



[Opening Keynote]
**Management
Augmenté & Inclusif :**
créer une culture du
care

www.hubinstitute.com



RSE : DE TRÈS **NOMBREUSES ATTENTES** DES CONSOMMATEURS/CITOYENS/EMPLOYÉS

TRANSPARENCE



- SUR LES INGRÉDIENTS
- SUR LES ORIGINES
- SUR LE COÛT
- SUR LA PUBLICITÉ CACHÉE
- ...

ENGAGEMENT



- RAISON D'ÊTRE
- VALEURS
- COHÉRENCE D'ACTIONS
- IMPACT RÉEL VS COM
- ...

DLVPMT DURABLE



- ECO-CONCEPTION
- ÉNERGIE À FAIBLE TENEUR EN CARBONE
- PRODUITS ORGANIQUES/LOCAUX
- ÉCONOMIE CIRCULAIRE
- ...

DEI



- INCLUSION
- DIVERSITÉ
- PROTECTION SOCIALE
- ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE
-

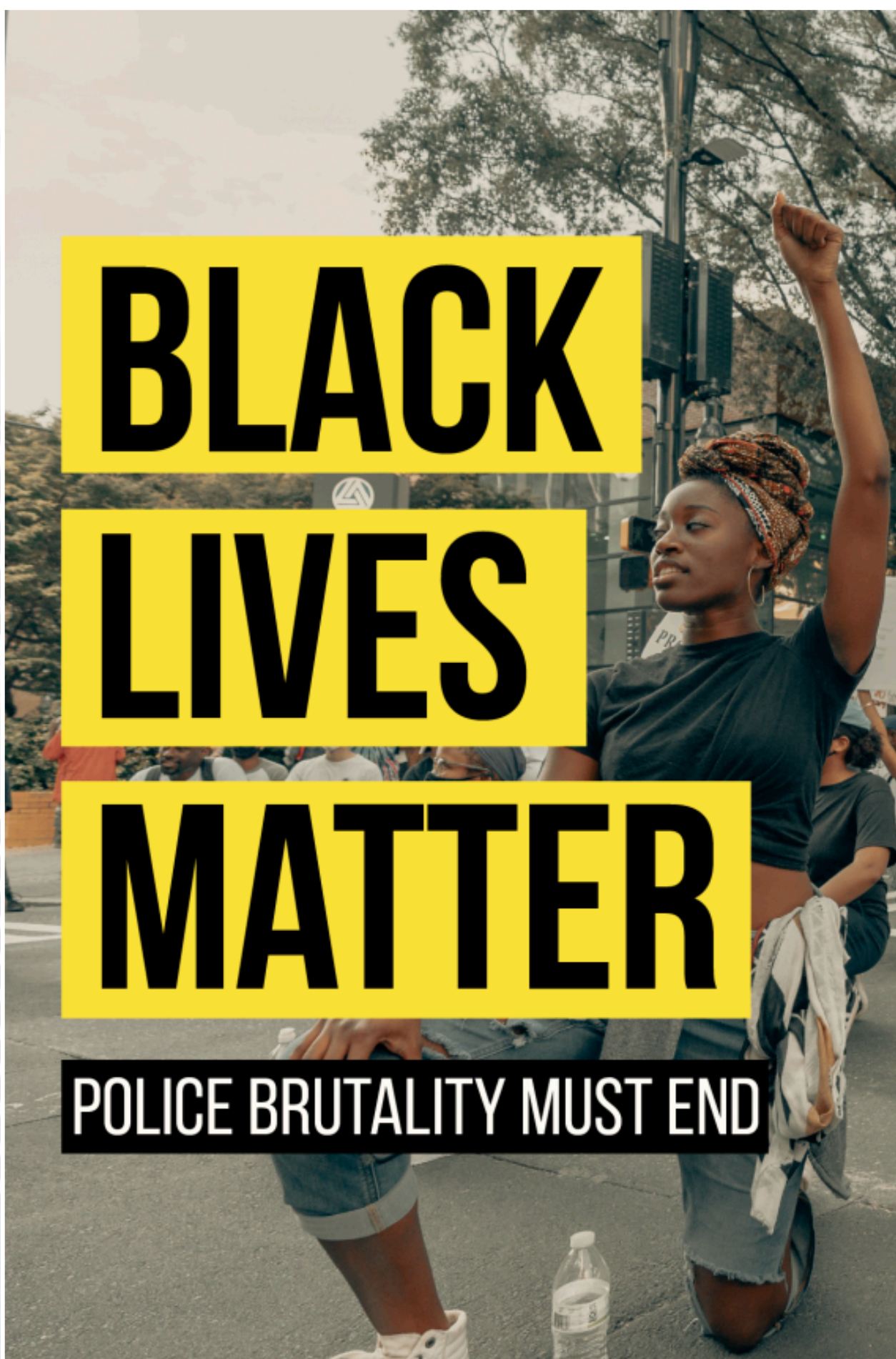


L'IMPÉRATIF DE L'INCLUSION

DEI : DIVERSITÉ ÉQUITÉ INCLUSION > L'HEURE DE LA JUSTICE SOCIALE



Sexisme



Racisme



Défense des LGBTQIAPO



Inégalités

LES ENTREPRISES NE PEUVENT PLUS RESTER NEUTRES FACE AU CHANGEMENT DE LA SOCIÉTÉ, DU MONDE... OU SE CONTENTER DE BONNES INTENTIONS

