



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

NETEXPLO  
observatory

**SOMMET**

# Transformations & compétences d'avenir

by NETEXPLO

**10 déc. 2021**

**8:30 > 16:00**



voir  
le replay



 CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

topics

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES

Groupe  
LesEchos  
Le Parisien



Le 10 décembre 2021 s'est tenu le premier sommet « Transformations & compétences d'avenir », sous la houlette du Ministère du Travail, co-animé par Netexplo et Topics en partenariat avec la CCIP, le groupe Les Échos, Le Parisien et la Conférence des Grandes Écoles. Accueilli par la CCI Paris IDF, ce sommet s'est tenu dans les locaux de l'hôtel Potocki, lieu chargé d'histoire, et en direct depuis Youtube.

Tout au long de la journée, les acteurs du monde d'aujourd'hui et de demain ont fait part de leur vision sur la transformation de notre société, de notre économie et des compétences de demain.

Comment les identifier? De quelle manière les entreprises s'y préparent-elles? Quel rôle pour les leaders académiques et les grandes écoles dans cette transformation ? Telles furent les questions auxquelles le sommet « Transformations & compétences d'avenir » a choisi de répondre.

# Un sommet en prise avec les enjeux de notre temps

Comme l'a rappelé en introduction du sommet Pierre Louette, président du groupe Les Échos et Le Parisien, le temps de la prise de conscience est révolu. Il est temps de passer à l'action pour parvenir à une société plus responsable vis-à-vis de la planète et de toutes celles et ceux qui y vivent. Il faut s'atteler à réconcilier croissance et bien commun. La justice sociale, l'inclusion, l'écologie et le numérique sont autant de sujets qui trouvent leur pendant du côté des compétences et qui interrogent notre façon de faire société. Agir pour la transformation, c'est prendre acte de ces nouvelles compétences.



Pierre Louette  
Les Echos-Le Parisien

*« Le temps de la prise de conscience est révolu, il est temps de passer à l'action »*

Ce sommet fut également l'occasion de présenter les résultats de l'étude « Les grandes entreprises face au défi des transformations & compétences d'avenir » menée par Netexplor auprès de plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises.



# Récap' de l'étude « *Les grandes entreprises face au défi des transformations & compétences d'avenir* »

Si l'entreprise fait aujourd'hui partie d'un système dont elle est interdépendante, trois Game Changers viennent changer la donne : l'un numérique, le deuxième environnemental et le troisième sociétal.

- **Le Game Changer Numérique est déjà mature.** En cours depuis 20 ans de gros efforts sont encore à faire pour former tous les métiers et tout le tissu économique, mais aussi pour envisager et absorber les innovations incessantes de ce territoire technologique
- **Le Game Changer Environnemental est urgent.** L'entreprise est à la fois identifiée comme la cause et la solution de nos maux écologiques. Elle doit donc répondre de ses choix et apporter des réponses, ici et maintenant !
- **Le Game Changer sociétal est hyper sensible.** L'évolution de l'individu, et ses conséquences sur les comportements collectifs, est continue, lente, à bas bruit, mais en ce moment très éruptive (on le voit en France et dans le monde).

Pour y répondre et permettre la mutation des entreprises, deux enablers sont apparus essentiels durant l'enquête :

## *L'innovation ambitieuse et la connaissance.*



Charles-Henri Besseyere des Horts

Peut-être alors faut-il se former à l'adaptation, à l'observation et à l'agilité, au questionnement et à l'esprit critique, à l'enquête et à la recherche d'information, à l'usage d'outils technologiques qui augmentent nos expertises rapidement et au travail collaboratif qui mobilise des ressources P2P rapidement, et à la prise de décision pour action ?

Toutes ces transformations doivent potentiellement nous mener vers un collaborateur, non plus mono-compétence, mais multi-compétences, capable également d'agir et de penser de manière réflexive. Ce sont les compétences « méta » qui permettront de profiter des vents dominants du changement plutôt que de ployer sous leur force.

Et ces compétences d'un nouveau type accompagnent le développement de connaissances dans cinq thématiques essentielles :

***Sustainability,***  
***Numérique,***  
***Leadership et management,***  
***New ways of working***  
***et Customer centricity.***



Thierry Happe

# Entretien avec Élisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dans un entretien exclusif de quarante-cinq minutes, accordé à **Thierry Happe**, Président de Netexplo et **Bruno Mettling**, Président de Topics, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, **Élisabeth Borne**, est revenue sur les grands changements de notre temps.

