

« Nouveaux collaborateurs, nouvelles aspirations : concilier performance et motivation »

Intervenants :

Jonathan SUEUR - Chargé de développement Rhône-Alpes - AWAYKE

Laurent FOREST - Ingénieur de Formation Travaux Publics sur la politique des titres professionnels du ministère du Travail – Afpa

Deux axes de travail ont rythmé cet atelier :

Comment attirer et conserver les jeunes ?

Les jeunes générations cherchent un équilibre harmonieux entre vie personnelle et vie professionnelle ; elles aspirent à une plus forte autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et veulent mettre du sens et de la cohérence dans leur travail.

Pour attirer ces jeunes et les fidéliser, les entreprises doivent faire corps avec les évolutions de la société (notamment avec les réseaux sociaux) sans perdre de vue les valeurs de la Profession : la liberté, le travail en équipe et les perspectives d'évolutions qu'elle offre. Mais ce défi s'accompagne d'un autre : réussir à faire travailler ensemble les différentes générations.

Exemple : la campagne de communication « Du boulot chez Rougeot » du Groupe Rougeot.

Fondée sur le sens et les valeurs de l'entreprise (l'environnement, le rock, les tatouages, le sport...), cette campagne, où l'utilisation des réseaux sociaux a été un facteur déterminant, a permis à l'entreprise de recruter près de 600 salariés en 6 mois.

Quelle organisation du travail en 2040 ?

Suite aux rapports publiés en 2018¹ sur les impacts de l'intelligence artificielle au niveau économique, social, environnemental et éthique, le ministère du Travail a confié à l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) une mission sur l'évolution des métiers des Travaux Publics.

D'après les premières conclusions de cette étude qui devrait paraître prochainement, nos métiers évolueront inéluctablement mais de manière progressive en partie grâce au numérique. Demain, les géomètres pourront cartographier les terrains grâce à des drones pilotés à distance et les conducteurs d'engins conduiront leur machine depuis l'agence avec un simple joystick. En revanche, le rythme de déploiement de ces évolutions est la grande inconnue car il dépendra de la volonté politique impulsée au niveau national.

Certaines entreprises ont déjà anticipé certains changements : l'exemple des chantiers participatifs de l'Entreprise CHARIER.

Tous les matins, une réunion est organisée sur chaque chantiers pour que les équipes décident ensemble de la meilleure organisation. Objectifs et avantages :

- Améliorer la qualité de vie au travail en impliquant le personnel dans les décisions, de la préparation au pilotage du chantier.
- Sensibiliser les salariés sur les questions de sécurité.
- Avoir une vue globale du chantier et y donner du sens.
- Permettre à chacun de partager ses idées et bonnes pratiques.
- Impliquer les équipes pour optimiser le planning.

Pour préparer 2040, les entreprises de Travaux Publics doivent également engager une réflexion sur :

- La féminisation des chantiers.
- L'impact du numérique sur le travail sur chantier.
- L'attractivité salariale, en particulier pour les ouvriers.
L'impact de l'intérim sur l'image de la Profession en générale et des entreprises en particulier.

¹ [Rapport VILLANI « Donner un sens à l'intelligence artificielle »](#) et [rapport « Intelligence artificielle et travail »](#) rendus publics le 28 mars 2018.