D

E

I

DIVERSITÉ

- ETHNICITÉ
- GENRES
- ÂGES
- ORIGINES SOCIALES
- DIPLÔMES
- ORIENTATIONS/ IDENTITÉS SEXUELLES
- MORPHOLOGIE
- HANDICAP
- MALADIES
- ORIENTATIONS RELIGIEUSES
- OPINIONS POLITIQUES

EQUITÉ

- RESPECT ET LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS
- REFUS DU MANAGEMENT TOXIQUE
- ÉGALITÉ DES CHANCES
- ÉGALITÉ DE PAIES

INCLUSION

- SOUTIEN DES MINORITÉS
- ACTIONS PROACTIVES
- SENSIBILISATION ET FORMATION AUX BIAIS
- PRISE EN COMPTE DES BESOINS DES MINORITÉS
- BODY POSITIVITY
- ATTENTION AU LANGAGE

"Inclusion is the goal; diversity is the result"

**PRENDRE CONSCIENCE DE NOS BIAIS + REALITY CHECK
+ AGIR EN INTERNE ET EN EXTERNE**

LES STÉRÉOTYPES DANS LA PUB SONT ENCORE D'ACTUALITÉ



50%

des consommateurs ont constaté des stéréotypes à l'égard de leur communauté dans la publicité



78%

des annonceurs estiment qu'il est difficile de représenter avec justesse toutes les nuances de la communauté LGBT



66%

des personnes LGBT entre 18 et 34 ans considèrent que la diversité ne figure dans la publicité que pour remplir des quotas

STEVEN WILLIAMS,
CEO DE PEPSICO FOODS



ARVIND KRISHNA,
CHAIRMAN & CEO DE IBM



JOHN FURNER,
PRESIDENT & CEO DE WALMART



Un focus prioritaire sur l'inclusion et la diversité par rapport au durable avec Black Lives Matter

PepsiCo essaie de modifier son impact sur la planète et sur les gens.

« Les produits doivent être de haute qualité, mais les consommateurs tiennent également à ce qu'ils soient durables et sûrs. »

IBM va atteindre 100 % de neutralité carbone d'ici à 2030, 65 % d'ici à 2025.

« Il ne s'agit pas seulement d'utiliser une énergie propre. Il s'agit de ne pas utiliser ce dont vous n'avez pas besoin. »

Walmart s'efforce de faire mieux en matière de DEI :

« Trouver les meilleurs talents est essentiel. Et nous devons être transparents et ouverts. 56% des nouvelles recrues chez Walmart sont des personnes de couleur. »



CHANGEMENT DE PARADIGME AU SEIN DES COMITÉS EXÉCUTIFS

De plus en plus d'entreprises nomment des **"Chief Impact Officers"**.

Si leurs missions s'apparentent à celle du "directeur développement durable" ou "de la RSE", **elles permettent d'aller plus loin en amenant les entreprises à mesurer leurs progrès** concrets en matière d'impacts sociaux et environnementaux.