*« La crise a accéléré un très grand nombre de transformations »*

*« Je suis consciente que les conditions du télétravail ont pu pénaliser un certain nombre de salariés »*

*« Il faut que l'ensemble des entreprises bénéficient des visions prospectives fournies par les grandes entreprises »*

**SOMMET**  
Transformations & compétences d'avenir  
NETEXPLO

MAKING SENSE OF THE FUTURE - NETEXPLO.COM  
Don't miss out on the serious fun! Join our community network to keep in touch.

in | | f | @

# La parole aux acteurs de demain

Le sommet « **Transformations & compétences d'avenir** » a choisi de donner la parole à ceux qui vont façonner la société de demain. Tout au long de la journée, les Transfo Skills ont permis de connaître la vision des entreprises sur le monde qui nous attend !

*« Chez Orange, nous sommes convaincus que la transformation a comme principal atout l'action humaine »*

Pour **Bénédicte Liénard**, Directrice du Programme de Transformation groupe Orange, il y a trois grands défis à relever : *« l'adaptabilité, la redéfinition des grands équilibres et le renouvellement de nos modes de management »*.



Bénédicte Liénard

Xavier Chéreau



Selon **Anne Fenninger**, Directrice du Programme de Transformation du groupe Stellantis : *« les managers ont un vrai rôle à jouer pour la transformation »*. Et, comme le rappelle **Xavier Chéreau**, DGRH de Stellantis : *« si la formation est structurante, elle doit être au service de la vision stratégique de l'entreprise »*.

*« Dans chaque crise, il y a une forme d'opportunité ! »*



**Stéphane Dubois**, Directeur Responsabilités humaines & sociétales chez Safran identifie un autre enjeu majeur de notre temps : la souveraineté. *« En tant qu'entreprise de très haute technologie, nous contribuons à la souveraineté du citoyen dans le monde actuel »* a-t-il rappelé.



Jean-Sébastien Blanc

Pour **Jean-Sébastien Blanc**, DGA DRH d'Engie, il y a bien sûr le management, mais aussi et surtout la remontée de l'information et la cohérence interne de l'entreprise. Ces éléments sont, comme le souligne **Julia Maris**, Directrice de la RSE, essentiels pour parvenir à l'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2045 que s'est fixé Engie.

*« L'objectif de la neutralité carbone en 2045 passe par un travail détaillé, suivi, monitoré sur l'activité »*



Julia Maris

*« Au Crédit Agricole, nos clients ne demandent pas une relation physique comme auparavant, mais veulent absolument tout, voire plus, par le digital ».*



Jean-Paul Mazoyer



D'après **Guillaume Lefebvre**, DG IFCAM du Crédit Agricole : **« il faut d'abord représenter une idée, la faire vivre auprès d'acteurs et enfin la diffuser par l'enseignement et la formation »**. Il y a dans l'activité du Crédit Agricole un véritable parti-pris démocratique : **« on ne naît pas leader, on le devient par son travail ou sa formation »**.

**Olivier Roussat**, DG de Bouygues, a rappelé combien il est important de travailler de manière très rapprochée avec l'ensemble des collaborateurs, dans un lien constant. **« Il faut absolument parvenir à garantir des chantiers dans lesquels chacun trouve sa place selon ses besoins et ses capacités »** a-t-il ajouté.

*« Nous développons à la fois la mobilité à l'intérieur de l'entreprise mais aussi en dehors ».*



Jean-Manuel Soussan

Hervé Le Gravian



Pour le Directeur du Développement des Personnes au sein du groupe Michelin, **Hervé Le Gravian**, le software n'est plus un élément secondaire, mais bien quelque chose de central : **« Avec le digital, nous inventons la R&D du XXI<sup>e</sup> siècle »**. Cette transformation impose de repenser la formation au sein même de l'entreprise : **« Derrière l'apprentissage, il y a l'énergie de l'entreprise ! »**.

**« Avec le digital, nous inventons la R&D du XXI<sup>e</sup> siècle »**

**« Voyager en avion, se connecter avec d'autres humains ne doit pas être perçu aujourd'hui comme quelque chose de condamnable mais comme une nécessité »**

**Catherine Jestin**, Executive Vice President Digital & Information Management d'Airbus, a rappelé le rôle clé de la data face aux enjeux de demain : **« Nous avons besoin de la data et elle occupe aujourd'hui une place centrale dans notre stratégie de développement »**. Si nous sommes, d'après elle, à un moment historique de crises et d'opportunités, il est plus que jamais nécessaire de préparer les collaborateurs à la transformation par le digital. **« Airbus a choisi de s'engager pleinement dans le développement des compétences d'avenir en créant son propre diplôme pour former aux métiers de la cybersécurité »** a notamment rappelé **Thierry Baril**, DG DRH.



