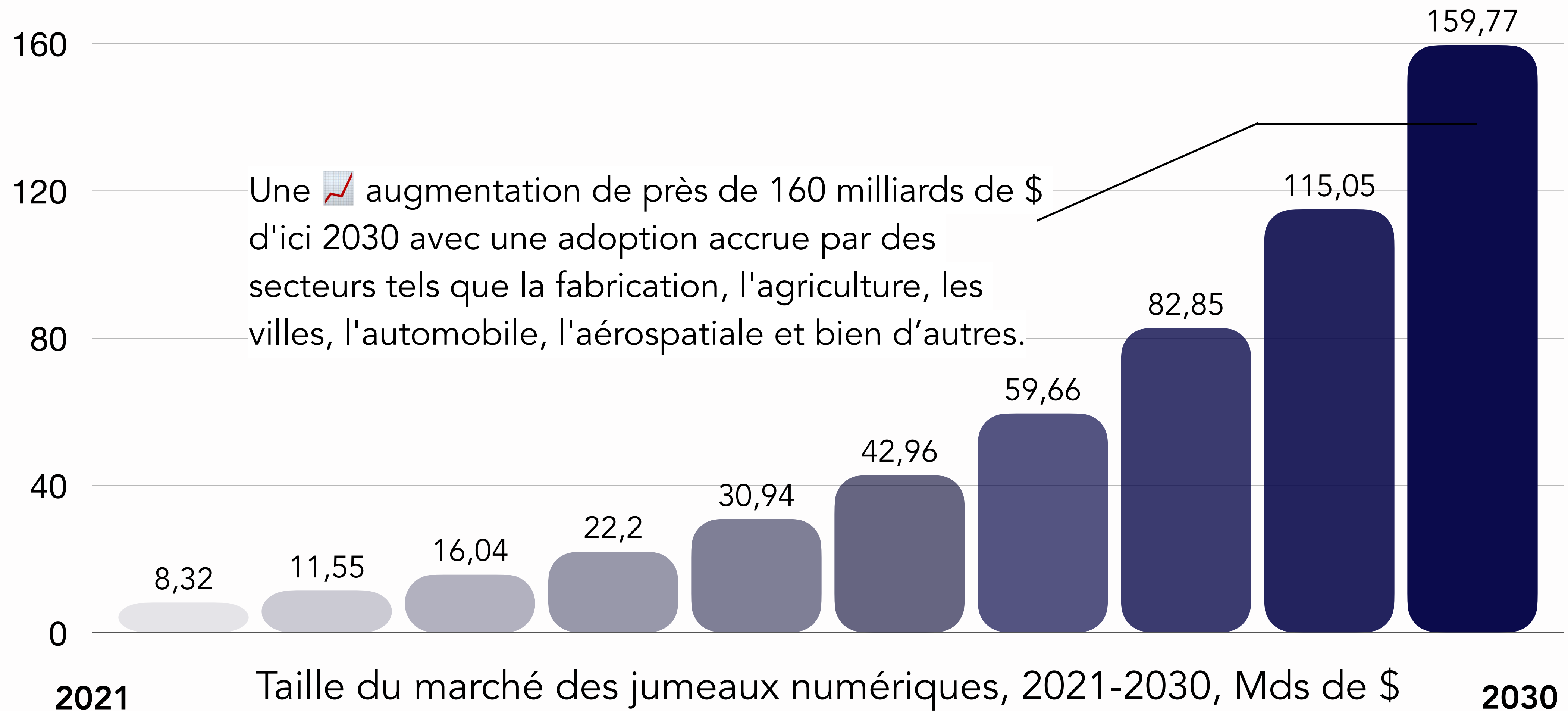
## APPLICATIONS DÉCENTRALISÉES



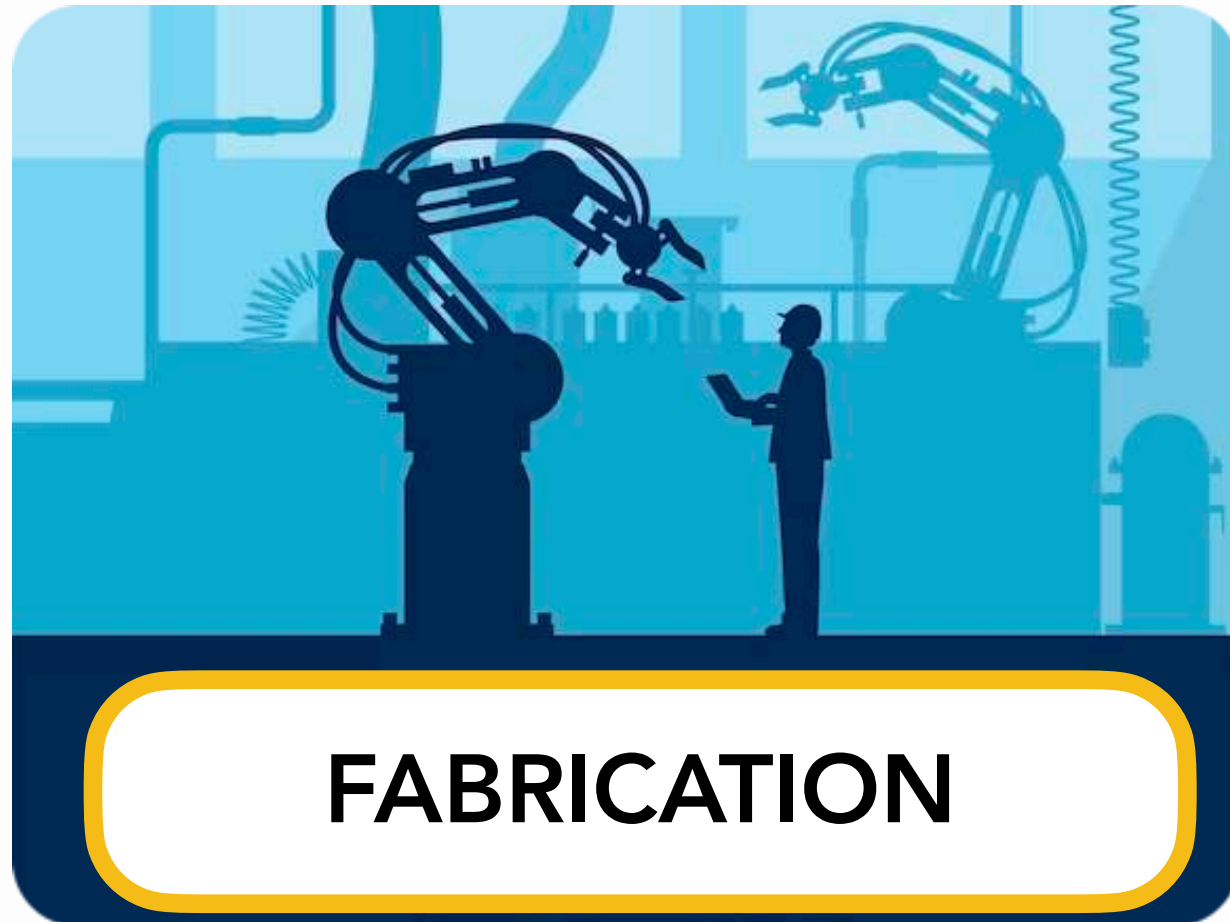
👉 « **dApps** », qui visent à optimiser la transparence et la traçabilité des informations collectées.

# LE JUMEAU NUMÉRIQUE, LE VRAI SUJET EN MATIÈRE DE VIRTUEL POUR LES ENTREPRISES

## LE JUMEAU NUMÉRIQUE POUR L'OPTIMISATION ET LES SIMULATIONS D'UNE SCÈNE DU MONDE RÉEL



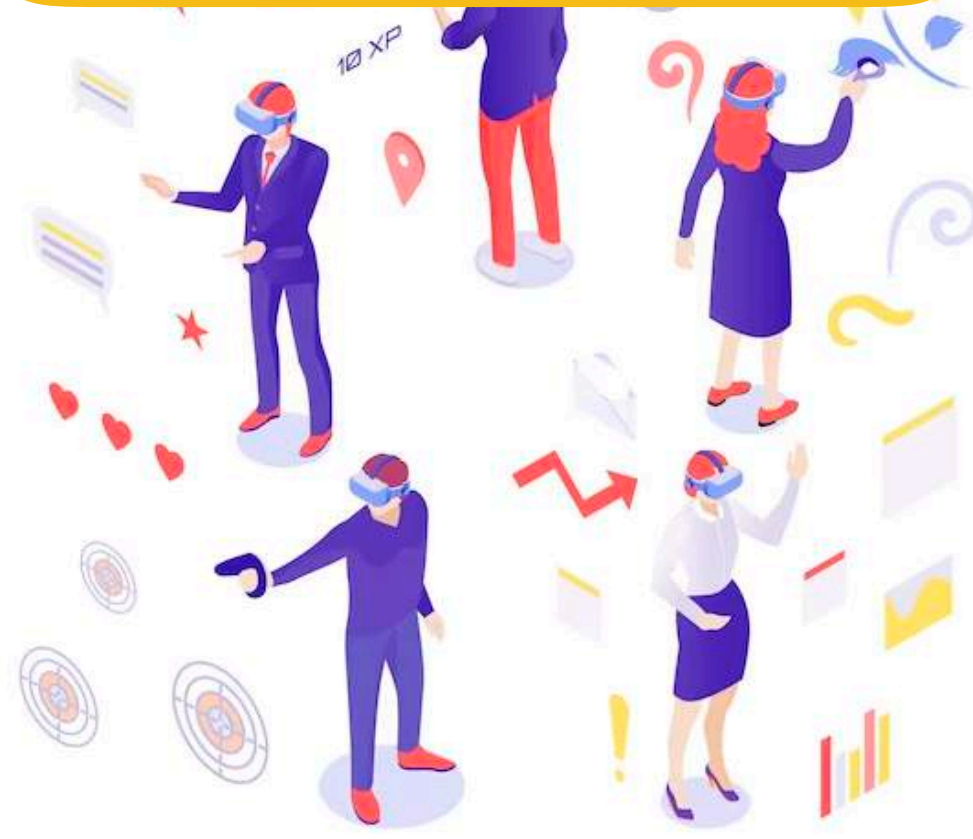
# PLUS QUE LE METAVERSE B2C, LE JUMEAU NUMÉRIQUE A DE NOMBREUSES APPLICATIONS ACTUELLES DANS PLUSIEURS DOMAINES CONCEVOIR, MODÉLISER, SIMULER, ÉVALUER, TESTER, COLLABORER...





# 4 PRINCIPAUX AVANTAGES DES JUMEAUX NUMÉRIQUES

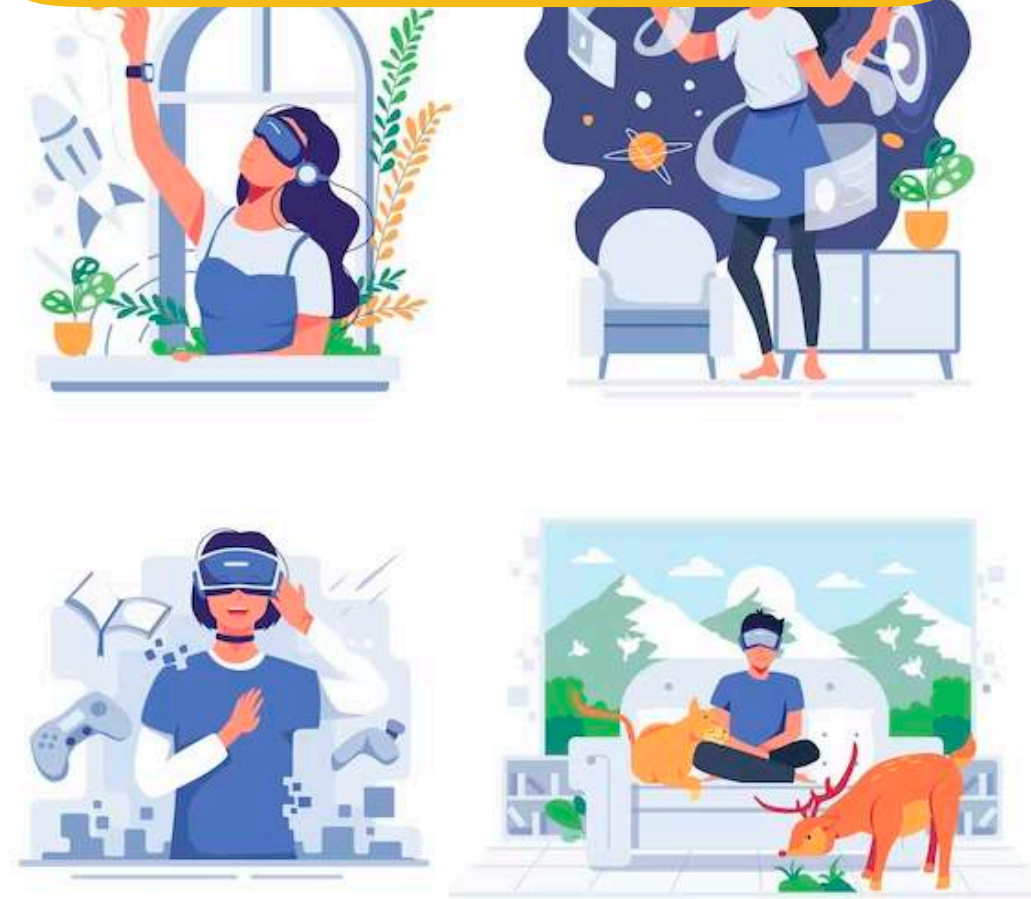
## CAS D'UTILISATION SPÉCIFIQUE



VIRTUAL REALITY

👉 Les jumeaux numériques sont utilisés dans des cas spécifiques à l'industrie ou à la ville. Les industries les utilisent pour la maintenance des installations, l'analyse prédictive et l'optimisation des processus de fabrication. Les villes les utilisent pour la gestion des opérations urbaines, la planification des infrastructures, etc.

## FORMATION ET APPRENTISSAGE



👉 Les jumeaux numériques peuvent être utilisés pour la formation et l'apprentissage des employés. Par exemple, pour simuler des situations de travail complexes, pour améliorer la formation à la sécurité, ou pour la formation à l'utilisation de nouveaux équipements ou technologies.

## CONNEXION AU MONDE RÉEL



👉 L'intégration des actifs et des capteurs du monde réel qui peuvent être contrôlés et surveillés à l'aide d'une solution d'un jumeau numérique. Par exemple, en intégrant des capteurs dans une usine de production, les données collectées peuvent être utilisées pour créer un modèle numérique de l'usine et de ses processus.

## OPTIMISATION DES COÛTS



👉 L'utilisation de simulations pour évaluer la faisabilité d'un changement sans le mettre en œuvre réellement permet de mieux comprendre son impact, tout en réduisant les coûts associés par rapport à la méthode traditionnelle d'essais et d'erreurs.

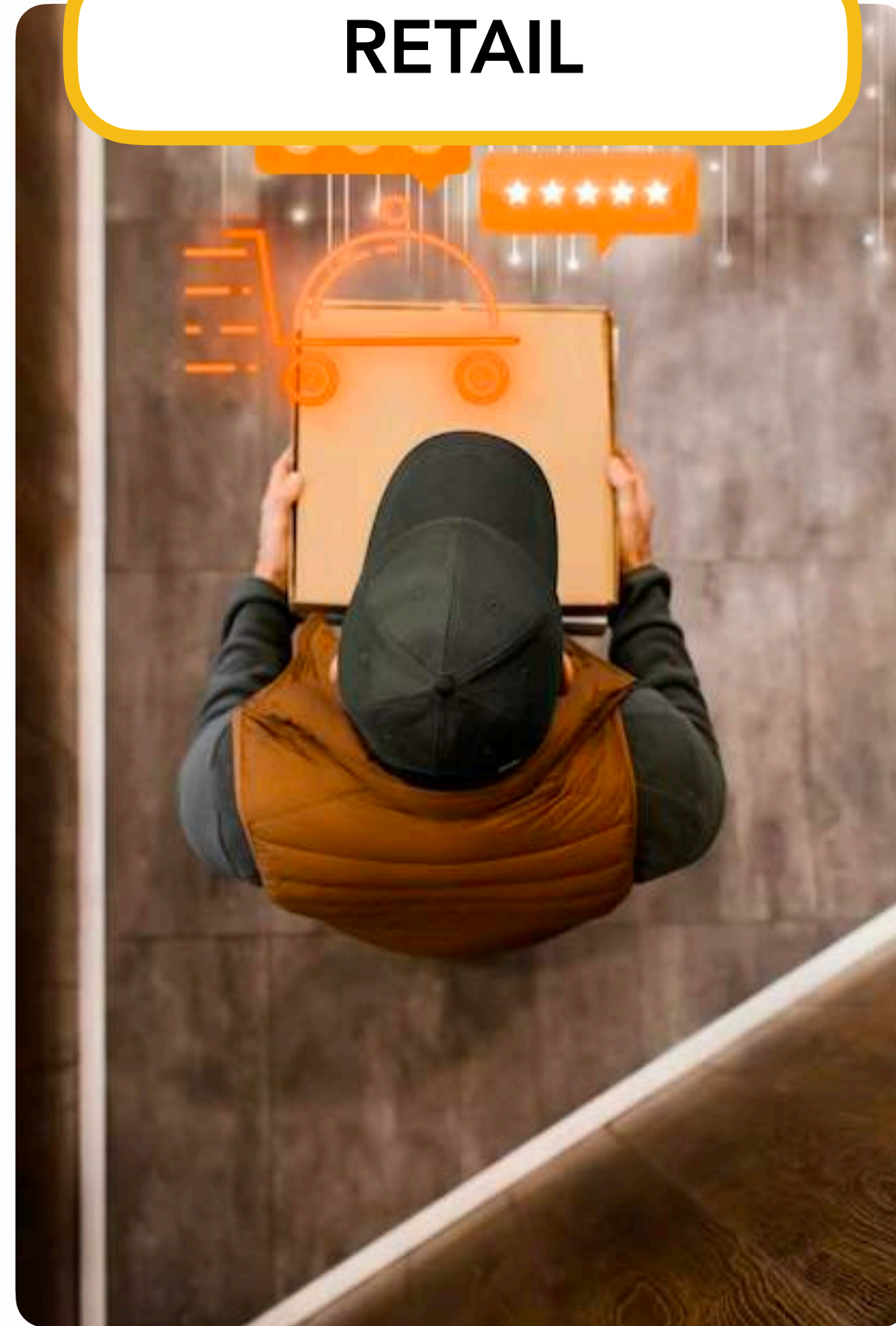
# LA RÉALITÉ VIRTUELLE ET LA RÉALITÉ AUGMENTÉE FONT LEURS PREUVES

## MÉDECINE



Les outils de VR ont amélioré de 230% les notes chirurgicales des médecins les utilisant par rapport à ceux utilisant des méthodes de formation traditionnelles.

## RETAIL



Walmart s'est associé à Strivr pour apporter une formation VR aux 200 académies de l'entreprise pour enseigner aux employés des compétences précieuses en matière de service client.

## SERVICE PUBLIC



La société australienne FLAIM Systems permet aux pompiers de s'entraîner dans des scénarios virtuels dangereux à recréer dans la réalité, tels que les incendies.

## BRICOLAGE



Lowe's, une chaîne de bricolage expérimente l'utilisation de DT de magasins physiques grâce à des casques AR pour permettre à ses employés de visualiser des répliques virtuelles de ces magasins.

# LES DÉBUTS DE NOUVELLES COMPÉTENCES DANS UNE ÉCONOMIE WEB3 FRAGILISÉE

## AGENT IMMOBILIER VIRTUEL



👉 "Virtual Realty Solutions", est une plateforme en ligne qui utilise l'IA pour créer des agents immobiliers virtuels capables d'interagir avec les clients et de les guider dans leurs recherches immobilières.

## DESIGNER DES VÊTEMENTS DES AVATARS



👉 z-emotion lance un logiciel de conception de vêtements en 3D, **z-weave**, pour des créations de mode numériques de bout en bout.

## CONCEPTEURS DE JEUX 3D



👉 Pixar Gaming Studios est spécialisé dans la création de jeux vidéo en 3D avec des graphismes de haute qualité et des expériences immersives. Pixar Gaming Studios compte parmi ses réalisations des jeux populaires comme (Toy Story, Cars, etc).

## ARCHITECTES DES METAVERSE



👉 Metaverse Design Labs est spécialisé dans la conception et la création d'environnements virtuels immersifs et interactifs pour les metaverses. Leur équipe d'architectes de metaverse travaille en étroite collaboration avec des développeurs.

# MALGRÉ LES PROMESSES : POURQUOI CELA NE PEUT PAS FONCTIONNER EN ENTREPRISE (POUR LE MOMENT) ?

## COÛT



Les casques VR présentent un prix d'achat non négligeable, ce qui rend très coûteux l'achat d'un casque pour chaque collaborateur.

## MATÉRIEL



Comme tout matériel, les casques VR sont sujets à la casse et au vol, mais s'appuyant sur des technologies de pointe, une réparation est tout de suite plus coûteuse que pour un ordinateur.

## MISE EN PLACE



Mettre en place des systèmes de réunion dans le metaverse est très compliqué, voulez-vous vraiment perdre du temps avec ça ?

## NON-ERGONOMIE



Un casque VR est relativement lourd à porter. Personne n'a envie d'en porter un plus de 20 min, surtout si Teams et Zoom peuvent fournir les mêmes résultats.

# D'AUTANT PLUS QUE LE METAVERSE NE SEMBLE PAS FAVORISER LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Une étude menée par des universitaires allemands sur les conditions de travail en réalité virtuelle ont permis de mettre en lumière les effets néfastes de la VR sur le travail.

16 personnes ont été soumises à ce test selon des conditions de travail réelles (8h/jour, 45 min de pause déjeuner) et les résultats sont mitigés :

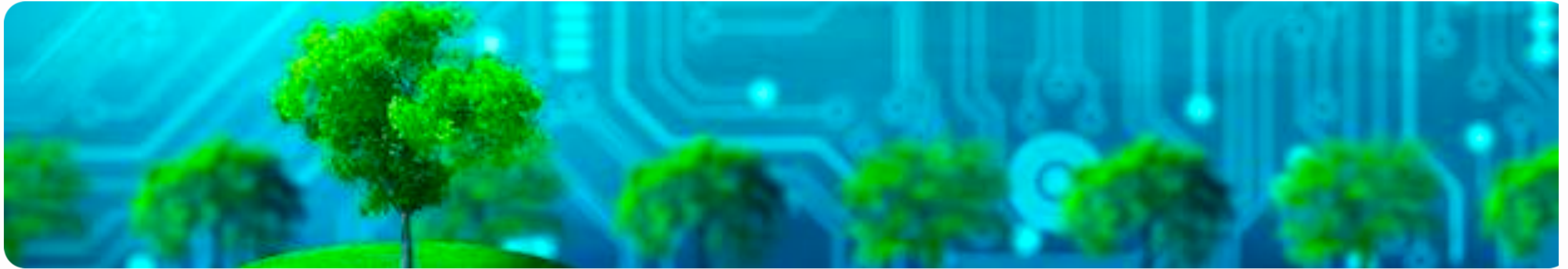
- **+19%** de taux d'anxiété
- **-20%** de bien-être mental
- **-16%** de productivité

Un mal-être notamment exacerbé par des symptômes physiques : fatigue visuelle, migraines et nausées. Des symptômes qui ont poussé 2 candidats à abandonner l'expérience au bout du premier jour.



# LIMITER L'IMPACT RSE DU MÉTAVERSE

L'ARRIVÉE DE CETTE NOUVELLE TECHNOLOGIE PRÉSENTE UN ÉNORME IMPACT ENVIRONNEMENTAL



## CHALLENGE

- 👉 Un passage de 30% de joueurs aux plateformes de cloud d'ici 2030 pourrait provoquer une augmentation de 30% des émissions de carbone.
- 👉 L'extraction mondiale de bitcoins consomme plus d'énergie électrique par an que l'Argentine tout entière.

## SOLUTION

- 👉 Poser des actes concrets en s'inscrivant dans une démarche RSE.
- 👉 Réduire les émissions dans les secteurs.
- 👉 Utiliser l'énergie renouvelable.

## EXEMPLES D'ENGAGEMENT

- 👉 Google a décidé de passer à l'énergie sans carbone d'ici 2030.
- 👉 Amazon Web Services promet d'utiliser de l'énergie renouvelable d'ici 2025 pour toutes ses opérations.

# MALGRÉ TOUT, LE WEB3 N'EST PAS ENCORE MORT ?

EN TÉMOIGNE LA RÉCENTE KEYNOTE APPLE DURANT LAQUELLE LE CASQUE « VISION PRO » A ÉTÉ PRÉSENTÉ



Lors de la keynote WWDC 2023, Apple a dévoilé Vision Pro, un casque de réalité mixte à 3500\$

Cette annonce porte à croire que le Web3 n'a pas dit son dernier mot, mais avec un tel prix il n'est pas sûr que le casque d'Apple soit un succès.

D'autant plus que le web3 doit encore faire face à de nombreuses limites qui ont conduit à son effondrement en 2022 : manque d'utilisateurs, pas assez de valeur ajoutée, multiplication des arnaques, spéculations irrationnelles autour des NFTs et des cryptos, ...

The image features a dark, textured background with a subtle circuit-like pattern. A large, bright yellow circle is centered on the page. Inside this circle, a wireframe model of a human head is visible, rendered in a lighter yellow color. The text "IA GÉNÉRATIVE" is superimposed over the center of the wireframe head.

# IA GÉNÉRATIVE



# L'IA GÉNÉRATIVE : BIENVENUE DANS LE MONDE D' « **AI** GMENTED BUSINESS »



ChatGPT


Bard AI

 OpenAI



# L'IA GÉNÉRATIVE : UN CHAMP DE BATAILLE STRATÉGIQUE POUR LA TECHNOLOGIE ET LE BUSINESS

OPEN AI  
CHATGPT / DALL-E



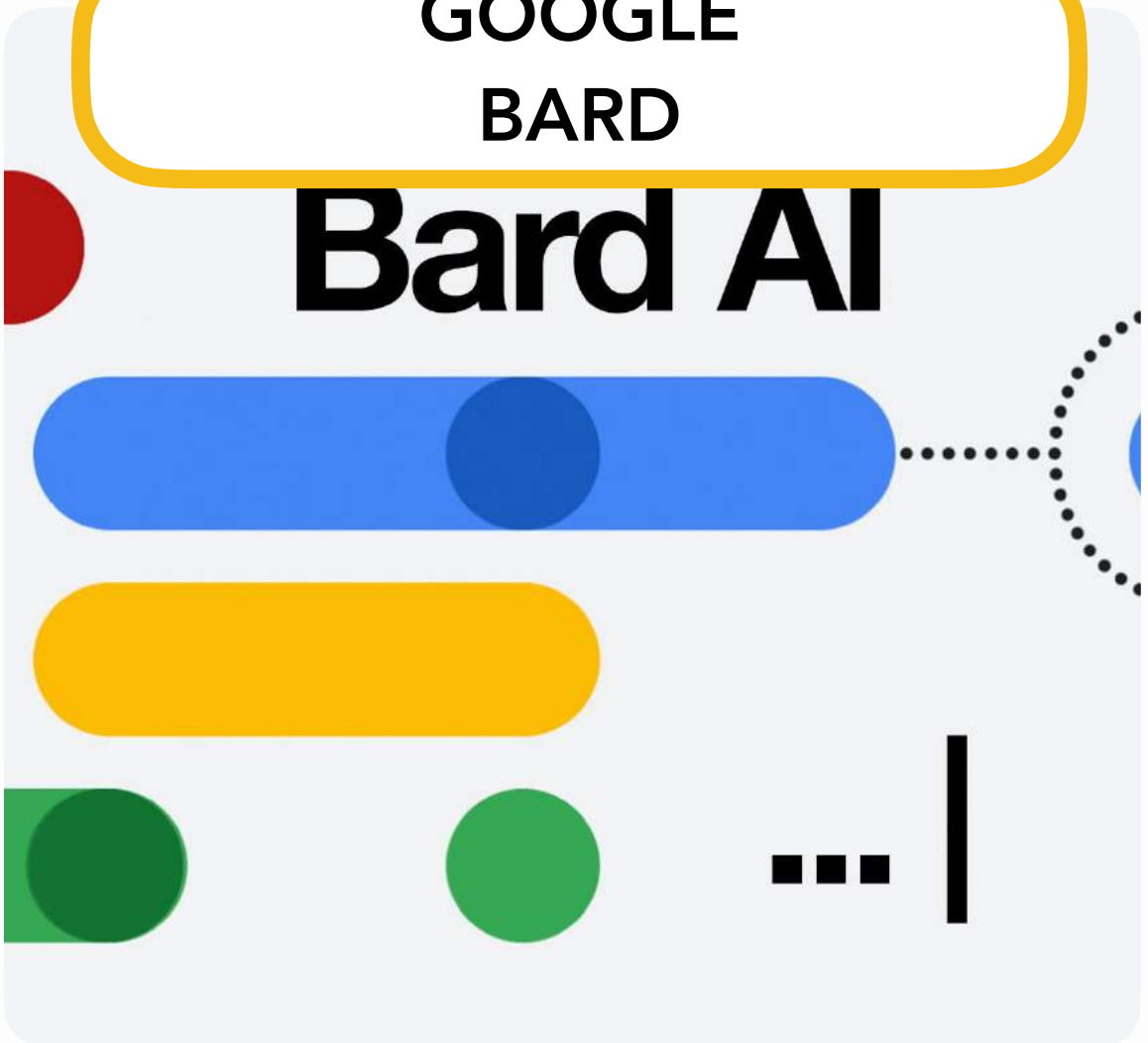
**CHATGPT**  
OpenAI

MICROSOFT COPILOT  
& BING



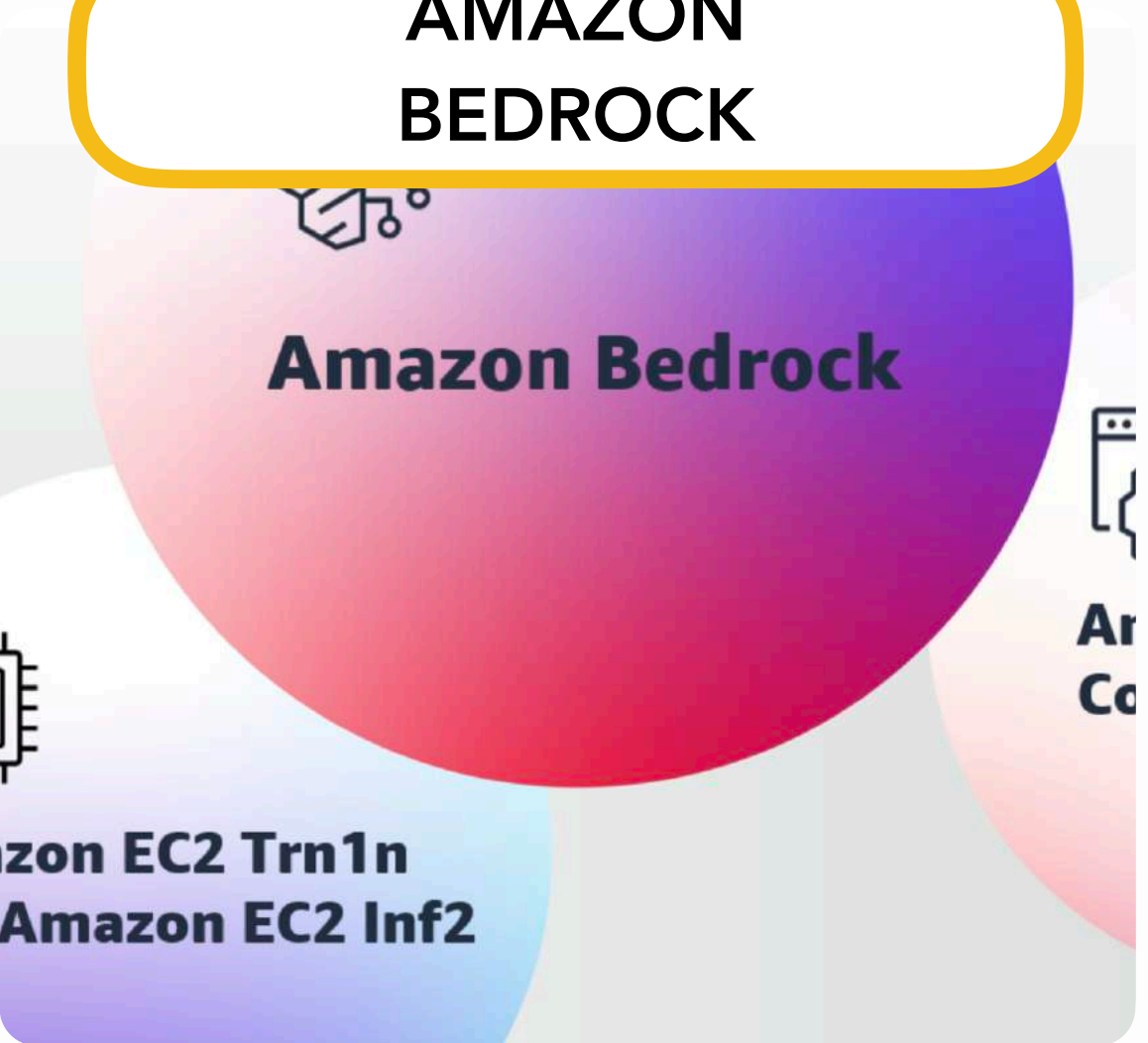
Microsoft 365 Copilot

GOOGLE  
BARD



**Bard AI**


AMAZON  
BEDROCK



Amazon Bedrock

Amazon EC2 Trn1n  
Amazon EC2 Inf2

HUGGING FACE



**The AI community  
building the future.**

Build, train and deploy state of the art models powered by  
the reference open source in machine learning.