PLUSIEURS CHEMINS POUR **REPRÉSENTER LA DIVERSITÉ**

CASTING INCLUSIF



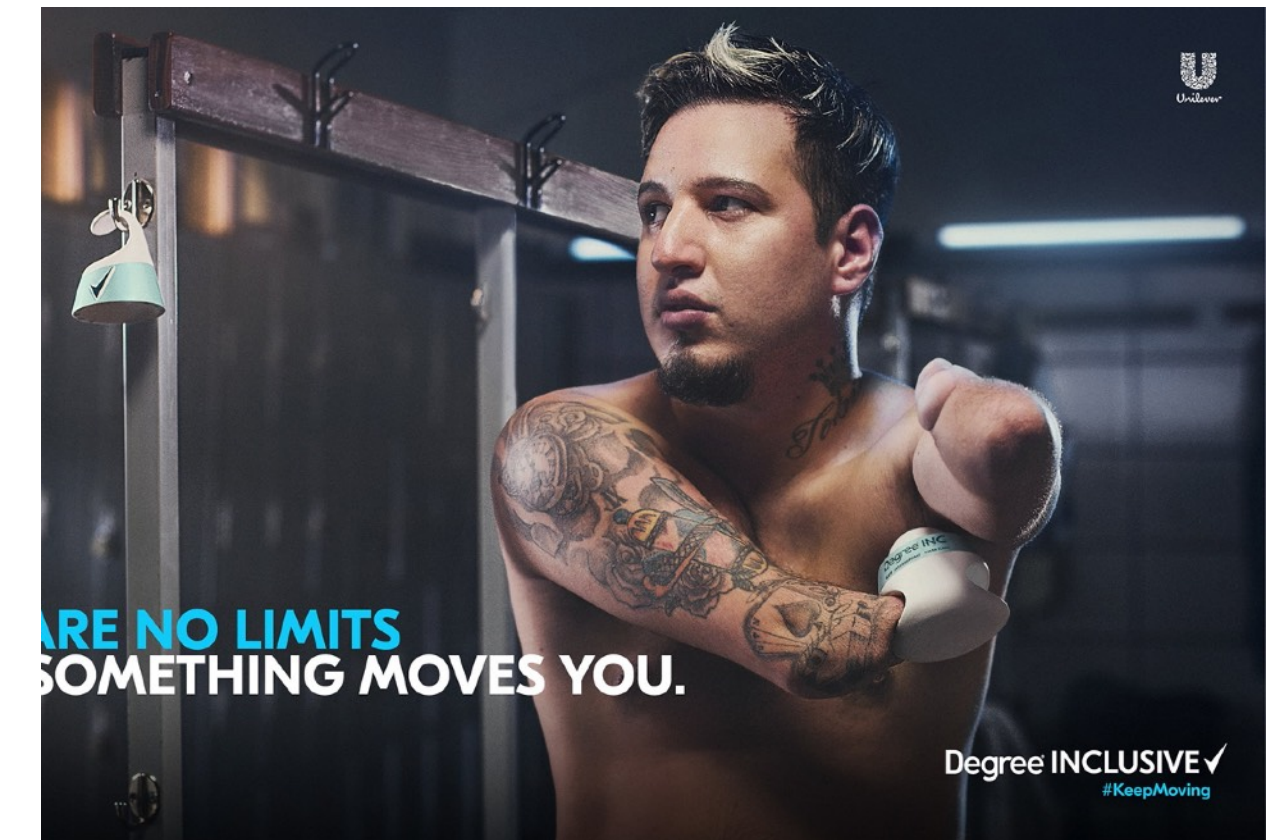
Faire figurer une variété de communautés minoritaires sans que leur identité détourne l'attention du message.

HISTOIRE INCLUSIVE



L'identité des personnes représentées raconte une histoire qui illustre les valeurs de la marque.

OFFRE INCLUSIVE



La marque partage un produit ou service dédié aux communautés minoritaires.

LALALAND: DES MODÈLES VIRTUELS POUR ÊTRE PLUS INCLUSIFS

[PAYS-BAS]

DESCRIPTION

Lalaland génère des modèles artificiels pour permettre aux marques de mode d'être plus inclusives sur leurs canaux de commerce électronique.

INNOVATIONS

- Des modèles générés par l'IA en fonction de la cible de la marque
- Des modèles plus proches de la réalité des consommateurs
- Habillement des modèles avec la collection de la marque
- Solution économique par rapport aux photoshoots
- Durabilité et inclusivité

LALALAND



Consumer
Technology
Association™

FUNDRAISING : \$242K
NUMBER OF EMPLOYEES : 11-50



REPRÉSENTATION ET INCLUSION **DANS LES JEUX VIDÉOS**

LES MINORITÉS COMME LES HANDICAPÉS SONT AUSSI UN MARCHÉ À PRENDRE EN COMPTE

LES AVATARS DE LA **XBOX** PERMETTENT DE
SÉLECTIONNER UN FAUTEUIL ROULANT

LA **XBOX** PROPOSENT UN JOYSTICK
CONÇU POUR LES HANDICAPÉS, PROMU
LORS DU SUPER BOWL 2019



S'ADAPTER AUX CONSOMMATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

HERBAL ESSENCES



Toutes les bouteilles de shampoing et d'après-shampoing Herbal Essences comportent un **élément de design inclusif** (points ou bandes en relief à la base pour les différencier).

WEST SIDE BREWING



En partenariat avec une association locale pour personnes aveugles et malvoyantes, le **branding** de ces cannettes de bières est **en braille** pour se rendre accessible à tous.

KELLOGG'S



La technologie NaviLens permet de lire toutes les informations nécessaires, telles que les allergènes, au moyen d'un **code intégré au packaging** et d'une **application**.



