

Philippe Dessertine « Changer de modèle ou tout perdre » !

L'économiste Philippe Dessertine a abordé des sujets cruciaux pour l'avenir économique et écologique. Il a souligné que nous sommes à un point de bascule, où ne pas transformer nos modèles économiques pourrait entraîner des pertes catastrophiques. Dessertine a mis en avant la crise de la dette, l'effondrement écologique, les tensions sur les matières premières et les dépendances stratégiques comme des défis majeurs. Il a déclaré :

«Ne pas transformer nos modèles, c'est prendre le risque de tout perdre.» L'économiste a insisté sur l'urgence de repenser nos modèles économiques pour les rendre plus durables et résilients. Il a également évoqué la nécessité d'une vision à long terme, en déclarant: «Il faut voir le monde tel qu'il est et non pas tel qu'on voudrait qu'il soit.» Dessertine a encouragé les décideurs à sortir de leur zone de confort et à anticiper l'improbable, en s'inspirant des méthodes militaires de préparation aux crises. Il a souligné l'importance de la robustesse et de la résilience dans les entreprises, en expliquant que celles-ci doivent être prêtes à s'adapter rapidement aux changements imprévus. Enfin, il a conclu en appelant à une prise de conscience collective et à une action immédiate pour éviter un effondrement économique et écologique. Cette intervention a marqué les esprits par son appel à l'action et sa mise en garde contre l'inaction face aux défis globaux actuels.

Comment s'adapter à un monde sous tension ?

Les intervenants ont exploré les défis de la direction d'entreprise face aux cyberattaques, guerres économiques et chocs climatiques. Marc Gander, ancien contre-amiral, a insisté sur l'importance de la planification stratégique pour anticiper les crises. Paul Gogo, reporter de guerre, a souligné les tensions géopolitiques, notamment en Russie, et leur impact sur l'économie mondiale. Claire Thevenoux a observé qu'aux États-Unis, les entreprises naviguent entre innovation et responsabilité sociale. Nicolas Antheaume a prôné l'intégration des critères ESG (environnementaux, sociaux, gouvernance) comme levier de transformation, affirmant que «l'éthique est l'esthétique du dedans». Les discussions ont porté sur la création de valeur durable, avec des exemples de transformations réussies, comme Nexans adoptant le modèle «People, Planet, Profit». Emmanuel Duez a illustré la nécessité de réinventer la valeur économique, citant Saint-Exupéry: «La perfection est atteinte non quand il n'y a plus rien à ajouter, mais quand il n'y a plus rien à retrancher.» Aurélie Vucher-Bondet a évoqué les défis juridiques liés à l'éthique, comme les risques de greenwashing et la responsabilité territoriale. En conclusion, les intervenants ont convenu que diriger aujourd'hui nécessite courage, vision stratégique et capacité à s'adapter rapidement aux changements, tout en restant fidèle à ses valeurs fondamentales.

Réconcilier économie et éthique, est-ce possible ?

Les intervenants ont examiné les défis modernes du management. Arnaud Bergero, de Goodwill-Management, a identifié trois évolutions clés : la fin du management descendant, la primauté du savoir-être, et l'intégration des outils numériques. Antoine Vion, de Nantes Université, a évoqué 2025 comme un tournant pour les managers, en raison des pressions structurelles telles que les problèmes d'approvisionnement et les attentes de reconnaissance. Ils ont discuté de l'impact du télétravail post-Covid, appelé «séisme» par Bergero, et de l'équilibre entre télétravail et présence physique. La question de la transparence a été abordée, avec Vion notant une demande d'explicitation des processus. Concernant l'engagement des jeunes, Bergero a remarqué qu'ils sont souvent perçus comme désengagés de l'entreprise, mais en réalité, ils sont engagés socialement et environnementalement : «Peut-être qu'on ne parle pas la même langue de l'engagement», a-t-il dit. Enfin, la quête de sens au travail a été discutée, soulignant que bien que cette quête ne soit pas nouvelle, les attentes des jeunes générations diffèrent. Vion a conclu sur l'importance d'intégrer les connaissances intergénérationnelles et de trouver un équilibre entre performance économique et sociale.

Peut-on encore manager aujourd'hui ?

Arnaud Bergero et Antoine Vion ont exploré les nouvelles formes de gouvernance adaptées aux attentes des jeunes générations. Arnaud Bergero, Directeur Général de Goodwill-management, a souligné l'importance de l'écoute et de la délégation, affirmant que «faire confiance aux équipes est essentiel pour libérer leur potentiel».

