



Future & work

La Lettre des Futurs de la relation au travail

Future & Work - La lettre du Cercle Entreprises et Santé

N° 6 - Décembre 2018

Le Cercle Entreprises et Santé (fondé en 2006) est un think-tank do-tank dédié à la santé au travail, à l'avenir de la relation au travail et à la Responsabilité Sociétale en action.

Créé en 2006, le Cercle réunit tous les mois des entreprises et organisations aux programmes préfigurants sur ces questions.

Ouvert aux entreprises & organisations professionnelles.

www.cercle-entreprisesetsante.com

Tendances

Reports

Vigilances

Actualités Cercle

Tendances

Human skills & future (UK)

10 areas where organisations are most at risk of jeopardising their future success

Employers are failing to use human skills to mitigate future work risks. This a conclusion of PersonnelToday article, based on a PWC report. As a large majority (87%) of organisations believe that human skills are critical for the future, and talents' flexibility is a priority, few are maximising them in the right way, and only 45% of employers give their staff flexibility around where they work, PwC found. The ten areas where organisations were most at risk of jeopardising their future success :

1. making data-driven decisions (41%)
2. predicting and monitoring skills gaps (34%)
3. using data analytics to remove bias from hiring and reward (34%)
4. HR's understanding of technology (34%)
5. engaging with flexible talent (34%)
6. giving the workforce manageable workloads that allowed them to make full use of holiday allowance (33%)
7. using sophisticated workforce planning (33%)
8. allowing employees to choose multiple career paths (32%)
9. having talent practices and processes that nurture agility and adaptability (32%)
10. designing workspaces to promote wellbeing (31%).

[PDT Information](#)

[PWC report](#)

Futur de l'emploi et IA ... (world)

Prévisions fumeuses ?

Dans un article intitulé " les fumeuses previsions sur le futur de l'emploi et de l'IA", FrenchWeb analyse de façon critique, et somme toute plutôt réjouissante les diverses contributions qui depuis 2013 prédisent les impacts au future de l'IA sur l'emploi.

La destruction nette d'emplois liée à l'IA à l'horizon 2023-2025 se situe selon les études **entre 6% à 47%, avec des prévisions qui suivent une tendance baissière**, la principale prévision de 47% datant de 2013 et celles de 6% à 7% datant de 2016. Plus récemment, des études ont même prévu un solde d'emploi positif ..

Conclusion de l'auteur : "on se trompe souvent sur le terme et même la nature des chamboulements...généralement surestimés à court et moyen terme et sous-estimés à long terme, mais surtout mal appréhendés dans leur réalité technique et économique... et varient selon l'actualité marketing du secteur de l'IA.

Dans l'abondante littérature sur le futur de l'emploi, les fondements scientifiques et technologiques des prédictions sont rarement analysés. S'y mêlent allègrement la science-fiction, la science et la fiction.

[L'information FrenchWeb](#)

G 20 Summit in Argentina : Future of work ?

.. "putting people first" ...

At the end of G20 Summit in Argentina, the world Leaders adopted a declaration pointing the way "to a future of work that works for all". Of course, this precise point was among others. But the Leaders' Communiqué covers explicitly such crucial issues as the future of work, infrastructure for development, a sustainable food future and a gender mainstreaming strategy across the whole G20 agenda.

In the main section **Putting People First and Embracing the Future**, it calls for coordinated policy responses and international cooperation to ensure that the benefits of technological change are shared by all.

To be noted : in September 2018, G20 Labour and Employment Ministers adopted a Declaration, *Fostering opportunities for an inclusive, fair and sustainable future of work*, in which ministers reaffirmed their commitment to promote innovative skills policies, strengthen social protection and formalize labour markets to make them more equitable and inclusive.

Employee or worker ?

HR question for tomorrow, ...and already today (UK)

A number of recent employment tribunal cases (UK) have dealt with the employment status of people working in the "gig economy". Determining employment status is one of the top 10 questions, especially on flexible working requests, and whether an arrangement can be changed or rejected...:

1. What is the difference between a worker who is an employee and one who is not?
2. Can an employer withdraw from a flexible working agreement if the arrangements are no longer in its interests?
3. Is it lawful for an employer to ask a candidate if he or she has any criminal convictions?
4. What are the main points to look out for when producing a job description?
5. Can an employer dock the pay of an employee who has arrived at work late the morning after the company Christmas party?
6. In what circumstances is travelling time included in the working time calculation?

