

Recruter et fidéliser ici, « c'est compliqué »

Le "Parlons éco" du tri-mestre était consacré au recrutement des salariés, en introduction au forum des ressources humaines qui se déroulait mercredi 19 octobre à Château Rouge. Comme dans d'autres domaines, les entreprises doivent innover en matière de RH.

Les ressources humaines (RH) dans le Genevois français, de l'avis de tous les décideurs, « c'est compliqué ». Ce n'est pas nouveau, il y a belle lurette que la Suisse voisine exerce sa concurrence avec ses salaires élevés. À ce phénomène structurel s'ajoutent des éléments plus récents, accentués par la crise du Covid, poussant les entreprises à plus d'inventivité pour recruter et fidéliser. Le télétravail, la qualification de vie au travail, l'équilibre entre job et vie privée sont des notions à prendre en compte, surtout à propos des postes d'encadrement pour lesquels les candidats se trouvent un peu en position de force, comme l'a



Au micro Marlène David-Lorette (directrice des ressources humaines de Vivacy). À côté Isabelle Fabre, responsable RH du Crédit Mutuel, Pascal Metzger président de SET, Gabriel Doublet président d'Annemasse Agglo et Carlos Sanchez directeur local de Pôle emploi.

Photo Le DLJ/C.P.

rappelé Pascale Courtois de l'Apec (association pour l'emploi des cadres).

Une nouvelle fois la table ronde organisée par la Maison de l'Eco, animée par Eric Renevier (l'Eco des Pays-de-

Savoie) apportait son lot de témoignages divers et intéressants. Présentant le contexte général de l'emploi dans le secteur d'Annemasse et Saint-Julien-en-Genevois, Carlos Sanchez, directeur de Pôle

emploi, a parlé de « désertion » dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration mais aussi du commerce. Les personnes diplômées et avec des qualifications ont quasiment toutes le travail, les 10 000

demandeurs sont peu qualifiés. « C'est pourquoi nous proposons des formations adaptées aux demandes des entreprises et organismes des forums ».

La lettre et le CV, ça ne fait pas tout, et les forums permettent la rencontre en tête-à-tête qui peut faire la différence et valoriser des candidats pas forcément attirants sur le papier. Ce type de recrutement ainsi que les méthodes par simulation sont de plus en plus utilisés pour les postes d'opérateurs par exemple.

Quand les boîtes passent à l'action

« On ne peut plus attendre que les CV arrivent » constatait Marlène David-Lorette, DRH de Vivacy, laboratoire spécialisé dans la production d'acide hyaluronique, installé à Archamps depuis 15 ans et en plein développement avec la construction de nouveaux locaux. Pour recruter des pharmaciens ou un médecin, elle a recours aux chasseurs de têtes. Concernant les opérateurs, une fausse salle blanche est installée avec un parcours de formation.

Isabelle Fabre, responsable RH au Crédit Mutuel a expliqué que la banque mutualiste s'est donné le rôle d'« entreprise à missions », comme par exemple engager 25 % d'alternants issus des quartiers prioritaires et des zones rurales. Président de la Scop SET à Saint-Jeoire spécialisée dans la microélectronique d'ultra-haute précision, Pascal Metzger doit recruter dans toute la France. Si le recrutement n'est pas facile, il y a très peu de turnover dans cette entreprise où les salariés ont la possibilité de devenir actionnaires.

Tous les témoignages ont montré que les avantages tels que primes, intéressement et mutuelles, pouvaient être de bons arguments.

Catherine PONCET

Le premier frein c'est le logement

Le "Parlons éco" sur la problématique du recrutement était ouvert au débat. Des chefs de petites entreprises ont interpellé les élus présents sur les difficultés à se loger dans la région, premier frein pour embaucher du personnel. Frank Della Mea, patron de deux salles de sport dans l'agglo était même assez remonté sur le sujet. Il demandait que l'on restaure l'obligation de résider trois ans en France dans la zone frontalière avant de pouvoir travailler en Suisse.