MIDJOURNEY



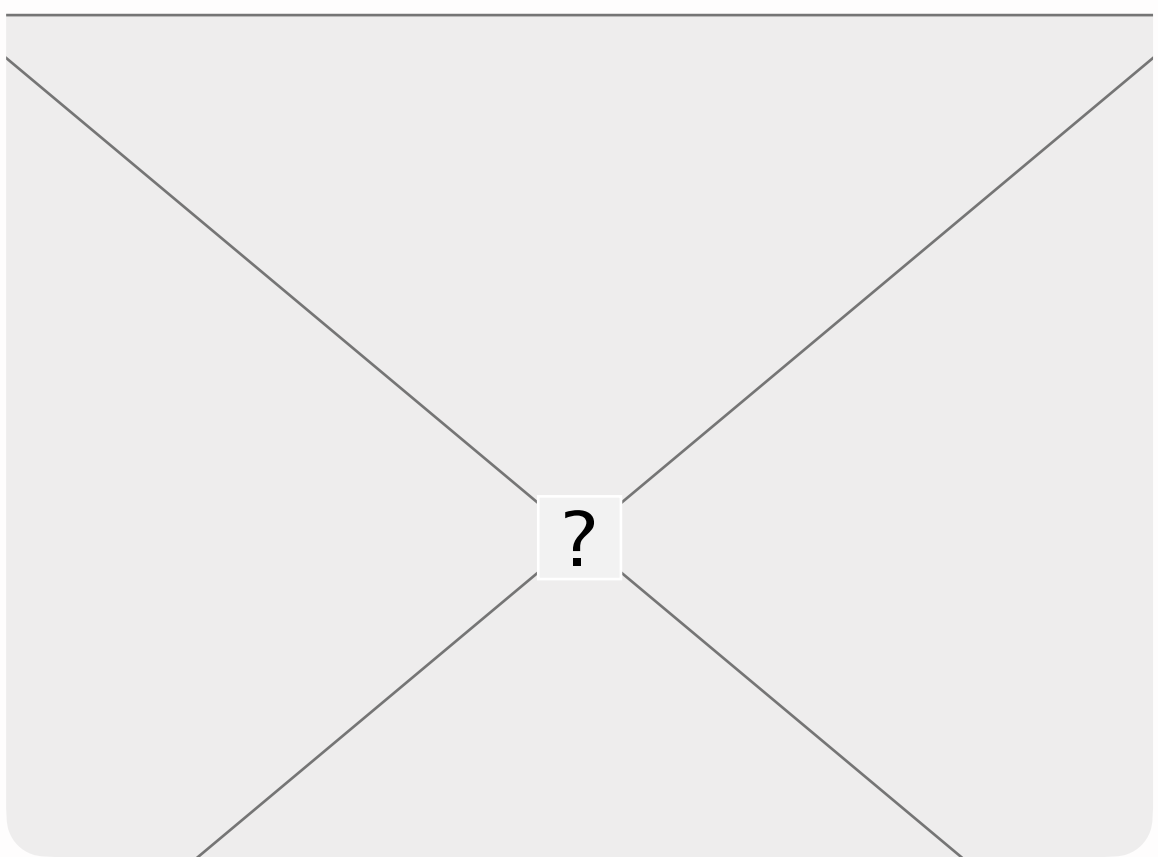
**Midjourney**

STABLE DIFFUSION



stability.ai

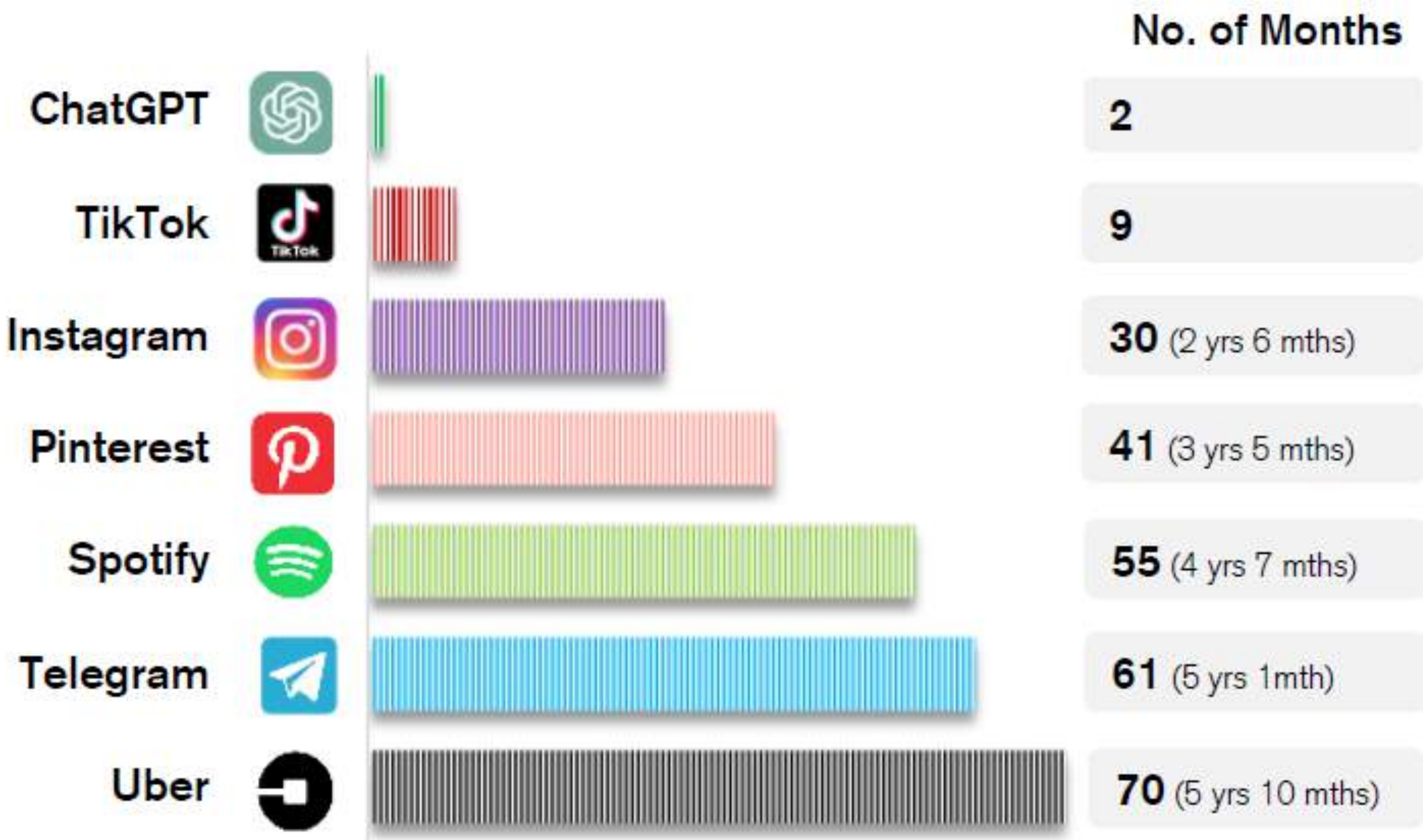
ADOBE FIREFLY



?

# L'IA GÉNÉRATIVE : UN DÉMARRAGE FULGURANT ET UN RYTHME D'ADOPTION SOUTENU

Figure 25: ChatGPT – Time to Reach 100M Users Comparison



# UNE ADOPTION INÉDITE DUE À UN ÉNORME BOOST DE LA PRODUCTIVITÉ

D'ICI 2028, **50% DES EMPLOYÉS**  
AURONT UN ASSISTANT ROBOTIQUE.

Source: Gartner

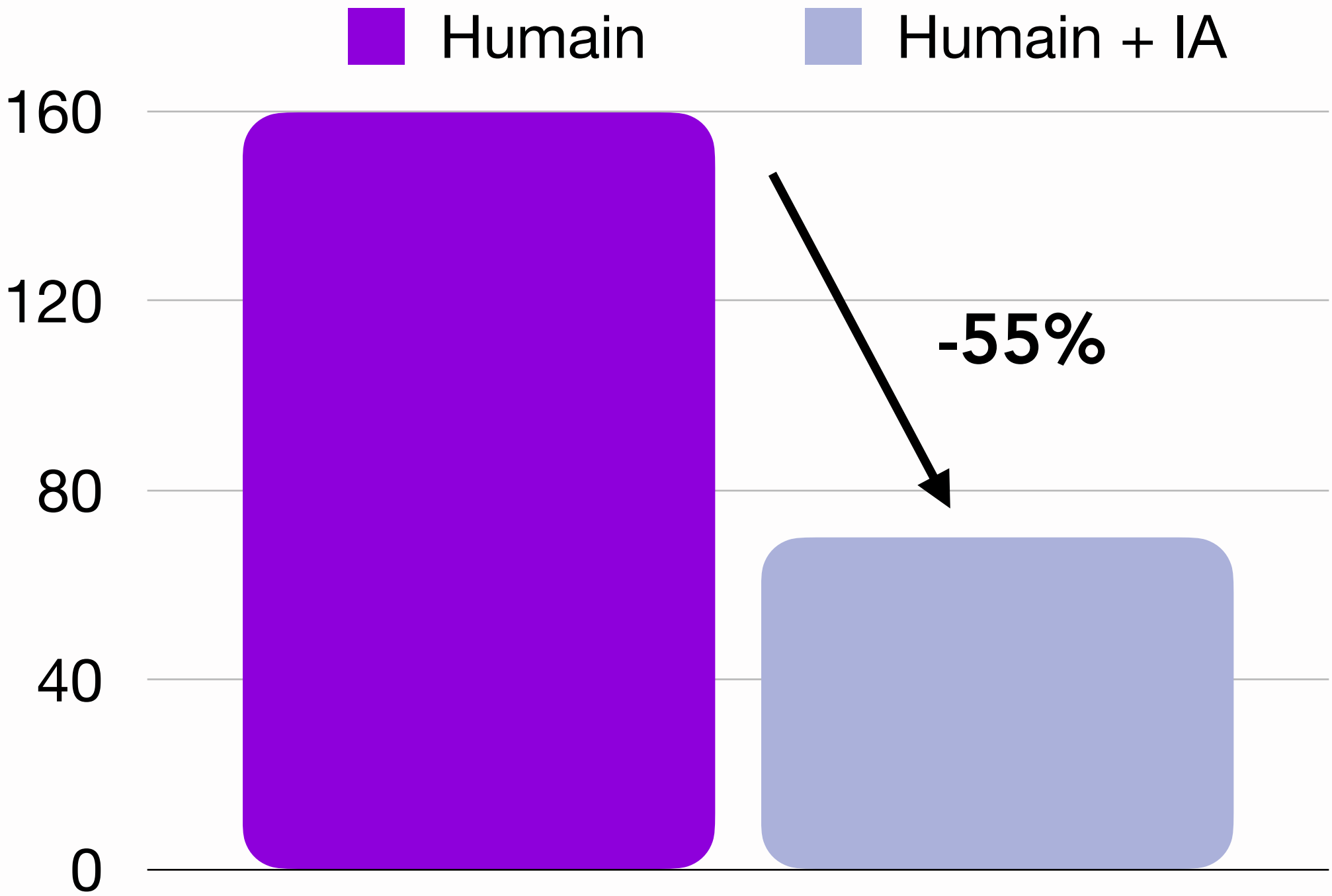
6 © 2023 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. Gartner is a registered trademark of Gartner, Inc. and its affiliates.

**Gartner**<sup>®</sup>

# LORSQU'ELLE EST COMBINÉE À L'HUMAIN, L'IA ENTRAÎNE UNE RÉDUCTION DES COÛTS ET UN GAIN DE PRODUCTIVITÉ

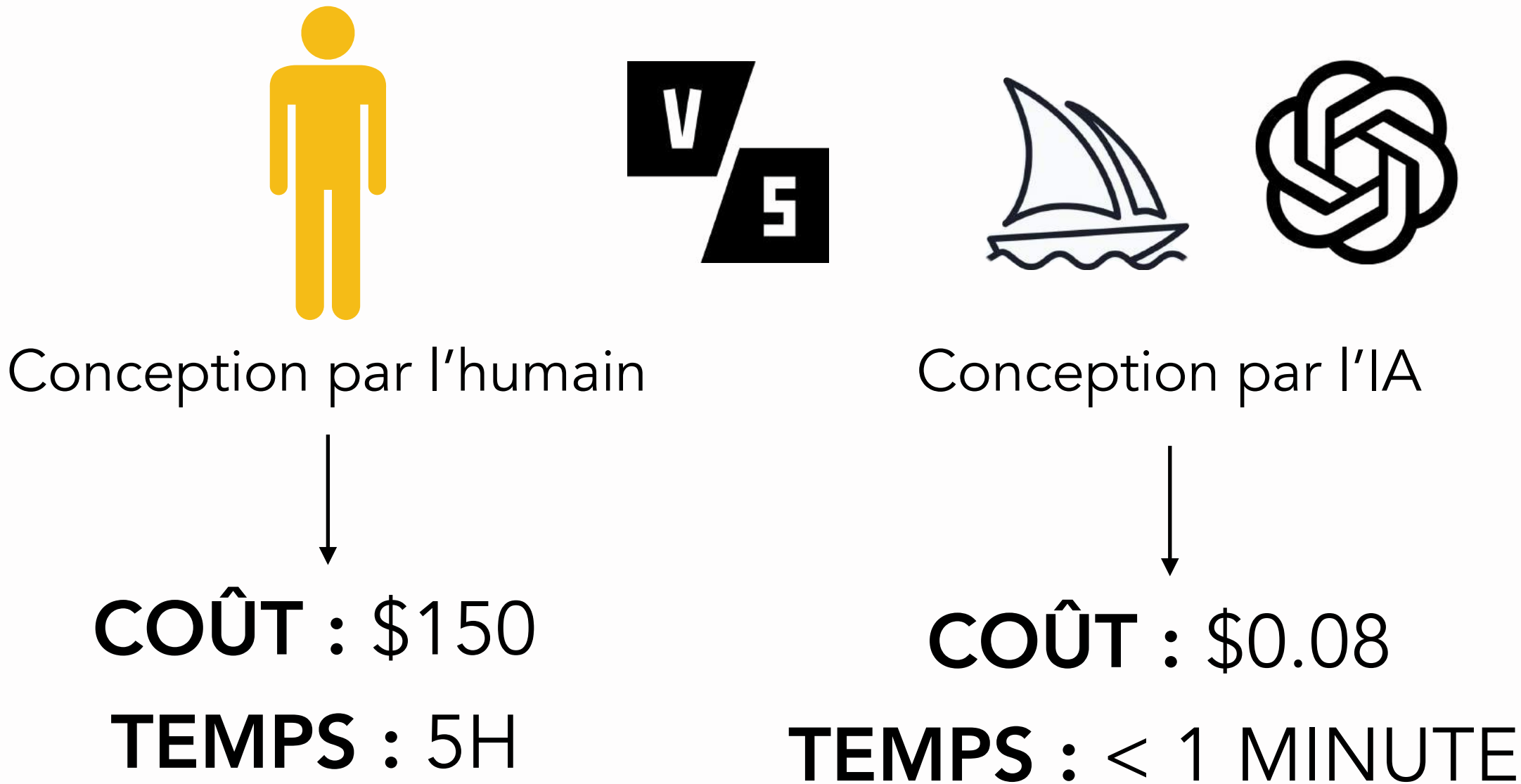
D'ICI 2030, 3 MÉTIERS SUR 5 SERONT AUTOMATISÉS À AU MOINS 30%

## Assistants de codage



Temps nécessaire à la réalisation d'une tâche de codage en 2022 (min)

## Création Graphique



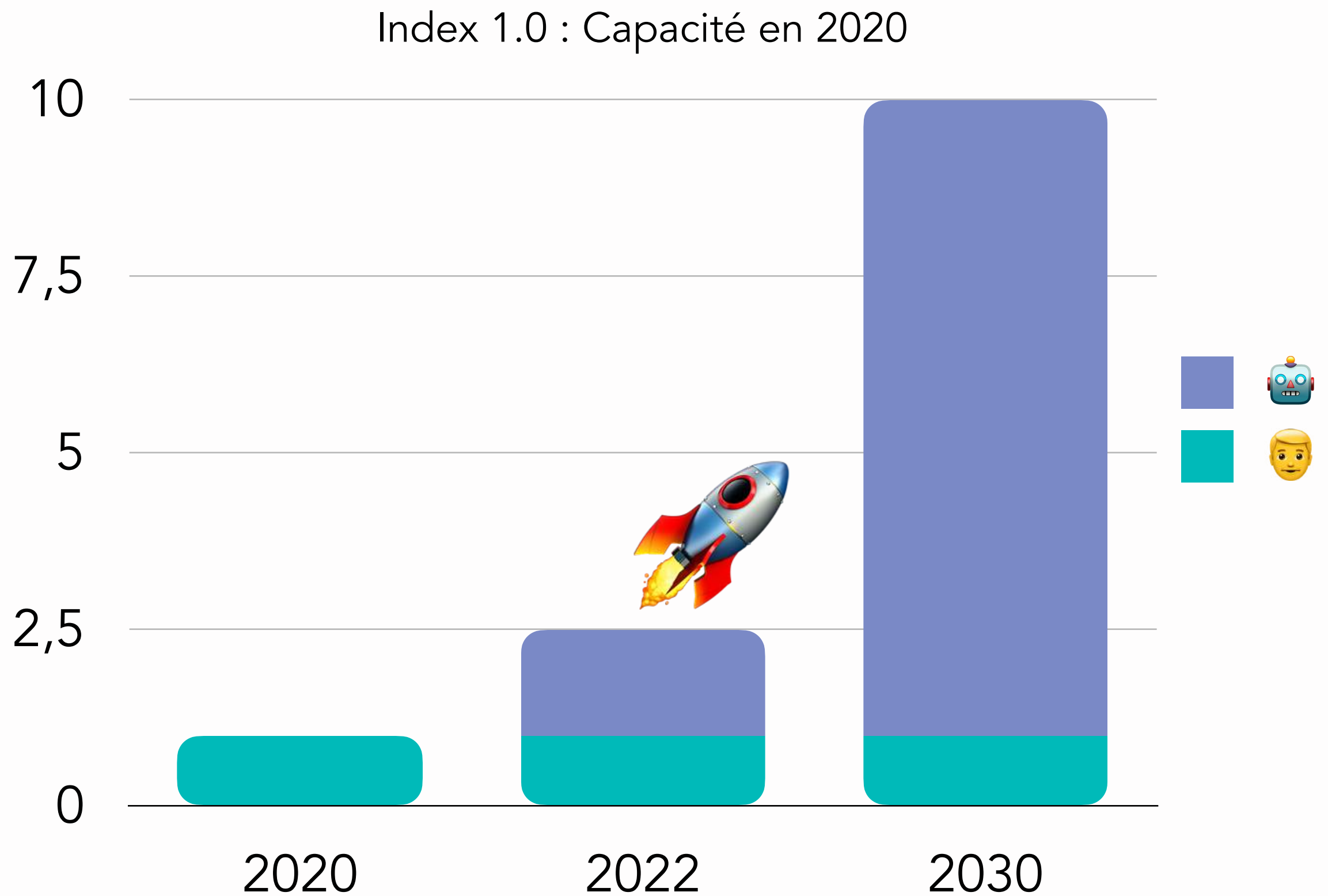
# GRÂCE À L'IA, LES INGÉNIEURS POURRAIENT GAGNER JUSQU'À 10X PLUS DE PRODUCTIVITÉ DANS LES TÂCHES DE CODAGE

## Exemple de Github Copilot

Apport humain

```
sentiments.ts write_sql.go parse_expenses.py addresses.rb  
1 #!/usr/bin/env ts-node  
2  
3 import { fetch } from "fetch-h2";  
4  
5 // Determine whether the sentiment of text is positive  
6 // Use a web service  
7 async function isPositive(text: string): Promise<boolean> {  
8   const response = await fetch(`http://text-processing.com/api/sentiment/`, {  
9     method: "POST",  
10    body: `text=${text}`,  
11    headers: {  
12      "Content-Type": "application/x-www-form-urlencoded",  
13    },  
14  });  
15  const json = await response.json();  
16  return json.label === "pos";  
17 }
```

## Combinaison Humain + IA



# DE NOMBREUX OUTILS D'ASSISTANTS DE CODAGE POUR GAGNER JUSQU'À 55% DE PRODUCTIVITÉ

## MICROSOFT GITHUB COPILOT X

Hub  
Copilot has helped developers code up to 55% faster and has written % of all code.

solutely insane.

**Redefining developer productivity.**

- 75% more fulfilled
- 1M+ developers
- 46% code written
- 55% faster coding
- 5,000+ businesses have used it

## OPEN AI CODEX

### OpenAI Codex

We've created an improved version of OpenAI Codex, our AI system that translates natural language to code, and we are releasing it through our API in private beta starting today.

[Start using Codex](#)

## VIVID.LOL

### Click on your app. Edit with AI.

AI code generation for the first 80%, styling tools for the last 20%.

Prompt

E.g., Pricing section

**Generate**

Try out Vivid's code generation right on this page

## AMAZON CODE WHISPERER

### Amazon CodeWhisperer

Build applications faster and more securely with your AI coding companion

[Use CodeWhisperer for free](#)

## GOOGLE BARD AI

rd  
Today, we're updating Bard with the ability to help people with programming and software development including code generation, code debugging, and explanation.

Ige Bailey  
oup Product Manager, Google Research

**Bard can help you craft SQL queries for your databases**

[bard.google.com](https://bard.google.com)

## ASKCODI.COM

### Write syntax

Faster. Easier. Better.

AskCodi is made keeping in mind the needs of developers to avoid redundant tasks, therefore resulting in less time spent on development and more time to execute.

[Start free! No CC required](#) → [Contact us](#) →

Efficient. Effective. Enjoyable.

## USECODEX.COM

### Codex gives new meaning to your code base.

Codex is an IDE extension that allows any engineer to attach comments, questions, notes or any kind of content to specific lines of code.

[Install VS Code Extension](#)

[WATCH DEMO](#) ▶

[Need help getting up? Here's a guide](#)

## REPLIT GHOSTWRITER

### Ghostwriter AI & Complete Code Beta

Sep 8 2022 by Amjad Masad, Samip Dahal, Giuseppe Burtini, Alexandre Cai

**date: Ghostwriter is out now!**

[Activate Ghostwriter](#)

2018 when we announced Multiplayer Mode, we said it's the most significant evolution of Replit to date. For the first time, you could share a URL with a friend, student, or coworker and collaborate in a shared text editor and runtime — no setup required. Replit Multiplayer is changing how a new generation of programmers learn how to code and make software.

Today, we're announcing Ghostwriter, which infuses state-of-the-art intelligence into nearly all of our features. Ghostwriter sports an ML-powered pair programmer that completes your code in realtime, tools to generate, transform, and explain code, and an in-editor search utility that lets you find and import open-source code without leaving your editor (think Stackoverflow in your editor).

# MIDJOURNEY : UNE RÉVOLUTION POUR LE MARKETING, LA COM, LE CONTENU... 🚀



MidJourney : 2h



Illustrateur humain : 4 jours



# AU-DELÀ DU MARKETING, L'IA GÉNÉRATIVE OFFRE UN POTENTIEL ÉNORME POUR LE FUTUR DU TRAVAIL DANS DE NOMBREUSES INDUSTRIES 1/2

## RETAIL



En retail, l'IA Générative peut servir à améliorer l'expérience client, notamment grâce à des chatbots personal shopper comme ce que proposent Gucci et Kering.

## MODE



L'IA Générative pourrait servir l'industrie de la mode de 3 manières : améliorer la recherche et découverte de produits (Zalando), améliorer les description produits et permettre l'hyper-personnalisation et la co-création.

## CONCEPTION DE MAGASINS



Avec la génération d'images, il est possible de créer des dizaines de design de magasins différents, de quoi permettre d'améliorer la conception et de rendre plus rapide le processus de création.

## MANNEQUINAT



L'IA challenge durement le mannequinat, car elle permet de remplacer des heures de shooting photos par quelques prompts bien orchestrés mais attention à ne pas se prendre les pieds dans le tapis comme pour Undiz ou Levi's.

## ASSURANCE



Dans les assurances l'IA Générative se révèle être un moyen d'améliorer le SAV. L'assureur Zurich teste ainsi ChatGPT dans des domaines comme le traitement des réclamations et l'a modélisation des données.

# AU-DELÀ DU MARKETING, L'IA GÉNÉRATIVE OFFRE UN POTENTIEL ÉNORME POUR LE FUTUR DU TRAVAIL DANS DE NOMBREUSES INDUSTRIES 2/2

## INDUSTRIE 4.0



Dans l'industrie, l'IA Générative peut servir par exemple à trouver le meilleur design pour une pièce mécanique en fonction de contraintes et spécifications données (dimension, résistance mécanique ou à la chaleur, etc).

## BTP



Dans le BTP, des robots intelligents peuvent faire office de géomètres et se déplacer dans l'espace afin d'en tirer des mesures précises au millimètre près.

## TOURISME



En tourisme, les IA Génératives permettent d'améliorer la préparation au voyage, que ce soit pour trouver des lieux intéressants, ou même fournir des recommandations directement sur le site de l'opérateur (comme avec TransavIA)

## FINANCE



Bloomberg a développé en interne un équivalent de ChatGPT qui analyse les données financières afin d'aider à l'évaluation des risques et des sentiments financiers. L'agent conversationnel peut aussi effectuer des tâches d'audit et de comptabilité.

## MÉDECINE



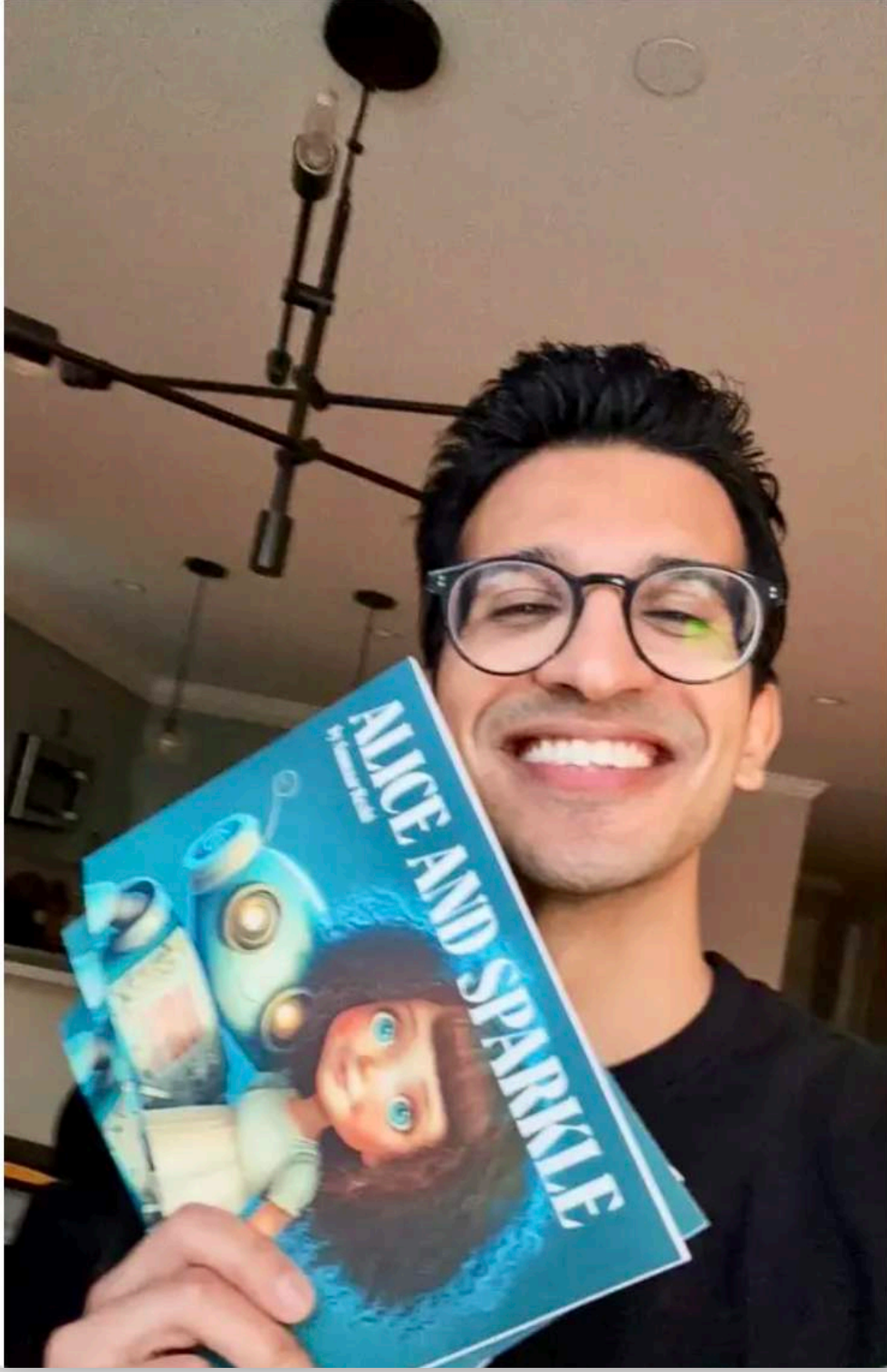
En entraînement des IA sur des bases de données cliniques, il est possible de les utiliser dans le domaine de la santé (comme [Glass AI](#), [Medpalm2](#)). Même si elles ne sont pas destinées à remplacer les professionnels, elles peuvent contribuer à l'amélioration de la prise en charge des patients.

# QUEL IMPACT DE L'IA SUR L'EMPLOI ?

## A Tech Worker Is Selling A Children's Book He Made Using AI. Professional Illustrators Are Pissed.

Ammaar Reshi told BuzzFeed News that he has received death threats and messages encouraging self-harm on social media.

Chris Stokel-Walker  
BuzzFeed Contributor  
Posted on December 13, 2022 at 8:37 pm  
View 108 comments



## Can AI destroy graphic designers' careers?

## ChatGPT: How generative AI could change hiring as we know it

## 'Overemployed' Hustlers Exploit ChatGPT To Take On Even More Full-Time Jobs

"ChatGPT does like 80 percent of my job," said one worker. Another is holding the line at four robot-performed jobs. "Five would be overkill," he said.

## AI is already taking video game illustrators' jobs in China

"AI is developing at a speed way beyond our imagination. Two people could potentially do the work that used to be done by 10."

## More with less

Workers needed at S&P 500 companies to generate \$1 million in revenue:



## ChatGPT : le site CNET préfère utiliser l'IA et licencie douze journalistes

Selon une étude de Goldman Sachs, 300 millions d'emplois à temps plein pourraient être menacés par des IA génératives en Europe et aux Etats-Unis. Dans les professions qualifiées, un quart des tâches seraient susceptibles d'être automatisées. Pour autant, l'institution bancaire estime que le PIB mondial annuel pourrait progresser jusqu'à 7% avec ces IA.