Pour **Rim Tehraoui**, Group Chief Data Officer & Global ESG Risks Executive chez BNP Paribas, il est indispensable de rattacher les enjeux d'aujourd'hui aux compétences de demain. Par ailleurs, il est plus que nécessaire de sortir des visions préétablies sur certains sujets : **« plus l'IA avance, plus les questions posées dépassent les enjeux numériques : emploi, formation et demande »**. Mais il est clair que la data offre un champ immense d'innovation possibles pour répondre aux crises que nous traversons : **« la data est un terrain d'innovation essentiel pour la sustainability »**.

**« La digitalisation doit être au cœur des enjeux de demain, mais les enjeux sociaux et sociétaux également »**



# Focus sur les nouveaux territoires de l'apprentissage :

*immersive learning, cognitive skills, metaverse...*



Comme l'a rappelé **Thierry Happe**, Président de l'Observatoire Netexplo, un apprentissage de plus en plus personnalisé est aujourd'hui possible grâce à la data et aux avancées technologiques considérables. Mais qu'en est-il réellement ? Peut-on véritablement augmenter nos capacités d'apprentissage par l'immersive learning ? Et quels en sont les éventuels avantages pour les entreprises ?

Pour **Nicolas Dupain**, Président France Immersive Learning, le passage dans une réalité tri-dimensionnelle change tous les paradigmes, de la présence à l'émotion en passant par l'apprentissage. C'est une révolution anthropologique dont nous n'avons pas encore saisi toute l'ampleur. Il faut la vivre pour la comprendre, il faut enfiler un casque de réalité virtuelle pour saisir toutes les possibilités que renferme cette technologie. Pour réaliser la transformation, il faut passer par une phase d'acculturation.



Le jeu est la clé pour rompre avec les méthodes traditionnelles d'évaluation et d'apprentissage a rappelé **Lisa Ferrer**, fondatrice & CEO de Kirae. On utilise le jeu-vidéo pour mettre en lumière des compétences étudiées auparavant par les neurosciences et c'est par la répétition et l'assimilation que ces nouvelles compétences vont être acquises par les joueurs. Les résultats sont unanimes. Il ne s'agit pas de copier la réalité, mais de l'augmenter et de donner aux entreprises de nouveaux outils pour la transmission des compétences.

L'observatoire de Netexplo, dont **Sylvain Louradour** est Directeur associé, a identifié trois minitendances à la suite du WebSummit 2021 : l'UnClutter, le Neo-learning et le NoBrainer. Dans le domaine de l'UnClutter, on trouve de nombreuses applications qui viennent bouleverser l'agenda quotidien, simplifier l'expérience sensible. Le NoBrainer correspond davantage au fait de ne plus accepter qu'un obstacle technique ou matériel existe dans la conception d'un projet. Et le Neo-learning correspond pour sa part au développement de nouveaux process d'apprentissages et de mesure de ces derniers.



# Des enjeux multiples, une vision commune :



Nous traversons sans doute l'une des plus importantes transformations depuis les premières révolutions industrielles. Cette transformation est sociale, mais aussi environnementale et technologique. Tous les niveaux de l'entreprise sont concernés.

Les différents acteurs de ce sommet ont fait preuve d'une qualité d'analyse et de diagnostic remarquable qui a permis d'identifier les Game Changers de demain. De Safran à Airbus en passant par le Groupe Bouygues, le sociétal, le numérique et l'environnement sont au cœur des préoccupations. Mais ces nouveaux enjeux ne doivent pas être considérés indépendamment les uns des autres, ils sont interdépendants.

Derrière ce constat commun, les différentes entreprises présentes lors du sommet ont esquissé des voies singulières pour préparer et accomplir la transformation. Toutefois, des constantes ont su se démarquer : le leader doit s'ouvrir à la complexité du monde qui l'entoure, les collaborateurs doivent être directement impliqués dans la transformation et l'apprentissage, sous des formes renouvelées, notamment par les avancées technologiques, doit en garantir le succès. Il reste cependant beaucoup à faire et, comme l'a rappelé **Thierry Happe**, Président de Netexplo, en conclusion de cette journée :

*« ce sommet n'est qu'un début ! »*



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

NETEXPLO  
observatory

**SOMMET**

# Transformations & compétences d'avenir

by NETEXPLO

**10 déc. 2021**

**8:30 > 16:00**



**Merci !**

voir  
le replay



AIRBUS

BNP PARIBAS

BOUYGUES



ENGIE



SAFRAN

STELLANTIS

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

topics

CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES

Groupe  
LesEchos  
Le Parisien