Gabriel Doublet, président d'Annemasse Agglo, a reconnu que le logement était le problème majeur de la région et a rappelé les mesures prises par les collectivités pour améliorer la situation. Annemasse Agglo instaure une règle des trois tiers



Frank Della Mea a interpellé les élus sur le problème du logement des salariés. Photo Le DLJ/C.P.

dans toute nouvelle construction (social, accession sociale, libre) et crée un observatoire des loyers avant d'aller vers un encadrement de ceux-ci. Certaines entreprises vont jusqu'à loger

temporairement, à leur arrivée, leurs nouveaux salariés. C'est le cas de Vivacy, qui loge certains nouveaux embauchés dans des appart'hôtels le temps qu'ils trouvent une solution.

Comment lutter face à la Suisse ? Sur les salaires c'est impossible, mais il peut y avoir deux à trois mois de participation selon les endroits. Sur les conditions de travail, les entreprises françaises mettent en avant les atouts que représentent une meilleure sécurité de l'emploi, une couverture sociale bien moins coûteuse, de moindres frais de transport.

Quant au télétravail, il n'est pas entré partout dans les moeurs. « Chez SET, nous ne pratiquons pas le télétravail, on est une industrie, il y a une notion d'équité. Pour le collectif c'est mieux de rester ensemble. En plus, avec 85 % de salariés actionnaires, on vient au travail chez nous ! » s'est réjoui le président de la Scop.

C.P.

Ils seront vos futurs directeurs de ressources humaines

Ce mercredi, Château Rouge s'est vraiment mué en laboratoire de réflexion sur le management de demain. Dans la foule du "Parlons éco", le Forum RH a occupé toute la journée la centaine de DRH qui avaient répondu présents à cette deuxième édition portée par le Club RH du Genevois. Après s'être abreuvés des bons conseils du célèbre paléontrologue Pascal Picq, et après s'être questionnés sur leur qualité de DRH, ces dirigeants ont écouté ce qu'avait à leur dire la relève de la profession.

En effet, les étudiants de la licence professionnelle Gestion opérationnelle et stratégie de la GRH et de la paie (Université Savoie-Mont-Blanc) ont procédé à la restitution d'une étude qu'ils ont menée auprès de leurs camarades alternants du centre de formation Tetras. L'objectif était de passer au scanner le rapport au travail des nouvelles générations. Au lieu d'enterrer le divorce entre seniors et jeunes au sein des entreprises, pourquoi ne pas écouter cette jeunesse qui débarque avec de nouvelles exigences ? Avec leur sondage costaud à l'appui, ces étudiants ont

livré des clés pour les comprendre, pour ne pas avoir peur d'eux et les exclure avant même d'avoir commencé à bosser ensemble.

Au lendemain de deux années sous le signe de la Covid, où le monde a changé, le défi des responsables des ressources humaines est immense. Le Forum RH tombait à pic, entre la verve pertinente de Pascal Picq, la parole libérée et énergique des étudiants et les ateliers de partage d'expériences qui les ont occupés tout l'après-midi.

C.M.



Au Forum RH, les étudiants en Ressources humaines de l'Université Savoie Mont-Blanc ont fait une restitution de leur travail. Photo Le DLJ/Catherine MELLIER

RESSOURCES HUMAINES

La “révolution RH” pour faciliter

Recruter et fidéliser demeure l'une des principales problématiques des entreprises. Parlons Éco puis le Forum RH d'Annemasse l'ont enrichie de témoignages et d'ateliers instructifs.

ÉRIC RENEVIER

« Je crois que la phrase la plus prononcée ce matin, ça a été : “ C'est compliqué...” », lâche Florent Benoit. Invité à conclure le Parlons Éco dédié à “la révolution RH” (voir encadré p.15), mercredi 19 octobre, le vice-président de la Communauté de communes du Genevois (CCG) n'a pas été surpris par la teneur des échanges : les difficultés de recrutement des entreprises ne sont pas nouvelles, surtout dans la zone frontalière. Mais leur ampleur rend l'exercice toujours plus « compliqué », malgré l'activation de multiples leviers.