## IBM halts hiring for 7,800 jobs that could be replaced by AI, Bloomberg reports

Katherine Tangalakis-Lippert May 2, 2023, 4:18 AM UTC+2

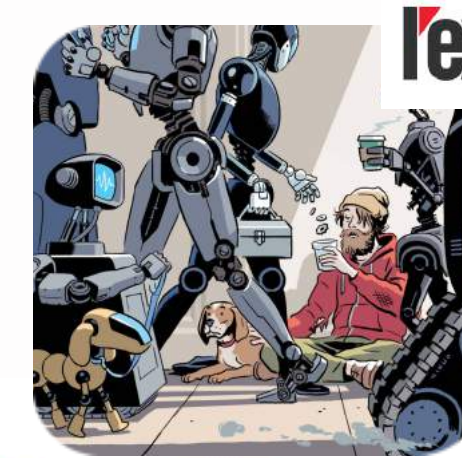


68 % des employés utilisent ChatGPT au travail sans le dire à leur patron

# LA TECHNOLOGIE PEUT ENTRAÎNER LA DESTRUCTION D'EMPLOIS

👉 Le coût marginal de l'intelligence artificielle devient **moins cher que celui de l'intelligence biologique.**

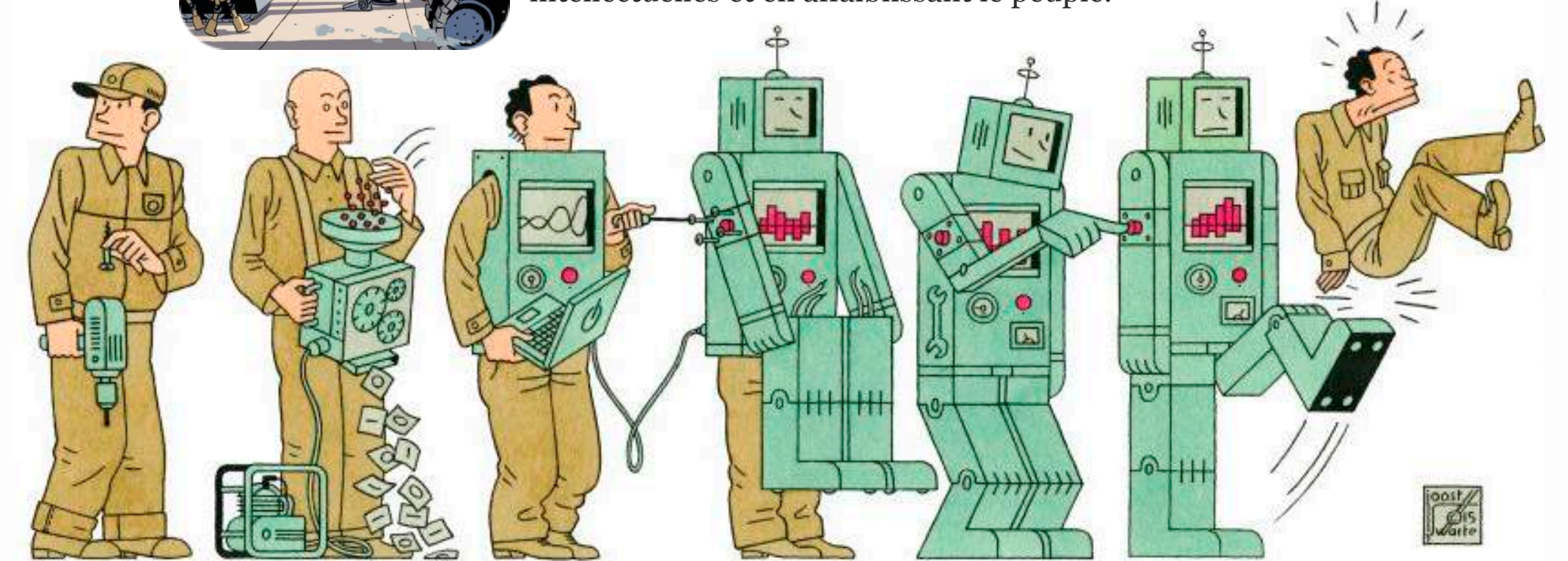
👉 Quels sont les **impacts** sur votre emploi ?



l'express

L'intelligence artificielle produit des gilets jaunes

L'intelligence artificielle transforme l'organisation sociale en favorisant les élites intellectuelles et en affaiblissant le peuple.



IBM gèle ses recrutements sur des postes pouvant être remplacés par l'IA 🤖



What will be the impact of AI and automation on white collar jobs ?



The impact of AI and automation on white-collar jobs is likely to be both positive and negative. On the positive side, automation can help automate mundane tasks, freeing up workers to focus on more meaningful, creative, and rewarding work. AI can also help streamline processes, making employees more productive and efficient. On the negative side, automation and AI could lead to job losses, as robots and machines are increasingly capable of performing complex tasks that were once exclusively human. Additionally, AI and automation could lead to a widening gap between the highly skilled and the less skilled, with those possessing the necessary knowledge and skills to take advantage of the technology more likely to benefit from its implementation.



Goldman Sachs Predicts 300 Million Jobs Will Be Lost Or Degraded By Artificial Intelligence

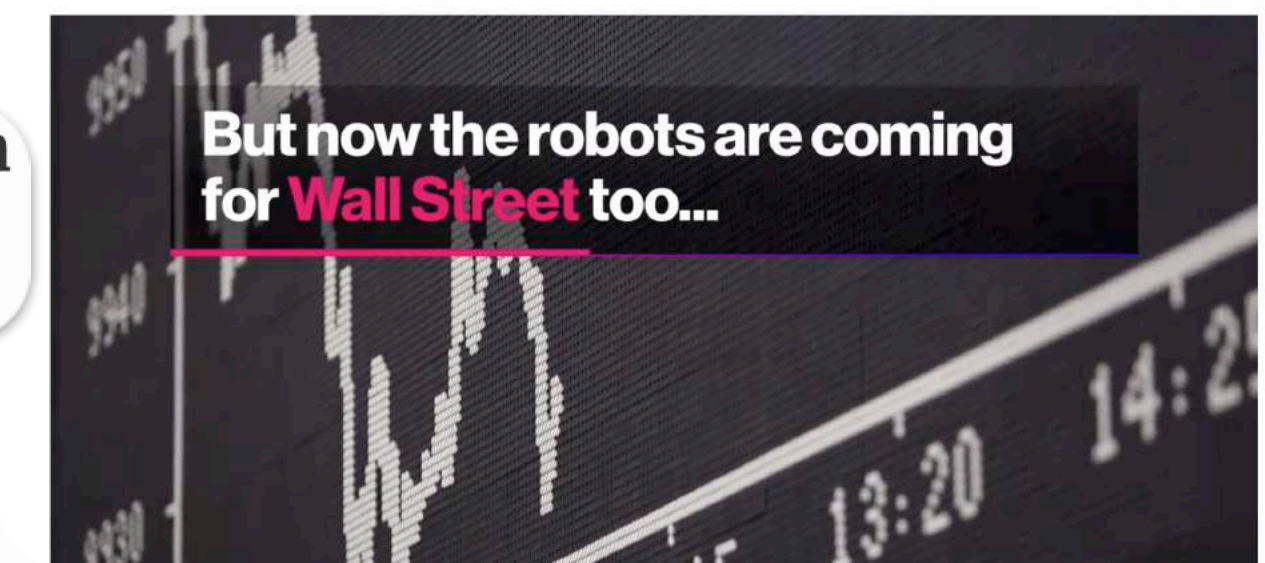
ChatGPT : voici les métiers les plus menacés d'un grand remplacement par l'IA

## JPMorgan Software Does in Seconds What Took Lawyers 360,000 Hours

By Hugh Son

28 February 2017, 01:31 CET Updated on 28 February 2017, 13:24 CET

- ▶ New software does in seconds what took staff 360,000 hours
- ▶ Bank seeking to streamline systems, avoid redundancies



# QUE SE PASSERA-T-IL SI NOUS DISPOSONS TOUS D'UN ASSISTANT PERSONNEL COMME CHATGPT ?

## AI Challengers to the Office Suite



	DOCUMENTS	SPREADSHEETS	PRESENTATIONS
INCUMBENTS			
CHALLENGERS		 	 
EMERGING	 		
EMERGING USE CASES	Generative text, analytic feedback, brand/personal fine-tuning	Text to formula, data wrangling, synthetic data	Generative images and text, analytic feedback, brand/personal fine-tuning

« L'IA deviendra un collaborateur indispensable et de confiance pour les entreprises »

**FORRESTER**

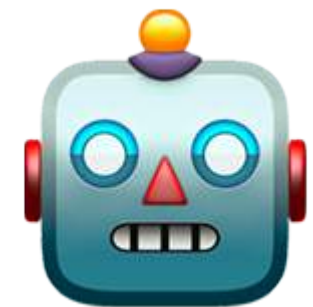


Rowan Curran, Analyst

# LES TRAVAILLEURS INQUIETS DE L'UTILISATION DE L'IA



**37% des travailleurs** se disent inquiets à l'idée de perdre leur emploi au profit de l'IA.



**14% des travailleurs** ont déjà vu leur emploi être remplacé par un robot.



Les travailleurs avec un **faible niveau d'éducation** sont **plus enclins à être remplacés** (40%) que ceux ayant un niveau plus élevé (10%).



**63% des chefs d'entreprise** estiment que **ChatGPT entraînera des licenciements d'ici 5 ans**, et ils sont 48% à avoir déjà procédé à des licenciements après l'adoption de ChatGPT au sein de leur entreprise.

# MAIS LA TECH MÈNE DÉJÀ À UNE COURSE AUX COMPÉTENCES

« L'IA ne remplacera pas la majorité des emplois avant longtemps. En revanche dans chaque secteur, les gens qui sauront l'utiliser remplaceront ceux qui ne savent pas. »

Erik Brynjolfsson,  
Co-auteur du livre « The Second Machine Age »





# DÉCOUVREZ NOTRE FORMATION IA Générative Futur du Marketing / Productivité



**BÉNÉFICIEZ DE L'EXPERTISE ET DE LA VEILLE DES ANALYSTES DU HUB INSTITUTE POUR :**

**DECRYPTER**  
les notions concepts  
et le vocabulaire liés  
aux IA Generatives

**DÉCOUVRIR et  
EXPÉRIMENTER**  
les technologies  
clefs (ChatGPT,  
Midjourney, Dall-e,  
Stable Diffusion...)

**COMPRENDRE**  
les opportunités en  
matière de création  
de contenus image,  
audio, vidéo

**TESTER**  
plus de 10 outils  
complémentaires  
pour aller plus loin

**APPRENDRE**  
à maîtriser les  
« prompts » pour créer  
vos propres images de  
qualité pro

**EVALUER**  
les limites à court  
et moyen terme

**IDENTIFIER**  
les experts  
internationaux,  
ressources clefs à suivre  
sur les réseaux sociaux

**ANTICIPER**  
les possibilités à  
venir

**FORMULE #1**  
**Masterclass sur l'IA Generative**

**FORMULE #2**  
**Atelier immersif IA Generative**  
> Masterclass  
> Atelier pratique

**Une formation déjà suivie par Celio,  
Kingfisher, La Poste, Orange, LVMH,  
Moët Hennessy, SNCF**



# L'IA GÉNÉRATIVE N'EST QU'UN OUTIL, ON A ENCORE BESOIN DE L'INTELLIGENCE HUMAINE

SANS CRÉATIVITÉ, SANS CULTURE OU SANS TALENT, L'IA N'EST RIEN

/imagine A sole singer on a stage

Generate



With Artificial Intelligence, you can create images from words.

Better make sure they are the right ones.

**Bescherelle**

GRAMMAR, SPELLING AND SYNTAX

/imagine Une jolie maison dans une forêt de pains

Generate



Grâce à l'intelligence artificielle, on peut créer des images avec des mots.

Encore faut-il avoir les bons.

**Bescherelle**

# MALGRÉ TOUT, CERTAINS MÉTIERS NE POURRONT JAMAIS ÊTRE REMPLACÉS PAR L'IA

EN PARTICULIER LES MÉTIERS MANUELS DANS LESQUELS CHATGPT N'A PAS DE RÉELLE UTILITÉ



Maçons



Plombiers



Serveurs



Coiffeurs



Électriciens



Mécaniciens



Tailleurs de pierre



Bouchers



Peintres en bâtiment



Menuisiers

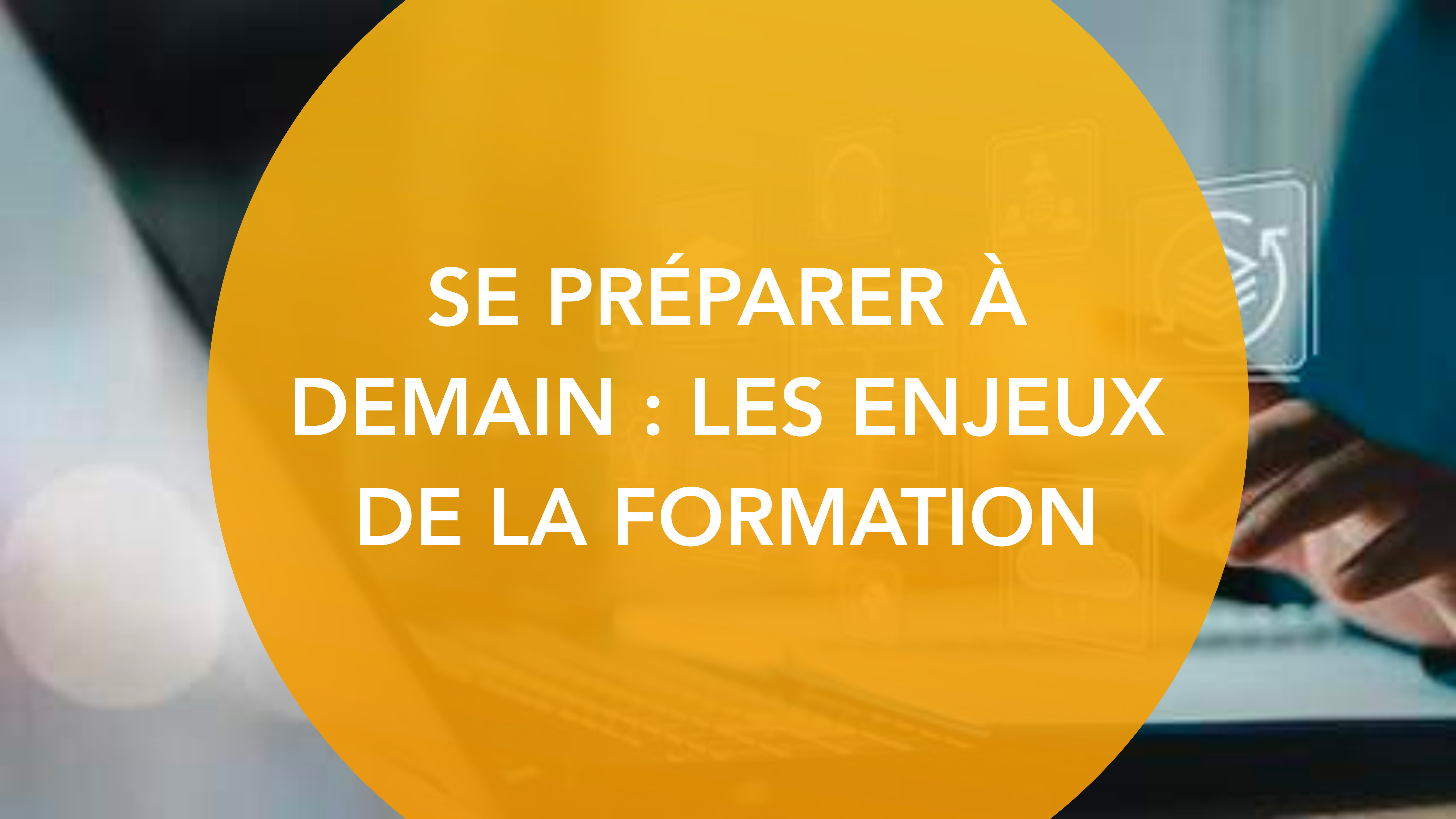
Découvrez les 34 métiers identifiés par OpenAI et que l'IA ne peut pas remplacer →





# **SE FORMER AUX COMPÉTENCES CLÉS DE DEMAIN**

**03**

A hand is shown interacting with a futuristic digital interface on a screen. The interface features various icons and a grid pattern. A large yellow circle is overlaid on the image, containing the text "SE PRÉPARER À DEMAIN : LES ENJEUX DE LA FORMATION".

**SE PRÉPARER À  
DEMAIN : LES ENJEUX  
DE LA FORMATION**

# LES 10 COMPÉTENCES À ACQUÉRIR POUR 2025



Réflexion analytique et innovation



Utilisation, suivi et contrôle des technologies



Conception et programmation des technologies



Leadership et influence sociale



Pensée critique et analyse



Résolution de problèmes complexes



Résilience, tolérance au stress et flexibilité



Persuasion et négociation



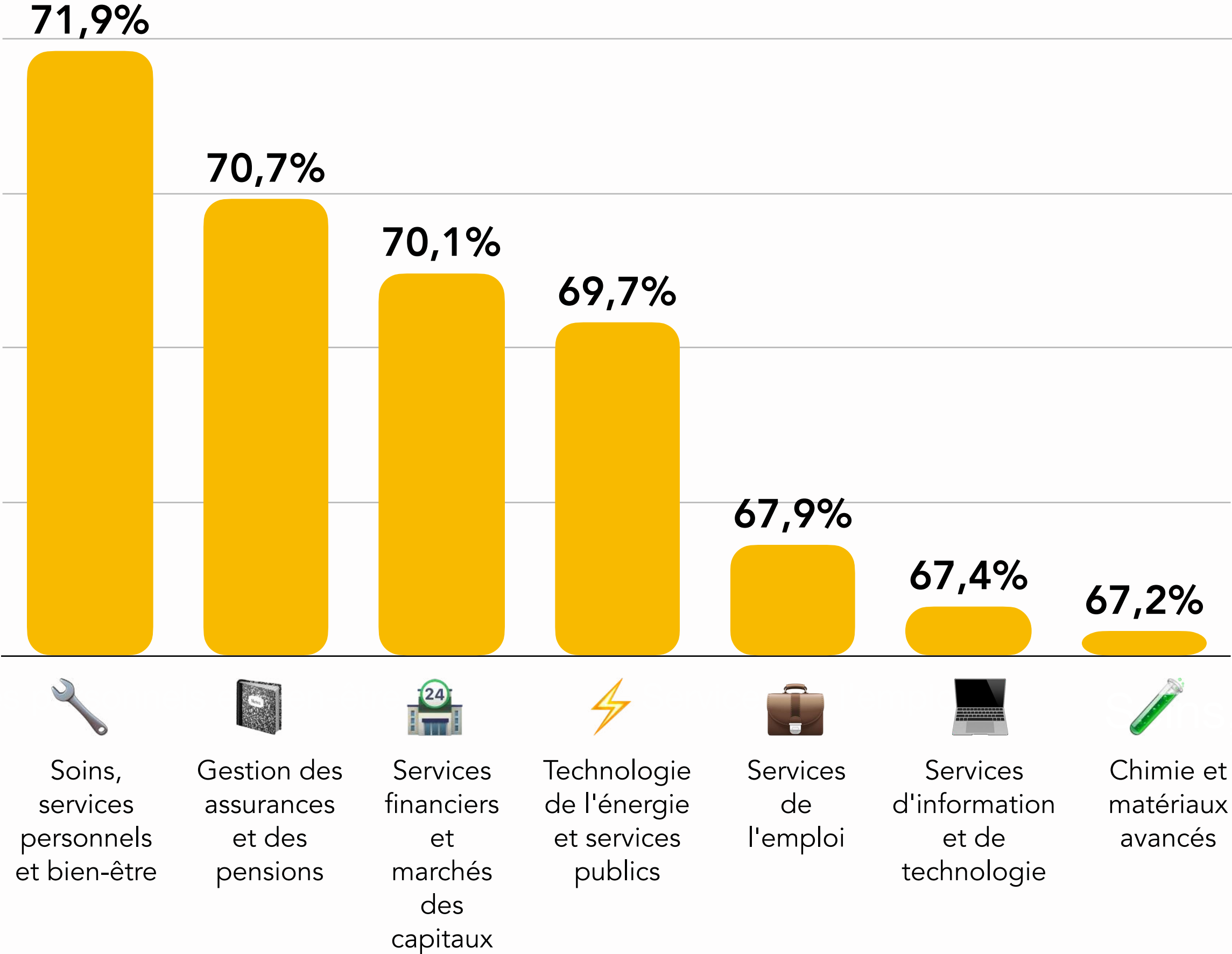
Intelligence émotionnelle



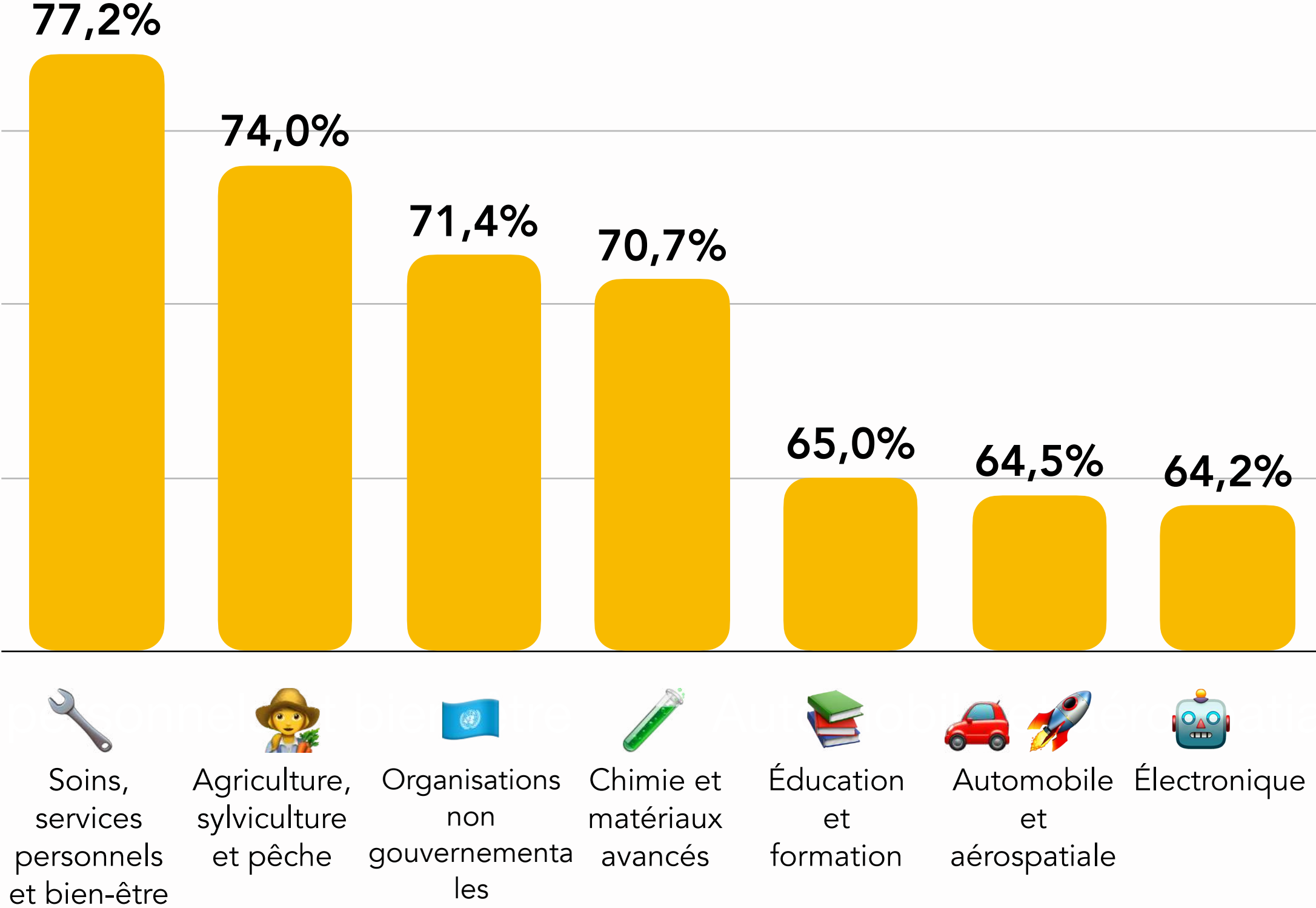
Créativité, originalité et initiative

# LES PRINCIPALES INDUSTRIES POUR LESQUELLES LES BESOINS EN COMPÉTENCES AUGMENTENT ↗ ENTRE 2023-2027


## COMPÉTENCES TECHNOLOGIQUES ⚙️



## COMPÉTENCES EN MANAGEMENT 💪




# SOFT SKILLS > HARD SKILLS

« 92% des entreprises dans le  trouvent que les soft skills sont aussi importantes que les hard skills, et 80% estiment qu'elles sont facteurs de succès pour les organisations. »

Interprétation des données  
Rédaction technique  
Compétence en programmation  
Compétence en conception  
Compétence linguistique  
Capacités de présentation 

LES **HARD** SKILLS

La communication  
Prise de parole en public  
Éthique du travail  
La collaboration  
Le leadership  
Gestion d'équipe  
Attitude positive  
Le mentorat 

LES **SOFT** SKILLS

# LES SOFT SKILLS : UN ÉLÉMENT CLÉ DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE POUR LES RECRUTEURS FRANÇAIS



83%

Des directeurs RH souhaitent **renforcer** l'évaluation des **compétences humaines**.

50%

Des recruteurs estiment que les **compétences comportementales** vont devenir **plus importantes** que les **compétences techniques** dans les années à venir.

75%

Des professionnels RH considèrent les **compétences comportementales** comme décisives pour la performance **individuelle et collectives**.



# DIGITALISATION & IA : LES DÉFIS À RELEVER POUR LES ENTREPRISES

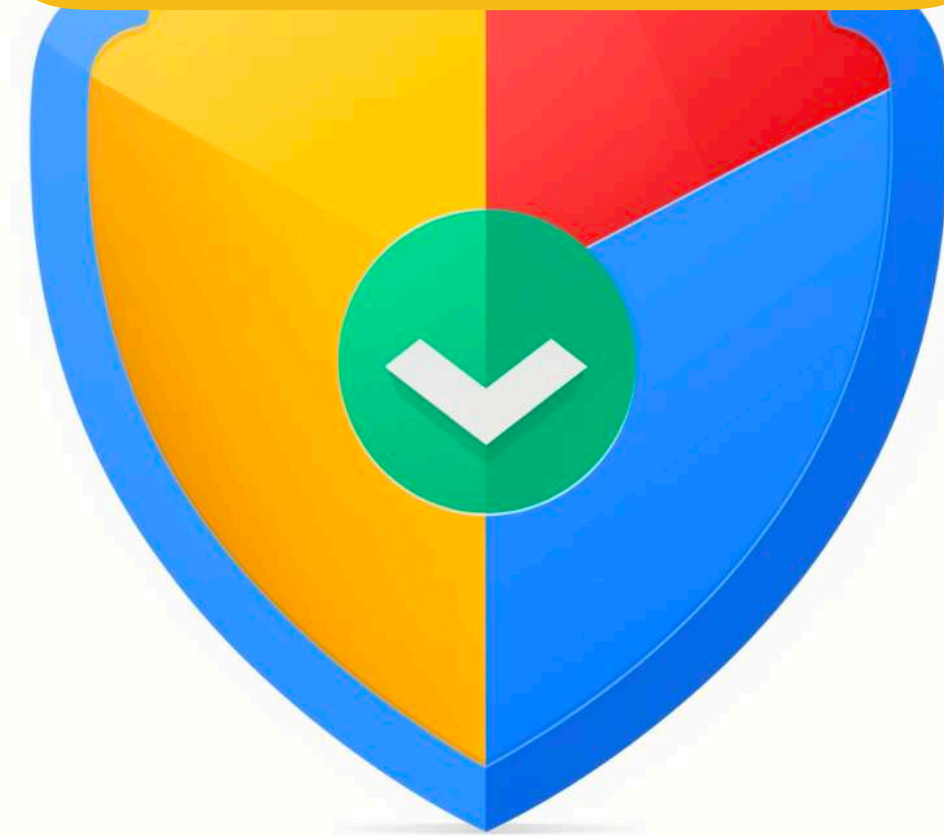
## 4 DÉFIS POUR SE POSITIONNER FACE À LA DIGITALISATION & L'IA

### LA CONCURRENCE



**Amazon** et **Alibaba** sont en concurrence pour développer des algorithmes de reconnaissance d'images. Amazon a son propre service de reconnaissance d'images appelé **Amazon Rekognition**, tandis qu'Alibaba a développé son propre système de reconnaissance d'images appelé **ET Brain**, le but c'est de reconnaître plus précisément les objets et les visages.

### LA PROTECTION DES DONNÉES



**Google** utilise des méthodes de cryptage et d'anonymisation pour protéger les données personnelles de ses utilisateurs, mais il continue de faire face à des défis en matière de protection de la vie privée en raison de la quantité de données qu'il collecte et analyse.

### LA RÉGLEMENTATION

← En bref



#### Intelligence artificielle : un nouveau règlement européen sur l'IA

International Société

Publié le 29 avril 2021 | 4 minutes | Par : La Rédaction

La Commission européenne a dévoilé le premier cadre juridique sur l'intelligence artificielle (IA) au sein de l'Union européenne. L'objectif est d'asseoir une vision européenne de l'IA basée sur l'éthique en prévenant les risques inhérents à ces technologies par un règlement commun permettant d'éviter certaines dérives.

"Un écosystème d'excellence et de confiance." C'est ainsi qu'était affirmée la vision européenne de l'intelligence artificielle dans le [Livre blanc sur l'intelligence artificielle](#) publié en février 2020.

Le 21 avril 2021, la Commission Européenne a rendu publique **l'AI Act (Artificial Intelligence Act)**, son projet de réglementation sur l'intelligence artificielle. Cette initiative vise à encadrer l'intelligence artificielle de façon à la rendre digne de confiance, centrée sur l'humain, éthique, durable et inclusive.

### L'ADAPTATION



**Kodak** n'a pas réussi à anticiper la rapidité avec laquelle les smartphones et les réseaux sociaux allaient changer les habitudes des consommateurs en matière de photographie. Kodak a continué à se concentrer sur la production de films et de produits photo traditionnels, alors que les consommateurs optaient de plus en plus pour la photographie numérique.

# LES DIFFÉRENTS SECTEURS OÙ L'IA A FAIT SES PREUVES

L'IA => RENDRE LES HUMAINS « SUPER EFFICACES » ET TRAVAILLER MIEUX ET MOINS

LA CRIMINOLOGIE

LA FINANCE

LE COMMERCE

L'AGRICOLE

## Palantir présente une IA adaptée à la guerre 🦅

La société américaine s'est envolée à Wall Street après avoir publié des résultats solides et déclaré que la demande pour son nouvel outil d'intelligence artificielle était « sans précédent ». Dans une démo, la plateforme est utilisée dans la prise de décision militaire.

Les villes de **San Angeles** ont mis en œuvre une solution dont l'efficacité serait jusqu'à **2x plus** performante que leurs meilleurs criminologues et qui est capable d'identifier les lieux ayant les plus fortes probabilités d'être les théâtres d'un crime.

qui peut résoudre, en une seconde, des arbitrages financiers qui prennent normalement **360 000h** de travail aux avocats de la société.

qui utilise l'IA pour aider les équipes commerciales à prédire les comportements des clients, à recommander des actions et à automatiser des tâches.

des objets (IoT), les capteurs et les drones pour aider les agriculteurs à surveiller leur terrain, à planifier les cultures.

ERE

se des l'Internet

# L'IA N'EST PAS ENCORE AUSSI PERFORMANTE QUE LES ÊTRES HUMAINS

## LA FIABILITÉ DE CHATGPT EN MATIÈRE DE GÉNÉRATION DE TEXTE

Es-tu fiable ?

En tant que modèle de langage, je suis conçu pour produire des réponses en fonction de la logique et de la cohérence de ce qui est entré en entrée. Cependant, comme tout système basé sur l'IA, il peut y avoir des erreurs ou des imprécisions dans mes réponses.

Il est important de se rappeler que je suis un programme informatique et que je ne suis pas capable de penser de manière autonome ou d'avoir des expériences personnelles. Mes réponses sont basées sur des modèles de langage entraînés à partir de grandes quantités de données, et je suis constamment amélioré par des mises à jour de mes algorithmes et des ajustements de mes paramètres.

En fin de compte, ma fiabilité dépend de la qualité des données sur lesquelles j'ai été entraîné et de la pertinence des réponses par rapport aux questions posées. Il est toujours important de vérifier et de confirmer les informations que je fournis en faisant des recherches supplémentaires ou en consultant des sources supplémentaires.

👉 Chat GPT manque encore **d'esprit critique** et de **finesse** pour remplacer complètement les êtres humains les plus compétents.

👉 Ses connaissances se **limitent** pour l'instant à ce qu'il s'est passé jusqu'en **2021**.

👉 Par ailleurs, l'IA n'est pas infallible, et les robots l'admettent volontiers : ils font **des erreurs** et énoncent parfois **des contre-vérités**.

**OPTER POUR  
LA FORMATION  
EN LIGNE**

Beginner

Average

Skilled

Expert



Mr. David  
081-9388219

# DES AVANTAGES DE LA FORMATION EN LIGNE

## 4 BÉNÉFICES CACHÉS DE L'APPRENTISSAGE EN LIGNE

### LA FLEXIBILITÉ



La formation en ligne permet une grande flexibilité de l'organisation, chacun est libre de choisir où il souhaite étudier, et ainsi adapter l'enseignement à sa vie privée et professionnelle.

### LE COÛT



Le e-learning coûte moins cher qu'une formation classique. De nombreux frais disparaissent grâce à cette méthode (hébergement, transport...).