DES EMPLOYÉS PLUS IMPLIQUÉS

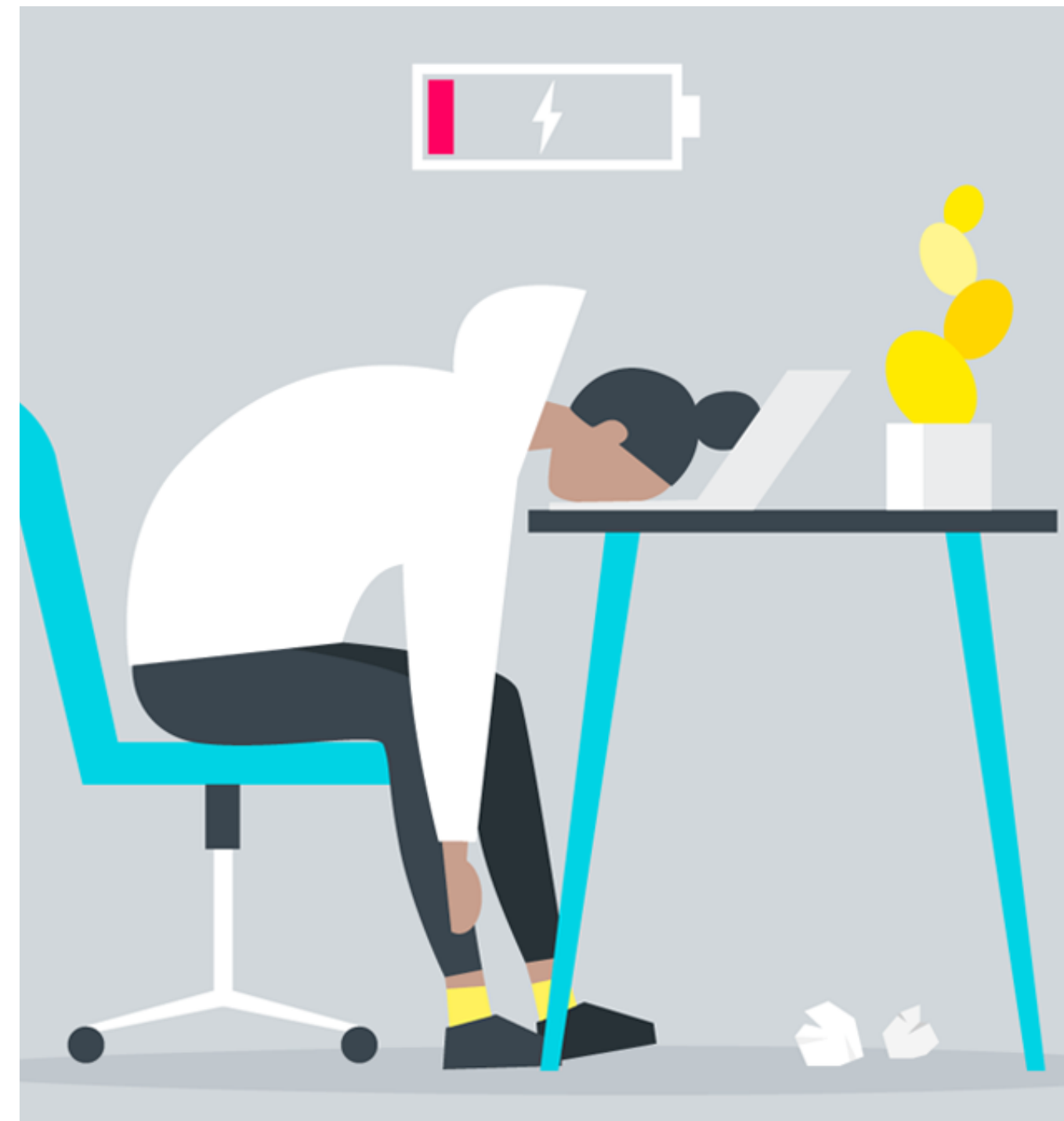
UN MONDE DU TRAVAIL SOUS PRESSION AVEC LE COVID 19...

DES SALARIÉS ÉPUISÉS, QUI SE QUESTIONNENT ET DÉMISSIONNENT MÊME AUX USA!