« Nous nous approchons du plein-emploi », a d'abord rappelé Carlos Sanchez, directeur de l'agence Pôle emploi d'Annemasse. L'agence recense encore plus de 10 000 demandeurs en catégorie A (sans aucune activité), mais leur nombre est en chute libre sur un an (-18 %). Et le taux de chômage dans le bassin se situe à 6,2 %.

PAS DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Spécificité locale, un nombre non négligeable des demandeurs inscrits alternent périodes travaillées en Suisse et chômage indemnisé... en France, où ils ne s'empressent pas de dénicher un emploi. Et si, finalement, ils répondent à une offre... elle a de bonnes chances d'être écartée illico ! Nombre d'employeurs tricolores reçoivent en effet à intégrer des salariés qui risquent de désertir dès qu'ils auront retrouvé une situation plus lucrative « de l'autre côté ».

Entre cette « précarité premium » et la vague de recrutements des derniers mois, « il n'y a plus de main-d'œuvre qualifiée de disponible », souligne Carlos Sanchez, qui invite alors les entreprises à s'ouvrir aux autres profils : jeunes des quartiers, seniors en reconversion, chômeurs non qualifiés... Pôle emploi multiplie, de son côté, les procédés d'embauche en contact direct, pour passer l'obstacle du tri des CV (ou de leur non-envoi...) : forums, rencontres (job dating), recrutement par simulation... De plus en plus d'entreprises entendent le message, mais cela ne suffit pas.

LA RÉMUNÉRATION, QUAND MÊME

« Nous ne parvenons pas à recruter aussi rapidement que nous le souhaitons », confirme Marlène David-Loretti, directrice des ressources humaines de Vivacy, spécialisé dans les produits à base d'acide hyaluronique pour l'esthétique, l'orthopédie, la cosmétique et l'ophtalmique (l'entreprise était l'un des trois témoins du Parlons Éco).

Né en Savoie il y a une quinzaine d'années et installé à Archamps depuis 2017, le laboratoire est en pleine expansion (chiffre d'affaires non communiqué) : il emploie 210 personnes en France et va encore en recruter plusieurs dizaines en 2023, dont une vingtaine en production. Comment y parvenir lorsque l'on est situé à moins d'un kilomètre de la frontière ? « En offrant de bonnes conditions de travail », entame la DRH, en référence aux locaux et équipements flamboyants (la cantine est sur le point d'ouvrir). Pour les profils concernés, disposer de moyens confortables en R&D est aussi un argument séduisant.

Et la rémunération compte beaucoup. Évidemment. Le salaire de base est en phase avec le marché, mais l'intéressement



peut représenter jusqu'à trois mois de salaire. Salaires “normaux”, mais participation et/ou intéressement importants : la formule a également été mise en avant par les deux autres entreprises venues témoigner au Parlons Éco, le Crédit mutuel Savoie Mont-Blanc (CMSMB) et SET (de Saint-Jeoire).

TÉLÉTRAVAIL ET SEMAINE DE QUATRE JOURS

Et le management ou l'organisation du travail ? Ce ne sont

pas – pas encore ? – des armes de séduction massive pour les recrutements, visiblement. Ainsi, ni Vivacy ni SET n'autorisent le télétravail, par exemple. Notamment pour éviter l'iniquité entre les services dans les bureaux et la production (qui impose une présence sur site). Mais la pression monte. « Le télétravail, la semaine de quatre jours et, plus généralement, un bon équilibre vie privée/vie professionnelle, c'est maintenant la première attente des cadres. Même si, bien sûr, la rémunération

les recrutements



compte toujours», explique Pascale Comtois, chargée de relations avec les entreprises à l'Apec. L'association focalisée sur l'encadrement, qui conseille salariés et entreprises, a publié cette année plusieurs études abordant la problématique (à lire sur corporate.apec.fr).