### UNE ORGANISATION



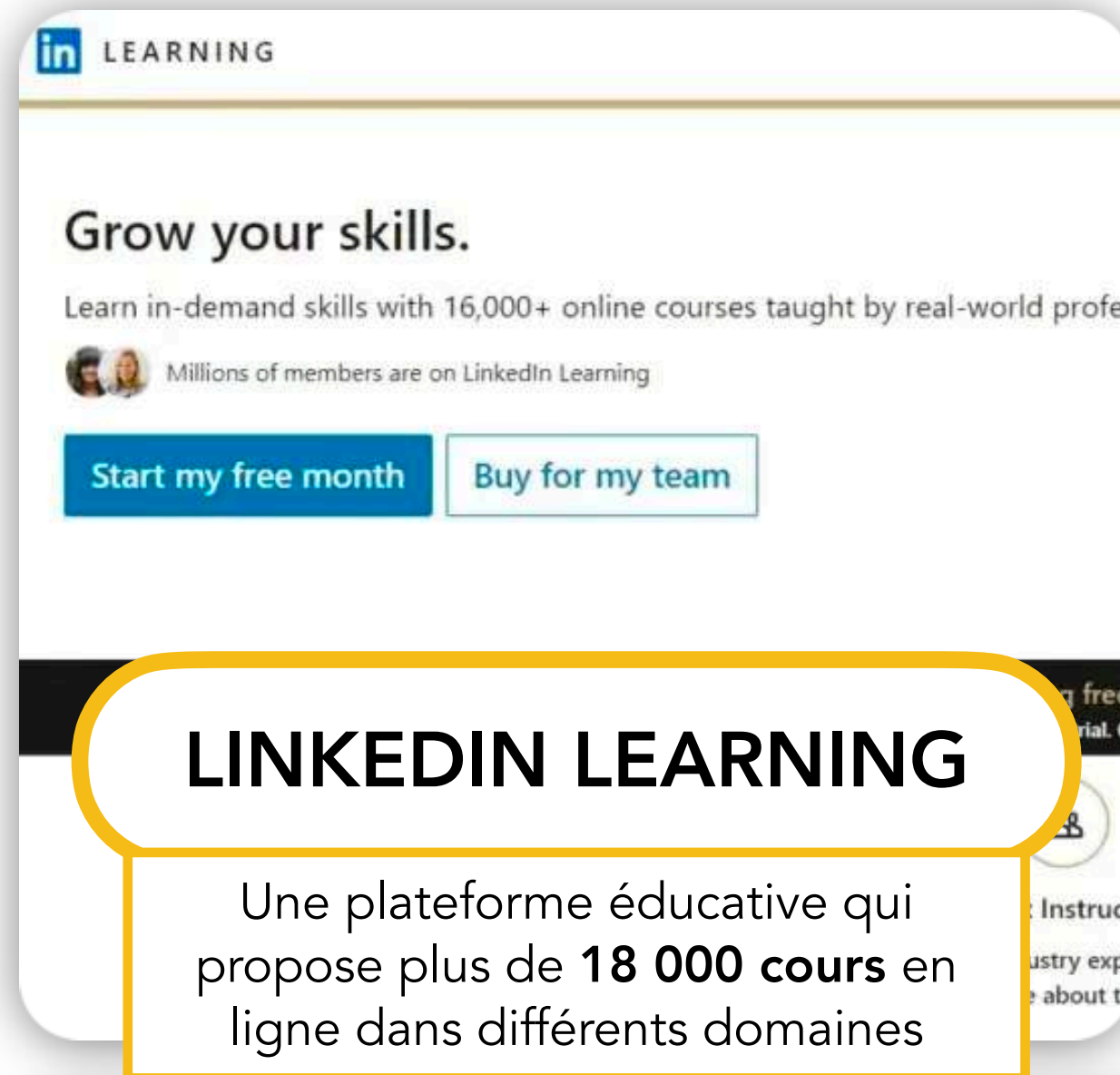
La formation est encadrée, avec un système de tutorat souvent mis en place, ou encore avec des professionnels qui transmettent et corrigent des exercices, examens, donnent des conseils...

### L'AGRÉMENT



Les formations en ligne peuvent offrir un niveau de connaissances et de compétences équivalent aux formations en présentiel.

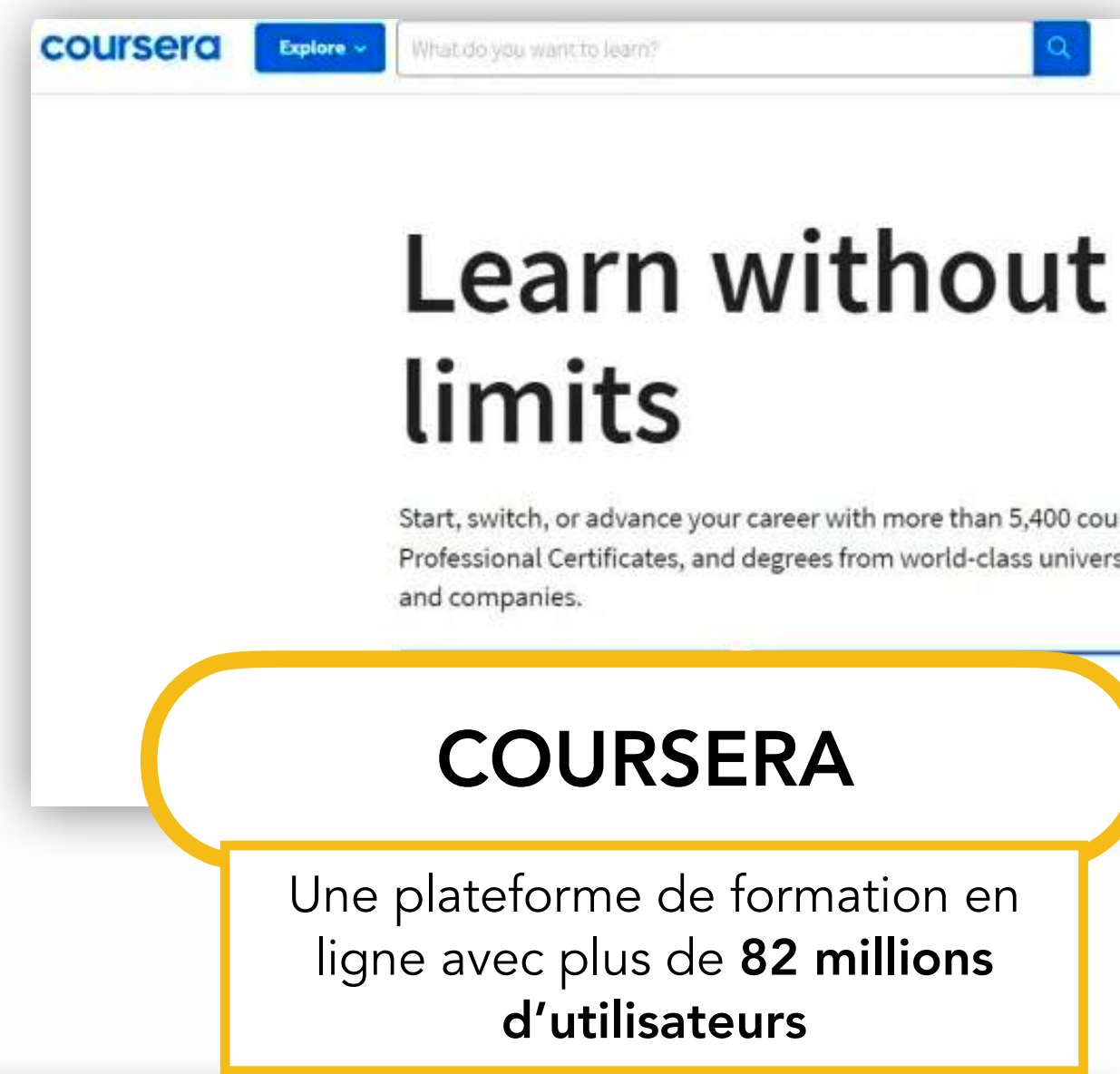
# UN TOUR D'HORIZON DES PLATEFORMES DE FORMATION EN LIGNE



LinkedIn Learning homepage featuring the headline "Grow your skills." and a call to action "Start my free month".

## LINKEDIN LEARNING

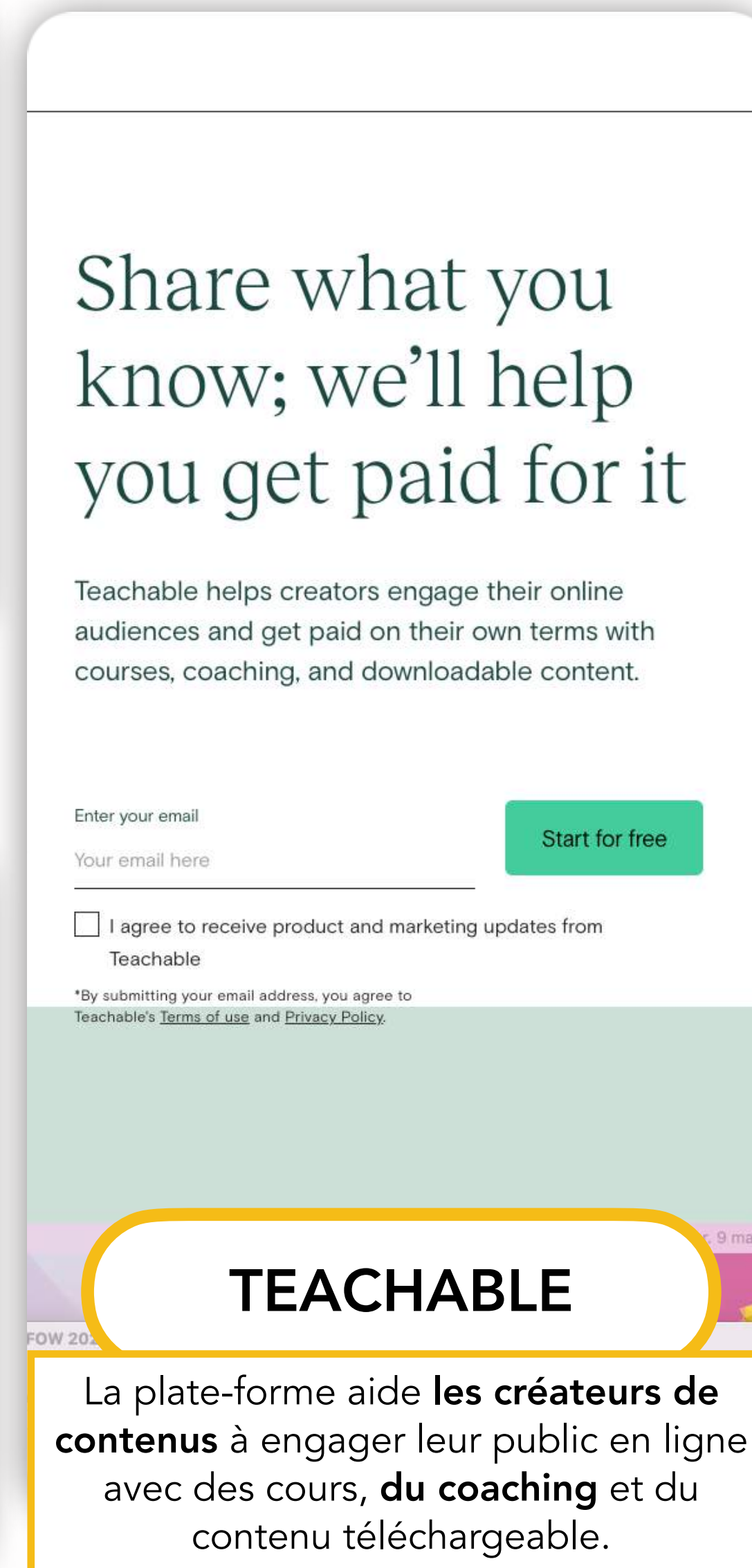
Une plateforme éducative qui propose plus de **18 000 cours** en ligne dans différents domaines



Coursera homepage featuring the headline "Learn without limits" and a call to action "Start for free".

## COURSERA

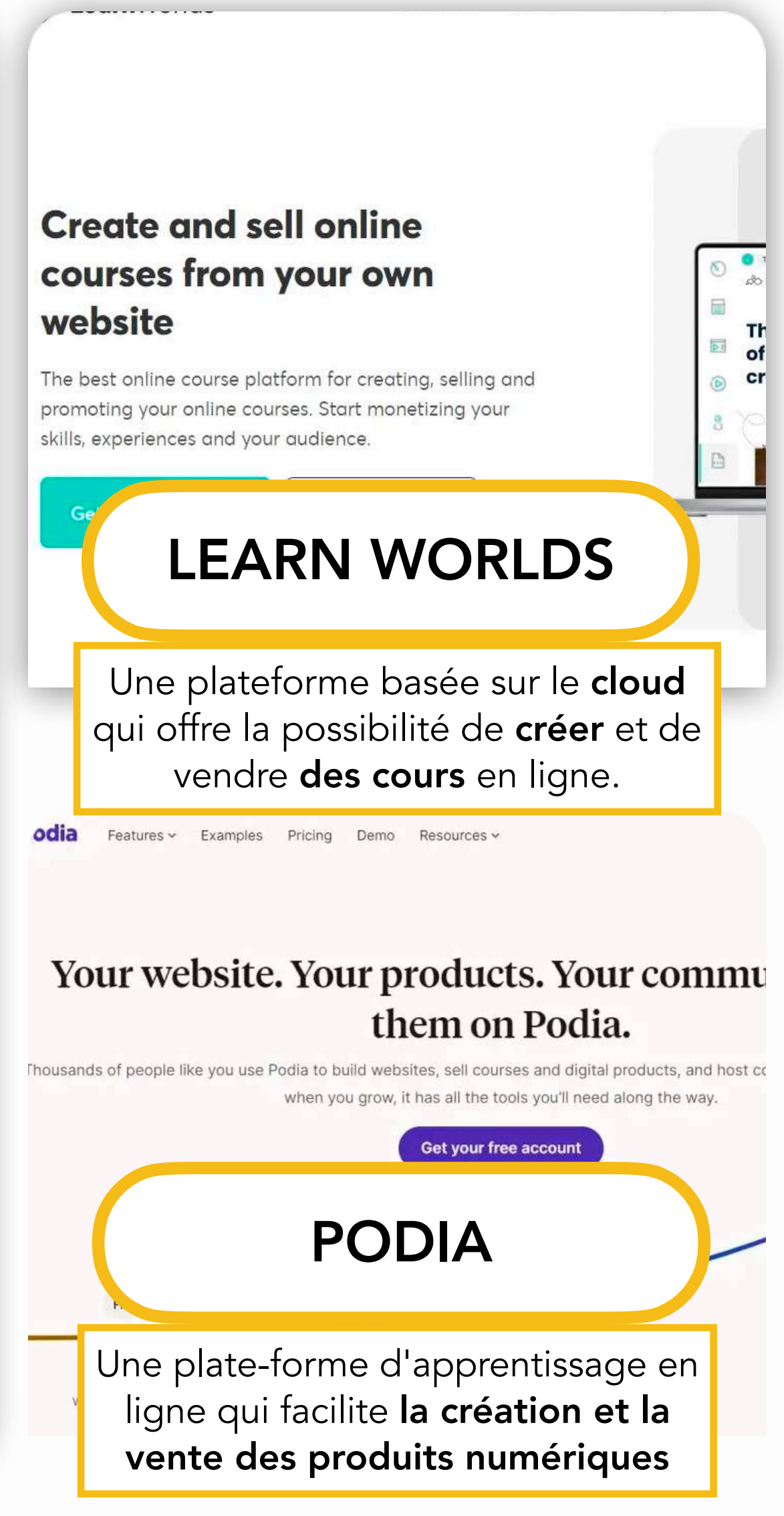
Une plateforme de formation en ligne avec plus de **82 millions d'utilisateurs**



Teachable homepage featuring the headline "Share what you know; we'll help you get paid for it" and a call to action "Start for free".

## TEACHABLE

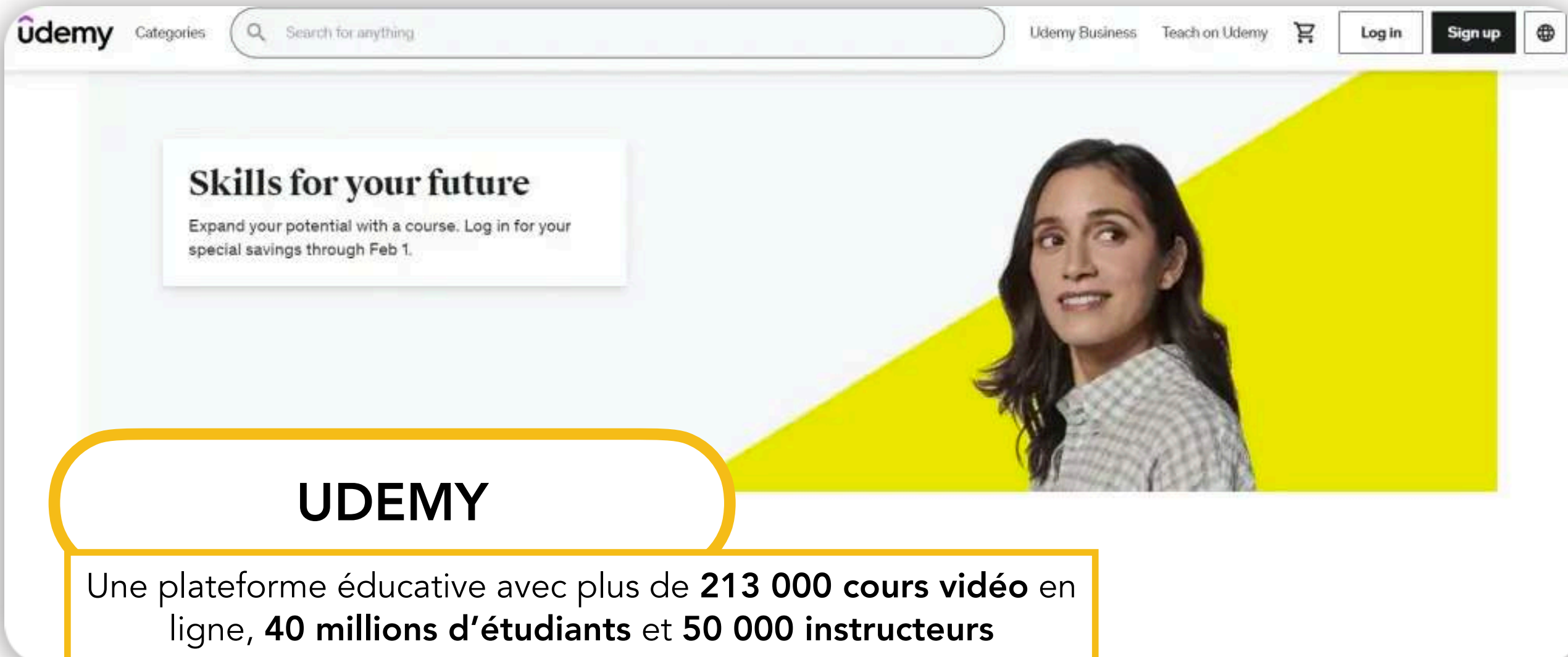
La plate-forme aide **les créateurs de contenus** à engager leur public en ligne avec des cours, **du coaching** et du contenu téléchargeable.



Podia homepage featuring the headline "Create and sell online courses from your own website" and a call to action "Get your free account".

## PODIA

Une plate-forme d'apprentissage en ligne qui facilite **la création et la vente des produits numériques**



Udemy homepage featuring the headline "Skills for your future" and a call to action "Log in" / "Sign up".

## UDEMY

Une plateforme éducative avec plus de **213 000 cours vidéo** en ligne, **40 millions d'étudiants** et **50 000 instructeurs**

# QUAND LES GÉANTS DU WEB PROPOSENT DES FORMATIONS EN LIGNE POUR LES FUTURS ENTREPRENEURS

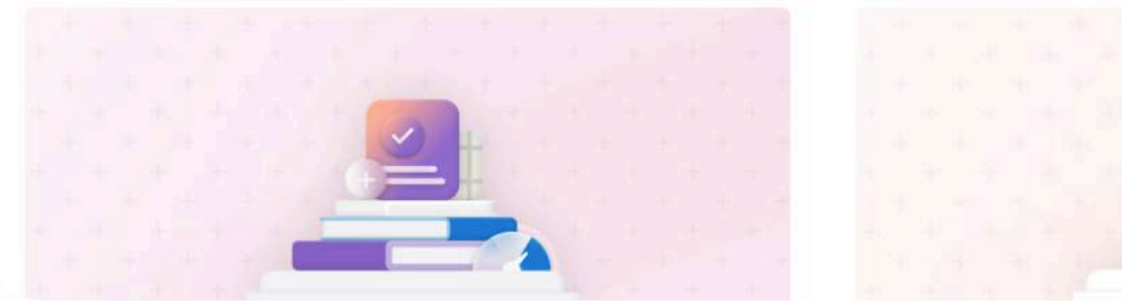
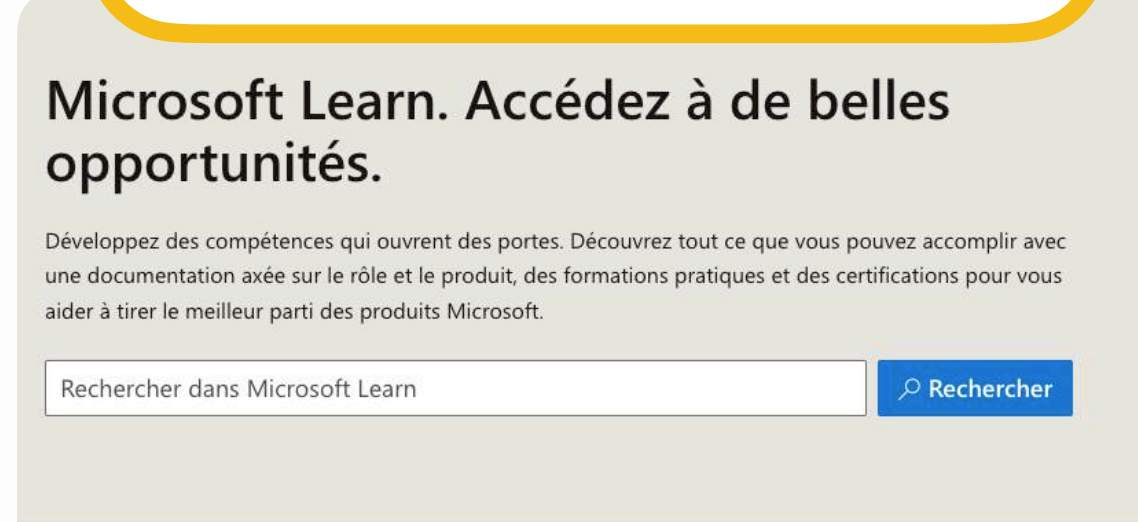
## L'ACCÉLÉRATEUR DU NUMÉRIQUE



Rejoignez gratuitement l'Accélérateur du Numérique !

👉 **L'Accélérateur du Numérique** est un programme éducatif en ligne, gratuit, pour toute personne souhaitant créer une entreprise ou développer une entreprise existante grâce au numérique.

## MICROSOFT LEARN



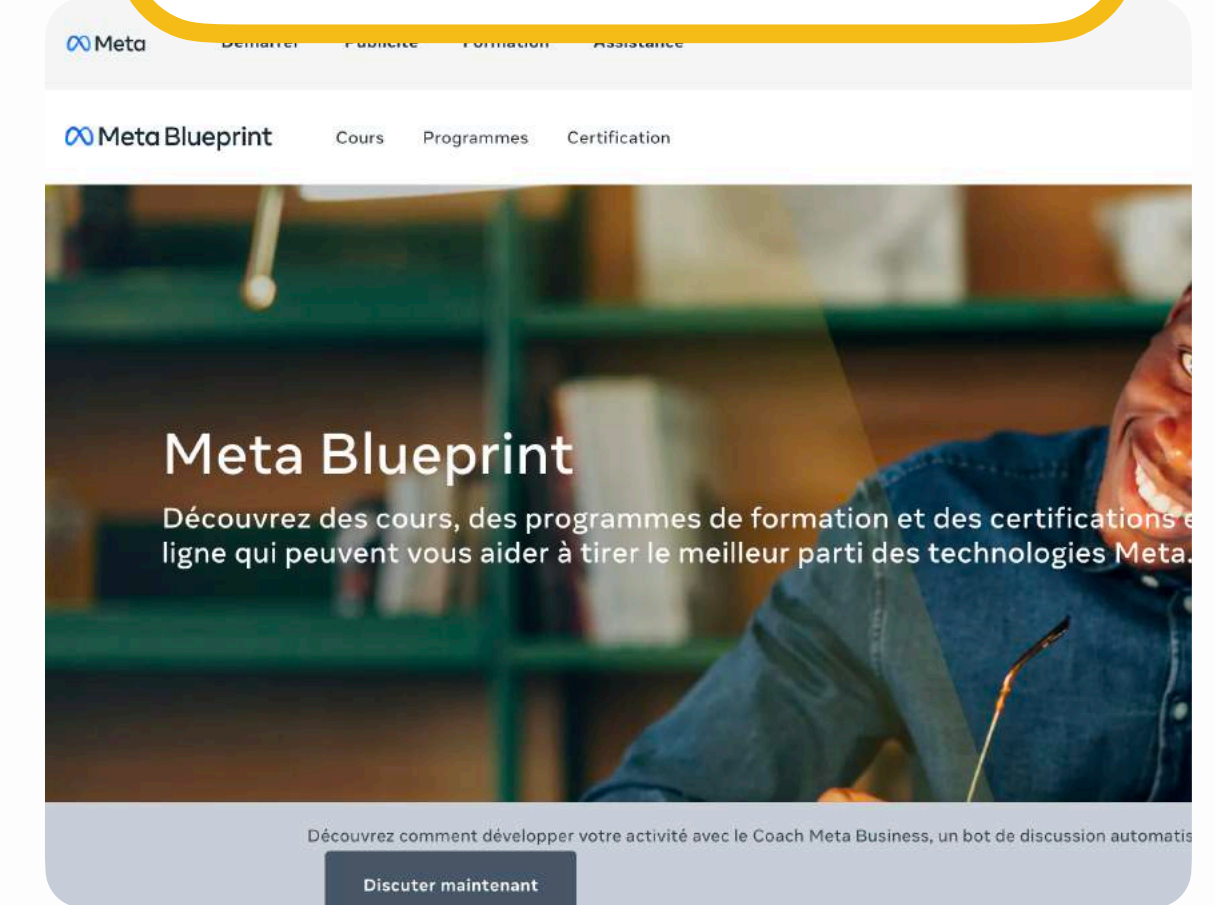
👉 **Microsoft Learn** est une plateforme d'apprentissage en ligne gratuite proposée par **Microsoft**, qui offre une variété de cours et de modules de formation sur divers sujets liés aux technologies Microsoft.

## GOOGLE



👉 **Google** propose une plateforme de formation en ligne appelée "**Google Atelier Numérique**", qui propose plusieurs modules de formation gratuits pour les entrepreneurs et les petites entreprises.

## FACEBOOK BLUEPRINT



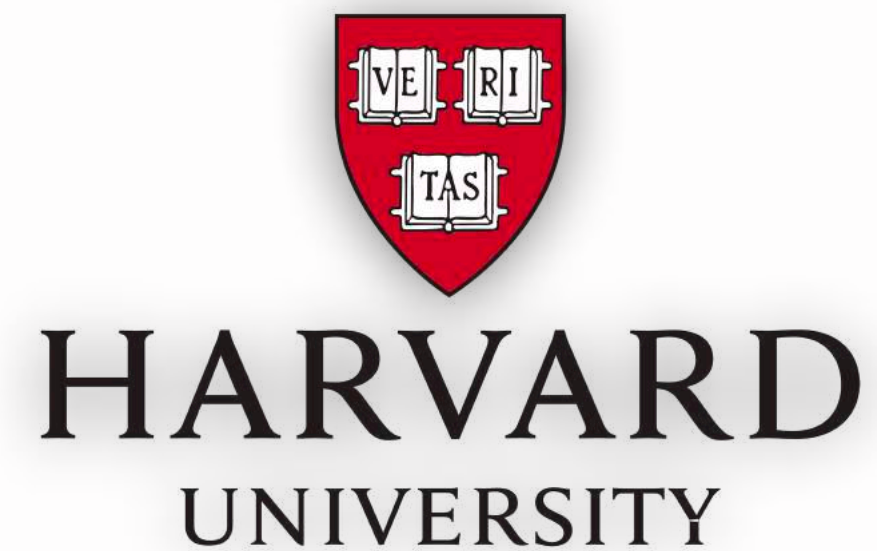
👉 **Facebook Blueprint** est une plateforme de formation en marketing numérique proposée par Facebook pour les professionnels du marketing et les entrepreneurs qui souhaitent apprendre à utiliser les outils publicitaires de Facebook pour booster leur activité.

# LES MEILLEURS PROGRAMMES MBA DANS LE EN LIGNE

DES GRANDES ÉCOLES PROPOSENT AUSSI DES FORMATIONS EN LIGNE



Stanford University,  
États-Unis



Harvard Business School,  
États-Unis



Penn (Wharton),  
États-Unis



HEC PARIS,  
France



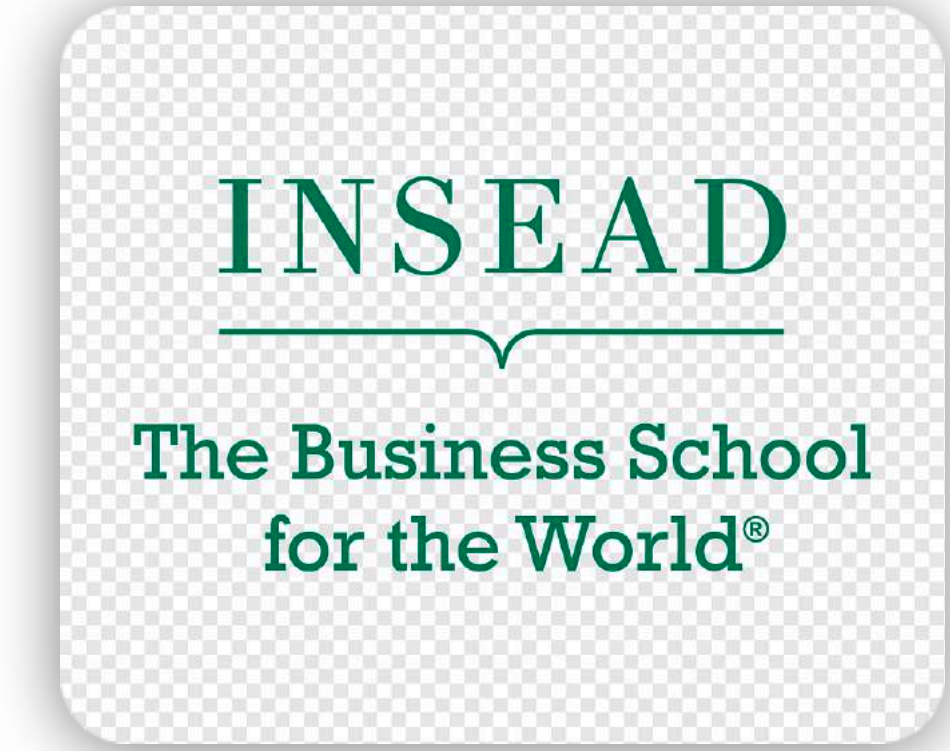
London Business School,  
Royaume Unis



MIT (Sloan) Cambridge,  
États-Unis



IE Business School,  
Espagne



INSEAD,  
Paris, Singapour, Multi-campus



# MAIS PARFOIS RIEN NE VAUT LE SUR MESURE

## FORMATION : NOS RÉFÉRENCES POUR LE WEB 3.0/METAVVERSE

### Un programme complet d'acculturation pour LVMH

LVMH



Acculturer leurs **100.00 salariés** autour des sujets web 3.0 qui sont désormais stratégiques dans le luxe



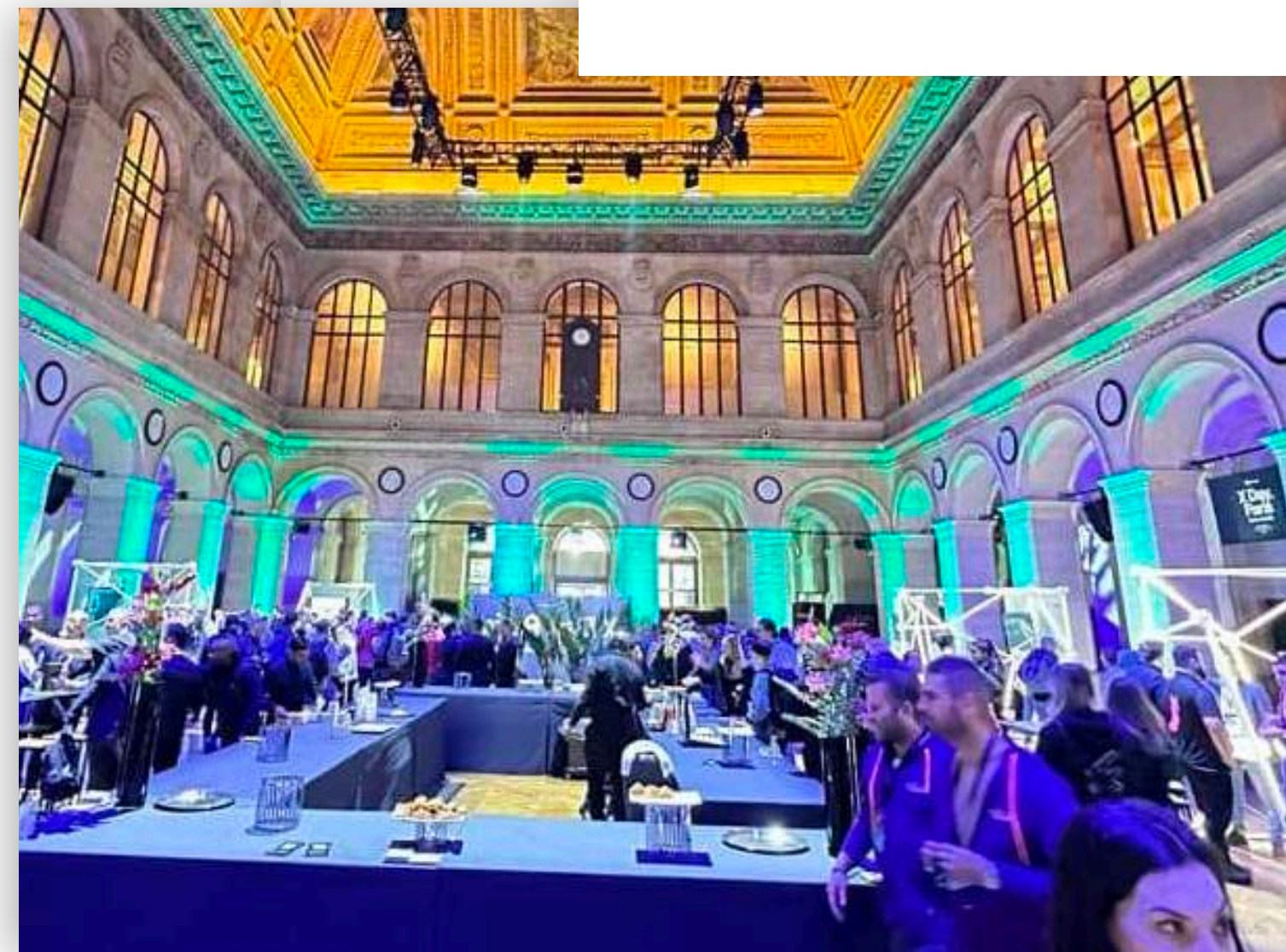
Les **77 maisons** de LVMH concernées par cette formation



**Programme e-learning sur mesure** de 4 heures de formations sur le Web (des vidéos, quizz, études de cas NFT, blockchain, metaverse...)

