

Compte rendu de la Journée JobsTIC Forum 15 mai 2018

Le Forum JobsTIC s'est déroulé à la cantine rue d'Aubuisson et à l'ENSEEIHT.

- 52 intervenants de valeur s'y sont produits,
- 20 entreprises y ont réalisé des entretiens de recrutement
- 120 annonces ciblées pour l'occasion
- 3 Tables rondes, 1 conférence
- Un JobsTIC meet-up
- 1 atelier de créativité
- 4 quick Learning
- De nombreux speed coaching
- un robot était présent à JobsTIC dans le hall de l'ENSEEIHT :

<https://twitter.com/twitter/statuses/996302720054317056>

Les échanges ont été fructueux et appréciés des participants et des intervenants.

Table ronde : les nouvelles formations des managers, l'arrivée du digital

Animateur : Pascal BOIRON

Intervenants : Alain KLARSFELD et Samuel FOSSO WAMBA de Toulouse Business School, François ROYER de Price Waterhouse Cooper, Lars MEYER-WAARDEN de Toulouse School of Management, Christophe BRUNEAU de EFFIFORCES.

Dans l'enseignement supérieur en management, tous les intervenants présents étaient d'accord sur un point :

- Les outils numériques ont permis de travailler dans le monde entier et de travailler en multisites (google class room). Plus besoin de se déplacer les étudiants et leurs professeurs travaillent à distance avec des plate formes d'évaluation, les examens eux-mêmes se font en ligne : exemple TSM et la French Tech Thaïlande (Fab Lab entièrement géré à distance)
- Les contenus sont adaptés au rythme de chaque étudiant, de son mode de vie et de ses contraintes de mobilité, ce qui les rendent plus autonomes, l'enseignant devient un gestionnaire de projets.
- L'utilisation de plateformes d'apprentissage comme Moodle permet de centraliser les données d'avoir des tests anti- plagiat, d'interagir avec les étudiants et les chefs d'entreprises, utilisation des réseaux sociaux pour la recherche de stages...
- MAIS, ATTENTION ! les outils digitaux ne remplaceront jamais le contact et l'empathie indispensable dont doit faire preuve un manager.
- Le nouveau manager est un « servant leader » qui est service de son équipe : il doit identifier les pressions et protéger son équipe.
- Il doit être capable de maîtriser, comprendre, analyser la foule d'informations que leur fournissent les outils digitaux mis à sa disposition

pour prendre les bonnes décisions et penser « transversal », être flexible et communiquer efficacement.

- La distance entre le manager et le managé a été réduite par le numérique.
- Ces outils, s'ils sont utilisés à bon escient deviennent des accélérateurs, à contrario, ils peuvent être des destructeurs de valeurs et amener les managers qui ne prennent pas le temps de se poser (ceux qui traitent tout dans l'urgence, sans gestion des priorités : les « yesmen ») ou le burn-out.

Table ronde : « Comment travailler en mode startup »

Animateur : Yoann Bouvier-Serre

Intervenants : Yannick Jassin Co-fondateur Yoop, Sophie Joly coach la mée, Bastien Ingweiller JVF, Pierre Osswald Co-fondateur d'ATHOME.

Le management en mode startup est avant tout participatif et responsabilise les collaborateurs. Il s'adresse à des collaborateurs qui croient au projet de l'entreprise et cherchent une liberté d'action.

Ce sont les valeurs de l'entrepreneur et son attitude qui vont définir son type de management.

Pour libérer la parole de chacun et créer un échange d'idées, il faut mettre en place un climat favorable avec le respect de certaines règles : le non jugement, l'écoute, l'énergie...

« Les bonnes idées ne sont pas seulement celles des experts mais celles de tout collaborateur »

Dans son management de projet, la startup peut aussi inclure le client grâce à des communautés fortes de consommateurs.

Un startupper vous recrutera sur votre personnalité, votre adhésion au projet et votre capacité d'apprentissage.