LA GRANDE DÉMISSION
AUX USA / MANQUE DE SENS

LA FATIGUE LIÉE À L'AMBIANCE, AU
BURN OUT, AU BROWN OUT

Réinventer le travail : télétravail,
digital nomades, semaines de 4j



Bolt

Bolt adopte officiellement la
semaine de travail de 4 jours

LES EMPLOYÉS NE VEULENT PLUS ACCEPTER DE **MAUVAISES** CONDITIONS DE TRAVAIL



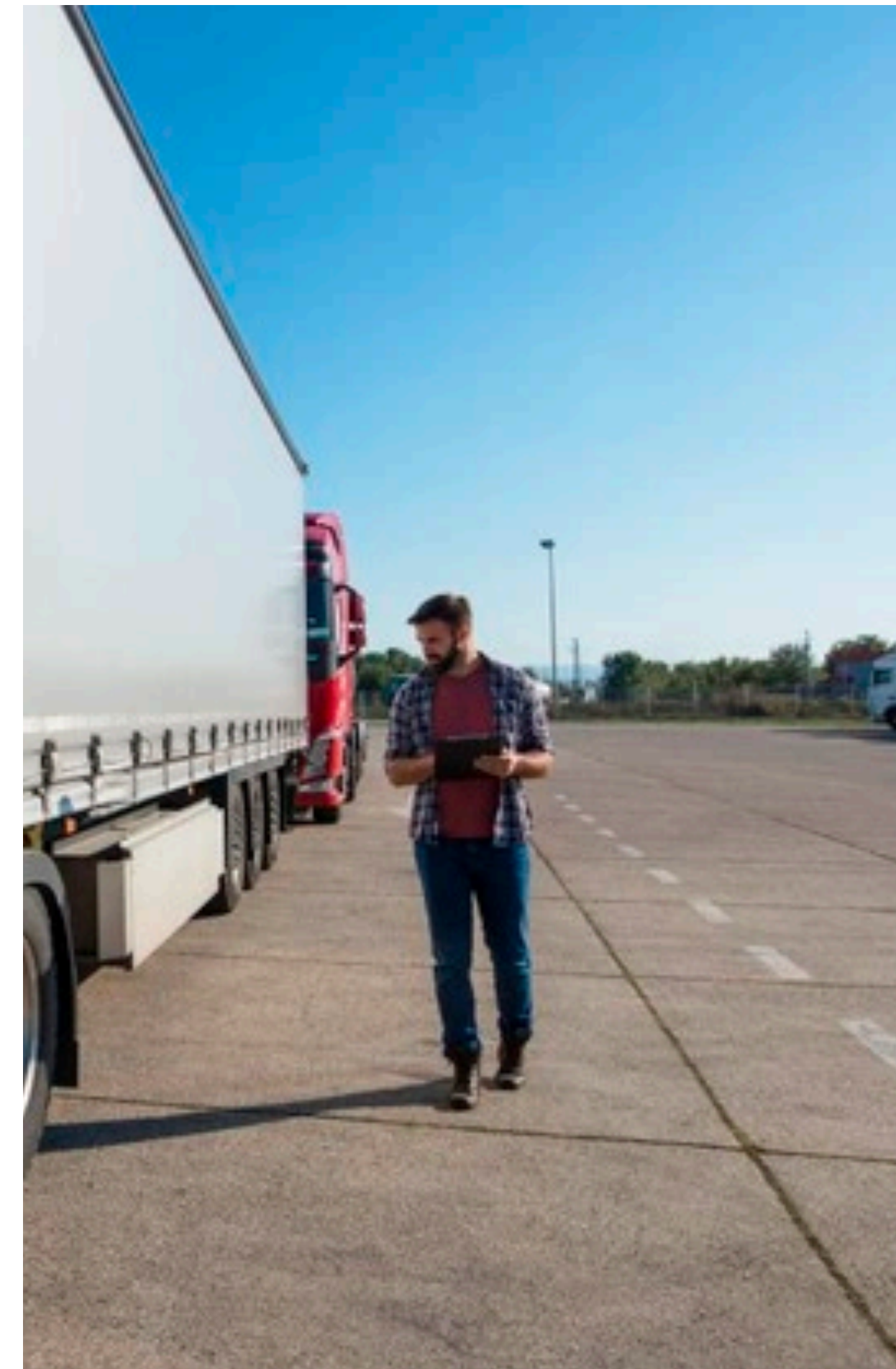
France : +200 000 travailleurs du secteur hôtellerie / restauration ont démissionné



États-Unis : Des tentatives de syndication chez Amazon



Royaume-Uni : Des chauffeurs Uber défendent leur droit à un juste salaire



États-Unis : Des chauffeurs poids lourd quittent la profession dû à la mauvaise rémunération

LES EMPLOYÉS POST-CRISE SE VEULENT **ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DE LA SOCIÉTÉ**

ILS SE SENTENT DE PLUS EN PLUS CONCERNÉS PAR :

IMPACT DE L'ENTREPRISE
SUR LA PLANÈTE



IMPACT LOCAL
DE L'ENTREPRISE



IMPACT
INDIVIDUEL



LA RELATION **MANAGER / EMPLOYÉ** VA CHANGER

LE MANAGEMENT NÉCESSITERA UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES CIRCONSTANCES, DES PRÉFÉRENCES ET DE L'ÉTAT D'ESPRIT DE CHAQUE INDIVIDU.