### Une participation à l'organisation de l'évènement X Day d'Elrond

Le HUB Institute a accompagné **Elrond** dans un évènement majeur sur la scène française et internationale en termes de **blockchain et de Web 3.0**.

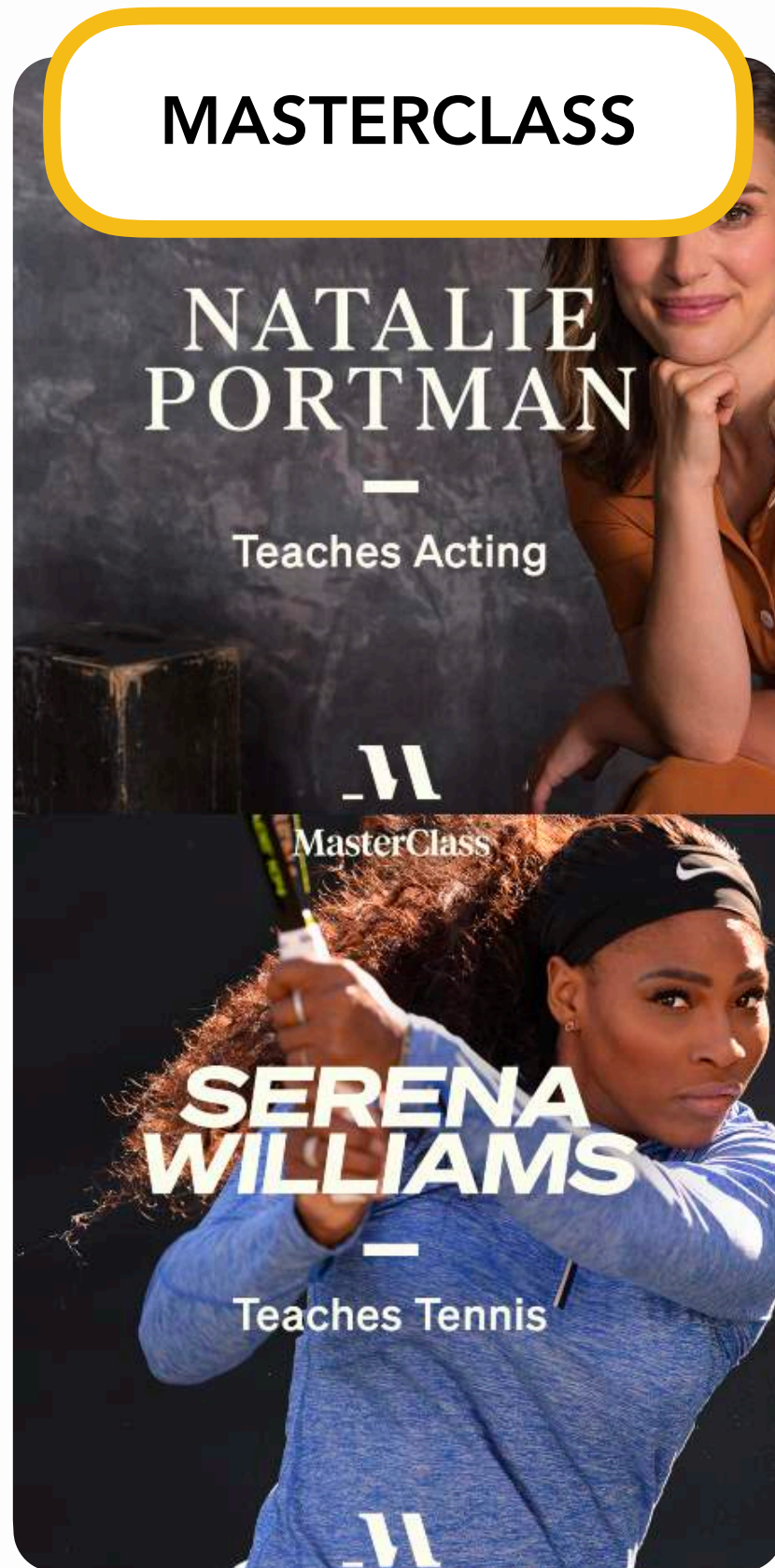


**3 jours de conférence  
sur le Web 3.0**

**Présence de  
nombreux experts  
français comme  
internationaux**

# CULTIVER SA PASSION GRÂCE À LA FORMATION EN LIGNE

4 PLATEFORMES POUR TRANSFORMER SON HOBBY EN CARRIÈRE ★



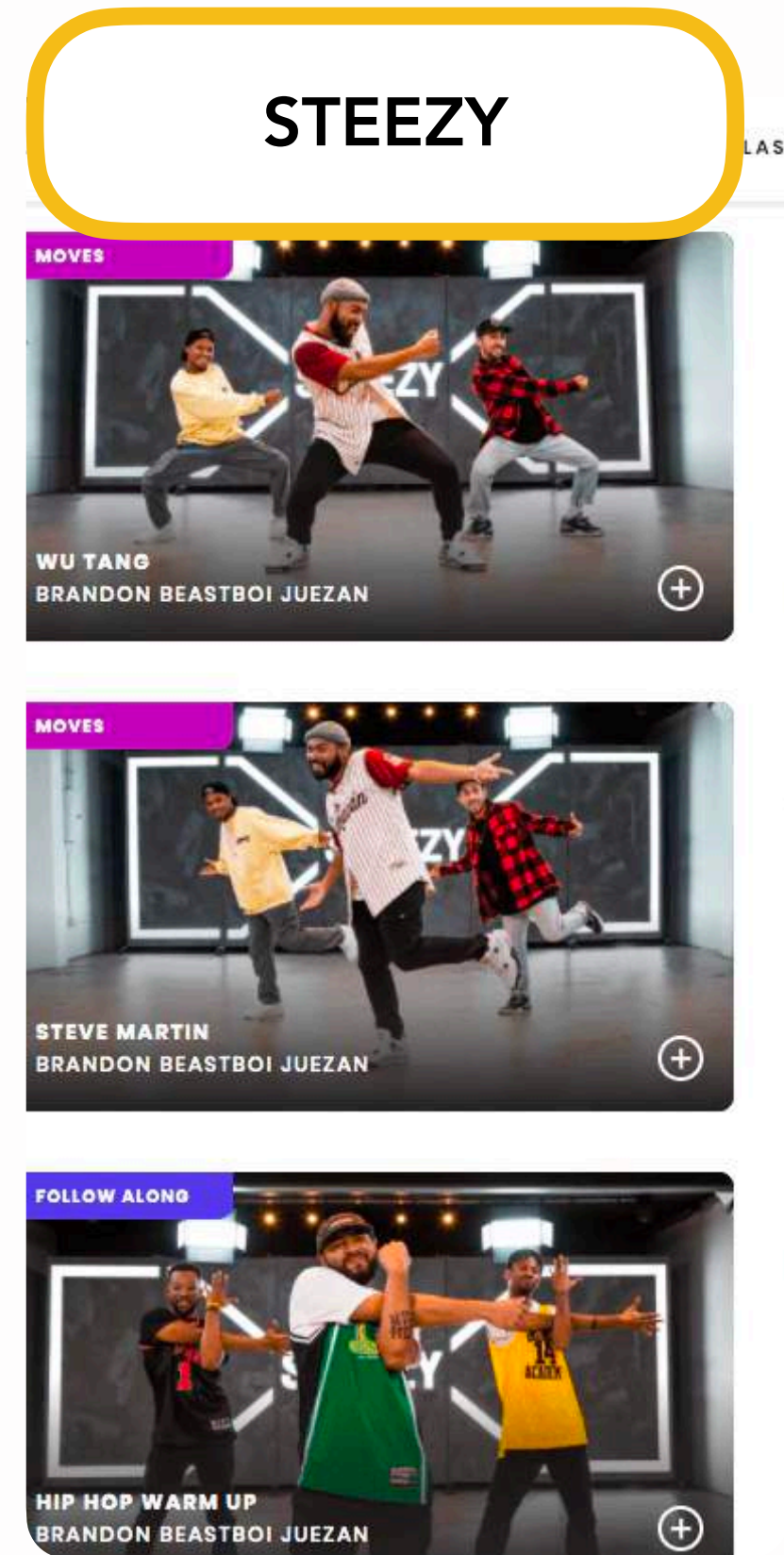
La particularité de cette formation est que les professeurs sont des **stars internationales**, elle propose par exemple des cours sur la mode données par Marc Jacobs 🎥



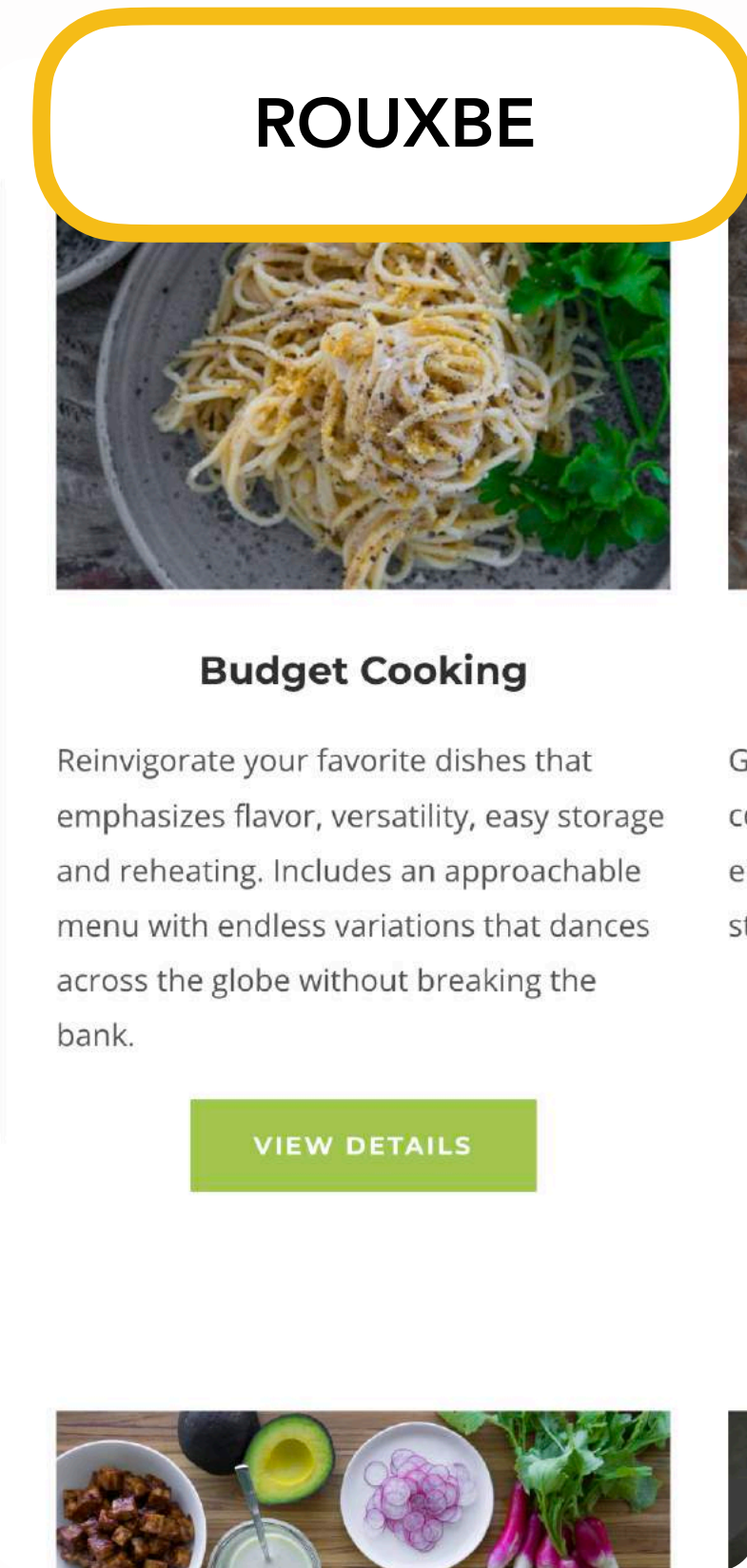
**LA PREMIERE ÉCOLE DE MUSIQUE EN LIGNE**  
Profitez d'une méthode qui a fait ses preuves pour plus de 142 000 élèves

- 👥 Débutant à expert, Seul ou en + de cours physiques
- 🎸 Guitare, piano, et bien d'autres... Classique, jazz, musiques actuelles...

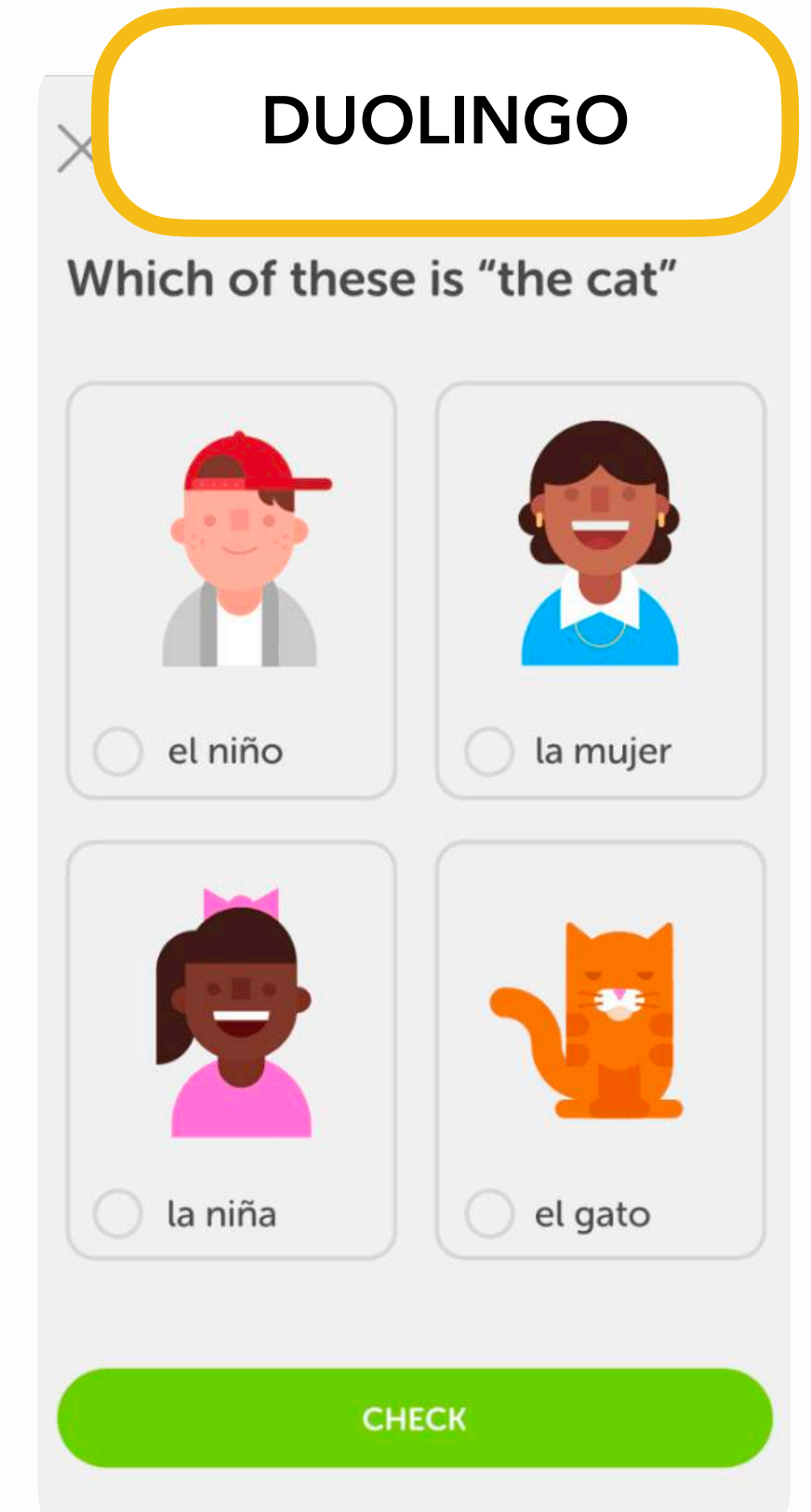
**Imusic-school** est la première école de musique en ligne, où on trouve des cours de guitare, de chant, de saxophone... 🎵




**Steezy** fonctionne comme une école de danse en ligne, où elle propose des centaines de cours de danse urbaine : house, hip-hop... 🕺



Cette plateforme de formation en ligne se concentre exclusivement sur la **cuisine** et propose des cours pour les débutants ainsi que pour les chefs professionnels 🧑🍳



**Duolingo** est une application d'apprentissage de **langue**, elle offre des cours pour apprendre plus de **40 langues** différentes 🗨️



**EXPLORER  
D'AUTRES FORMATS ET  
MODALITÉS  
DE FORMATION**

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

## LES FORMATIONS SONT SUIVIES PAR



- 👉 43% des salariés du privé
- 👉 24% des jeunes
- 👉 18% des salariés public
- 👉 15% des demandeurs d'emplois

## L'OPINION DES FRANÇAIS SUR LA FORMATION



- 👉 92% des Français estiment qu'il est important de se former dans le milieu professionnel
- 👉 43% des Français se sentent mal informés sur la formation professionnelle

## NOMBRE DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET PUBLICS



- 👉 8500 établissements de formation sont **privés**
- 👉 1500 établissements de formation sont **public**

# CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



## LE FONCTIONNEMENT DU CPF

- 👉 Un salarié à temps plein reçoit 500€ par an sur son solde CPF (avec un plafond CPF limite de 5000€).
- 👉 Les personnes en situation de handicap bénéficient également d'un crédit de formation annuel majoré à 800€.



## QUI EST ÉLIGIBLE AU CPF?

- 👉 Le CPF s'adresse à toutes les personnes entrées dans la vie active d'au moins 16 ans (ou 15 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage) : salariés, fonctionnaires, demandeurs d'emploi, intérimaires, travailleurs indépendants, y compris les autoentrepreneurs.



## COMMENT UTILISER SON CPF?

- 👉 Les crédits CPF sont mobilisables tout au long de votre carrière, quelle que soit votre situation professionnelle, et ce jusqu'au départ à la retraite.

# UN LARGE ÉVENTAIL DE FORMATIONS SONT ÉLIGIBLES AU CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

UN DIPLÔME D'ÉTAT



👉 Un diplôme d'Etat (ex : CAP AEPE) une certification ou un titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) font partie des formations éligibles au dispositif.

LE BILAN DE  
COMPÉTENCE



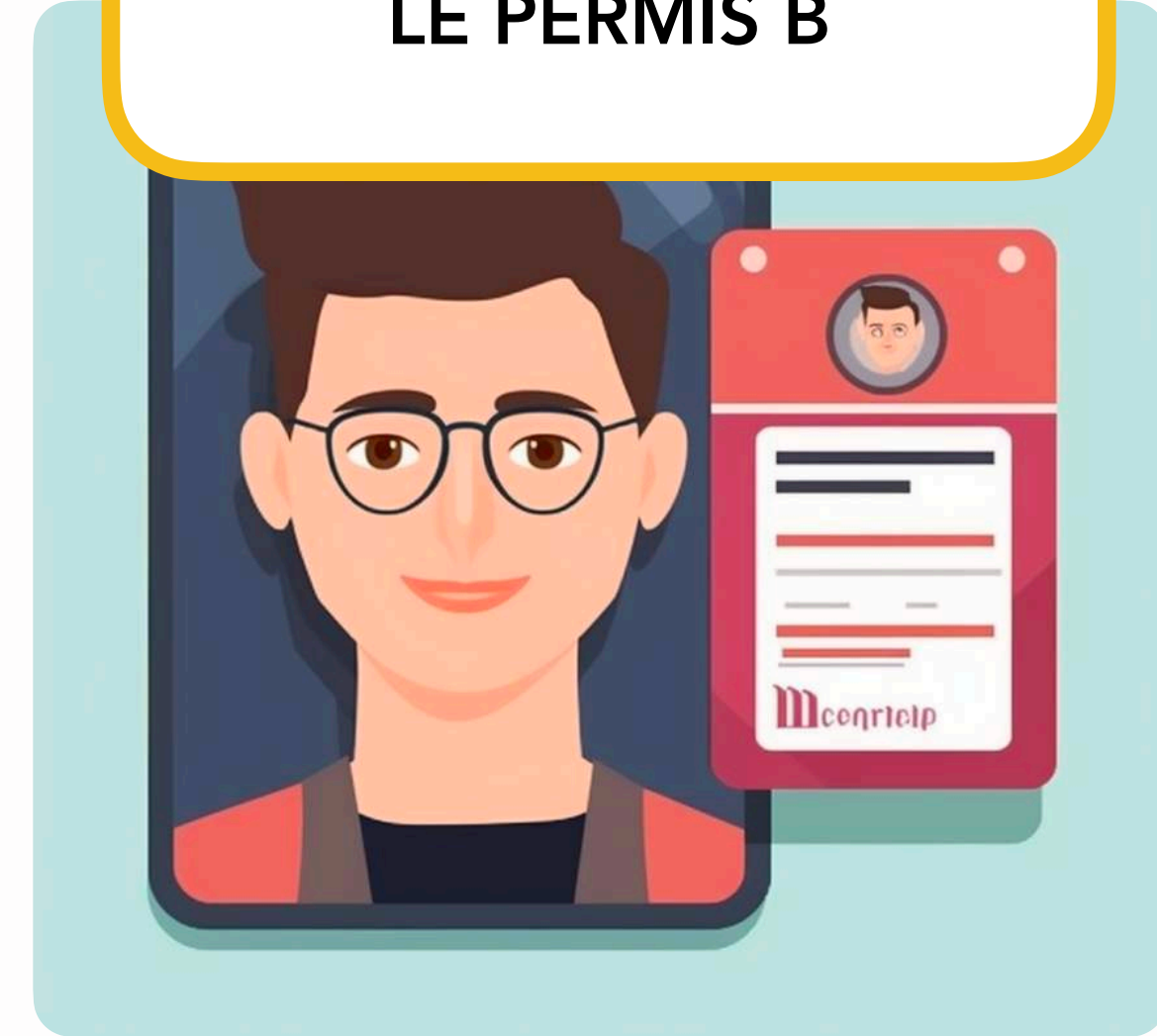
👉 Le bilan des compétences est conçu pour faire le point sur la carrière de le futur employé dans le but d'identifier un projet professionnel cohérent, en phase avec ses appétences et sa personnalité.

LA VALIDATION DES  
ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE



👉 L'accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permet aux candidats d'obtenir un diplôme sans devoir repasser par un cursus scolaire ou par une formation. De plus, un diplôme obtenu par voie de VAE présente la même valeur qu'un diplôme.

LE PERMIS B



👉 Certaines entreprises en France offrent de payer le permis de conduire à leurs employés car cela peut être considéré comme un avantage en nature qui peut aider à attirer et fidéliser les employés.

# DES ACTEURS INVESTISSENT DANS LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS POUR AMÉLIORER SES PERFORMANCES

ORANGE

Upskilling/reskilling

Orange



L'entreprise a décidé d'investir **1,5 milliard d'€** dans le développement des savoir-faire de ses **148 000 salariés** dans le monde.

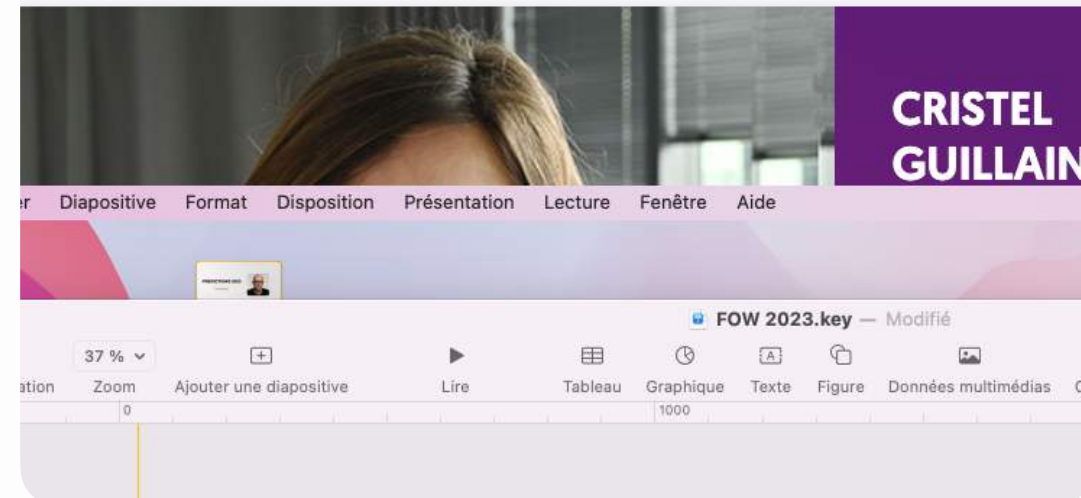
LA BANQUE NATIXIS



Upskilling, reskilling : des outils à la mesure d'un professionnelle réussie

nts

1 des entreprises révolutionne certains métiers. Pour se développer, Natixis, comme les autres, a besoin de nouvelles fonctions. Et pour cela, faire monter ses collaborateurs en compétences (upskillir et reskilling). Entretien avec Cristel Guillain, directrice du programme de reskilling.

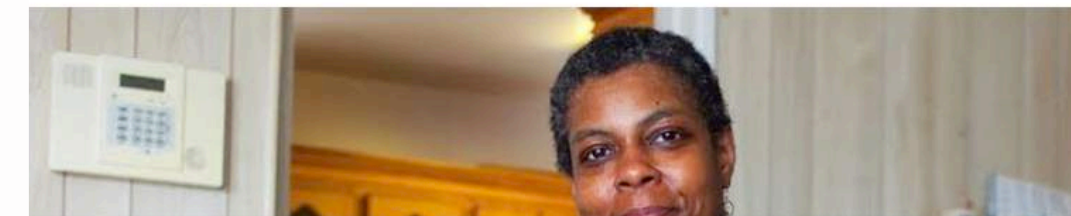


**Natixis** a déterminé qu'il y a **35 postes** qui nécessitent une transformation. Environ 2000 de son effectif en CDI en France auront besoin de renforcer leurs compétences professionnelles (upskilling)

GOOGLE

Préparer les emplois de demain

Le travail évolue. C'est la raison pour laquelle Google.org a choisi de consacrer 50 millions de dollars aux organisations à but non lucratif qui contribuent à élargir les opportunités économiques à chacun.



**Google** a investi **50 millions de \$** dans une organisation à but non lucratif appelée « Emplois du Futur ». L'objectif est de travailler avec des partenaires pour développer des programmes de formation pour les adultes à faible revenu.

WALMART



03/08/2023

Walmart Rolls Out Upskilling, Reskilling Programs for Employees

Courses focus on high-growth technology and data careers



As **part of its commitment** to raise wages and offer more career opportunities for its associates, Walmart Inc. is partnering with online learning platform Springboard to bring tailored upskilling and reskilling programs to its Live Better U offerings. The companies are aiming to equip Walmart and Sam's Club employees with the necessary skills to excel in data and tech careers.



Walmart associates are being trained to advance their careers.

Courses available to Walmart and Sam's Club

**Walmart** prévoit d'investir près d'**1 milliard de \$** au cours des 5 prochaines années (à partir de 2021) pour offrir à ses employés un accès gratuit à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle.

# DES ACTEURS METTENT EN PLACE DES PROGRAMMES DE FORMATIONS

AMAZON

Engineer your future with Amazon Technical Academy

We're training people with the skills needed to transition to entry-level software development roles at Amazon

Read more

Amazon propose des formations dans le cadre de l'Amazon Technical Academy pour préparer les employés non techniques à se lancer dans des carrières en génie logiciel.

RANDSTAD US

learning and development.

What does learning and development look like at Randstad Sourceright? You have a huge variety of available resources at your fingertips to choose from and drive it to where you want to go.

grow with us

Randstad US propose des cours qui aident ses employés à développer des compétences de leadership efficaces.

LA CITY NATIONAL BANK

CITY NATIONAL BANK  
AN RBC COMPANY



La banque a lancé Ex-Change, un nouveau programme pour le Women's Network. Ce programme offre des interactions informelles mentor-mentoré.

MARIOTT INTERNATIONAL

PROGRAMME MONDIAL DE FORMATION À LA DIRECTION VOYAGE

Voyage est le programme mondial primé de formation à la direction d'une durée de 12\* à 18 mois de Marriott International. Il offre des ressources ainsi qu'un soutien aux futurs dirigeants de l'entreprise pour toutes les enseignes hôtelières de Marriott. Intégrez le groupe d'élite des futurs dirigeants pour élargir vos horizons de carrière.

\*12 mois pour les États-Unis et le Canada.

La Marriott Development Academy est un programme à aider les aspirants managers à acquérir les compétences requises pour des rôles de leadership.

SCHNEIDER ELECTRIC

Schneider Electric University

Energy education from anywhere for efficiency everywhere

Schneider Electric

Whether you're seeking to improve efficiency, Schneider Electric

Browse our course catalog FREE, vendor-neutral e-learning over 13 languages.

Schneider Electric propose des cours pour aider les membres de l'équipe de direction à améliorer leurs compétences et à diriger efficacement leurs équipes.



# AXA LANCE UNE ACADÉMIE INTERNE POUR FORMER SES COLLABORATEURS



AXA propose des programmes de formation ambitieux et hybrides qui durent 18 mois et alternent entre théorie et pratique.



Les participants bénéficient de modules d'apprentissage en ligne, de cours en groupe, de projets concrets et d'activités liées aux soft skills.



Les formations certifiantes garantissent offrent des opportunités d'évolution et de reconnaissance.

Vu au  **WORK EXPERIENCE**  
FORUM & MEETINGS



Anne Rebuffel  
**AXA France**  
Directrice de la Formation  
et Mobilité



# LES 5 TENDANCES DE FORMATION INNOVANTES POUR 2023

DES EXEMPLES D'ENTREPRISES QUI LES APPLIQUENT AVEC SUCCÈS

## LA FORMATION MOBILE



**GE Healthcare** utilise une application mobile pour former ses employés aux **compétences en vente**. L'application offre des vidéos de formation, des quiz et des ressources pour aider les employés à se former sur leur téléphone.

## LA GAMIFICATION



**McDonald's** a utilisé la gamification dans sa formation pour les équipiers de restauration rapide. L'entreprise a créé un jeu de simulation de restauration rapide pour enseigner les compétences clés aux employés, tels que **la prise de commandes** et **la préparation des aliments**.

## LA RÉALITÉ VIRTUELLE



**Airbus** utilise la réalité virtuelle pour former ses employés à la **maintenance des avions**. Les employés peuvent pratiquer des tâches de maintenance complexes dans un environnement virtuel avant de les réaliser dans le monde réel.