«Les jeunes demandent plus facilement et plus directement que leurs aînés», complète Isabelle Fabre, DRH du CMSMB, pas loin de penser que ce «plus» flirte parfois avec le «trop». En proie à un marché en forte mutation (concurrence en ligne, diversification, évolution du lien client-conseiller...) la banque tente d'activer tous les leviers pour attirer puis fidéliser les talents : accord d'intéressement, accord sur le télétravail, semaine de quatre jours et demi en agence, possibilité d'évolution (500 salariés et près de 70 agences en Savoie Mont-Blanc), formation (7 % de la masse salariale), recours à l'alternance pour «accrocher» les jeunes...

LE SENS PAR LE STATUT ?

Et cela ne suffit encore pas : la banque peine toujours à recruter autant qu'elle le souhaiterait. Elle peut pourtant, en plus, mettre en avant son statut. Car, non seulement le Crédit mutuel est une banque mutualiste (les «actionnaires»

Parlons Éco

Parlons Éco est un rendez-vous proposé par Annemasse Agglo et la Communauté de communes du Genevois, et organisé par la Maison de l'éco (ex-Med) d'Annemasse en partenariat avec Éco Savoie Mont Blanc. Le thème de celui du 19 octobre était « Révolution RH : pourquoi et comment réapprendre à manager ». Il a réuni près de 140 personnes.

sont les clients), mais, en plus, depuis 2021, c'est une entreprise à mission (14 engagements sociétaux). À l'heure où la quête de sens dans le travail est régulièrement évoquée, cette particularité permet parfois d'emporter la décision du candidat. SET, qui est une société coopérative (Scop ; là, ce sont les salariés qui sont les clients), en sait aussi quelque chose.

« Nous ne faisons pas de prosélytisme sur le sujet, mais nous en parlons à tous nos candidats », confirme son PDG, Pascal Metzger. « En fait, la plupart ne connaissent pas les Scop mais, quand ils la découvrent, cette particularité suscite presque toujours un intérêt positif. » Pouvoir de décision en interne, implication des salariés dans la stratégie (et aux bénéficiaires !), fortes réserves financières (imposées par la loi et gage de solidité)... Autant d'arguments qui peuvent séduire.

Pas de quoi pour autant rendre les recrutements faciles, surtout quand il s'agit d'attirer dans un fond de vallée, à 25 km de Genève, des profils très techniques. Si bien que Pascal Metzger, lui aussi, finit par utiliser la célèbre formule : « C'est compliqué... » ■

UN FORUM RH ENCORE PLUS RICHE

Organisé par la Maison de l'éco (ce qui a aussi permis de présenter son nouveau directeur, Emmanuel Chaverot) le deuxième Forum RH d'Annemasse a attiré un public large et diversifié, avec plus de 200 personnes sur l'ensemble de la journée. Des spécialistes des ressources humaines, évidemment. Mais aussi des dirigeants, des élus, des experts de l'emploi, des universitaires... « Alors que les événements en présentiel peinent toujours à retrouver leur niveau d'avant-crise, ce succès montre que la thématique des ressources humaines est au cœur des préoccupations des entreprises actuellement. Les ateliers ont été très appréciés et la présence d'étudiants [qui avaient présenté, auparavant, une étude sur les jeunes et le travail, NDLR] a permis des échanges intéressants », se réjouit Raphaëlle Equinet Cerrotti, responsable de l'organisation. Un bilan complet de l'événement doit permettre, d'ici la fin de l'année, d'évaluer les suites à donner.

ANNEMASSE

ANNEMASSE

Les responsables des ressources humaines ont leur forum

Pour sa seconde édition, le Forum RH ouvre ses portes le mercredi 19 octobre à Château Rouge à tous les responsables de ressources humaines et chefs d'entreprise désireux de réapprendre à manager. La crise sanitaire a en effet complètement chamboulé leur métier.