Antoine Vion, chercheur à Nantes Université, a ajouté que les jeunes recherchent des environnements de travail plus horizontaux, où «les hiérarchies rigides laissent place à des structures plus flexibles». Les intervenants ont discuté des défis de mise en œuvre de ces pratiques, notamment la formation des managers et la révision des indicateurs de performance. Bergero a partagé des exemples d'entreprises ayant réussi cette transition, en insistant sur le fait que «les résultats sont souvent meilleurs lorsque les employés se sentent valorisés». Vion a évoqué des recherches montrant que ces modèles améliorent la satisfaction au travail et réduisent le turnover. La discussion a mis en lumière l'adaptation nécessaire des entreprises, tout en maintenant la rentabilité. En conclusion, les intervenants ont encouragé les dirigeants à «oser expérimenter» pour transformer leurs organisations, soulignant que «le changement est non seulement possible, mais nécessaire».

Sommes nous devenus paresseux ?

Olivier Babeau, co-fondateur et président de l'Institut Sapiens, a partagé une vision nuancée du travail moderne.

Il a souligné que notre rapport à l'effort a évolué, non pas par paresse accrue, mais parce que les raisons de faire des efforts ont changé. Babeau a évoqué la distinction entre travail aliénant et émancipateur, affirmant que «la vraie différence est entre l'activité qui aliène et celle qui émancipe». Il a critiqué la tendance à confondre travail et loisir, soulignant que même le loisir peut aliéner. Il a également abordé le phénomène des «bullshit jobs», où les travailleurs ne perçoivent pas leur contribution à la société. Babeau a décrit l'évolution des priorités sociétales à travers sa «théorie des quatre P» : Paradis, Patrie, Pavillon, et PlayStation, illustrant le passage d'une quête de sens à une recherche de plaisir immédiat. Il a mis en garde contre les dangers d'une société hédoniste, où l'effort est souvent évité, soulignant que «l'effort, c'est du plaisir différé». Enfin, il a exprimé des préoccupations sur la productivité française, notant que «la France s'aperçoit qu'elle est devenue pauvre avec un mode de vie de riche».

Babeau a conclu en appelant à une réévaluation de notre rapport au travail et à l'effort pour un avenir plus durable.

Comment l'IA bouleverse nos modèles, outil génial ou miroir déformant ?

Luc Julia, co-créditeur de Siri, a partagé sa vision critique et nuancée de l'intelligence artificielle (IA). Il a rappelé que l'idée de Siri remonte à 1996, bien avant son lancement officiel en 2011, soulignant l'évolution des assistants vocaux depuis lors. Julia a qualifié l'IA de «stupidité artificielle», insistant sur le fait qu'elle est souvent surestimée : «L'IA est bête. Il faut arrêter de dire qu'elle va nous remplacer.» Il a expliqué que l'IA est une boîte à outils, chaque outil étant performant pour une tâche spécifique, mais limité en dehors de son domaine. Julia a également abordé les préoccupations environnementales liées aux modèles d'IA énergivores, plaidant pour des IA plus frugales et spécialisées. Il a mis en garde contre l'utilisation irresponsable de l'IA, notamment dans des contextes sensibles comme la santé mentale, où elle peut causer des dommages si mal comprise. En matière de régulation, Julia a critiqué l'approche européenne qu'il juge trop précipitée et inadaptée, prônant une régulation a posteriori plus pragmatique. Enfin, il a encouragé les entrepreneurs à expérimenter avec l'IA, tout en restant conscients de ses limites et en évitant de remplacer l'humain par la machine. «Il faut s'éduquer sur ces technologies pour ne pas les défier», a-t-il conclu.

TotalEnergies : innover pour une transition juste et ambitieuse !

Isabelle Patrier, Directrice France de TotalEnergies, a partagé la vision de l'entreprise pour devenir un acteur crédible de la transition énergétique. Elle a souligné que TotalEnergies est désormais une entreprise multi-énergies, investissant dans des énergies bas carbone et l'électricité renouvelable. «Nous avons tracé une trajectoire de diversification depuis 2015», a-t-elle affirmé, en insistant sur l'importance de répondre à la demande énergétique tout en respectant l'environnement. Patrier a évoqué les défis d'arbitrer entre climat, prix et compétitivité, soulignant que «la transition, c'est un pacte» impliquant tous les acteurs, des pouvoirs publics aux citoyens. Elle a également mis en avant des initiatives locales, comme les bornes de recharge et les fermes solaires, illustrant l'engagement de TotalEnergies dans les Pays de la Loire. Concernant le rythme de la transition, elle a précisé qu'il n'y a «pas de grand soir», mais un processus graduel nécessitant l'acceptabilité sociale et économique. Enfin, elle a encouragé les décideurs à avoir confiance dans les entreprises françaises, affirmant que celles-ci ont toujours été au rendez-vous pour innover et s'adapter aux défis contemporains. «La transition, c'est un pacte collectif», a-t-elle conclu, appelant à une collaboration étroite entre tous les acteurs pour réussir cette transformation.

Comment une entreprise française se développe à l'international ?