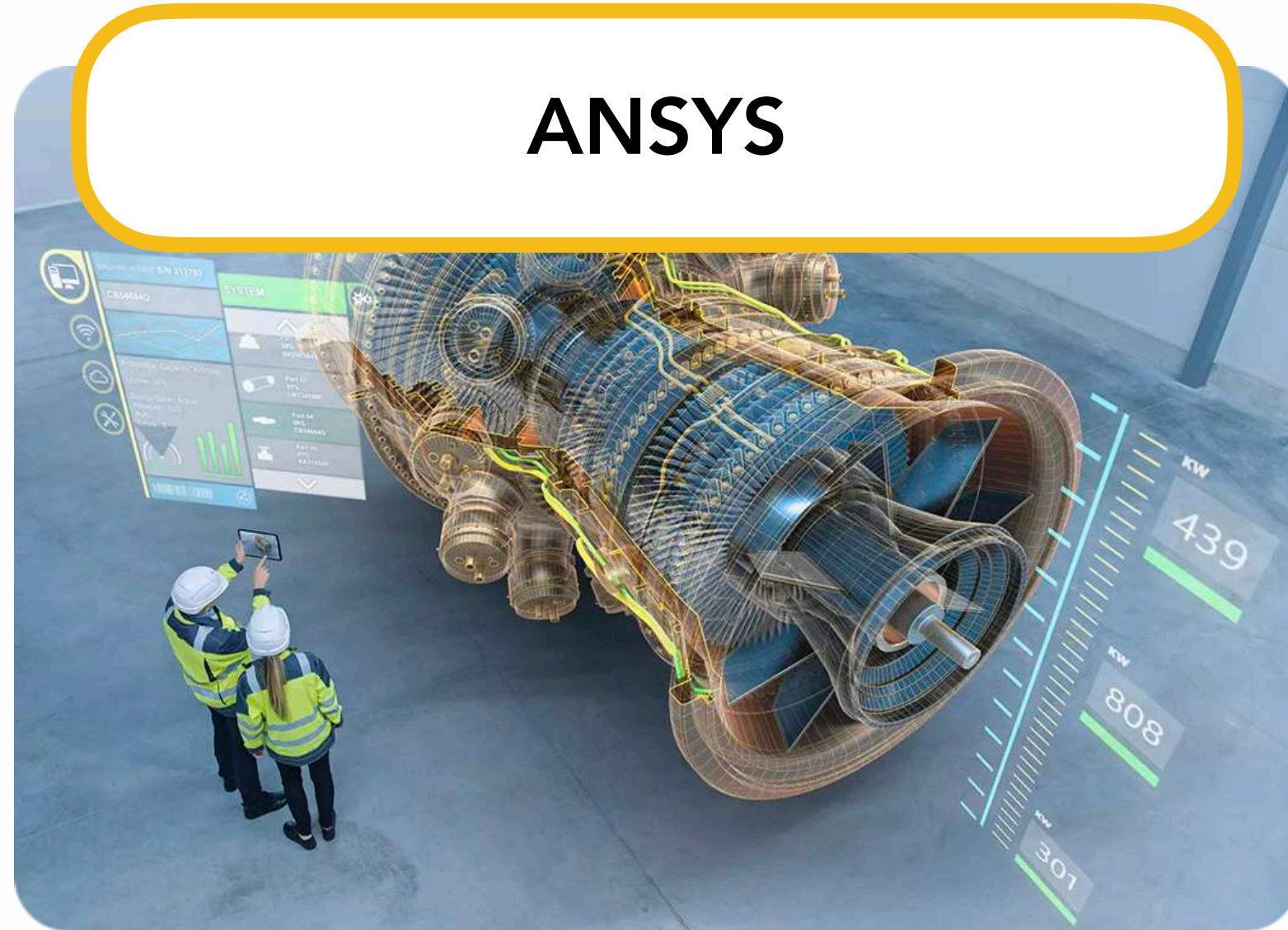
## LA RÉALITÉ AUGMENTÉE



**Caterpillar** utilise la réalité augmentée pour former ses employés à **la maintenance des équipements lourds**. Les employés peuvent utiliser une application de réalité augmentée pour superposer des instructions de maintenance sur les machines qu'ils doivent réparer.

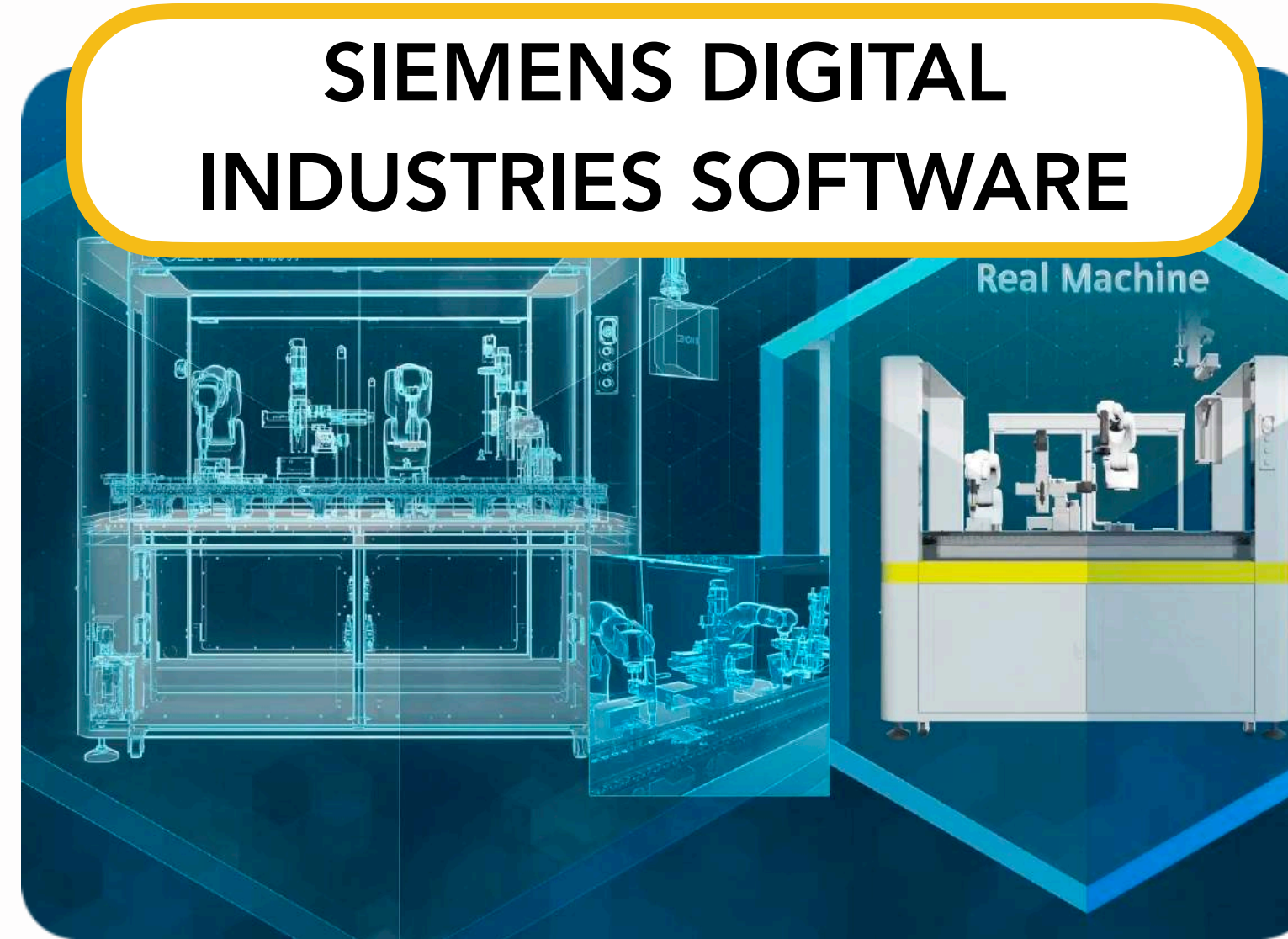
# JUMEAUX NUMÉRIQUES POUR LA FORMATION DANS LE DOMAINE DE L'AÉRONAUTIQUE

## ANSYS



Cette entreprise propose une plateforme de simulation basée sur des jumeaux numériques pour la formation dans les domaines de **l'ingénierie** et de **l'aéronautique**.

## SIEMENS DIGITAL INDUSTRIES SOFTWARE



**Siemens Digital Industries Software** propose une suite de logiciels de simulation basés sur des jumeaux numériques pour la formation dans les domaines de **l'industrie**, de **l'énergie** et des **transports**.

## DASSAULT SYSTÈMES



Cette entreprise propose une plateforme de jumeaux numériques appelée "**3DEXPERIENCE**" qui peut être utilisée pour la formation dans les domaines de **la fabrication**, de **l'aéronautique**, de **l'automobile** et d'autres industries.

# CRÉER FACILEMENT DES VIDÉOS TUTORIELLES GRÂCE À DES AVATARS RÉALISTES

TEXT TO VIDEO : 4 PLATEFORMES QUI EXPLOITENT L'IA POUR PRODUIRE DES VIDÉOS AUTOMATIQUEMENT

## SYNTHESIA

#1 AI video creation platform

Create professional videos in 15 minutes

- Turn text into speech in over 120 languages
- Choose from over 140 diverse AI Avatars
- No equipment or video editing skills required

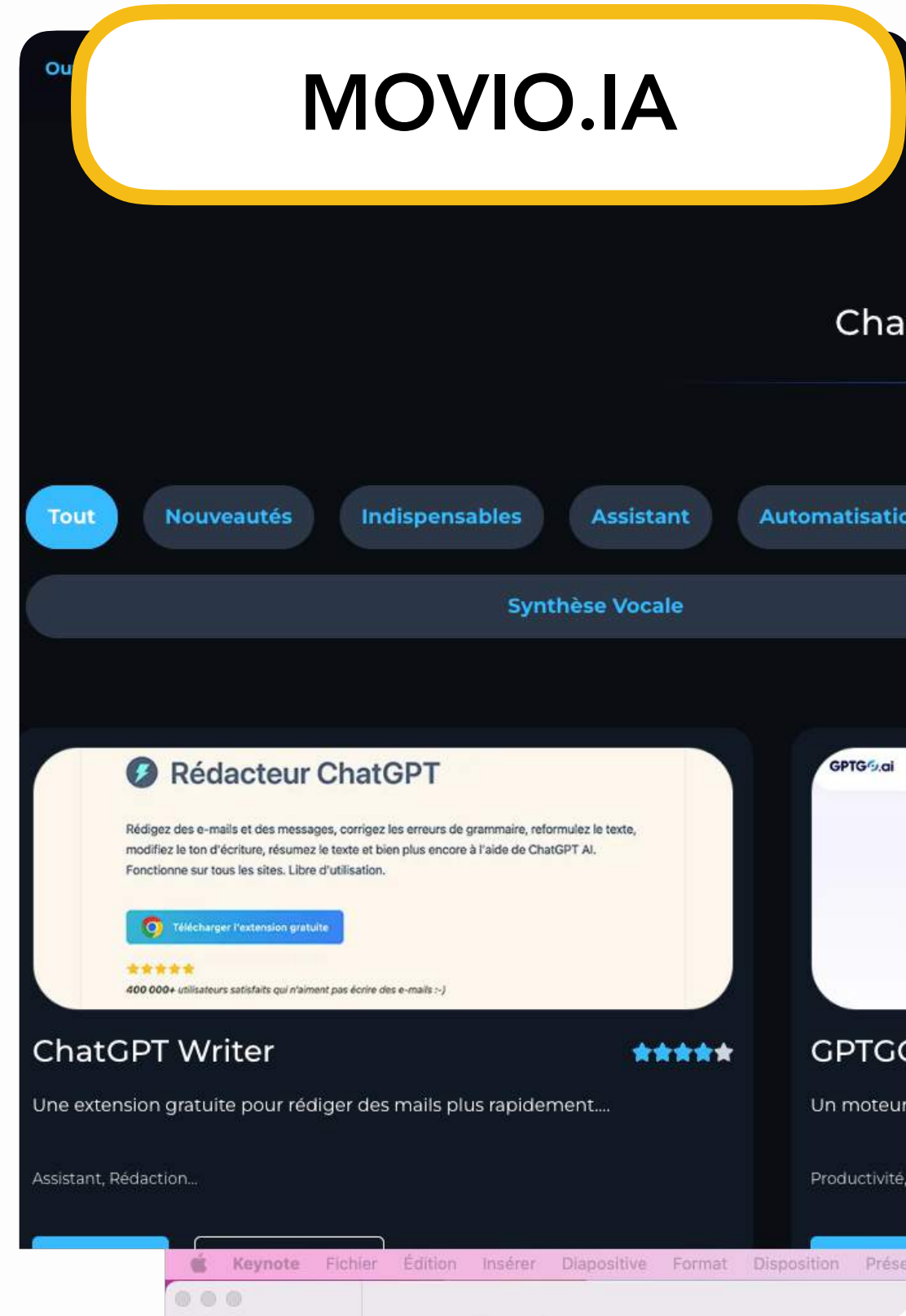
Create a free AI video

No credit card required

Truste

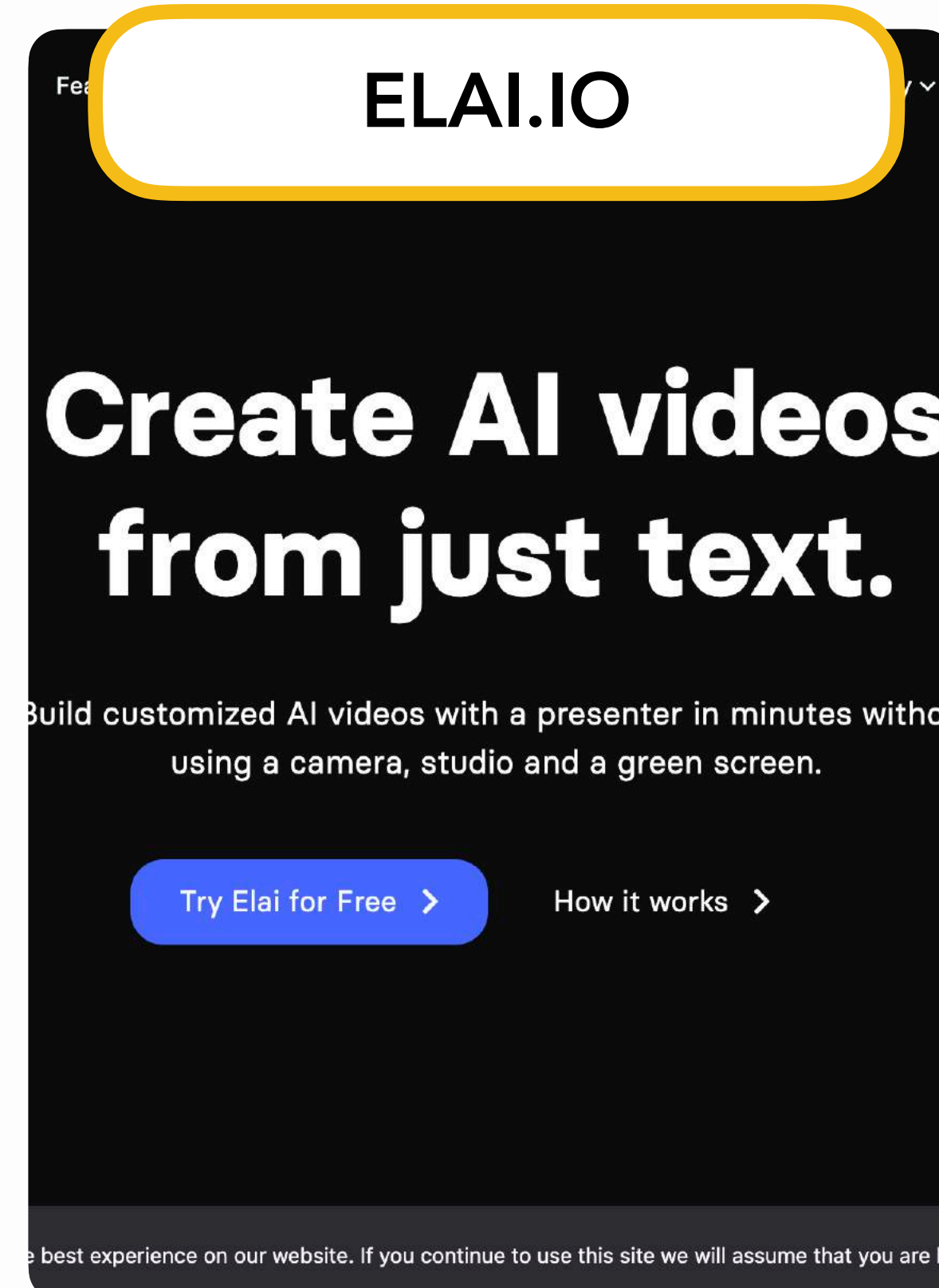
**Synthesia** est une plateforme qui permet de créer des vidéos pédagogiques en utilisant des avatars animés pour enseigner des sujets variés tels que la musique, les langues.

## MOVIO.IA



**Movio.IA** est une plateforme de conversion de texte en vidéo qui permet de créer rapidement et facilement des vidéos animées avec des avatars personnalisables pour diverses utilisations telles que le marketing, l'éducation.

## ELAI.IO



**Elai.io** est une plateforme de génération de vidéos personnalisées IA avec un présentateur humain à partir de texte. Cette plateforme permet de créer des vidéos AI professionnelles rapidement et facilement.

## POWTOON



**Powtoon** permet de créer facilement des vidéos et des animations personnalisées. Les vidéos peuvent être utilisées pour promouvoir les entreprises sur les réseaux sociaux, les lancements de produits, les annonces, etc.

# RESKILLING : SE FORMER POUR RÉUSSIR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

## 4 EXEMPLES D'ENTREPRISES QUI APPLIQUENT LA MÉTHODE DE RESKILLING

### SAGE

#### Intégrateur et Revendeur de log

Intégrateur de logiciels Sage certifié, Absys Cyborg vous accorde à chaque profil d'entreprise la solution de gestion la plus adaptée.

Solutions

#### Atouts des logiciels de gestion de Sage

- ✓ Éditeur leader sur son marché avec plus de 6 millions de clients éc
- ✓ Solutions performantes et expertes
- ✓ Offre diversifiée et personnalisable
- ✓ Solutions adaptées à la structure et à la taille de votre entreprise
- ✓ Disponible en mode Cloud ou en mode On Premise

#### Couverture métier des logiciels Sage

- ERP
- Gestion comptable et financière

Pour entrer dans le monde du Software as a Service (SaaS), **Sage** a déployé un gigantesque programme de reskilling de toutes ses équipes avec une série de bootcamps.

### DENTSPLY SIRONA

Primescan Connect  
Numérisation facile,  
collaboration renforcée

En savoir plus →

Cliquez sur le + pour ouvrir la navigation

A PROPOS DE DENTSPLY SIRONA +

MYDS CLUB + NOUS CONTACTER +

**Dentsply Sirona** a lancé un grand programme de reskilling autour de la digitalisation et de l'expérience client pour faire face à des changements technologiques rapides et profonds.

### IBM

Future of Work  
IBM Launches New Collar  
Professional Certificates on  
Coursera

5 October 2020 | Written by: sonia.malik

Categorized: Future of Work | Platform Partners

Share this post:

in

A new **IBM study** of global C-suite executives revealed that nearly **six in ten responding digital transformations due to the COVID-19 pandemic**. Participating businesses are playing a role in driving their ongoing change. Leaders surveyed called out organizational complexity and burnout as the biggest hurdles to overcome — both today and in the next two years. The effective leaders and employees believe companies have been in addressing these gaps.

#### IBM's Response to Skills Gap

IBM believes that companies bringing advanced technologies to market have a responsibility to ensure that economic opportunity created by those technologies will reshape jobs, and 2) Ensure that economic opportunity created by those technologies should make our workforce more inclusive, not less.

New collar jobs and training initiatives address the tech industry's skills gap and create

**IBM** a lancé un programme appelé "**New Collar**" qui vise à former les travailleurs pour les emplois de haute technologie dans des domaines tels que l'analyse de données, la cybersécurité et l'IA.

### AT&T

Deals Wireless Internet Accessories TV Prepaid Business  
Deals Phones & devices Wireless Int

#### Freedom to choose

Our best deals on any smartphone

Offers vary. Rest

LEARN HOW EVERYONE GETS

The new Samsung Galaxy S23  
FREE

Trade in a Galaxy phone. Any year. Any condition.

Requires trade-in of Galaxy Note, S, or Z Series smartphone. Rest's apply. See offer details

Shop now →



Galaxy S23 Series

MOTHER'S DAY DEALS

UNLIMITED DATA P

**AT&T** a mis en place un programme de reskilling appelé "**Future Ready**" qui vise à aider les employés à se préparer à l'avenir de la technologie en leur fournissant une formation sur les dernières technologies.

# SKILL'LIB : CHANGER DE JOB SANS CHANGER DE BOÎTE

LA PRATIQUE INNOVANTE DE SKILL'LIB POUR UNE CARRIÈRE BOOSTÉE 📈



🎯 Skill'lib offre aux collaborateurs la possibilité de relever de nouveaux défis, d'acquérir de nouvelles expériences et de découvrir de nouvelles pratiques.

🔄 Les collaborateurs peuvent créer leur profil sur la plateforme dédiée et y indiquer leurs compétences et expériences, sans validation de leur manager.

🤝 Les managers peuvent rapidement identifier les profils internes correspondant à une mission pour une courte durée.


★ Cette approche centrée sur la flexibilité et la liberté en entreprise devient une norme, offrant un épanouissement personnel et professionnel et en bouleversant le rapport au travail.



# L'IMPACT DE L'UPSKILLING ET DE RESKILLING POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

## POUR LE SALARIÉ

- 👉 Satisfaction personnelle de continuer à apprendre
- 👉 Acquérir de nouvelles compétences offre des opportunités d'évolution au sein de l'entreprise
- 👉 Être rassuré sur son employabilité adaptée au monde de demain

- 👉 **77%** des salariés français interrogés souhaitent suivre une formation pour s'améliorer ou se reconvertir.
- 👉 **50%** des employés dans le 🌍 devront se **former** d'ici **2025** en raison de l'adoption de nouvelles technologies 



## POUR L'ENTREPRISE

- 👉 Anticiper une pénurie de talents
- 👉 Combler d'éventuelles lacunes existantes en terme de compétences
- 👉 Préserver l'emploi de collaborateurs déjà présent tout en capitalisant sur la culture de l'entreprise
- 👉 Fidéliser les salariés pour les retenir

- 👉 **60%** des sociétés français ayant recours à ces pratiques ont amélioré leur culture d'entreprise
- 👉 **51%** ont pu accomplir plus rapidement leur transformation digitale
- 👉 **37%** ont enregistré une hausse de chiffre d'affaires



**PRIORISER  
ET INTÉGRER  
LA STRATÉGIE RSE  
DANS  
L'ENTREPRISE**



**RSE**

C  
C  
C

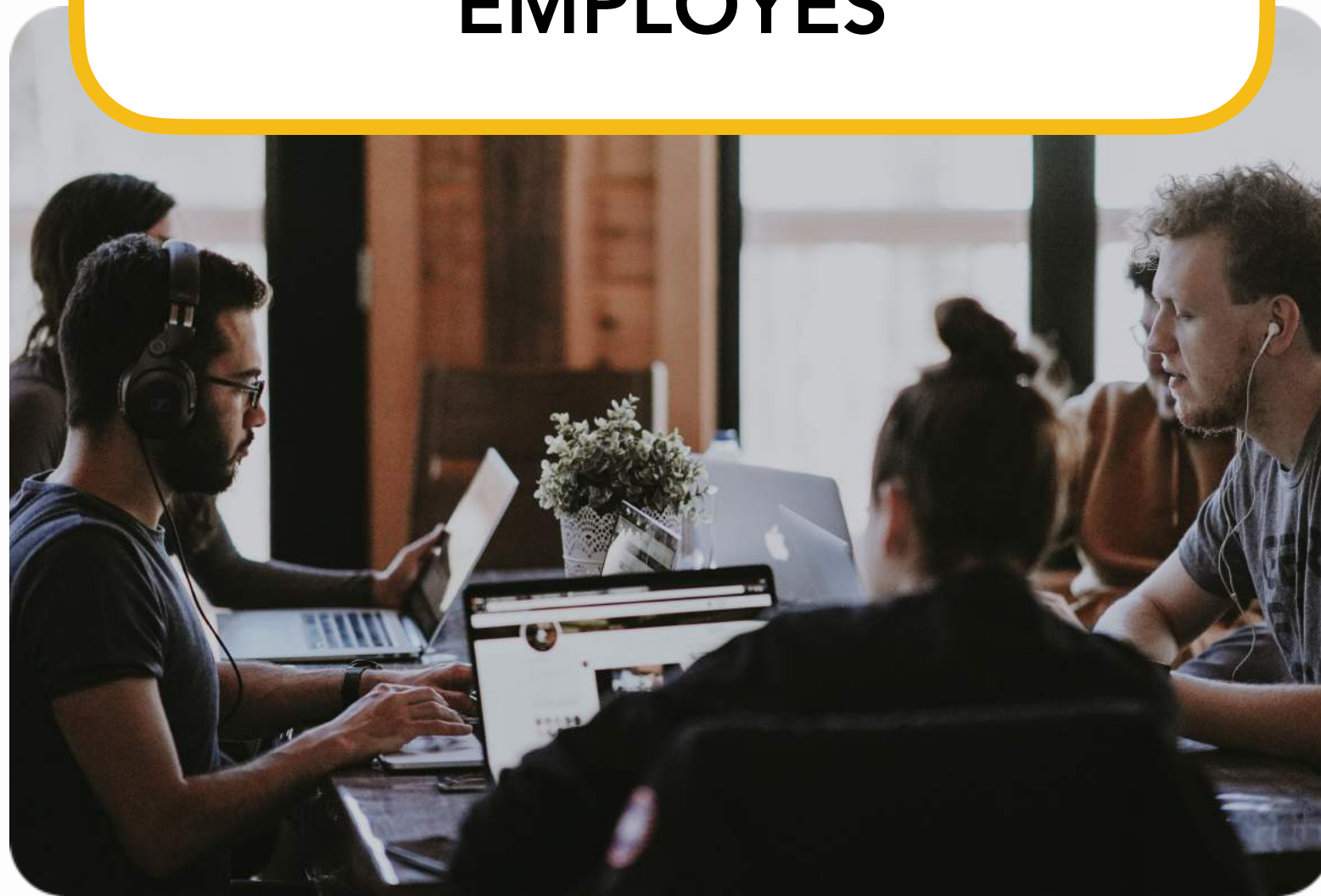
T  
Y



# LA RSE : UN MOYEN D'AMÉLIORER L'IMAGE DE SON ENTREPRISE

## ET CE, À TOUS LES NIVEAUX

### EMPLOYÉS



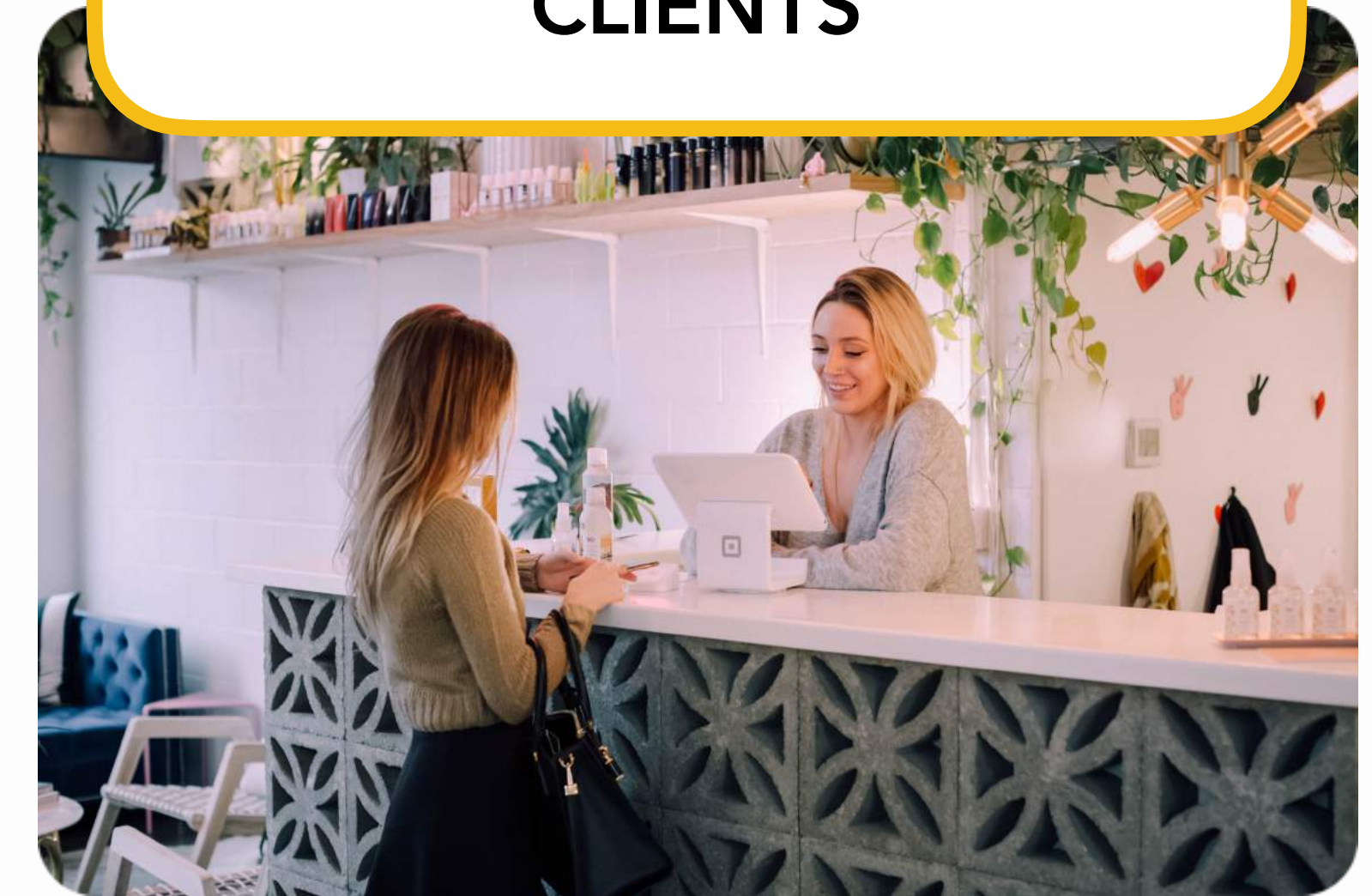
Une entreprise qui favorise la diversité et l'inclusion sera toujours mieux perçue sur le marché du travail qu'une entreprise qui fait l'inverse. À ce titre, adopter une stratégie RSE peut permettre d'attirer, recruter et fidéliser des talents, et ce alors même que le marché de l'emploi fait face à la pénurie des talents, particulièrement dans les métiers tech.

### INVESTISSEURS



Démontrer son engagement RSE est un moyen d'attirer des investisseurs. En effet, lors d'investissements potentiels, les analystes doivent quantifier les efforts de l'entreprises à travers les mesures ESG, ce qui fait de la RSE un facteur clé dans la considération d'un investissement à long terme.

### CLIENTS



Développer la RSE permet d'améliorer l'image qu'ont les clients de l'entreprise tout en leur montrant que l'entreprise partage les mêmes valeurs qu'eux, ce qui permet de créer un lien plus fort. Cela permet aussi de se démarquer de la concurrence en affichant son engagement pour un monde meilleur, mais attention à ne pas faire de greenwashing.

# LA RSE EN ENTREPRISE : QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN FRANCE

## ENTREPRISES ACTIVES



**8 grands groupes sur 10** ainsi que 2/3 des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) se disent **actifs sur tous les sujets de RSE**.