Réapprendre c'est toujours plus ardu qu'apprendre. Réinventer, plus compliqué qu'inventer. On risque de se répéter, de se lasser. Pourtant, dans le domaine des ressources humaines, un grand chantier est en cours, après deux années d'une crise sanitaire qui a rebattu entièrement les cartes des métiers des ressources humaines (RH).

En route vers « la grande révolution » ose afficher le club RH du Genevois français, dans sa communication autour de son prochain forum RH le mercredi 19 octobre à Château Rouge.

C'est le rendez-vous de ceux qu'on appelle les DRH, (directeurs des ressources humaines). Un forum conçu sur mesure pour répondre à leurs besoins, et leurs difficultés. Et elles sont nombreuses depuis quelque temps.

Pendant une journée, des intervenants de marque, comme l'anthropologue Pascal Picq, tenteront de leur donner des clés pour mieux accompagner les recrutements et carrières de leurs collaborateurs.

Aux enjeux d'avant crise Covid (guerre des talents, transformation des métiers, attractivité, fidélisation, engagement), viennent s'ajouter de nouveaux facteurs à



Le dernier Forum RH s'était tenu à Archamps. Mercredi 19 octobre 2022, cap sur Château Rouge à Annemasse avec une problématique qui tombe à pic : la révolution des ressources humaines au sortir d'une crise sanitaire qui a fait bouger toutes les lignes. Photo Gilles BERTRAND

prendre comme la quête de sens ou la flexibilité des temps de vie.

« La vague de la grande démission, partie des États-Unis, déferle chez nous à présent »

Les entreprises et leurs DRH doivent pour cela identifier les nombreux outils qui sont à leur disposition aujourd'hui : télétravail, cadre de travail, usage des bureaux, intégration des nouveaux collaborateurs, formes de travail hybride, politique managériale etc.

Dans le Genevois, la gageu-

re est double puisque les entreprises du territoire sont quasiment toutes impactées par le contexte particulier de la frontière.

Véronique Danois est la DRH de Siegwerk France, le géant des encres basé à Annemasse. Elle décrypte : « La crise du Covid nous a conduits à repenser nos vies et elle a eu une résonance dans le milieu du travail. La vague de la grande démission, partie des États-Unis, déferle chez nous à présent. » Et même dans les boîtes comme Siegwerk, où l'on observe une forte appartenance à l'entreprise chez les salariés, on n'y échap-

pe pas. « Depuis des années, nous n'avions enregistré aucune démission. Or depuis le début de l'année, on en est à onze ! », s'étonne Véronique Danois. « Certains ont trouvé un travail plus proche de chez eux par exemple. L'équilibre vie privée/vie professionnelle n'a jamais été aussi présent dans les esprits » Elle poursuit : « D'ailleurs, on observe de nouvelles questions lors des entretiens professionnels, comme le nombre de jours télétravaillés possibles ou s'il y a des bornes électriques dans l'entreprise. »

Après l'arrêt sur image du Covid et ses confinements, fi-

REPÈRES

■ L'organisateur

Le club RH Genevois français est un réseau de référents RH du territoire, animé par la Maison de l'Eco. Il propose un agenda de rencontres et d'informations autour des thématiques d'actualité et des problématiques RH locales.

■ Le forum RH

Le forum RH se tiendra mercredi 19 octobre de 9 h 30 à 17 heures à Château Rouge, Annemasse.

Il est ouvert à tous les DRH, RRH, chargés des RH, chefs d'entreprise sans limitation géographique.

Au programme : une conférence sur « La Révolution du travail » (par l'anthropologue Pascal Picq), la restitution d'une enquête locale sur « le rapport au travail des nouvelles générations », quatre ateliers thématiques et une plénière de clôture.