[Cw information](#)

- 7. On what grounds can an employee appeal a disciplinary decision?
- 8. The duty to consult in a TUPE situation arises where an employer envisages taking measures in relation to affected employees, but what sort of measures would this cover?
- 9. Can an employee retract his or her resignation?
- 10. In what circumstances can an employer reject a request for flexible working?

[PDT FAQs](#)

Start-ups, innovation .. and office rents
Increasing office and housing costs can threaten Stockholm's start-up pre-eminence ..

The Swedish capital has the second highest number of unicorns – billion dollar unlisted tech companies - and the most startups per capita after Silicon Valley. But high office rents could threaten that. Office space costs : rents for Stockholm's top locations have increased by 67% over the last year. There is also a shortage of affordable housing in a city where Goldman Sachs says that house prices have gone up by 50% since 2012. Last year, Spotify cofounders published an open letter in which they said that they would have no choice other than to go abroad to recruit the thousands of people they would need, if the Swedish government and city authorities failed to tackle a number of obstacles, including the shortage of affordable rented housing accommodation...

To-day , maybe a solution : capital investors are launching The Factory, a large tech and innovation hub in the Nordics, just north of Stockholm,. The building will accommodate up to 100 startups, something similar as the tech campuses in Silicon Valley.

[Forbes information](#)

81% : taux de satisfaction des cadres après démission.. (France)

La démission n'effraie plus les cadres .. en France, 6 cadres sur 10 envisagent de démissionner

La démission, les cadres y songent « souvent » (16 %) ou seulement « de temps en temps » (46 %). Le taux est encore bien plus élevé chez les **jeunes cadres et diplômés** (18-34 ans) puisqu'il s'élève à **74 %**.

Que visent les futurs ou potentiels cadres démissionnaires ? Avant tout une meilleure rémunération (55 % des réponses) et un épanouissement accru. Les facteurs de démission sont assez variés : manque de perspectives (cité par 38 % des cadres interrogés), rémunération jugée insuffisante (37 %), relations délicates avec le management (35 %), missions dépourvues d'intérêt (34 %) ... Des raisons liées à la vie personnelle peuvent aussi jouer (34 % de citations) ..

On se souvient que l'an passé, une large enquête d'IBM interrogeait l'adage selon lequel [les salariés démissionnaires ne quittent pas tant leur entreprise, qu'ils fuient leur manager](#) ... Finalement, selon cette enquête de 2017, (seulement) 14% des démissionnaires quittaient leur entreprise directement à cause du management...

[le blog du Monde](#)

Congés parentaux .. quels schémas ?
De tres grandes disparités selon les pays ..

En France, la durée des congés parentaux est de 16 à 26 semaines en moyenne pour les nouvelles mamans qui touchent le même salaire que celui perçu durant les trois derniers mois. Côté nouveaux papas, le " congé de paternité et d'accueil du jeune enfant " est de onze jours consécutifs payés. Mais dans nombre de pays, les congés parentaux sont quasi-inexistants . aux USA, mis à part la Californie, le New Jersey, New York et Rhode Island où les mères jouissent de 6 semaines de congés parentaux rémunérés, douze semaines non payées sont autorisées pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés, femmes ou hommes, pour " des raisons familiales " . .. Le Lesotho, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et le Swaziland se tiennent au même rang. La réintégration du travail pour les employés de ces pays ne constitue pas un droit acquis, et ce cas s'étend sur une majeure partie de l'Asie et du Moyen-Orient. En Amérique latine, 7 sur 34 pays ont établi le droit à 14 semaines rémunérées à 100%.

[L'article de Quartz at work](#)

HR : are job titles really useful ? (USA)
In a few IT firms, job titles are disappearing ..