## COMEX



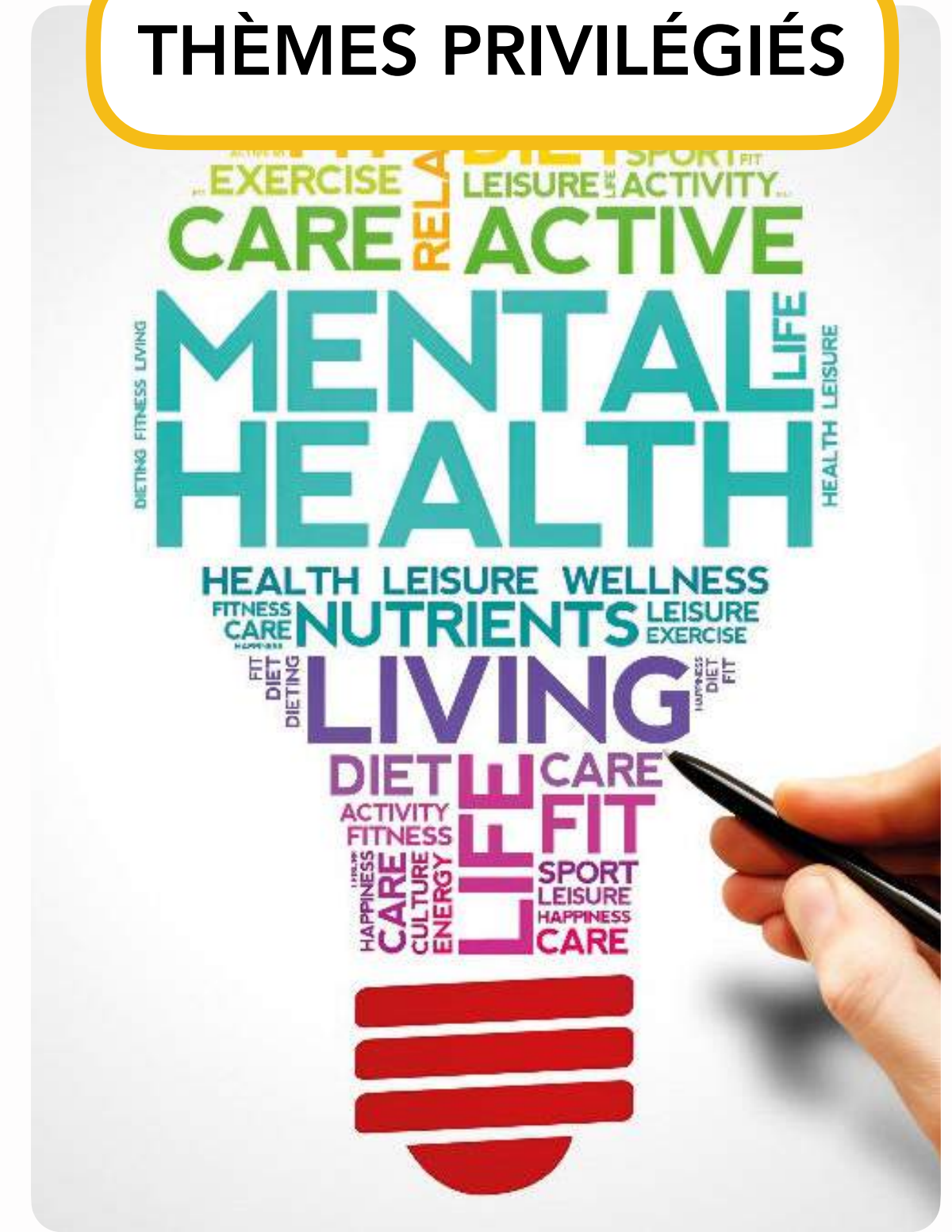
Dans **2/3 des entreprises**, la RSE est directement **rattachée au COMEX**. Dans 1/7 des entreprises, elle est rattachée à la DRH.

## FIDÉLISATION



La RSE est un levier de fidélisation des employés. Ils sont **82% à se projeter sur 3 ans** au sein d'une entreprise aux fonctions RSE bien identifiées (contre 68% en moyenne).

## THÈMES PRIVILÉGIÉS



Les 3 premiers thèmes RSE des DRH sont **le bien-être des collaborateurs, l'égalité professionnelle et la non-discrimination**. L'empreinte carbone se classe 4ème, mais mobilise tout de même 57% des DRH.

# DÉMONTRER SON ENGAGEMENT RSE : 4 EXEMPLES D' ACTIONS CONCRÈTES

## ENVIRONNEMENT



Prendre des mesures concrètes pour réduire son empreinte carbone ou à minima la compenser.

## PHILANTHROPIE



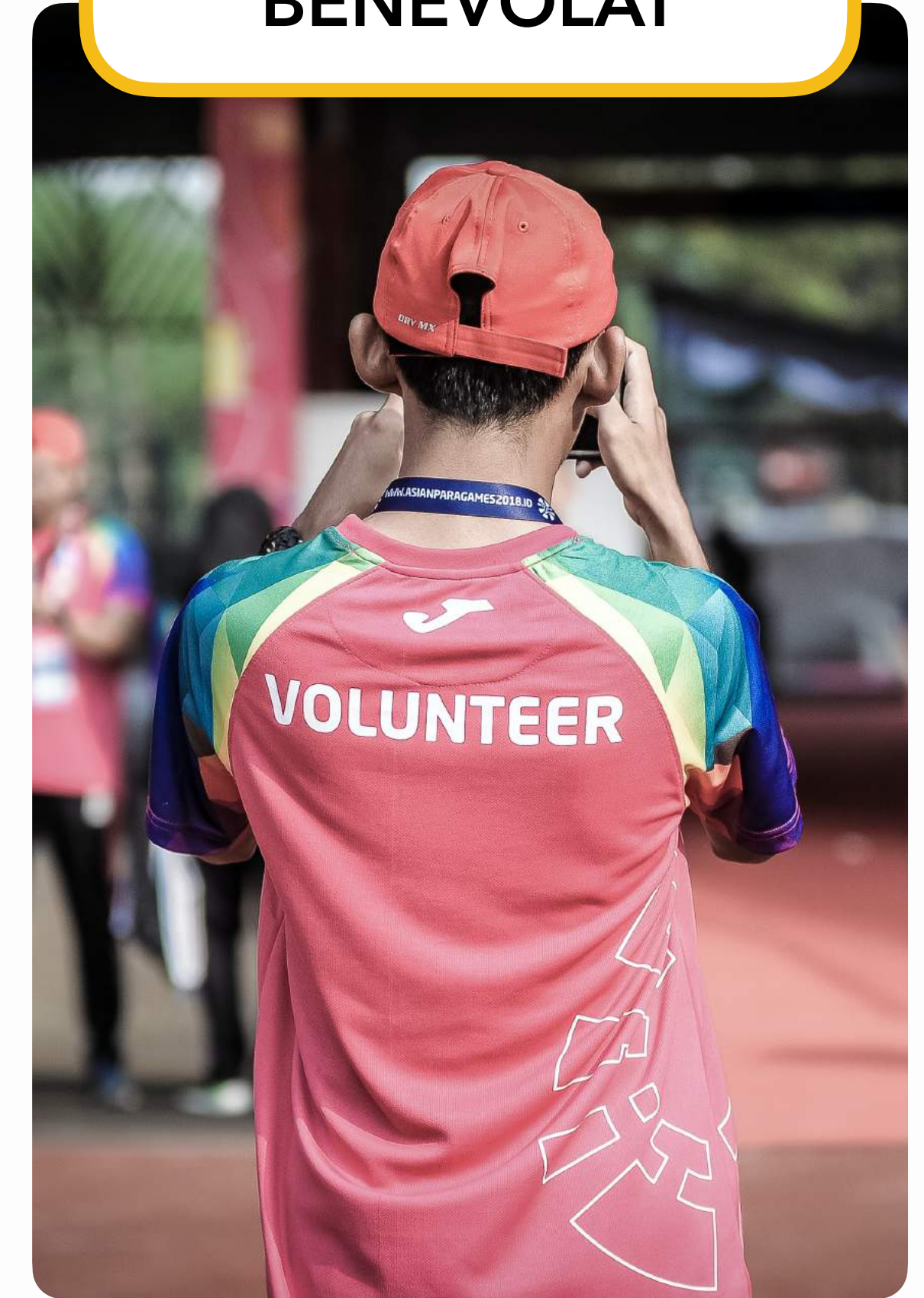
Faire des dons (argent, services, produits, ...) à des ONG.

## ÉTHIQUE



Adopter un comportement éthique et équitable en interne vis-à-vis de ses employés.

## BÉNÉVOLAT



Donner de son temps, et celui de ses employés, pour dédier des moments à causes locales.

# AFFICHER SON ENGAGEMENT RSE GRÂCE À DES CERTIFICATIONS DÉDIÉES

**B-CORP**



Certainement la plus connue, la certification B-Corp est décernée aux entreprises qui répondent à des normes élevées en matière de performance environnementale, sociale et de transparence. Pour l'obtenir, les entreprises doivent se soumettre à un processus de vérification tous les 3 ans et intégrer les engagements avec toutes les parties prenantes.

**ISEAL**



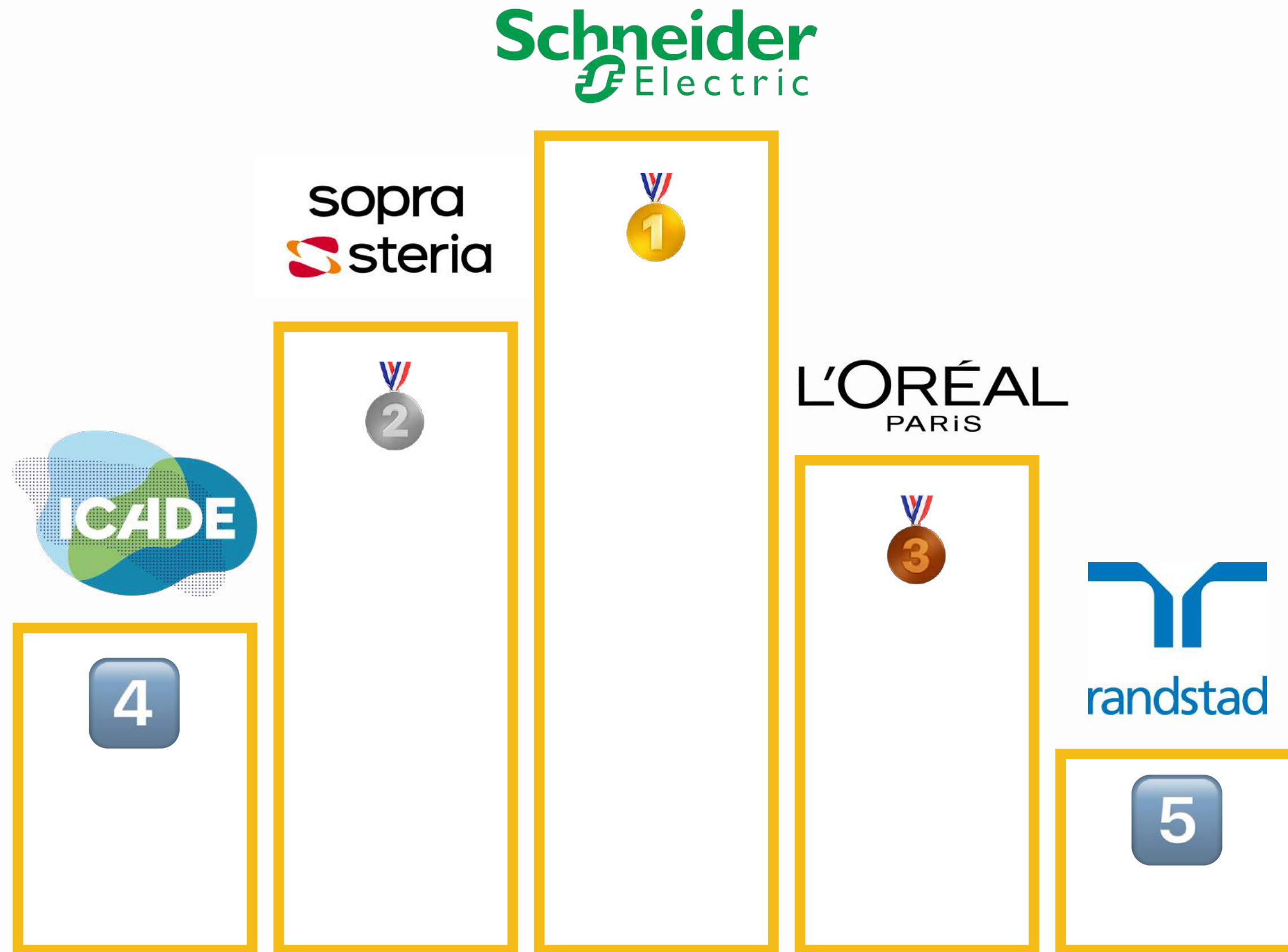
ISEAL est une organisation qui regroupe des entreprises mondiales autour de normes de durabilité crédibles. Un vérificateur tiers analyse les pratiques de l'entreprises pour vérifier si elle respecte les règles ISEAL, et si c'est le cas un sceau lui est apposé afin de mettre en avant l'engagement de durabilité.

**SASB**



Les normes SASB (Sustainability Accounting Standards Board) sont des normes qui permettent aux entreprises de communiquer les résultats financiers de leurs mesures RSE et ESG à toutes les parties prenantes. Les normes couvrent 77 industries et spécifiques pour chacune d'elles.

# PALMARÈS RSE : SCHNEIDER ELECTRIC CLASSÉE ENTREPRISE LA PLUS RESPONSABLE EN 2023



Sur la base des 3 piliers RSE (Environnement, Social & Gouvernance), les entreprises se voient attribuer un score sur 100 en fonction de leurs pratiques, ainsi, les entreprises ci-contre ont obtenu un score de :

- **Schneider Electric : 87,8** (avec une note de 92.5 pour la Gouvernance)
- Sopra Steria Group : 87,1
- L'Oréal : 87
- Icade : 85.3
- Randstad : 85.1

Pour découvrir le palmarès des 250 entreprises françaises les plus responsables en 2023 ➡



# RSE ET SOCIÉTÉ À MISSION : 2 NOTIONS PROCHES MAIS QUI DOIVENT ÊTRE DISTINGUÉES

EN FÉVRIER 2023, LA FRANCE COMPTAIT +1000 SOCIÉTÉS À MISSION

## RSE

### Engagements réglementaires

*ISO 26000, ODD, Certifications facultatives (B-Corp, SASB, ...), DPEF, ...*

### Concept international

*Il existe une définition internationale unique et partagée par tous*

### Responsabilité

*La RSE s'intéresse à la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de la société, et concerne parfois des aspects qui ne sont pas forcément du coeur de l'entreprise*

### Exhaustivité

*Les labellisations et certifications concernent l'ensemble des actions de l'entreprise et nécessitent de se conformer à des cahiers des charges.*

### Piloter les externalités

*Pilotage des externalités négatives en matière de responsabilité sociale et environnementale afin de montrer ses engagements de façon concrète*

## SOCIÉTÉ À MISSION

### Engagement volontaires

### Concept français

*La société à mission est un concept français lancé en 2020 avec la loi PACTE qui s'intéresse au sens de l'entreprise. Il existe cependant des équivalents dans d'autres pays (ex : Italie > società benefit)*

### Contribution

*La mission a pour but de démontrer la contribution de l'entreprise vis-à-vis de la société, et cela passe notamment par son core business qui affecte son fonctionnement.*

### Spécificité

*La société à mission est le reflet de l'ambition de l'entreprise. À ce titre, elle est imbriquée à tous les niveaux de l'entreprise et se décline à travers les actions tant internes qu'externes.*

### Piloter les priorités

*Piloter ses priorités sociales et environnements en s'appuyant sur sa mission, son ADN et sur ses forces pour ne pas seulement se concentrer sur des bonnes pratiques.*

Les 2 concepts ne sont cependant pas opposés : **la RSE peut alimenter la mission et à l'inverse, la mission peut orienter la RSE**

# DEVENIR UNE SOCIÉTÉ À MISSION : 5 ÉTAPES CLÉS

UNE ENTREPRISE À MISSION EST UNE ENTREPRISE DONT LA RAISON D'ÊTRE EST INSCRITE DANS LES STATUTS ET IMPLIQUE UN IMPACT ENVIRONNEMENTAL POSITIF ET DES OBJECTIFS CLAIRS À RÉALISER

## RAISON D'ÊTRE



Définir la raison d'être de l'entreprise et les missions qui s'y rapportent

## OBJECTIFS



Établir des objectifs sociaux et environnementaux, ainsi que leurs modalités d'exécution et de gestion

## STATUTS JURIDIQUES



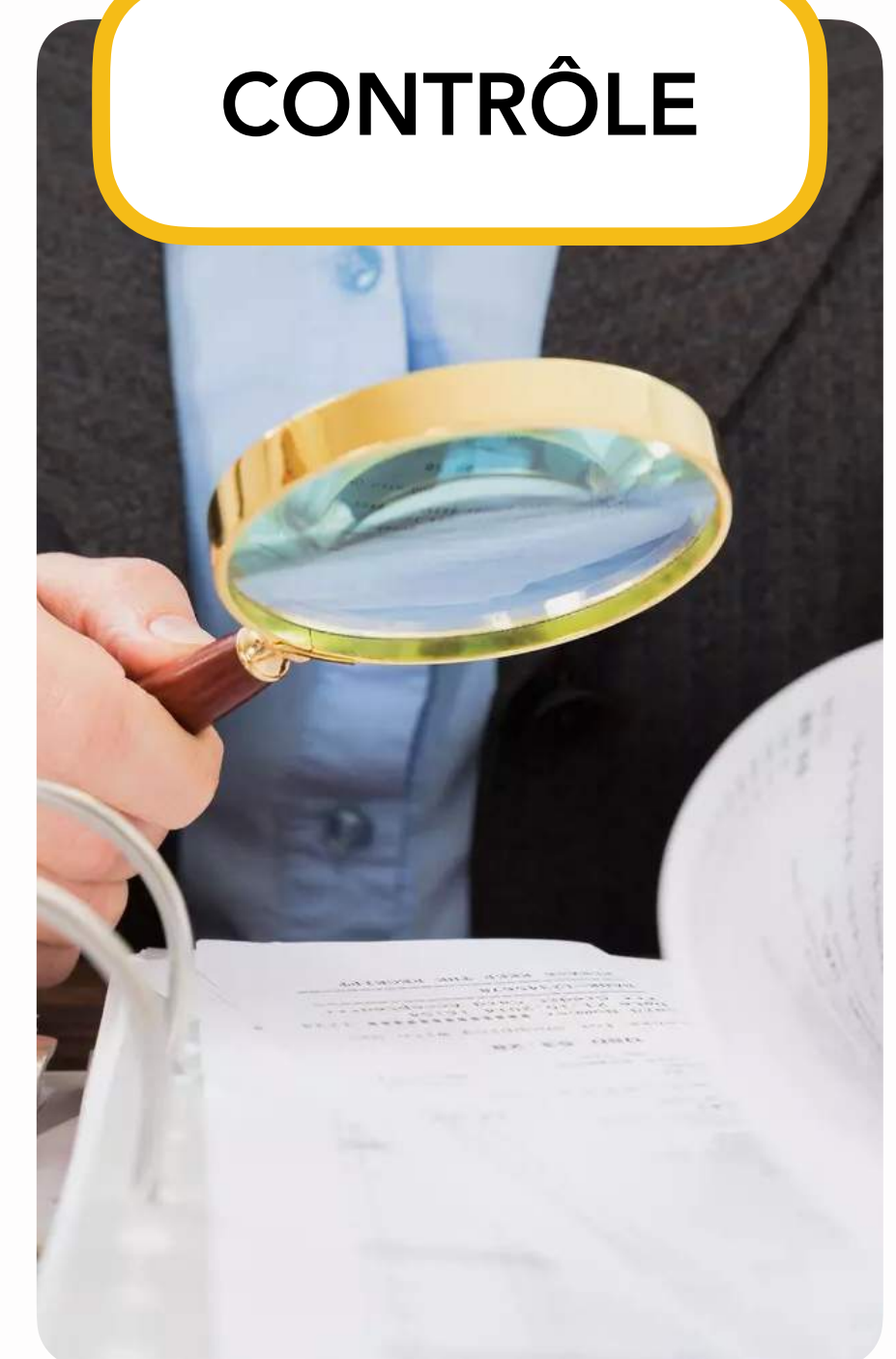
Modifier les statuts de l'entreprise pour y inscrire la raison d'être en qualité d'entreprise à mission

## COMITÉ DE MISSION



Nommer un comité de mission qui sera la garant interne de la réalisation des missions. Il doit être composé d'au moins 1 salarié de l'entreprise.

## CONTRÔLE



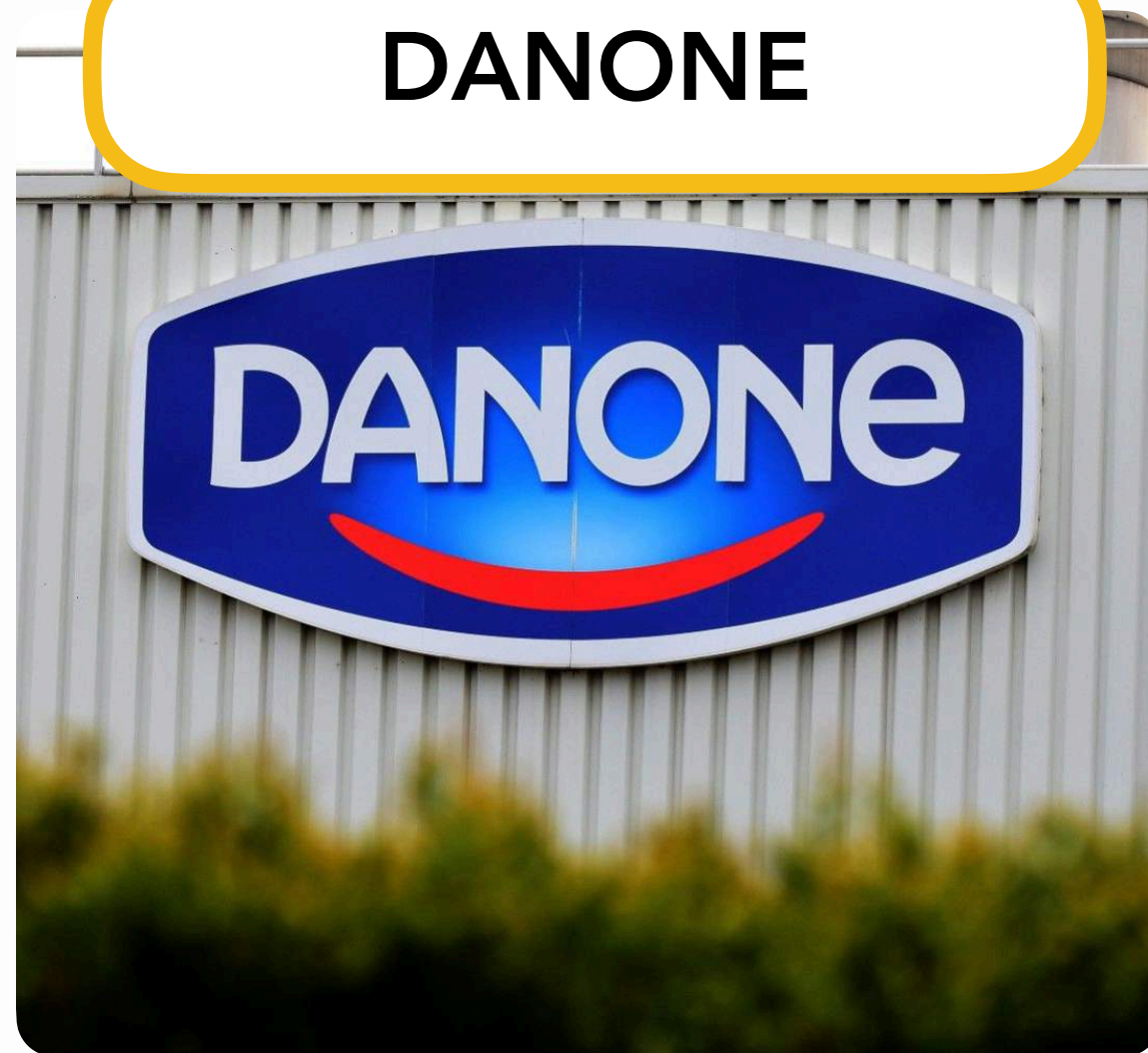
Effectuer un contrôle tous les 2 ans par un organisme tiers qui sera chargé de vérifier l'exécution des objectifs.



# QUELQUES EXEMPLES DE SOCIÉTÉS À MISSION BIEN CONNUES

## SOCIÉTÉ À MISSION ET CAC40 NE SEMBLent PAS SI IRRÉCONCILIABLES

### DANONE



Danone est devenue en 2020 la première société du CAC40 à être entreprise à mission. L'intention avait été soumise aux 26 actionnaires et approuvée avec 99,42% des voix. 4 objectifs ont ainsi été inscrits dans les statuts : améliorer la santé, préserver la planète, construire le futur avec ses équipes et promouvoir une croissance inclusive.

### CARREFOUR



Peu après l'adoption de la loi PACTE en 2019, Carrefour est devenue une entreprise à mission. Elle a ainsi inscrit dans ses statuts la mission de « proposer à ses clients des services, produits et une alimentation de qualité et accessibles à tous » dans un contexte de transition alimentaire.

### SNCF



La SNCF a également adopté le statut d'entreprise à mission peu après la loi PACTE et a choisi comme raison d'être « d'apporter à chacun la liberté de se déplacer facilement en préservant la planète ». Une mission qui prend tout son sens à l'heure où les déplacements en avion sont de plus en plus pointés du doigt.

### LAUDESCHER



De nombreuses entreprises industrielles sont également devenues des entreprises à mission comme Laudeschер, concepteur de solutions architecturales en bois, dont le premier comité de mission s'est réuni en juin 2022. Parmi les missions de Laudeschер : travailler sur l'économie circulaire et sur l'impact carbone

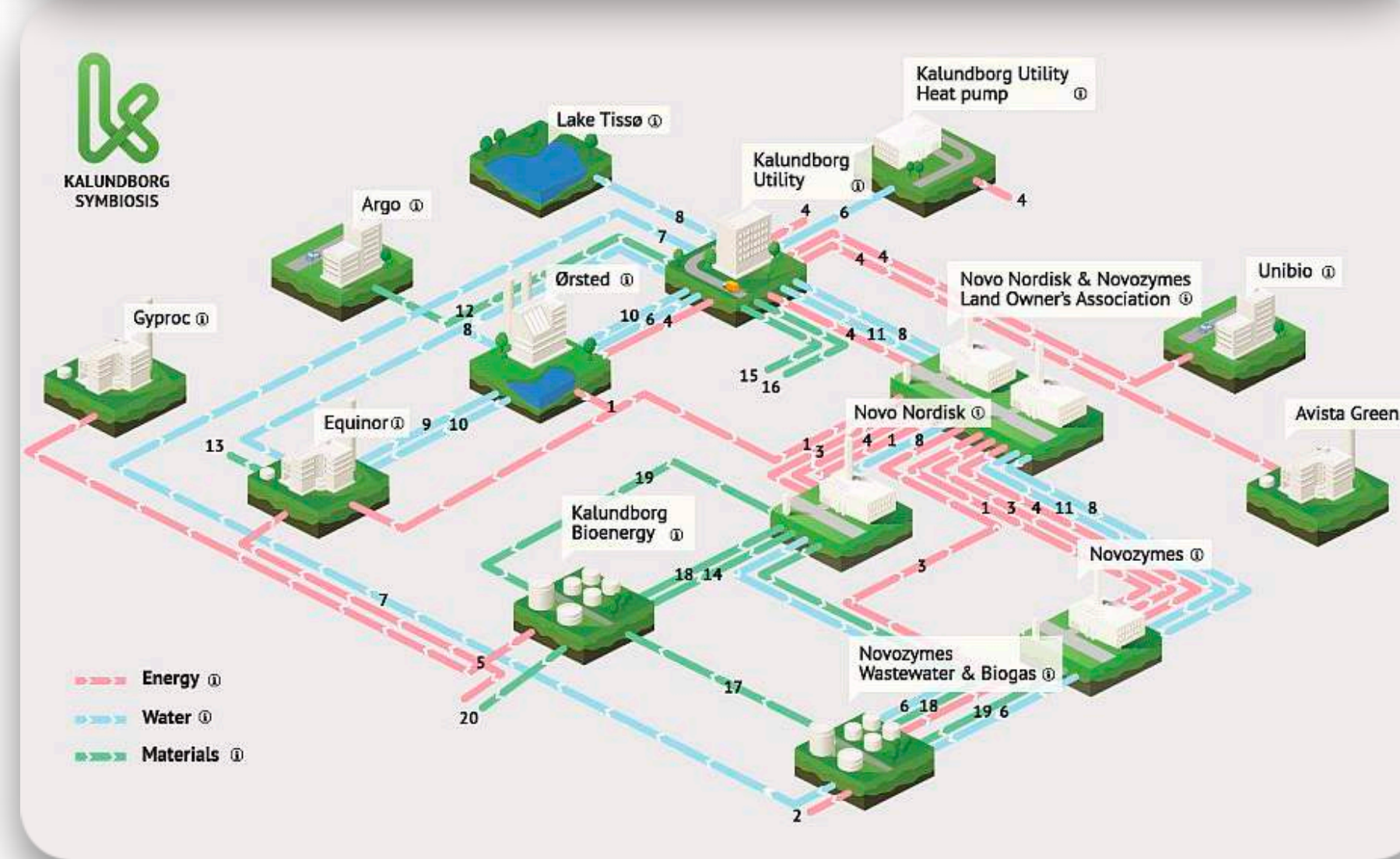
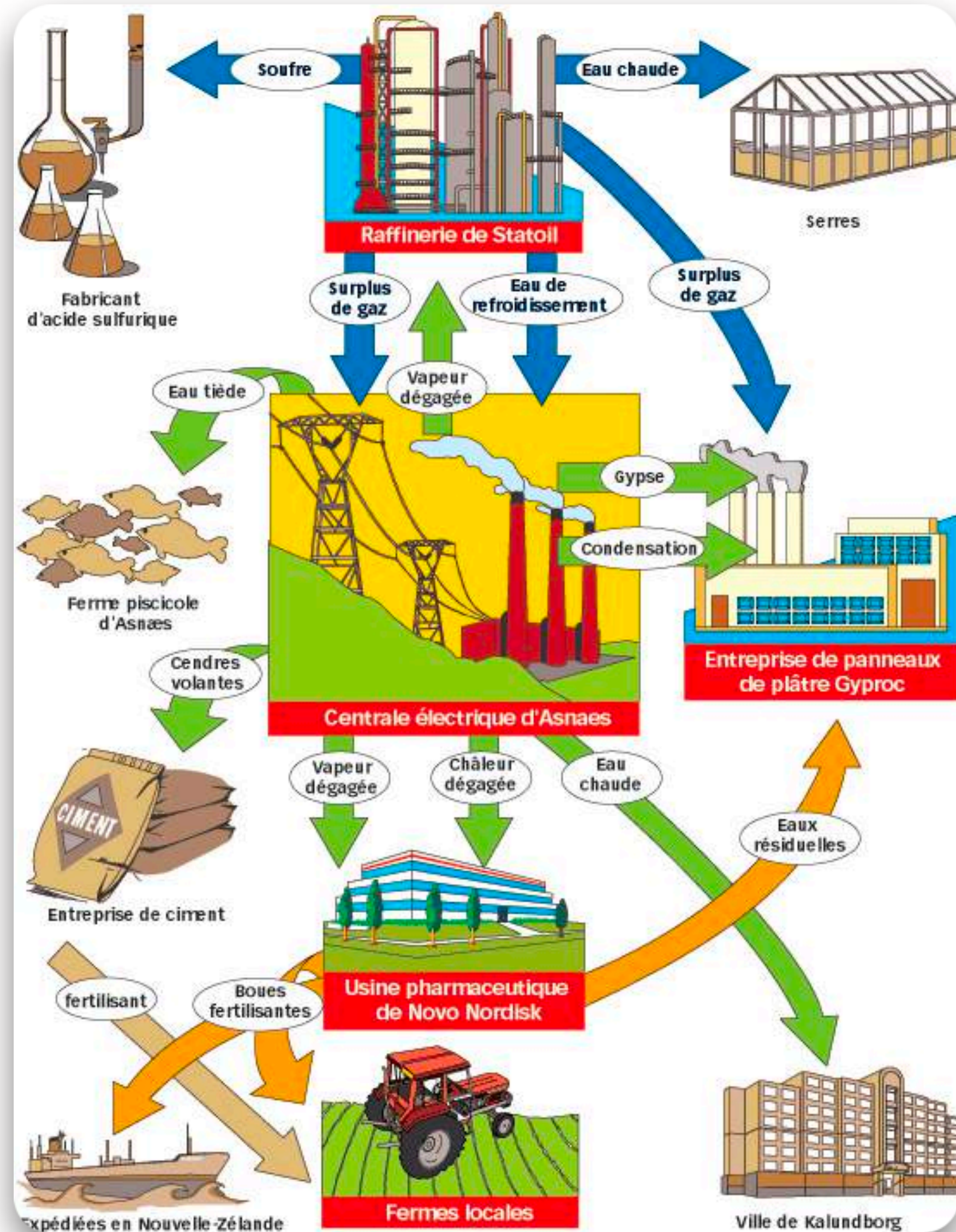
# LA TRANSFORMATION ÉTHIQUE : TRAVERSER L'ATLANTIQUE À LA VOILE 🚢 POUR IMPORTER DU CACAO ET DU CAFÉ EN BRETAGNE

LE DÉFI QUE S'EST LANCÉ L'ENTREPRISE GRAIN DE SAIL QUI FABRIQUE DES TABLETTES DE CHOCOLAT 🍫



- 👉 Le cacao nécessaire à la production traverse l'Atlantique... à la voile...
- 👉 Pas un membre de l'équipe ne gagne plus de 3x le salaire le plus bas
- 👉 Le personnel est associé au capital

# LA CO-CONSTRUCTION COLLECTIVE : MODÈLE DE SYMBIOSE INDUSTRIELLE



👉 Un modèle d'écologie industrielle

👉 **23 projets** existent dans le complexe **industrialo-portuaire** de Kalundborg avec pour principe de base une économie circulaire de valorisation des déchets industriels (eau, boues, fumées, etc.)