Olivier Payen, président de Samsic Facility, a dévoilé les clés du succès international de son entreprise, transformée d'une PME bretonne en acteur mondial dans 27 pays. Spécialisée dans la propreté, la sécurité et les services aux entreprises, Samsic Facility a su s'adapter en plaçant l'humain au centre de ses priorités. «Notre mission est d'agir sur tous les lieux de vie pour que les collaborateurs, clients et patients se sentent bien», a-t-il affirmé. Payen a souligné l'importance de l'ADN de l'entreprise, fondé sur l'excellence et une forte culture économique, pour réussir à l'étranger. Il a insisté sur un modèle d'affaires clair et le choix minutieux des entreprises à acquérir, en privilégiant celles partageant les mêmes valeurs. «L'international, c'est fabuleux, mais il faut avoir les bonnes équipes et énormément d'énergie», a-t-il ajouté. Samsic vise une croissance continue, avec des ambitions allant jusqu'à 10 milliards d'euros, tout en préservant son identité et en s'intégrant dans la chaîne de valeur de ses clients.

Le travail durable existe-t-il ?

Laetitia Vitaud a exploré la notion de travail durable face aux défis contemporains. Elle a souligné que l'automatisation et les crises écologiques transforment profondément le monde du travail, nécessitant une réévaluation de sa place dans nos sociétés. Vitaud a insisté sur l'importance de créer des environnements de travail qui répondent aux aspirations des nouvelles générations, qui recherchent davantage de sens et de flexibilité. «Le travail ne doit pas seulement être une source de revenus, mais aussi un vecteur de développement personnel et collectif», a-t-elle affirmé. Elle a également abordé la nécessité d'une transition vers des modèles économiques plus sobres et durables, sans sacrifier la rentabilité. Selon elle, les entreprises doivent adopter des pratiques plus responsables et inclusives pour attirer et retenir les talents. Vitaud a conclu en appelant à une réflexion collective sur la manière dont le travail peut contribuer à un avenir plus équitable et durable, soulignant que «le changement ne viendra pas de l'attente, mais de l'action proactive». Cette intervention a offert une perspective inspirante sur la réinvention nécessaire du travail dans un monde en mutation.

Vers un véritable partage du leadership entre les femmes et les hommes !

Fabienne Alamelou Michaille et Bertrand Badré ont exploré la nécessité d'une gouvernance mixte et inclusive.

Fabienne a souligné que «les femmes et les hommes doivent avancer ensemble» pour éviter de perpétuer les modèles traditionnels. Bertrand a ajouté que la diversité n'est pas seulement «sympa», mais «efficace», citant des études montrant que les organisations mixtes fonctionnent mieux. Ils ont coécrit un livre pour dépasser la simple question de la parité et promouvoir une «paix entre les femmes et les hommes» qui améliore l'efficacité organisationnelle. Fabienne a partagé une expérience personnelle de discrimination lors de son congé maternité, soulignant que ce n'est pas un cas isolé. Elle a identifié quatre raisons pour promouvoir la mixité : justice, attractivité des talents, performance économique et conformité réglementaire. Bertrand a insisté sur l'importance des quotas, qui ont prouvé leur efficacité malgré les réticences initiales. Cependant, il a mis en garde contre les risques de régression, notamment à travers des stéréotypes persistants dans les médias et la technologie.

Fabienne a noté un recul en France, avec des entreprises réduisant leurs efforts en matière de diversité sous pression internationale. Pour avancer, elle recommande un diagnostic interne et un dialogue continu entre les sexes. Bertrand a conclu en affirmant que la diversité est non seulement moralement juste, mais aussi une source d'efficacité, soulignant l'importance d'un engagement constant de la direction pour maintenir cette dynamique.

Relocaliser l'économie : la résilience passe par les territoires!

François Gemenne, co-auteur du GIEC, a souligné l'importance de relocaliser l'économie et de penser à long terme pour une résilience durable. Il a affirmé que «demain sera à la fois davantage local et global», insistant sur le rôle crucial des territoires et des collectivités locales dans la mise en œuvre des politiques climatiques.

Gemenne a critiqué la focalisation excessive sur l'échelle nationale, prédisant un avenir où le pouvoir sera davantage partagé entre les niveaux local et global. Il a également mis en avant le rôle des entreprises dans la transition écologique, affirmant que «celles qui ne s'adaptent pas à l'économie décarbonée risquent de disparaître». Selon lui, les bénéfices de la transition doivent être mis en avant, citant l'exemple des taxis parisiens qui adoptent les voitures électriques pour des raisons économiques. Gemenne a aussi évoqué l'importance de mobiliser l'épargne privée pour financer la transition, soulignant que «compter uniquement sur l'argent public nous rend petit joueur». Enfin, il a exprimé son inquiétude face aux reculs politiques en Europe, appelant à voir la transition comme une opportunité plutôt qu'une contrainte.