« Travailler en mode startup c'est participer à une aventure humaine ! »

Conférence ANACT /ARACT : Impact du numérique sur les conditions de travail

Intervenante : Carine BELIN Chargée de mission à l'ARACT

Voir Powerpoint : (extrait)

Des exigences « augmentées »?

- Une exigence de **mobilisation** (totale) pour satisfaire les clients (disponibilité: AnyTime, AnyWhere, AnyDevice, AnyContent)
- Une exigence d'**explicitation** pour rendre compte et rendre des comptes (traçabilité, reporting)
- Une exigence d'**innovation** (radicale) pour assurer performance et compétitivité (cycles courts, collaboration ouverte)

Anact - Vincent Mandinaud

Promesses de la transformation numérique

- Une productivité augmentée
- Une disponibilité augmentée
- Une traçabilité augmentée
- Une collaboration augmentée
- Une expérience utilisateur et une satisfaction client augmentée
- Une pénibilité réduite (capteurs à distance, interventions de robots en zones hostiles mais aussi accès à la formation à distance pour travailleur de nuit/ effets à terme le régime AT/MP)
- Une possibilité de réduction de la fracture sociale (illettrisme: les portables comme alternative au cahier de passage des consignes à la place des carnets de de suivi dans les SAP ; réalité virtuelle sur des procédures)

Etude disponible en suivant le lien suivant :

<https://www.anact.fr/resultats-du-sondage-anact-tns-sofres-2016-mieux-travailler-ere-du-numerique>

Conférence “ Leadership Féminin”

Intervenantes : Sophie Nanin de Oser Entreprendre au Féminin et Muriel Thuillier de Wesprint

0) Introduction sur les activités des intervenantes.

I) Savoir qui on est avant d'entreprendre avec Sophie Nanin

- Connaître son profil pour savoir comment s'améliorer, avoir l'esprit gagnant ça s'apprend !
- Il est important de :
 - 1) Faire des choix
 - 2) Savoir saisir les opportunités
 - 3) Prouver que c'est possible
- Il est capital de bien comprendre les métiers du digital avant de se lancer. Ne pas oublier le côté technique.
- Les 4 fondamentaux :
 - 1) Arriver à qualifier le projet -
 - 2) Présentation du projet de qualité
 - 3) Caractère innovant et créatif
 - 4) Potentiel éco - rentabilité
- Un leader (H/F) ? être dans l'écoute, pour fédérer, rassembler, celui qui prend des risques et qui va à l'action.
- Pour Sophie Nanin, les hommes et les femmes fonctionnent différemment et cela se ressent également dans l'entrepreneuriat.
- Importance de travailler sur l'estime de soi : croire en soi est le départ de toute chose.
- Travailler sa voix et sa gestuelle : capital pour permettre d'être prise au sérieux et être convaincante
- L'inter-génération est une force, il est important de bien s'appuyer sur des experts.

II) Les freins qui empêchent les femmes de se lancer par Muriel Thuillier

La peur du refus !

- Ne pas avoir peur de proposer ses idées. Le non n'est pas une catastrophe ! C'est un frein bien plus présent chez les femmes
- Les banques ont besoin de soutenir les projets de femmes (importance des stats). Il

faut cependant ne pas se laisser impressionner par les questions et le refus d'un banquier. C'est leur rôle.

- Demander de l'aide à des personnes qui peuvent vous en apporter !
- Importance d'avoir des relais pour sa famille afin de partager les tâches.
- Il est capital de lâcher prise tout ne peut pas être parfait !

Table ronde sur la gestion d'équipe / de projets à distance

Animateur : Philippe BRESOLIN group Co-Consult

Intervenants : Camille CRETE coordinatrice de projet internationaux, Sabine MARCAK d'Harmonie Mutuelle, Aurélie BAYOL de Berger-Levrault, Guillaume TASTET de OpenDecide, Tony BONHOURE de Freshcore.

Berger-Levrault lance le télétravail en 2013 en phase pilote qui s'avère non suivie par les élus. Aujourd'hui c'est 400 collaborateurs qui adhèrent au télétravail pour 3 jours par semaine.

Il est cependant nécessaire d'avoir 1 an d'ancienneté dans le poste pour être avoir droit au télétravail.