**INCLUSION**

# INCLUSION AU TRAVAIL : DE NOMBREUX NIVEAUX DIFFÉRENTS À PRENDRE EN COMPTE



SÉNIORS



HANDICAP



ÉTRANGERS



RELIGIONS



LGBTQ+



FEMMES

(notamment sur les postes à responsabilités)

# CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF : UN PROCESSUS QUI COMMENCE DÈS LA PHASE D'EMBAUCHE

DANS LE BUT D'ÉLIMINER TOUS LES OBSTACLES À L'EMPLOI

## CANDIDATURE



Lors de la phase de candidature, pour favoriser l'inclusion il est possible d'envoyer un formulaire aux candidats pour leur demander le moyen de communiquer à privilégier : téléphone, courriel, visio, ...

## ENTRETIEN



Prévenir les candidats de toutes les conditions inhérentes à l'entrevue (lieu, accessibilité, style, etc...) et leurs demander s'ils auront besoin de mesures d'adaptation afin d'offrir la meilleure expérience possible.

## SÉLECTION



Déterminer les compétences nécessaires pour le poste avant le jour de l'entretien afin de sélectionner la meilleure personne sur cette simple base. D'autant plus qu'il est interdit de refuser un poste sur des critères discriminatoires (genre, origine, ..)

## FIDÉLISATION



Promouvoir un milieu de travail inclusif et permettre un accès continu à l'emploi sont dues mesures clés dans l'embauche et rétention des talents. Être prêt à mettre en place des mesures d'adaptation peut également jouer sur l'attractivité

# APRÈS L'EMBAUCHE, PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF TOUT AU LONG DU PARCOURS COLLABORATEUR

# 1

## ONBOARDING

L'onboarding est le moment idéal pour communiquer les valeurs de l'entreprise et la charte d'inclusion aux nouveaux collaborateurs

# 2

## TEAM BUILDING & SÉMINAIRES

Le Team Building permet de renforcer la cohésion d'équipe et peut servir d'outil de sensibilisation au handicap ou au sexisme pour promouvoir un environnement de travail à la fois sain et inclusif.

# 3

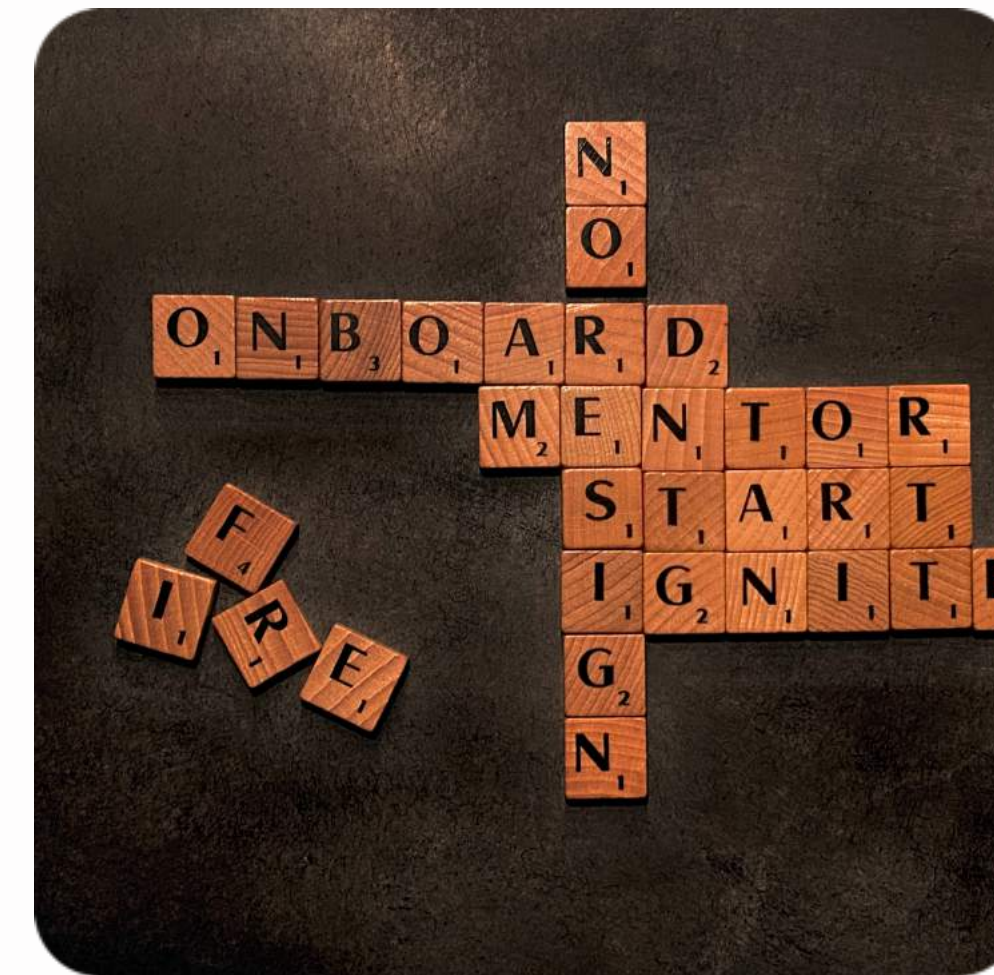
## ENTRETIENS INDIVIDUELS

Les entretiens individuels sont importants pour permettre aux employés de s'exprimer librement, sans jugement, ce qui peut permettre de dénoncer des situations de harcèlement ou de discrimination.

# 4

## OFFBOARDING

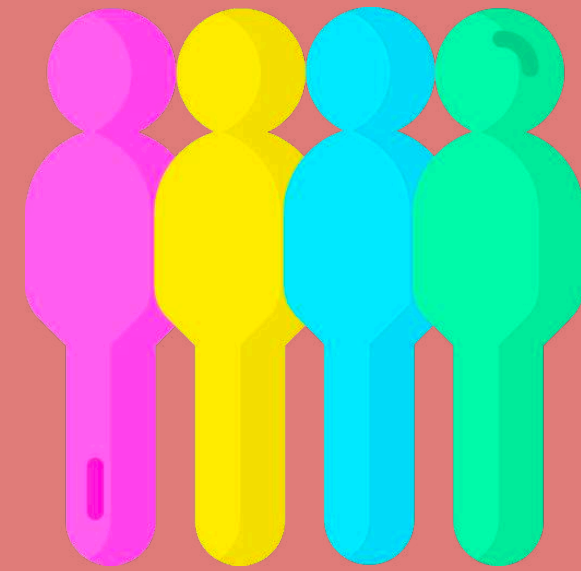
Accompagner le salarié dans son départ pour éviter une séparation trop brutale, proposer un entretien de retour d'expérience dans lequel on intègre un volet « diversité et inclusion ».



# LA DIVERSITÉ = UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'INNOVATION



Plus de 80% des startups françaises n'ont pas formalisé de politique de diversité



Les équipes diversifiées sont plus innovantes, plus à même d'**anticiper l'évolution des besoins** des consommateurs et des modes de consommation, ce qui permet de créer de nouveaux produits et services.

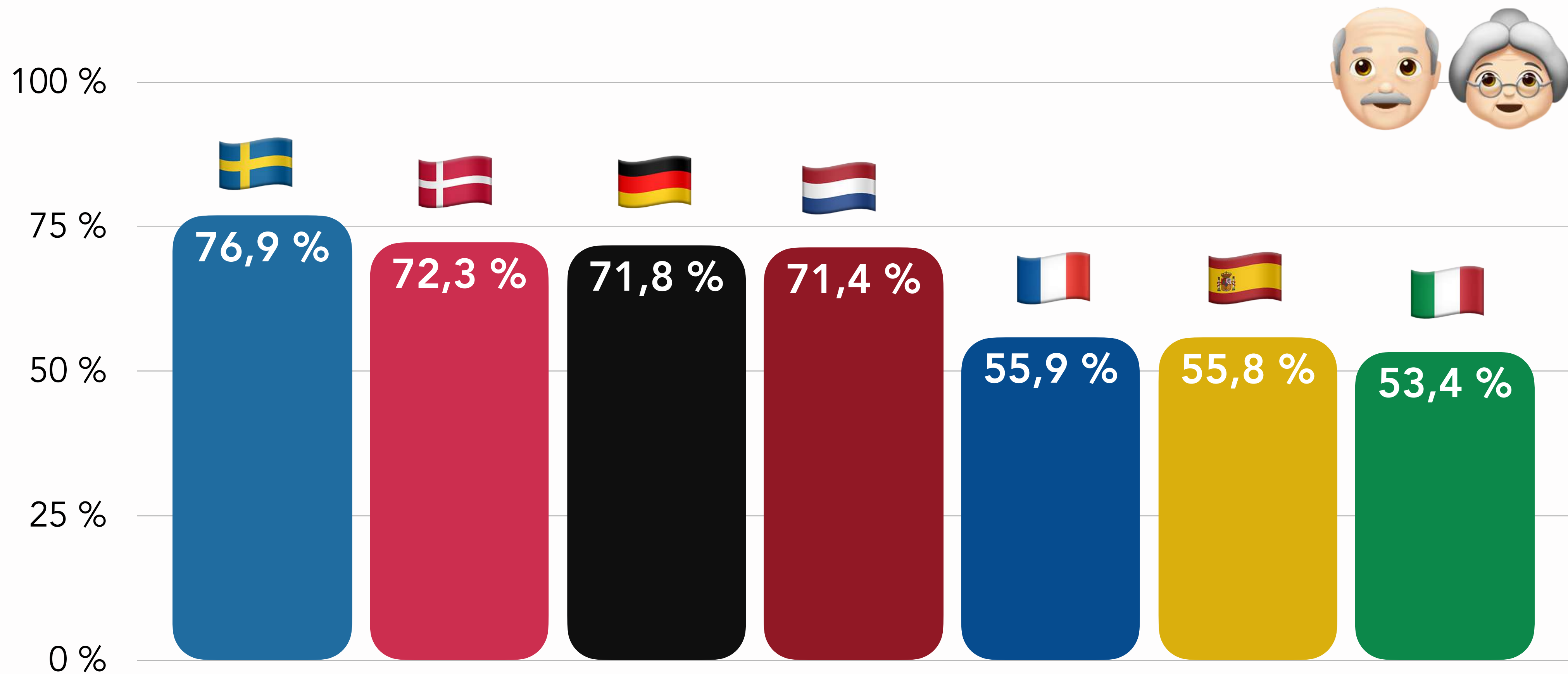
En entreprise, **certains profils sont sous-représentés** en raison de l'origine sociale, ethnique ou encore de la neuro-diversité.

Des organismes comme Le Lab'Atipik, ou le mouvement #TechYourPlace de la Fondation Mozaïk accompagnent les entreprises à détecter et révéler le potentiel des collaborateurs et candidats en intégrant de la discrimination positive.



# INCLUSION DES SÉNIORS DANS LE MONDE DU TRAVAIL : LA FRANCE PARMIS LES MAUVAIS ÉLÈVES DE L'EUROPE

DES CHIFFRES QUI RÉVÈLENT UNE CERTAINE DISPARITÉ ENTRE LES PAYS DU NORD DE L'EUROPE ET CEUX DU SUD



Taux d'emploi des seniors dans différents pays d'Europe, en %, 2021

# POUR FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI DES SÉNIORS : DES SOLUTIONS MISES EN PLACE PAR L'ÉTAT FRANÇAIS

## AIDE FINANCIÈRE



L'État propose une aide de 2000€ pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans et + en contrat de professionnalisation. L'aide n'est disponible que si, au cours des 6 derniers mois, l'entreprise n'a pas licencié économiquement sur le poste et l'employé n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise.

## CDD SÉNIOR



Créé en 2006, le CDD Senior est un contrat de 18 mois renouvelable 1 fois pour un salarié de 57 ans et + et inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou s'il bénéficie d'un contrat de sécurisation professionnelle après un licenciement économique.

## CDI INCLUSION



Le CDI Inclusion est destiné aux seniors de 57 ans et +. Il consiste à maintenir un emploi durable des seniors rencontrent des difficultés sociales et professionnelles. Il est destiné aux Structures d'Insertion par l'Activité Économique et leur permet d'obtenir des aides durant toute la durée du contrat.

## PARCOURS EMPLOIS COMPÉTENCES



Les parcours emplois compétences sont des dispositifs qui sont proposés aux demandeurs d'emploi seniors qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières.

# À L'ÉTRANGER : 5 POLITIQUES QUI ONT FAIT LEURS PREUVES POUR L'EMPLOYABILITÉ DES SÉNIORS

## SUÈDE



Selon une loi de 1974, en cas de licenciements, les derniers collaborateurs arrivés doivent être les premiers licenciés, ce qui permet de protéger l'emploi des seniors.

En termes de pratiques salariales, la Suède indexe peu ses salaires sur l'ancienneté, ce qui permet de faciliter l'embauche des seniors, là où en France l'indexation à l'ancienneté est un frein.

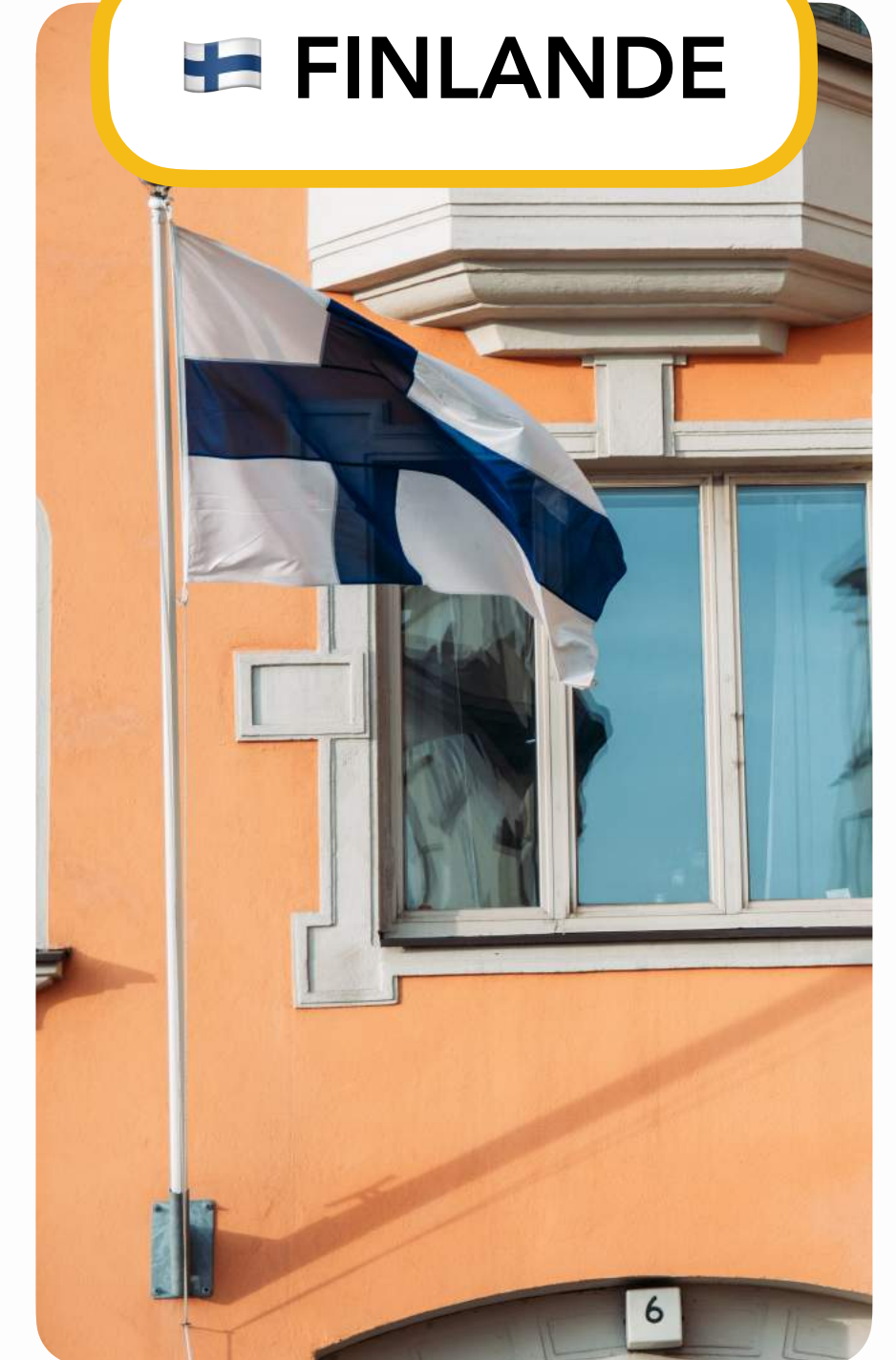
## DANEMARK



Pour maintenir l'employabilité, le Danemark investit sur les formations. Ainsi, 72% des Danois de 55-64 ans ont suivi une formation.

Autre mesure danoise : les demandeurs d'emploi de + de 55 ans sont éligibles à un emploi sénior dans le secteur public s'ils ont épuisé leurs droits au chômage.

## FINLANDE



Fin 1990, l'Institut de Santé Professionnel finlandais a lancé un programme pour mettre l'accent sur la santé des seniors comme levier de productivité.

# DES ENTREPRISES FONT NÉANMOINS PREUVE D'ENGAGEMENT DANS L'EMPLOI DES SÉNIORS

## EUZENAT PEINTURE



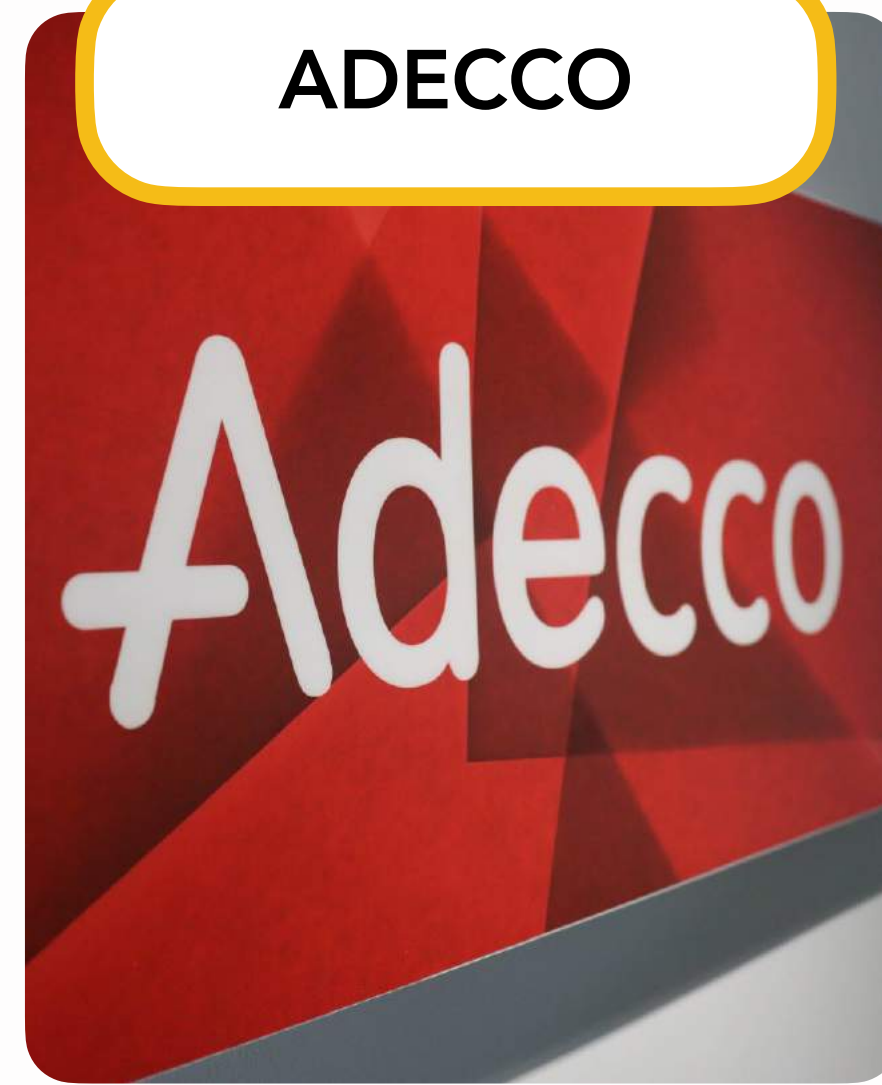
Euzenat Peinture est une petite entreprise de Mayenne dont le dirigeant s'est donné pour mission de ne recruter que des seniors pour valoriser leur savoir-faire. La première employée de l'entreprise a été la mère du dirigeant qui peinait à retrouver du travail après un cancer.

## CARREFOUR



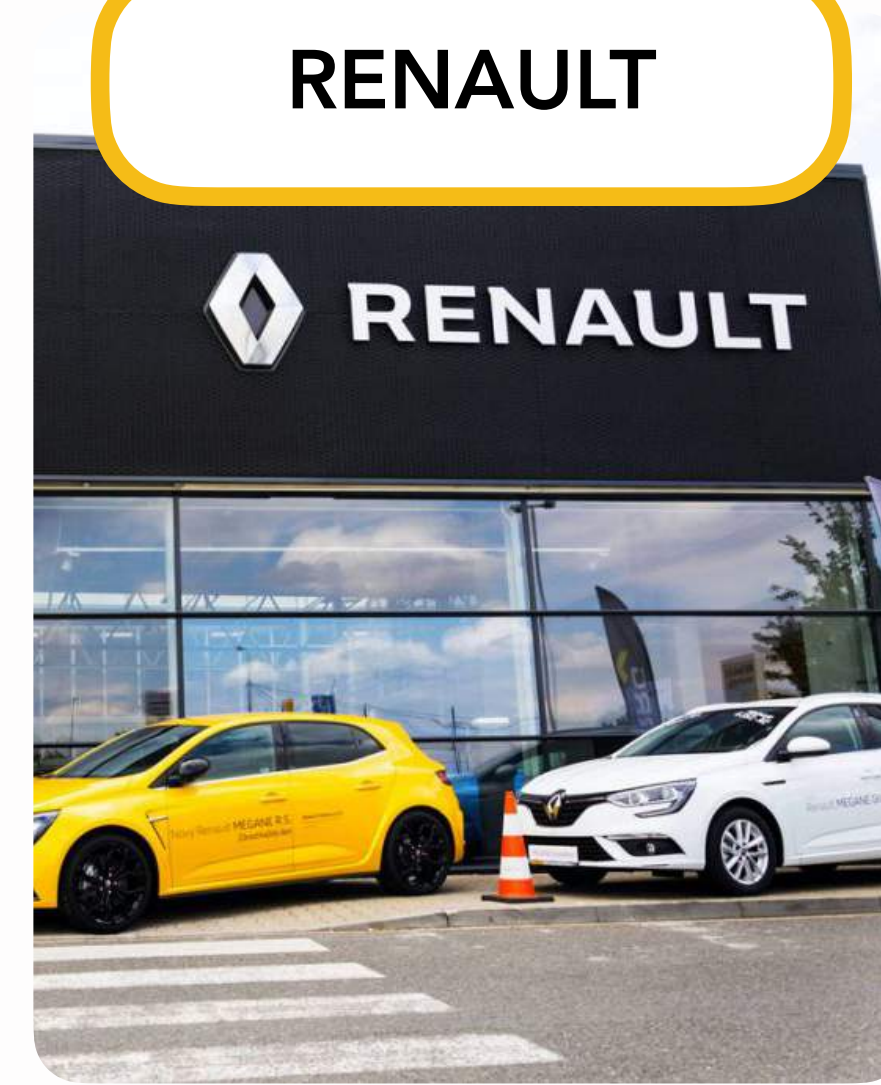
Dans le cadre de sa politique RSE, Carrefour a pour but d'offrir des opportunités à tous les profils et toutes les générations. Ainsi concernant les seniors, des programmes de recrutements spécifiques sont mis en place avec des formations qui sont adaptées aux besoins des seniors.

## ADECCO



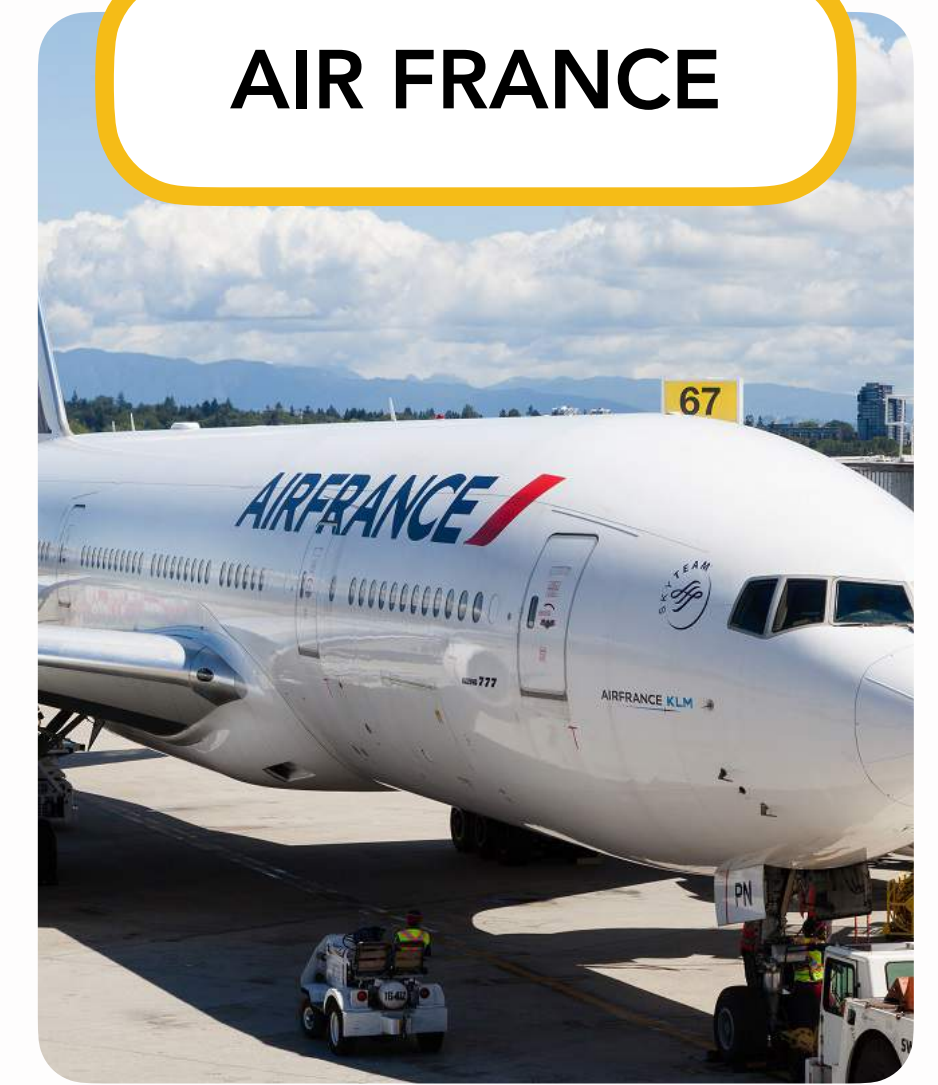
Adecco a développé un programme spécifique appelé « Adecco Senior » qui comprend des programmes de formation adaptés aux seniors afin de les accompagner dans leur recherche d'emploi et pour leur permettre de se réorienter vers d'autres secteurs.

## RENAULT



Afin de promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de ses entreprises, Renault sensibilise ses recruteurs sur les avantages d'employer des seniors (expérience, compétences, ...) et a même développé un programme de recrutement spécifique.

## AIR FRANCE



De son côté, Air France cherche à valoriser l'expérience et l'expertise des candidats seniors via des offres d'emplois adaptées. Air France travaille également au développement de formations adaptées aux profils seniors.

# RETRAITE : 2 NOUVELLES TENDANCES QUI ANIMENT LA VIE DES SÉNIORS

## REWIREMENT



Le rewirement rejette l'idée de retraite dont le terme peut référer à une fin. Le rewirement est une vision plus évolutive, les seniors évoluent de leur travail vers de nouvelles occupations, de nouvelles passions qui contribueront à donner un nouveau but à la vie. C'est en quelque sorte passer de l'idée de réalisation (travail) à l'idée d'inspiration (loisirs). Ainsi, début 2023, Jacinda Arden, alors première ministre de Nouvelle-Zélande, démissionnait pour cause d'épuisement et souhaitant se déconcentrer sur sa famille.

## UNRETIEMENT



Le concept d'unretirement s'oppose complètement au concept de retraite puisqu'il s'agit pour les personnes retraitées de retrouver le chemin de l'emploi. Souvent loin d'être volontaire, l'unretirement est une réponse des seniors pour faire face à l'augmentation du coût de la vie et à la crise financière, alors que leurs retraites ne leur suffisent plus pour vivre. L'unretirement s'impose également comme une solution pour retrouver du lien social. En effet, alors que de nombreuses personnes retraitées sont seules, elles choisissent parfois de retourner travailler pour avoir des interactions sociales.



**POUR ALLER  
PLUS LOIN...**

[WWW.HUBINSTITUTE.COM](http://WWW.HUBINSTITUTE.COM)

CE RAPPORT VOUS A PLU ?

# DEMANDER UNE INTERVENTION DANS VOS LOCAUX OU ONLINE



**Emmanuel Vivier**

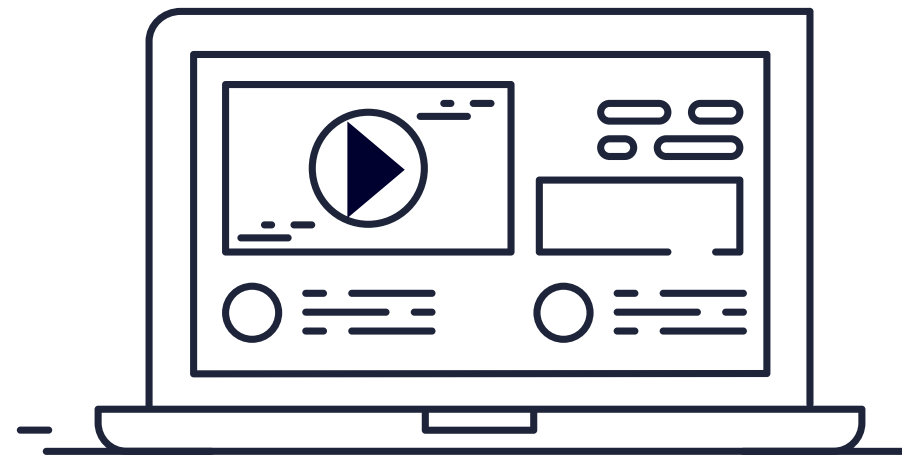
Co-fondateur du HUB Institute  
Analyste principal

[Demander une intervention](#)

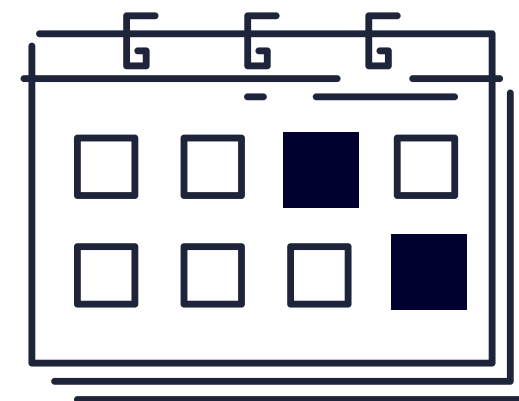


POUR ALLER PLUS LOIN...

# SUIVEZ NOS FORMATIONS ET NOS PROCHAINS ÉVÉNEMENTS !



**+ 40 FORMATIONS  
DISPONIBLES EN LIGNE ET  
EN PRÉSENTIEL**



**VENIR AUX PROCHAINS  
RENDEZ-VOUS DES  
DÉCIDEURS**



**HUB MEMBERSHIP  
SUBSCRIPTION**

**DÉCOUVRIR LE  
MEMBERSHIP**





POUR ALLER PLUS LOIN...

# REJOIGNEZ LA COMMUNAUTÉ DES LEADERS DU DIGITAL & DE L'IMPACT POSITIF



Membership

Plus de 120 grandes marques sont déjà membres !



Accès à plus de 20 HUBREPORTS,  
nos rapports d'experts annuels



Accès aux 60 conférences physiques



Accès aux 30 déjeuners  
et dîners networking



Des services personnalisés  
pour accélérer votre organisation

Devenir membre



Contact



**Adeline Jouanne**

Membership Director

[adeline.jouanne@hubinstitute.com](mailto:adeline.jouanne@hubinstitute.com)



**Claudia DIAS**

Sales & Marketing Manager

[claudia.dias@hubinstitute.com](mailto:claudia.dias@hubinstitute.com)

# MERCI

**CRÉDITS :**

Ce HUB Report est réalisé par le [HUB Institute](https://www.hubinstitute.com)

Chargée d'étude : Fatma Dridi et Clément Meunier

Avec l'aide de : Caroline Loisel et Claire Plassart

Sous la direction de : Emmanuel Vivier et Lora Radivojevic