

## Compte-Rendu du Mercredi d'AgiSens du 22 Janvier 2020

### Le Travail, Quelles transitions pour le futur ?

### Quelles attentes des salariés et chefs d'entreprise ?

#### CIE (Conscience et Impact Ecologique)

Association créé à Lyon en 2012. Sur Chambéry depuis septembre 2019.

**Objet** : faire de l'éducation à l'environnement pour promouvoir la transition écologique.

Cela se fait sous forme de présentations/discussions sur les enjeux environnementaux mais aussi au travers d'ateliers pratiques pour donner l'envie et la capacité d'agir.

Les problématiques écologiques abordées sont mises en lien avec les champs social, économique et politique dans la mesure où tous les aspects de la société sont concernés par la thématique environnementale.

CIE se positionne dans une attitude non culpabilisatrice en matière de responsabilité individuelle et souhaite par ailleurs dénoncer le modèle néo-capitaliste créateur d'inégalités.

Son ambition est d'initier un mouvement citoyen de prise de conscience de la nécessité de situer l'écologie au cœur de notre quotidien, en abordant la transition écologique non pas comme une contrainte mais comme une opportunité de construire une société plus sobre et plus résiliente.

CIE précise par ailleurs que la transition écologique peut être porteuse d'emplois.

Enfin, CIE indique qu'aujourd'hui on peut constater des évolutions dans le rapport entretenu par les jeunes avec le travail : ils se soucient de l'impact écologique de leurs potentiels employeurs, ils sont à la recherche de sens, de nourriture cognitive et de considération. Tout cela peut les conduire à se détourner d'entreprises polluantes et/ou encore très hiérarchisées, mais aussi à recourir à d'autres statuts que le salariat qui institue un lien de subordination.



### Réaction de François Dalliet

« Sens au travail » = un pléonisme parce qu'avoir un travail c'est donner du sens à sa vie, c'est avoir une utilité donc avoir un sens vis-à-vis d'autrui.

On peut en effet considérer que le travail est épanouissant, que tout le monde peut trouver sa juste place dans une entreprise et que celle-ci peut évoluer, mais cela sous-entend aussi la mise en place de modes de management ancrés dans les valeurs humaines. Les dirigeants d'entreprises ont ici un grand rôle à jouer.

Les PME sont plus aptes à offrir un cadre permettant d'aller dans cette direction que les grandes entreprises car dans les PME chacun peut voir le sens de son travail, les performances financières de la structure, la satisfaction des clients...

### Réactions de Solusens

Solusens, située à Meylan, est née en septembre 2019.

Il s'agit d'une plateforme d'accueil, d'écoute et d'accompagnement pour toutes personnes en souffrance dans le travail, proches, le cas échéant, du décrochage.

L'idée est de leur proposer via un guichet unique, un accompagnement « tête et cœur » (l'équipe pouvant être mobilisée pour cela est composite : elle est constituée par des spécialistes en RH mais aussi par des thérapeutes, coachs, masseurs, yogis ou encore sophrologues).

Nous sommes actuellement dans un monde en transition. Au niveau du monde du travail, il faut savoir que la grande majorité des emplois actuels n'existeront plus dans 10 ans. Pour faire face à ces transitions, les êtres humains ont besoin d'une colonne vertébrale à la fois solide et souple. L'ambition de Solusens est d'aider les individus à se construire cette colonne vertébrale en rendant visible ce qui mute actuellement et en les sensibilisant à ces mutations (comme par exemple le management sans hiérarchie au sein des entreprises, qui nécessite l'apprentissage de la liberté et de l'autonomie).

Soit, nous sommes « victimes » de ce qui se passe actuellement, mais nous sommes responsables de ce que l'on va en faire.

Les entreprises doivent, à leur niveau, prendre conscience que ce que les jeunes vont demander demain n'est pas la même chose qu'aujourd'hui : demain, c'est elles qui vont devoir mériter leurs salariés car les jeunes sont à la recherche de sens.

Aussi, un important chantier existe en matière de **sens au travail**.

*François Dalliet dirige la Société Joly et Philippe et est co-dirigeant de CMGA (la Construction Mécanique du Grand Arc). Il est aussi co-Président du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise)*

Il existe dans l'entreprise une commission « Miroir » qui a pour rôle de renvoyer au dirigeant la perception que les salariés ont de lui.

