



**POUR UNE ÉCOLOGIE
EN ACTIONS**

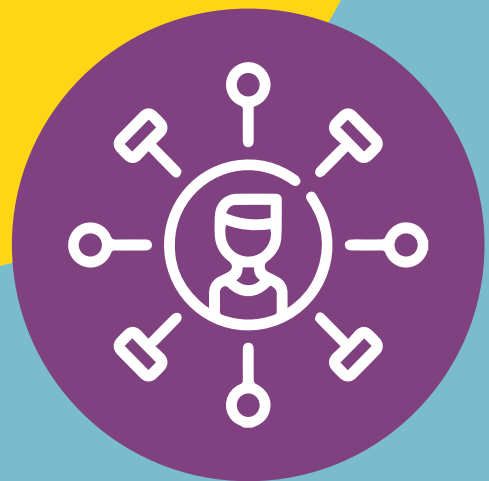
#3 FORMER
REVUE DE PRESSE

Des articles, des pistes de lecture et de réflexion
sur le sujet en amont de la session 3 de **+1**

Après avoir pris les décisions enrichies par l'écoute de l'ensemble des parties prenantes, la question de la mise en œuvre se pose. La transformation écologique implique de repenser nos façons de faire et d'innover, y compris au travail, afin que chacun puisse faire sa mue et contribuer au changement global nécessaire. Si la durabilité de nos modes de vie implique de revoir nos priorités, cette bascule s'accompagne nécessairement d'une évolution des connaissances, savoir-faire et savoir-être qui prévalent. Quelles sont les « *skills* » d'avenir et comment favoriser leur émergence ? Comment embarquer l'ensemble des personnes dans cette transformation qui est aussi professionnelle ?

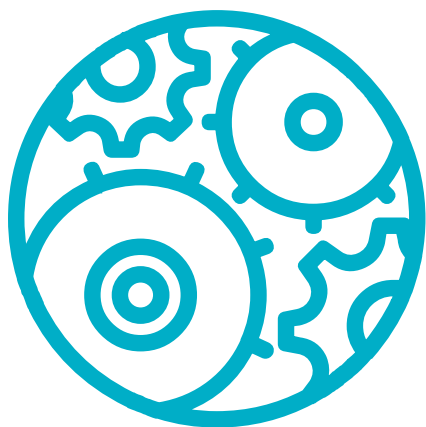


HARD & SOFT SKILLS:
SORTIR DES RIGIDITÉS



LES « SOFT SKILLS », C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Solidarité, empathie, résilience... Dans ces périodes troubles, les « compétences douces » sont plus que jamais nécessaires. Mais leur définition scientifique pose encore question, ainsi que leur mode d'apprentissage et d'évaluation. Les « *soft skills* », c'est quoi exactement ?



LES COMPÉTENCES QUI FERONT LA DIFFÉRENCE DANS LE FUTUR SONT PERSONNELLES, PAS TECHNIQUES

120 millions de professionnels auront besoin de suivre un nouveau parcours de formation au cours des trois prochaines années pour faire face à un nouvel environnement professionnel. Cependant, *la grande brèche* ne porte pas tant sur les compétences techniques (essentiellement numériques) ou « *hard skills* » que sur celles qui relèvent du comportement personnel ou « *soft skills* ».

LA VÉRITÉ SUR LES *SOFT SKILL* : QU'EST-CE QUE C'EST ET COMMENT LES ÉVALUER ?

Une *soft skill* est une compétence (presque) comme une autre : on peut l'évaluer et la développer à condition de prendre le temps de bien la définir.



PEUT-ON INSCRIRE LA CONSCIENCE ÉCOLOGIQUE SUR SON CV ?

Savoir économiser les ressources est un atout professionnel qui, bien présenté, peut vous ouvrir des portes.

UNE ÉTUDE MONTRE À QUEL POINT LES « *SOFT SKILLS* » GÈNÈRENT LA MÉFIANCE CHEZ LES FRANÇAIS

Méconnues et souvent mal vues, elles révèlent les inégalités du monde du travail en France.