Les employés se tourneront davantage vers les managers pour valider des méthodes de travail appropriées.

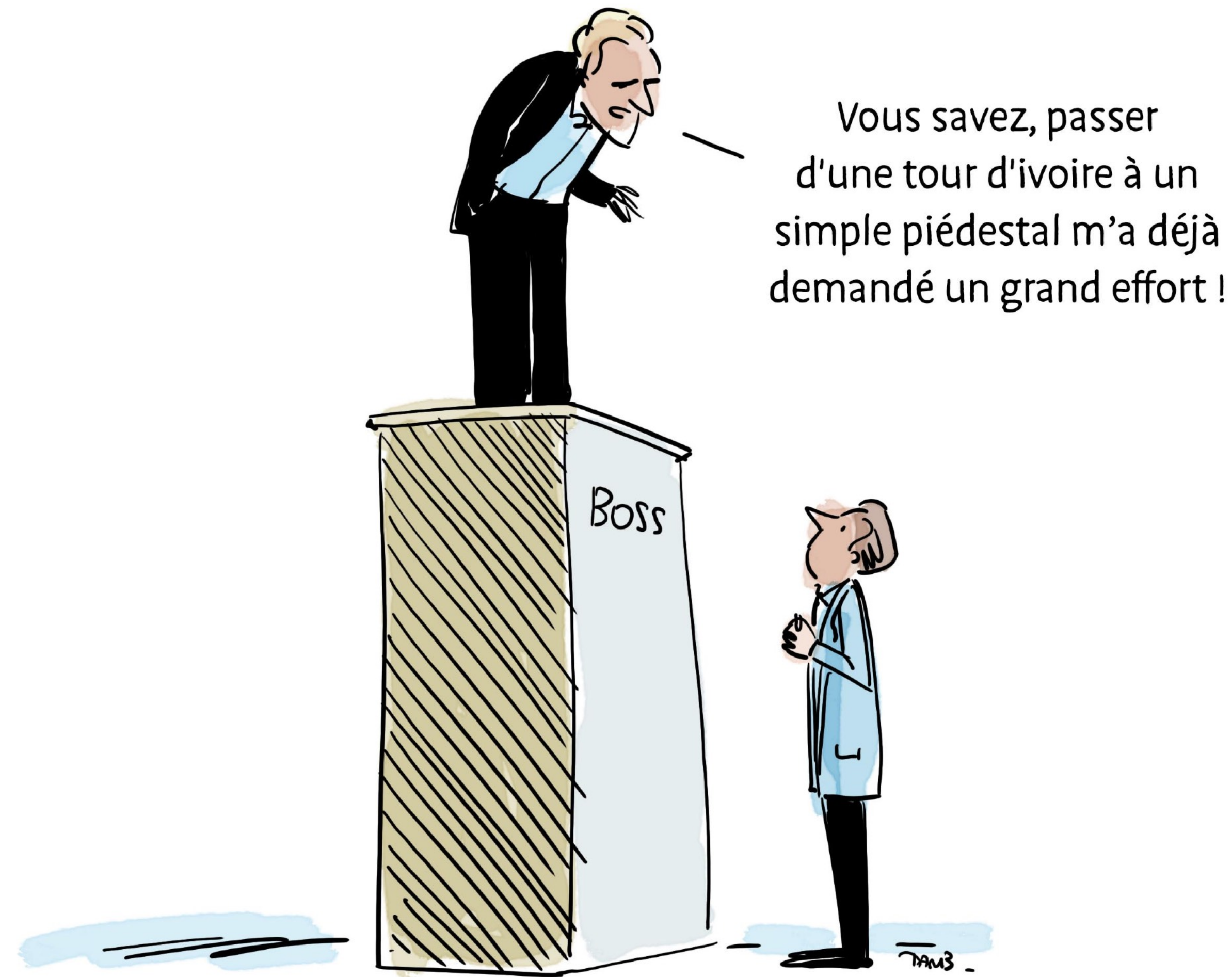


Les attentes à l'égard d'une entreprise qui sera **à l'écoute** des besoins individuels de ses employés augmenteront.



Le manager doit avoir **confiance** en la capacité des employés à être aussi efficaces en télétravail qu'au bureau.