With titles as "One of Silicon Valley's hottest startups has 800 employees and no job titles", or a year. In seven cases, the algorithm was right." Or "Tesla's Elon Musk is raising an important question about job titles", it seems that more and more startups or IT firms are organizing work and skills differently. The situations is more and more as follows : most people in knowledge jobs, whether in marketing, sales, or software development, do not have static jobs. They are already project managers, told to jump on this or that initiative, some of which may repeat annually, a few of which may never occur again. What people in most office jobs in developed economies do is make decisions, he says, making an office a decision factory. Raw materials are data; memos and presentations are products; and meetings are production processes. On paper, we make it look as though a particular job title represents a collection of tasks that are repeated routinely, but when we actually show up for duty, the factory analogy is no longer relevant, and the job description is but a memory...

[QZ1 Information](#)

[QZ2 information](#)

New talents (USA)
Companies open doors to talents with autism

Recent hiring initiatives are looking beyond unfair stereotypes, and opening doors to talents with autism. A CBS news'information is telling young different workers' stories and difficulties to enter firms and working organizations. One example with a young worker's interview, now hired by Google and with a very successful career. The article indicates that, while precise numbers are hard to come by, by some estimates **at least 80% of adults with autism are unemployed, even though their IQs are often well above average**. Sometimes their job skills can present themselves in unique ways. For one, it was s video games : his ability to recognize patterns and his acute attention to detail -- both hallmarks of autism. The author shows that such profiles are requiring different recruiting and unconventional patterns and interviews. The article tells that Last year, 50 big-name companies -- including JP Morgan, Ford and Ernst

Système éducatif France et #Pas de vague
Indicateurs à la hausse .. et baisse des performances réelles (Loi de Goodhart)

Sous le titre « **#PasDeVague, l'écume des nouvelles politiques de gestion publique ?** », the Conversation publie une analyse des résultats de la gestion du système éducatif français. Prisonniers d'un « cercle vicieux des économies » et d'un système de rapport de force interne qui les met en risques, les cadres de l'éducation nationale ne peuvent pas compter sur un support de la population, et notamment des parents : dans u un contexte de réduction des dépenses publiques, l'augmentation des moyens est hors d'atteinte. La seule option devient de décorrélérer les indicateurs de la réalité des performances, .. tout en baissant le niveau des indicateurs, et en augmentant donc la 'performance affichée'.

L'auteur rappelle ainsi le sens de la [Loi de Goodhart](#), qui conduit à invisibiliser les performances , par ce que le Pr Alain Supiot appelle

& Young -- came together for a summit on how to bring more autistic adults into the workforce. For example German software maker SAP, started its Autism at Work Program five years ago, and since then has hired 140 people on the spectrum, with the goal of hiring more than 600.

An other information from the Wall Street Journal shows that an estimated 50% to 75% of people on the autism spectrum experience long-term periods of unemployment, and have to struggle with job interviews and navigating the social aspects of work..

[CBSNews Information](#)
[WSJinformation](#)

aussi la dictature des nombres. Il rappelle ainsi l'accroissement continu des taux de réussite aux divers examens, alors même que les niveaux réels de performance baissent.

Avec des indicateurs nationaux toujours plus laudatifs sur les performances (cours aux mentions..), ce sont désormais les indicateurs internationaux, et notamment les classements de l'OCDE qui permettent de prendre la mesure de la gravité du problème. Ainsi, en 1995, la France occupait la première place mondiale selon l'enquête TIMSS Advanced, avec 64 % des élèves en Terminale S ayant au moins le niveau avancé, alors que moins de 30 % des bacheliers obtenaient une mention au Bac. En 2015, seulement 11 % des Terminales S témoignent d'au niveau avancé au TIMMS Advanced, mais plus de 60 % des bacheliers obtiennent une mention au bac..

[L'article de The Conversation](#)

Reports

L'impact des chaînes mondiales d'approvisionnement sur l'emploi et les systèmes productifs

Analyses France - Brésil

L'IRES (Institut de Recherches et études économiques) vient de publier et d'organiser un séminaire centre sur l'impact des CMA, chaînes mondiales d'approvisionnement, avec un focus sur la France et le Brésil. « L'impact des chaînes mondiales d'approvisionnement sur l'emploi et les systèmes productifs : une comparaison France-Brézil dans les industries aéronautiques et automobiles » le rapport met en évidence les interactions entre les CMA des groupes de l'aéronautique et de l'automobile et leurs territoires nationaux, et insiste sur France) ou d'un pays émergent (le Brésil). L'étude met en évidence le rôle déterminant joué par les politiques publiques dans le développement des deux secteurs, en France et au Brésil. notamment dans la structuration et le soutien financier des activités de R&D mais aussi en matière de formation. Le rapport décrit les transformations opérées notamment l'accélération de leur internationalisation : réduction du nombre des fournisseurs responsables de work packages dans le cadre de contrats fondés sur le partage des risques, avec une implication financière croissante des fournisseurs.