Inscriptions obligatoires, car le nombre de places est limité : www.clubrh.click

nalement beaucoup plus de choses qu'on aurait imaginé ont changé. Les services de ressources humaines en font les frais. « Mais c'est positif ! » veut penser Véronique Danois. « Il y a un changement de paradigme qui s'installe et qui ne concerne pas seulement les nouvelles générations. Alors à notre niveau, il est important de pouvoir répondre aux attentes de nos salariés et ce forum RH tombe finalement à point nommé ! »

Catherine MELLIER

PAYS DE SAVOIE

ANNEMASSE

Comment être un bon patron : « Ne vous inquiétez pas, les chimpanzés ont la solution ! »

Télétravail, place de la femme... : que peuvent nous apprendre les crânes de nos ancêtres sur les cerveaux des responsables des ressources humaines d'aujourd'hui ? Pascal Picq, paléontologue de renom, est à Annemasse ce mercredi au Forum RH pour parler "révolution du travail" avant d'introduire les Assises du Travail à Paris au milieu de ministres.

De la femme préhistorique qui chassait autant que les hommes aux chimpanzés qui, eux, ont tout compris au télétravail, en passant par la France qui « adore les petits chefs, le présentisme », mais qui « ne sait pas augmenter ses salaires », Pascal Picq apporte un regard anthropologique sur les révolutions actuelles du travail, avec une vérité captivante, parfois dérangeante.

L'ancien chercheur au Collège de France et à l'université Duke aux États-Unis, spécialiste de l'évolution de l'Homme, écrivain reconnu sur la scène nationale et internationale, bouscule les codes. Il est très sollicité sur la scène médiatique : les grands patrons et les directeurs de ressources humaines (DRH) font aujourd'hui appel à lui.

Que vient faire un paléontologue au milieu d'un forum RH ?

« La même chose que je vais faire à Paris en introduisant les premières Assises du travail le 20 octobre. On a beaucoup à apprendre de la diversité des sociétés humaines et des singes et grands singes d'aujourd'hui. La France est un pays napoléonien, qui aime l'autorité, le contrôle, les petits chefs, qui ne fait pas confiance, alors que les pays anglo-saxons, sur

Vous avez écrit *Les Chimpanzés et le télétravail*. À l'heure où certains accords se négocient encore, notamment dans les zones frontalières, comme en Haute-Savoie, quels conseils donnez-vous ?

« Avec la pandémie et le télétravail plus ou moins forcé, on entendait des médias, des dirigeants, des DRH, surtout en France d'ailleurs, sur le fait qu'ils avaient beaucoup de craintes. La crainte de la perte de cohérence des équipes, qu'elles n'arriveraient pas à régler des problèmes complexes, qu'il serait difficile d'innover, de mobiliser les collaborateurs et collaboratrices... : tout ceci correspondait à des inquiétudes légitimes. Ma réponse est celle-ci : "Ne vous inquiétez pas, les chimpanzés ont la solution !" Ils vivent dans une société dite de "fusion scission".

Certaines activités font se réunir les individus pour des interactions sociales à très haute valeur émotionnelle, ludique, affective et même politique. Ce sont les périodes de fusion. Puis, il y a des périodes où ils se séparent sur le territoire, pour aller chercher de la nourriture, se balader, etc. Les chimpanzés ont des structures qui leur permettent d'exploiter très intelligemment les ressources, tout en ayant leurs activités sociales extrêmement

complexes et en maintenant leur cohésion, leur unité sociale.