***SOFT SKILLS* ET EMPLOI : QUELLE VALORISATION POUR FAVORISER L'INCLUSION ET L'EMPLOYABILITÉ DE TOUS ?**

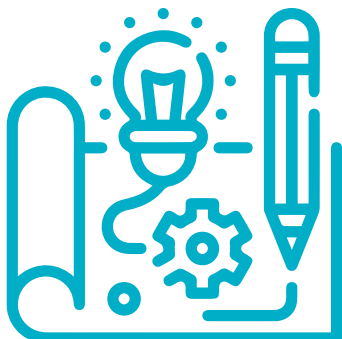
La « révolution » des *soft skills* ne doit pas accentuer la fracture avec les personnes déjà éloignées de l'emploi.

LA COURSE AUX DIPLÔMES VA-T-ELLE ACHEVER LA NOTION DE MÉRITE ?

Une fois de plus, la question de l'uniformisation des profils à rebours de toute logique d'inclusion et de diversification des équipes doit être posée. Comment redonner du sens à l'égalité des chances et à la méritocratie ?

L'ENTREPRISE APPRENANTE





PERMA-INGÉNIERIE : POUR UNE ÉTHIQUE DE L'INGÉNIEUR DANS UN MONDE EN DÉCLIN (1/2 ET 2/2)

Les ingénieurs peuvent être considérés comme partiellement responsables de la dégradation écologique de la planète (même si le plus souvent ils n'en ont pas conscience), nous dit dans cet article Jean-Pascal Bois, lui-même ingénieur et lecteur d'*Usbek & Rica*, qui propose une approche plus éthique, sociale et responsable de son métier appelée « perma-ingénierie ».

« QUASIMENT AUCUNE ENTREPRISE N'EST COHÉRENTE SUR L'ÉCOLOGIE »

« Nos systèmes économiques n'ont toujours pas intégré la finitude des ressources ni l'irréversibilité de certaines dégradations écologiques; ils ignorent jusqu'à leur propre fragilité face aux dérèglements environnementaux et au creusement des inégalités. » Il leur faut « accepter de placer les logiques écologiques au cœur de leur organisation et de leurs activités. »



« LE PROGRÈS SUPPOSE QUE LE TEMPS EST CONSTRUCTEUR ;
L'INNOVATION QU'IL EST CORRUPTEUR »

Le progrès technique a contribué à améliorer notre santé, notre mobilité et notre compréhension du monde. Mais de plus en plus de citoyens élèvent leur voix contre une course à l'innovation qu'ils jugent de moins en moins compatible avec un futur radieux. Comment réconcilier innovation technique et progrès de société ?



L'ORGANISATION APPRENANTE, UNE ALTERNATIVE
À LA GESTION DES EFFECTIFS PAR L'ÂGE

Faire évoluer chacun au sein même de l'entreprise, c'est aussi s'attaquer au défi de la transformation écologique en unissant les forces de générations qui sont trop souvent opposées.

**VEILLE ET PROSPECTIVE:
PARTAGER UNE
CULTURE 360 DANS
TOUTES LES STRATES
DE L'ENTREPRISE**



« LES SYSTÈMES ET PROCESSUS D'ANTICIPATION, NOUS LES AVONS EN NOUS »

Et si l'enseignement du futur se généralisait ? C'est non seulement le souhait, mais également l'impérieuse demande d'un collectif de chercheurs qui ont réfléchi pour l'Unesco à la meilleure manière de généraliser la diffusion de la « littératie du futur », compétence visant à savoir anticiper en permanence pour élargir au maximum le champ des futurs possibles.

**FORMATION : « DANS UN FUTUR PROCHE, NOUS SERONS PEUT-ÊTRE AMENÉS À PASSER UN CERTIFICAT ENVIRONNEMENTAL ! »**

Les transitions écologique et numérique transforment le marché de l'emploi et de la formation. Éclairage par Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France, qui accompagne tous les travailleurs dans la conception et la mise en œuvre de leur projet professionnel.





CHIEF PHILOSOPHY OFFICER : UN NOUVEAU MÉTIER EMPLI DE PARADOXES ?