LE RÔLE DU **MANAGER « TRADITIONNEL »** DEVIENT OBSOLÈTE



HIER

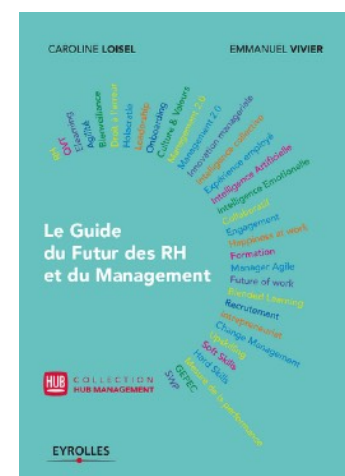
COMMANDER

INITIER

CONTRÔLER

DÉCIDER

Source : HUB Institute - Emmanuel Vivier & Caroline Loisel - Le Guide du Futur des RH et du management



DEMAIN : ÊTRE « AUX CÔTÉS », ET NON PLUS « AU DESSUS »

Écoutez Lambert, vous n'allez quand même pas rester une chenille toute votre carrière !



Source : HUB Institute - Emmanuel Vivier & Caroline Loisel
Le Guide du Futur des RH et du management

L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR EST UN MOYEN DE SE DIFFÉRENCIER POUR ATTIRER DES TALENTS, LES FIDÉLISER OU RENFORCER LEUR ENGAGEMENT

POUR AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR, LES ENTREPRISES METTENT EN PLACE LES DISPOSITIFS RENFORÇANT **LE MANAGEMENT PLUS HUMAIN**

CLUB MANAGEMENT



- 100% soft skills
- 100% atelier
- 100% sur volontariat

INSTANTS FORMATION



- sur l'optimisme
- sur l'intelligence émotionnelle

C'est un sondage sur la motivation des salariés de l'entreprise :

A : Tu l'aimes ?

B : Tu la quittes ?



Source : HUB Institute - Emmanuel Vivier & Caroline Loisel
Le Guide du Futur des RH et du management

LE MODÈLE DE LEADERSHIP PLUS HUMAIN DE **YVES ROCHER** INTÈGRE **L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**

POUR ACCOMPAGNER LEURS COLLABORATEURS DANS LEUR APTITUDE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE, YVES ROCHER A MIS EN PLACE PLUSIEURS TYPES D'ACTION

LE BAROMÈTRE « WE CARE »

La création d'un espace d'**expression** de ces émotions

3 QUESTIONS

- Comment vous sentez-vous ?
- Comment gérez-vous la situation ?
- Comment pouvons-nous vous aider ?

LA FORMATION

Un vaste plan de formation à la culture du **feedback**

INSIGHT DISCOVERY

Un accompagnement à la meilleure **connaissance de soi**

LA NATURE ACADEMY

Un socle commun culturel de **reconnexion** à l'environnement, autrui, soi



LA **FDJ** A CONSTITUÉ UNE ÉQUIPE DE TRANSFORMATION DU GROUPE POUR **INNOVER & RENFORCER UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEUR RÉUSSIE**

FDJ A MIS EN PLACE 3 OUTILS MAJEURS :

STUDIO CLIENT EN INTERNE



Le studio permet une démarche d'optimisation continue en révélant les irritants

INNOVATION LAB



Le lab mets en contact le groupe à des startups permettant de donner des réponses aux problématiques partagées