Alors je dis ceci aux DRH : faites la part de choses entre celles qui nécessitent d'être en fusion et les autres qui

peuvent se faire à distance. C'est un changement total de la culture d'entreprise car il y a deux façons de l'aborder. La première, à la française, avec cette manie de présentisme et en mettant les gens en télétravail sur des tâches qui finalement ne changent rien. L'autre façon de faire est plus complexe car elle va intégrer une nouvelle forme de bureau qui implique des visioconférences, des réunions in situ à très haute valeur en termes de tâches, de créativité, d'innovation. Il y a dix ans, on retrouvait déjà ces problématiques avec le déploiement des robots collaboratifs, l'intelligence artificielle. Tout ceci va exiger des transformations absolument considérables du mana-

« On préfère accuser les Suisses que regarder nos défauts »

En France, beaucoup de secteurs peinent à recruter. Dans un département frontalier comme la Haute-Savoie, où le phénomène est accentué avec la Suisse à côté, un conseil d'anthropologue à donner aux entreprises ?

« Il faut regarder du côté des salaires. Plutôt que de payer les gens, en France, on leur donne des primes. Pour la compétition internationale, ça ne marche plus ! On a un modèle hérité d'une société basée sur l'héritage (financier, patrimoine et culturel) et qui n'a jamais valorisé le travail. Quand on a des compé-

tences, si en traversant la frontière, on a de bonnes conditions de travail et un meilleur salaire... Eh bien qu'est-ce que voulez que je vous dise ? On préfère accuser les Suisses que de regarder les défauts qu'on a chez nous. Par contre, il y a des volets sur lesquels on peut jouer : la qualité de vie au travail. Cela nécessite une nouvelle forme de travail basée sur les attentes des collaborateurs et collaboratrices en termes de travail à distance, de partage entre distanciel et présentiel, etc. Mais, il ne faut pas se faire d'illusions : les Suisses vont le faire aussi. Moi, je



Pascal Picq, le paléontologue qui murmure à l'oreille des grands patrons, managers et directeurs des ressources humaines, en prônant le modèle des chimpanzés ou autres grands singes d'aujourd'hui qui sur bien des domaines, se débrouillent bien mieux que les humains. Photo DR

gement et des ressources humaines. Et pour l'instant le management intermédiaire (les courroies de transmission entre la direction et l'exécution des tâches : RH, managers, etc.) n'est pas préparé. Mais il y a une telle demande forte des collaborateurs, qu'il va falloir que tout le monde change. »

Que nous apprennent les cerveaux de nos ancêtres sur le monde d'aujourd'hui ?

« Vous allez avoir un choc : nos ancêtres avaient un plus gros cerveau que les nôtres ! Et surtout, il y avait plus d'activités qui étaient partagées par les hommes et les femmes. Il y a toute une représentation complètement conne (sic) de la préhistoire qui met les hommes à la chasse et les femmes à la grotte. C'est faux ! Voilà ce que cela peut nous apprendre : à chaque fois qu'on tombait sur une tombe de 30, 40 000 ans, voire 100 000 ans, dès que c'était un squelette costaud avec des armes, c'était un homme. On s'est complètement planté ! Les squelettes des femmes de l'époque, je peux vous dire que ce n'était pas ceux d'aujourd'hui. Ce que ça nous apprend, c'est qu'il faut arrêter les discriminations contre les femmes au travail. Ce que nous enseigne l'anthropologie, la préhistoire, c'est que la division des tâches genrées c'est aberrant et cela ne

vient pas de la préhistoire mais des dérives de notre modernité machiste. »

Propos recueillis par Adélaïde SCHUTZ

Conférence "La révolution du travail : regard anthropologique", mercredi 19 octobre à 10 h 30 au Forum RH à Château-Rouge, à Annemasse.

« Les jeunes recherchent une meilleure qualité de vie »

Le CDI ne fait plus rêver les jeunes. Pas de travail le week-end, tard le soir, des bouchers sans repreneur... : pourquoi c'est devenu comme ça ?