Au-delà de la culture technique, quelle place faut-il faire aux humanités en entreprise ? Être ou ne pas être *Chief Philosophy Officer*. Pour autant, attention à ne pas dénaturer la pratique réflexive elle-même.



« LES COMPÉTENCES DU FUTUR SONT DÉJÀ INSCRITES DANS LE CERVEAU DE L'HOMO SAPIENS »

Depuis la fin du XX^e siècle, les besoins du monde du travail ont changé. Les révolutions industrielle et numérique ont successivement automatisé les tâches manuelles et intellectuelles les plus répétitives. De quoi laisser pantoises des générations entières d'individus formés davantage à l'exécution qu'à la conception. Pourtant, pas d'inquiétude : depuis les débuts de l'humanité, nos cerveaux sont câblés pour ces nouveaux métiers.

**VALORISER
L'INTELLIGENCE
ÉMOTIONNELLE**



« L'EMPATHIE DEVIENT LA CLÉ POUR S'ADAPTER AU MONDE EN MUTATION »

Isabelle Vandebussche-Masclot, auteure de *L'empathie pour manager demain. Du management au leadership* (Dunod, 2019), estime que l'empathie sera de plus en plus essentielle pour s'adapter au monde, au sein de l'entreprise mais aussi au-delà. Bien loin du concept de bienveillance, à la mode dans le management et qu'elle dénonce comme un nouvel avatar d'un paternalisme anachronique.

**L'ENTREPRISE DU FUTUR OU LA FIN DU DOUBLE « JE »**

L'entreprise de demain devra s'adapter aux personnalités de ses collaborateurs, et non l'inverse. Les « *hard skills* » pouvant s'acquérir au fil des formations et des expériences, ce sont les « *soft skills* » qui sont de plus en plus recherchées. L'enjeu pour l'entreprise ? Recruter des personnalités et les mettre en capacité d'exprimer le meilleur d'elles-mêmes.

LA CRÉATIVITÉ DOIT FAIRE SA PROPRE MUE CRÉATIVE

Aujourd'hui, chacun s'accorde à penser que le sort de la planète appelle à un sursaut créatif sans précédent. Mais devenir plus créatif dans un environnement assisté par les algorithmes ne s'improvise pas, nous dit dans cette tribune Nils Aziosmanoff, président du centre de création numérique Le Cube.



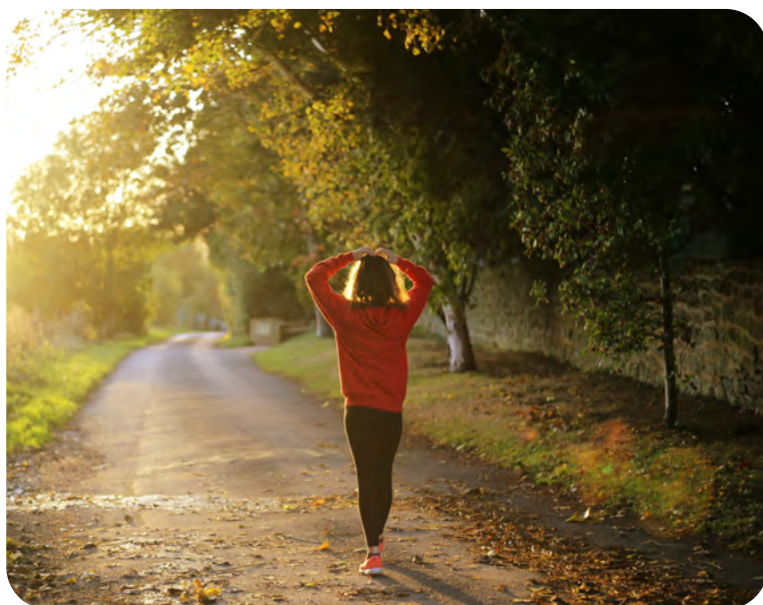


COMMENT LA RÉALITÉ VIRTUELLE VEUT FORMER À L'EMPATHIE EN ENTREPRISE

Nous avons profité du sommet WISE, à Paris, pour nous pencher sur l'émergence de l'*immersive learning*, c'est-à-dire de la réalité virtuelle au service de l'éducation et de la formation. Plusieurs start-up en vantent les mérites pour les entreprises.