Dans l'automobile, les constructeurs en France ont choisi d'accélérer l'internationalisation de leur production, par son déplacement complet à l'étranger plutôt que par celui de certains segments. En conclusion, la comparaison des CMA aéronautique et automobile en France et au Brésil montre que les conditions d'upgrading économique et social sont fortement liées aux politiques publiques mises en oeuvre et qu'elles dépassent le seul horizon stratégique des firmes qui en sont parties prenantes.

[Accès au rapport IRES](#)

Asia is dominating industrial-robot adoption Europe and America have far fewer robot workers than we might expect them to have.

Robots are joining the workforce all around the world.and the most common measure of industrial-robot adoption is one used by the International Federation of Robotics (IFR) , the number of industrial robots per 10,000 manufacturing workers in the country : the global average in 2017 was 85 bots per 10,000 workers. This is a 15% increase from last year.

Korea once again has topped the charts, with 710 robots per 10,000 workers, followed by **Singapore** with 658 and **Germany** with 322. India was at the bottom of the list, with only 3 robots per 10,000 workers.And a new report out from the ITIF argues that countries with higher-wage economies have a stronger business case for adopting more robots. In the new report, the ITIF found Southeast Asian countries to be even more dominant than they appeared before. The chart-toppers of South Korea and Singapore remained at the top, with adoption rates about 2.4 and 1.7 times what would be anticipated from current average wages. But the analysis also shines a light on countries like Thailand, which—although it has only 48 industrial robots per 10,000 manufacturing workers—has adoption rates 159% higher than its wage levels would predict. On the other hand, **most countries in the Americas and Europe** were found to be bringing on robots **much more slowly than expected**. The United States and the UK were found to be adopting 49% and 68% fewer industrial robots than expected.

[MIT Review information](#)
[ITIF Report](#)

Apprenticeships keeping up with changes in manufacturing ?

Eurofound and FOME's report (7 countries)

The new report on **Adaptation of national apprenticeship systems to advanced manufacturing** from the Future of Manufacturing in Europe (FOME) project looks at apprenticeship systems and practices in the manufacturing sector in five EU Member States (Denmark, France, Germany, Ireland and Italy) and two countries outside Europe (Australia and the USA). It shows that all seven countries have public industrial policy initiatives aimed at fostering advanced manufacturing, but the link between these initiatives and initial vocational education and training (IVET) and apprenticeship policies and practices is relatively weak.

Only in **Germany and Denmark** has a comprehensive approach to modernising and adjusting apprenticeship training been developed in response to new skills requirements.

[Eurofound Information](#)
[Complete report](#)

L'investissement des entreprises françaises est-il efficace ?

Rapport - France Stratégie/ Fabrique de l'Industrie

Une récente étude menée par La Fabrique de l'industrie, en collaboration avec France Stratégie, analyse la nature des investissements des entreprises françaises depuis 1995, en comparaison avec leurs partenaires européennes.

Il s'avère que les entreprises industrielles françaises investissent beaucoup plus dans les actifs immatériels (logiciels, bases de données, R&D...) que leurs homologues européennes, relativement à leur valeur ajoutée. Ainsi, le secteur manufacturier français a mobilisé en faveur de l'investissement l'équivalent de 25,7 % de sa valeur ajoutée en 2016, contre 24,1 % en Italie, 21 % en Espagne, 20,5 % aux Pays-Bas, 19 % en Allemagne et 17,6 % au Royaume-Uni.

En revanche, le taux d'investissement des industriels dans les machines et équipements est plus faible en France qu'en Italie, en Allemagne et en Suède sur la période 1995-2015. Ces dépenses d'investissement ont en outre diminué de près de 20 % entre les

périodes 2003-2006 et 2012-2015 alors qu'elles ont augmenté de 19 % en Allemagne.