Il y a une montée en puissance du télétravail à Labège car les embouteillages réguliers incitent à aller vers du télétravail depuis 2 ans.

Pour harmonie mutuelle, les équipes à distance travaillent sur des tiers lieux en repli. Les commerciaux itinérants ont un poste disponible en agence pour exercer.

Pour Cisco l'expérience des grandes réunions de 3000 personnes à distance n'ont pas été reconduites. Il y a nécessité de créer des liens sociaux en face à face. Modification du mode de management : il doit être plus précis et la confiance est centrale dans le mode de travail à distance

Les managers perçoivent une plus grande autonomie des salariés dans le travail à distance.

Open Decide déploie une plateforme pour développer les RH avec pour principes :

1. L'autonomie
2. La maîtrise
3. Donner du sens.

Il est nécessaire de combiner vie professionnelle et vie personnelle. Le manager peut perdre le contrôle. L'application permet de mieux comprendre les besoins. L'intelligence artificielle analyse une bibliothèque de techniques collaboratives et fait le lien entre besoin de l'entreprise et ce qui est disponible dans le monde.

En conclusion l'humain est central, les outils viennent après. Ne pas oublier le contact physique. L'humain est au centre de tout. Le management est lié aux outils, la technologie va aider les entreprises à mieux comprendre, en tant que groupe. Plus de transparence, plus de facilité, la technologie sert l'humain en ce sens.

JobsTIC Meet-up : « Vis mon métier de manager numérique »

Animation : Janick DENY et Pierre SCAMPINI

Participants :

François ROYER Data Analytics Services Director Price Waterhouse Coopers, Thierry RANC Directeur de programmes de Thales, Thierry MENARD Manager projets IT, Mareva BAYON Manager d'association, Nadia AROUCH RH / Happiness manager, Christophe BRUNEAU Manager Effiforces, Sylvie FABRY Conseil et formation en agilité, Malika GUERNI Dirigeante ADMS Learning, Franck TAVERRITI Co-fondateur MAKIBA, Alexis ZAROOUR responsable marketing INBENTA

Tous nous ont présenté leurs métiers de manager, leurs parcours d'étude et leur parcours professionnel avec beaucoup d'enthousiasme, de précision et de franchise. Bien entendu, les parcours sont différents, le contenu de leur poste aussi. Mais nous avons entendu des points de rencontre qui qualifie tous les postes de management et que l'on retrouvera dans les verbatims.

Un élément essentiel : Le manager doit s'adapter, d'être au service et à l'écoute de son équipe. Il est le « Servant Leader ». Une tendance dont la généralisation est récente.

Verbatims de la journée :

« Le manager doit s'adapter, d'être au service et à l'écoute de son équipe. »

« Le numérique reste un outil qui ne doit pas isoler en entreprise »

"On n'obtient pas sa crédibilité tout seul, l'équipe nous l'accorde"

"même s'il y a un capitaine sur le bateau, le bateau c'est toute l'équipe"

« Le manager ne récolte plus les lauriers tout seul, c'est une révolution récente »

"le manager doit s'adapter à son équipe pour une cause commune"

« Pas de déterminisme technologique ! »

"Un manager agile est celui qui accompagne son équipe Perfectionne son équipe Une vraie relation humaine"

« Pour mieux comprendre le bonheur au travail il faut demander aux salariés qu'est-ce que le bonheur pour eux ? Ce qui permettra de trouver les meilleures solutions. »

"le manager est au service de son équipe, qu'il doit réussir à faire travailler en autonomie"

"Abandonnez hier, nous sommes demain ! "

« Manager c'est accompagner, motiver, encourager. Les leviers du manager sont maintenant : les valeurs, l'innovation, l'adaptabilité, la passion, l'idéologie »

« Le manager doit identifier les pressions et permettre à son équipe d'être protégée »

« On ne peut pas tout gérer avec les outils digitaux, la communication informelle est très compliquée »

« Servant leader »

Atelier de créativité : le nouveau management

Animation : Sophie JOLY