« D'abord il y a un premier aspect qu'on a vu avec la Covid : c'est la grande démission. À partir du moment où vous avez des bas salaires et que vous augmentez des minimums sociaux (ce qui est très bien en soi), au bout d'un moment, ils se disent "pourquoi continuer à bosser ?" Il y a aussi un problème générationnel. Les jeunes sont plus "carpe diem", ils ont une attention

très marquée sur la qualité de vie. Ceux qui sont les plus dynamiques ne vont pas faire des concessions. Le modèle des 30 Glorieuses "Tu fais des études, ça marche, tu bosses et tu es en retraite", chez eux, ça ne marche pas. Et, ils n'ont peut-être pas tort... La querelle en France de la retraite à 65 ans, eux, ils s'en foutent... S'ils veulent bosser, se casser à 40 ans, s'occuper de leurs enfants et après revenir bosser, ils le font. Si, c'est à 70 ans, pas de soucis ! Ce qui va être une sacrée révolution : financement des maisons, patrimoine et, à nouveau, le monde du travail. »

Télétravail, place de la femme... : plusieurs livres à son actif

Après *Et l'Evolution créa la Femme*, Pascal Picq place les femmes au cœur d'un livre. *Comment la modernité ostracise les femmes* est son nouvel ouvrage sorti en librairie le 12 octobre. Auteur, essayiste et conférencier, Pascal Picq a plus de 50 livres à son actif (*Les grands singes, les hommes politiques ou les robots* (2017) ; *L'intelligence artificielle et les chimpanzés du futur* (2019) ; *Sapiens face à Sapiens* (2019) ou encore *Les Chimpanzés et le télétravail* (2021), avec son analyse détaillée du travail à domicile de la Préhistoire à l'époque contemporaine. Ce conseiller scientifique est aussi créateur d'Anthroprise. « Anthroprise étant un concept qui exprime l'intérêt de l'apport de l'anthropologie dans le cadre des profondes transformations du monde économique et social, dont les entreprises ». Après une thèse à l'Université Paris VI et des études postdoctorales à l'Université Duke, il intègre le Collège de France comme Maître de conférences. Actuellement, il collabore avec le monde économique et social et les entreprises.

Découvrez Le Journal des Enfants !

Toute l'actu décryptée pour les 8-12 ans

jde
L'info simplement



www.jde.fr

Nom :
Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
E-mail :
Téléphone :
Date de naissance de l'enfant :

Oui, je m'abonne au JDE papier + numérique pour 4,99 €/mois pendant 12 mois, puis 6,50 €/mois

Par prélèvement : joindre un RIB et compléter le SEPA ci-dessous

par CB : Paiement en ligne sur jde.fr

Par chèque à l'ordre du JDE

(à retourner à DNA/relation clients JDE
17-21 rue de la Nuée Bleue 67077 Strasbourg cedex)

Virement bancaire

BECM Mulhouse IBAN FR76 1189 9001 0300 0606 0534 531
BIC CMCIFR2A

SCANNER POUR S'ABONNER



Pour nous contacter
abonnement@jde.fr
ou 09 69 32 94 71

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux



OFFRE D'AUTOMNE

4,99 € / MOIS

au lieu de ~~6,50 €/mois~~

**L'ABONNEMENT JOURNAL PAPIER
+ ACCÈS NUMÉRIQUE ILLIMITÉ**

JUSQU'AU 31 OCTOBRE



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le JDE - SOCIÉTÉ ALSACIENNE DE PUBLICATIONS à envoyer des instructions à votre banque pour débloquer votre compte, et vous autorisez votre banque à débloquer votre compte conformément aux instructions du JDE - SOCIÉTÉ ALSACIENNE DE PUBLICATIONS. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque, suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Référence Unique du Mandat : Identifiant Créancier SEPA : Numéro de l'opération :

NOM	DEBITEUR	CHIBAN
ADRESSE	CRÉDITAIRE	000000000000000000000000
CODE POSTAL	VILLE	
PAYS		
IBAN		
BIC		
PRIÉMENT	<input checked="" type="checkbox"/> Récurrent <input type="checkbox"/> Ponctuel	
A :	Le :	
Signature :		

NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT TITULAIRE DU COMPTE À DÉBITER

Signature :
Date :

Note: Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.