[Le rapport de France Stratégie / Fabrique de l'industrie](#)

Vigilances

Is ethical veganism a philosophical belief ? (UK)

Tribunal to consider discrimination against vegan .

An employment tribunal will next year decide if "ethical veganism" is a philosophical belief in a case involving a man who claims he was discriminated against by his employer, the League Against Cruel Sports.

Jordi Casamitjana, a zoologist specialising in animal behaviour, says he was sacked as head of policy and research because he is an ethical vegan – veganism where the decision not to eat animal produce is an ethical choice rather than purely a health or dietary matter.

If successful, the case will protect ethical vegans from discrimination on the grounds of their belief.

Casamitjana's employment tribunal hearing against the League is scheduled for 13-14 March 2019.

[Ptd information](#)

Cyber-skills shortage (World)

there will be 3.5 million cybersecurity job openings by 2021 .. internal or in the hand of third parties

A specialized firm, Cybersecurity Ventures is predicting **there will be 3.5 million unfilled cybersecurity positions by 2021**, focused on "information security" jobs, and not actually "cybersecurity" jobs.

The cybersecurity jobs forecasts have been unable to keep pace with the dramatic rise in cybercrime, which is predicted to cost the world \$6 trillion annually by 2021, up from \$3 trillion in 2015.

Right now, about 65 percent of large U.S. companies have a **CISO** (Chief Information Security Officer) position, up from 50 percent in 2016, by 2021, 100 percent of large companies globally will have a CISO position.

Corporations are now responding by placing some or all of their IT security into the hands of third parties. Last year, Microsoft estimated that 75 percent of infrastructure will be under third-party control (i.e., cloud providers or Internet Services Providers) by 2020. Outsourcing security introduces a whole new risk for enterprises — choosing the right third party which has the cyber defenders, cyber operations, and security platforms to effectively combat an increasingly hostile threatscape.

[Cybersecurity Ventures Information](#)

[CSO cybersecurity report](#)

Justice : before a trial, cash or algorithm ?

California has chosen (USA)

Instead of leaving cash as collateral for freedom before a trial in court, those accused of crimes in California will be graded by an algorithm, starting in October 2019. A county official will then take that grade and use it to recommend whether the accused should be released or remain in jail.

California governor Jerry Brown signed SB 10 into law last week, a bill that replaces cash bail with an algorithmic system. Each county will have to put in place a system to ascertain a suspect's risk of flight or committing another crime during the trial process, whether that means using a system from a third-party contractor or developing one themselves before the October 2019 deadline. When some risk assessment algorithms weigh more than 100 factors (pdf), a lack of transparency makes it difficult to tell if the factors that an algorithm considers influential can relate to race, gender, or any other protected demographic.

Until the review in 2023, it will be difficult to know the real impact of the bill

[Packt Information](#)

La prostitution reconnue comme un travail ?

Prise de position de la FFQ (Canada)

La prostitution est-elle un travail ? OUI, vient de décréter la Fédération des Femmes du Québec. Qui précise même que c'est un travail auquel consentent les femmes. Une décision qui a soulevé la controverse, car elle divise profondément, et ce, depuis des années, le mouvement féministe québécois. Et bien au delà... La proposition adoptée présente indique que « la FFQ reconnaît l'agentivité des femmes dans la prostitution/industrie du sexe, incluant le consentement à leurs activités », agentivité voulant dire la capacité des individus à exercer un contrôle sur leurs actes. La proposition explique que « la FFQ lutte contre la stigmatisation et les barrières d'accès à la pleine participation à la société qui suivent ces femmes toute leur vie, même si elles quittent l'industrie, mais également contre la violence et les obstacles à la sortie de la prostitution/industrie du sexe que subissent les femmes qui sont dans cette industrie et celles qui en sortent ».

[L'information de TV5Monde](#)

Actualités du Cercle Entreprises et Santé

« Responsabilité sociétale en action » et impacts réciproques santé-travail

Un programme vers « les citoyens de demain & après-demain », CM1 CM2 d'une école en région parisienne

Parce que la relation au travail évolue et sera demain et après demain très différente, le Cercle a entrepris un programme préfigurant de recueil des perceptions des enfants sur le travail et les enjeux de santé et d'environnement avec un instituteur et une classe de CM1 CM2 d'une école en ZEP de la région parisienne.