Comment pallier à la difficulté de recruter dans les secteurs qui n'ont pas une image très attractive ? Chez Joly et Philippe, les salariés deviennent des ambassadeurs. Ils vont dans les collèges et lycées pour parler de leur métier et expliquer les raisons de leur motivation.

François Dalliet évoque la pratique qui aurait tendance à se développer chez les salariés les plus jeunes, qui consiste à mettre entre parenthèses sa vie professionnelle dès qu'on le peut pour faire autre chose (voyager par exemple). Cela interroge sur l'investissement et l'engagement personnel consacrés au travail et donc là aussi au sens que l'on donne à celui-ci.

Suite du débat :

Pour lancer le débat, Michel Ferrand indique que 2 chercheurs du CNRS ont fait ressortir que les valeurs du travail changent, les modes d'exercice du travail aussi. Entre autres, on assiste à un certain nomadisme de la part des jeunes. Ils travailleraient d'un endroit à un autre, quitte, et cela a fait l'objet d'un débat, à peiner dans des travaux très ingrats pour pouvoir passer « du bon temps » le reste de leur année.



Il n'en reste pas moins que les valeurs qui ressortent sont : la motivation, l'innovation et le courage. Elles doivent être des atouts présents dans toute démarche qui a des chances de trouver une version gagnant/gagnant dans la relation employeur/employé. Un changement s'opère d'ailleurs dans les entreprises : la Formation et la Recherche de bons collaborateurs.

Les valeurs de l'écologie sont capitales pour les jeunes, ils cherchent dans leur recherche d'emploi, des valeurs environnementales fortes et ne considèrent pas seulement le côté alimentaire, sécurisant du travail.

Apparemment, les grands groupes ne sont pas encore dans cette mouvance d'innovation sociale, Dans ce type d'entreprise, il existe plusieurs niveaux qui ne se rencontrent pas. Les actionnaires, les différentes directions et les salariés. Chaque niveau privilégie son besoin sans s'occuper des autres. Les intérêts sont très différents et cela réduit les chances de dynamiser l'entreprise, de lui donner une valeur ajoutée.

A travers d'autres échanges il ressortirait que l'être humain a plusieurs possibilités de se former à différents métiers. Il ne devient pas rare de voir de ingénieurs ou des personnes hyper qualifiées opérer de véritable reconversion dans des métiers manuels dans lesquels ils trouvent un sens.

Ce qui paraît important et qui tient en une image « respirer sa vie », c'est de pouvoir ouvrir son esprit à l'innovation, à la créativité.

La génération des 45/ 55 ans a ressenti être « broyée » par l'entreprise, mais elle a résisté pour des questions de sécurité financière. Cette génération a aussi connu une opposition marquée entre deux univers, cols bleus-cols blancs, probablement entretenue par les employeurs dans certaines entreprises.

Comment voir l'entreprise de demain ?

Pour certains, il n'existe pas, actuellement, de réflexion sur le long terme, il faudrait mélanger les genres, que les entreprises s'engagent dans des partages avec des espaces bénévoles, des situations moins liées à la rentabilité, donc forcément plus altruistes.

Les nouveaux entrepreneurs arrivent, ceux qui planifient, ceux qui ont recours à des pratiques différentes : ils s'engagent dans une dimension plus humaine, une considération et une écoute amplifiées de leurs salariés. Il est souligné que l'on va recruter de plus en plus sur les savoir-être plutôt que sur les savoir-faire.

Un souhait général serait de voir se multiplier les expériences dans lesquelles les salariés deviennent actionnaires. C'est dans des entreprises de taille modeste, qui ont plus à cœur de gagner la fidélité de leurs salariés, qu'on peut trouver de telles opportunités. Le mot « alliance » entre actionnaires et salariés a été évoqué. Ce même mot aurait aussi tout son sens dans les rapports solidaires que l'entreprise pourrait tisser avec ses sous-traitants.

Preuve en est que l'**accueil** des entreprises en Isère, à Meylan, sur le « Tarmac » fait ressortir un taux de réussite extraordinaire. L'alliance tissée avec leurs partenaires et leurs salariés ainsi que de beaux projets en sont les ingrédients.