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

Les transitions collectives ne pourront advenir sans que chaque collaborateur puisse faire sa transition individuelle. De plus en plus d'organisations mettent à disposition de leurs salariés des psys et/ou des coachs pour les accompagner dans leurs questionnements, parcours professionnel et individuel.



SOUFFRANCE AU TRAVAIL : OUBLIEZ LE PSYCHOLOGUE !

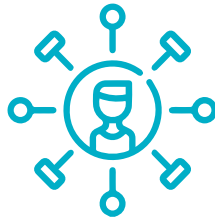
Pour la psychologue du travail Lise Gaignard, les risques psychosociaux ont été instrumentalisés et ont masqué l'enjeu politique des conflits en entreprise.



**POUR UNE ÉCOLOGIE
EN ACTIONS**

#3 FORMER
**L'ANTI-SÈCHE DE LA
REVUE DE PRESSE**

Un rapide coup d'œil pour celles et ceux qui sont pressés



HARD & SOFT SKILLS : SORTIR DES RIGIDITÉS

Les *soft skills* sont l'ensemble des « compétences douces » maîtrisées par une personne comme la solidarité, l'empathie, la résilience ou la conscience écologique. Elles s'opposent aux *hard skills*, qui sont les compétences techniques. **Leur large définition** pose la question de la difficulté de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation de telles compétences.

Ces *soft skills* seront essentielles dans les prochaines années, car la mutation de l'environnement du travail pousse les individus à savoir s'adapter en permanence. *La grande brèche*, le fossé de compétences entre les individus, concerne davantage les *soft skills* que les *hard skills*. Le risque ? Un basculement vers un marché de l'emploi gouverné par les *soft skills*, ce qui accentuerait les inégalités. **Il faut repenser l'égalité des chances** et la méritocratie dans ce nouveau contexte.



PARTAGER UNE CULTURE 360 DANS TOUTES LES STRATES DE L'ENTREPRISE

La littératie du futur est la capacité d'un individu ou d'une organisation à se projeter dans le futur pour élargir le champ des possibles. C'est une compétence qui peut se travailler et s'apprendre : **c'est le souhait d'un collectif de chercheurs de l'Unesco**.

Un certificat environnemental à faire passer aux employés ? Cela pourrait être un moyen d'accélérer la transition écologique du marché de l'emploi et de la société, selon Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France. Il faut aussi imaginer de nouveaux métiers comme *Chief Philosophy Officer*, responsable de la question des humanités dans l'entreprise.



L'ENTREPRISE APPRENANTE

Par le biais de la *perma-ingénierie*, Jean-Pascal Bois, ingénieur, souhaite apporter une approche plus éthique, sociale et responsable de son métier au sein de l'entreprise, comme la permaculture avec l'agriculture. Les logiques écologiques sont encore trop sous-estimées et bien peu cohérentes au sein des organisations. Au sein de la société, l'innovation technique n'est plus considérée comme un vecteur de progrès.

Pour relever le défi de la transformation écologique, **l'entreprise apprenante doit unir les différentes générations** au sein de son organisation pour en puiser l'énergie nécessaire et entamer sa mutation.



VALORISER L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Selon Isabelle Vandebussche-Masclat, auteure de *L'empathie pour manager demain. Du management au leadership*,

l'empathie est la compétence clé du futur pour faire face à un monde en perpétuel changement. Globalement, les *soft skills* seraient plus valorisées que les *hard skills* car elles s'apprennent sur le terrain. Certaines start-ups proposent de *l'immersive learning* (réalité virtuelle) pour former les employés à l'empathie.

La *créativité* est centrale pour l'organisation. Cependant, elle est bridée par notre dépendance aux algorithmes, comme l'explique Nils Aziosmanoff, président du centre de création numérique Le Cube. Il en est de même pour **le développement personnel**, qui est essentiel pour accompagner la transition individuelle du collaborateur. Certains maux sont cependant révélateurs de problèmes structurels de l'organisation, selon Lise Gaignard, psychologue du travail.