Final du programme le 22 mai 2019, avec une « master class inversée » organisée avec Preventica Paris.

[Des informations bientôt sur le site du Cercle](#)

Compréhension et diffusion des innovations technologiques - Le Cercle poursuit ses « UX-Forum® »

Pédagogie en logique entreprises utilisatrices

Dans sa vocation, et celle de ses membres, de **Responsabilité Sociétale en action**, et **d'aide à la compréhension et diffusion des innovations** et nouvelles pratiques qui vont transformer la relation au travail de demain, le Cercle Entreprises et Santé organise à nouveau en mai prochain, avec Preventica Paris, des « **UX-Forum®** ».

Centrés, pour l'un sur les **exosquelettes**, pour l'autre sur les **'new tech med'** en entreprises pour la médecine du travail / santé au travail, les UX forum sont focalisés sur les expériences-innovantes et préfigurantes d'entreprises utilisatrices.

➔ **Vous avez des expériences innovantes à partager ? contactez-nous : ces@cercle-entreprisesetsante.com**

➔ **Pour rappel : [le UX-Forum Exosquelettes d'octobre 2018](#)**

Réunions internes du Cercle / décembre 2018 et T1 2019

- ↪ **Mercredi 12 décembre 2018** « **NewTech Med : santé Travail et nouveaux outils technologiques : cabines de télé-consultation, e-santé, nouveaux systèmes de suivi.** ». avec le témoignage du **Dr Alain Acker**, médecin coordonnateur **Groupe ERAMET**
- ↪ **Mercredi 16 janvier 2019** « **Sécurité, sureté et prévention de la violence en milieu hospitalier/ l'exemple de l'AP-HP** », avec M. **Arnaud Poupard**, Conseiller Sécurité du Directeur Général **APHP**
- ↪ **Mercredi 13 février 2019** « **Intelligence artificielle : état des lieux, et défis pour le futur** ». Rencontre avec M. **Bernard Braunschweig**, Directeur du centre **INRIA** Saclay
- ↪ **Mercredi 13 mars 2019** : **Exosquelettes, dispositifs d'assistance physique, expansion .. et vigilances d'implantation : approche clinique/ergonomie collaborative** », avec le **Dr Agathe Lafitte-Pellistrandi (NavalGroup/AP-HP)** , et un exemple de solution Exosk. / assistance médicale et professionnelle (Japet)
- ↪ **Mercredi 10 avril 2019** « **Dynamique du Grand Paris : enjeux et impacts santé sécurité, prospective et prévention** », avec **M. François Blanchard**, Dir. Risques professionnels, **CRAMIF**

Dates et programme 2019 à télécharger sur le site www.cercle-entreprisesetsante.com

Les réunions du Cercle Entreprises et Santé ont lieu les 2es ou 3es mercredis du mois à Paris- La Défense 10h00-12h30 (pour les membres du Cercle, entreprises et organisations professionnelles) Information et demande de participation : ces@cercle-entreprisesetsante.com


Entreprises /entités professionnelles ? [Devenir adhérent - info sur le site du Cercle](#)

www.cercle-entreprisesetsante.com

Cercle Entreprises et Santé - Futur de la relation au travail Association loi 1901 -84 rue Saint Louis en l'Île F-75004 PARIS tel : + 33 (0)1 46 34 70 70
Directrice de la publication : Anne-Marie de Vaivre

Contact : ces@cercle-entreprisesetsante.com

<http://www.cercle-entreprisesetsante.com>

Conformité : Pour nous permettre de vous envoyer les informations du Cercle, et notamment la Lettre « **Future & Work** », en conformité avec la réglementation européenne **RGPD**,  **merci de confirmer votre intérêt en cliquant sur ce lien d'abonnement.** (nous conserverons seulement votre adresse mail, et nous vous garantissons qu'elle sera traitée en toute confidentialité, et ne sera pas cédée à des tiers). Si vous ne souhaitez plus recevoir d'information de notre part, [merci de cliquer sur ce lien de désabonnement.](#) Pour toute information : ces@cercle-entreprisesetsante.com