ESPACE COLLABORATIF



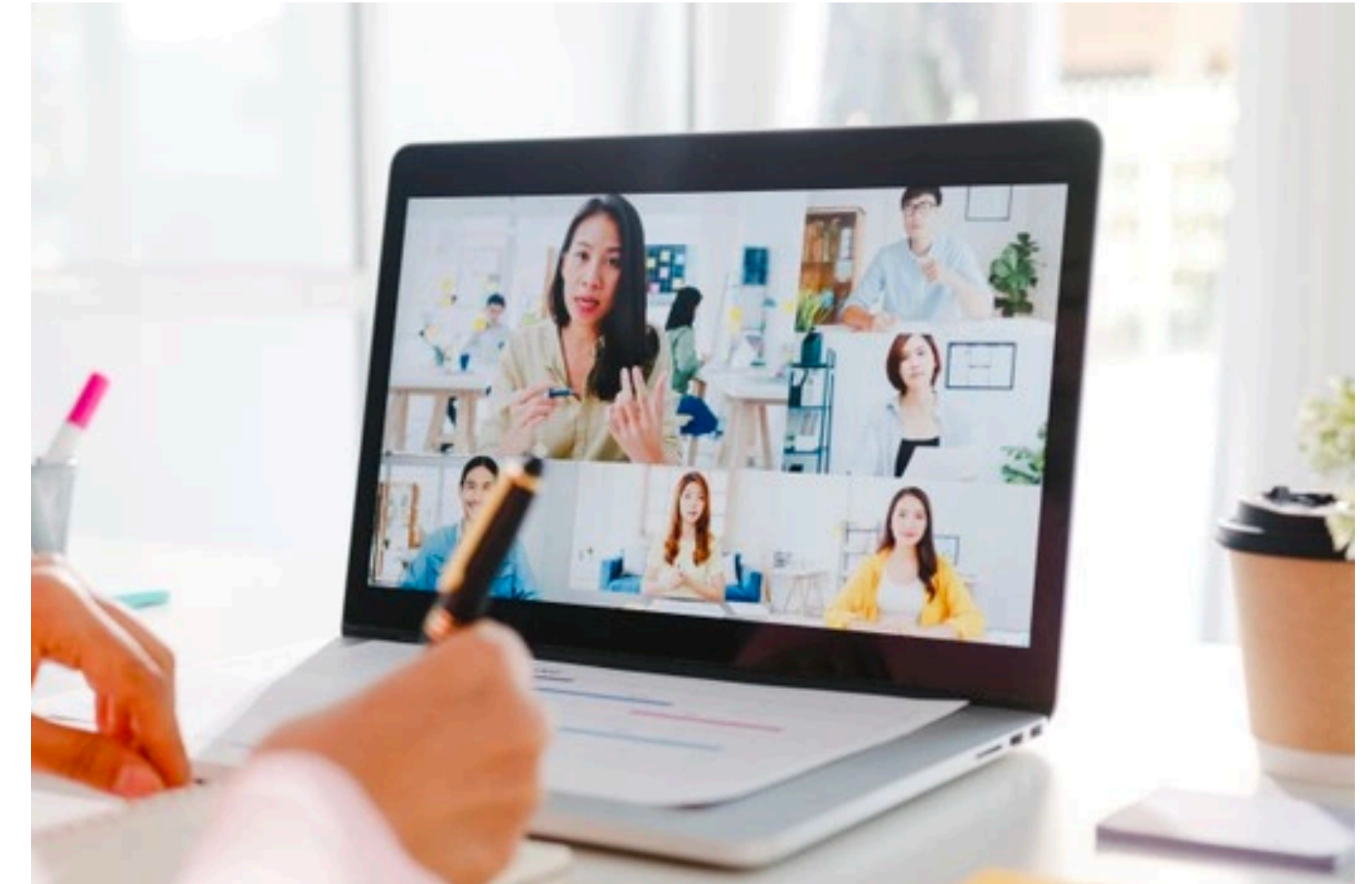
L'AZAP (Accelerated Zone for Accelerated Project) aide les managers à résoudre des problématiques complexes de manière accélérée

3 STARTUPS DONT LES SOLUTIONS BOOSTENT L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ



• popwork

Popwork est le premier outil de management centré sur la relation entre le manager et ses collaborateurs



Bloomin est le leader français du feedback collaborateur



BeeMyFlex permet de digitaliser le pilotage du télétravail et du flex office



UN MANAGEMENT AUGMENTÉ GRÂCE À LA TECH

LES ESPACES DE TRAVAIL TRADITIONNELS DOIVENT ÉVOLUER POUR S'ADAPTER AUX NOUVELLES MANIÈRES DE TRAVAILLER

BUREAUX COLLABORATIFS



- espaces modulaires et décroisonnés
- postes de travail banalisés pour les collaborateurs nomades et les télétravailleurs

NOUVEAUX OUTILS



- déploiement de nouveaux équipements
- développement d'outils digitaux comme des plateformes partagées pour simplifier la réservation des salles de réunion

PROJET COMMUN



- le projet de transformation digitale est collaboratif
- les collaborateurs doivent participer aux choix d'aménagement et d'équipement
- de nombreuses compétences techniques et humaines doivent intervenir

LE TRAVAIL **HYBRIDE** DEVIENT UNE **NORME**

D'APRÈS UNE ÉTUDE DE MICROSOFT SUR LE TRAVAIL HYBRIDE :

+270M

d'utilisateurs **Teams** mensuels mondiaux
entre en janvier 2022

73%

des collaborateurs veulent de la **souplesse**
dans leurs options de **travail à distance**

67%

des collaborateurs veulent
davantage de **collaboration en personne**

On voit l'émergence d'un « **hybrid paradoxe** » autour des besoins
des collaborateurs.

LES FRONTLINE WORKERS EN **MANQUE DE CONSIDÉRATION**



62%

des travailleurs de 1ère ligne déclarent que le leadership n'accorde pas la priorité à la création d'une culture d'entreprise

ce pourcentage passe à 68 % pour les personnes occupant des postes de direction en première ligne, tels que les chefs de service, les directeurs de magasin et les superviseurs d'atelier.



63%

des travailleurs de première ligne disent que les messages de la direction ne leur parviennent pas.



51%

des travailleurs de première ligne n'occupant pas de postes de direction ne se sentent pas valorisés en tant qu'employés

de nombreux travailleurs (60 %) souhaiteraient que davantage de mesures soient prises pour lutter contre l'épuisement physique ou pour favoriser la santé mentale (57 %).



63%

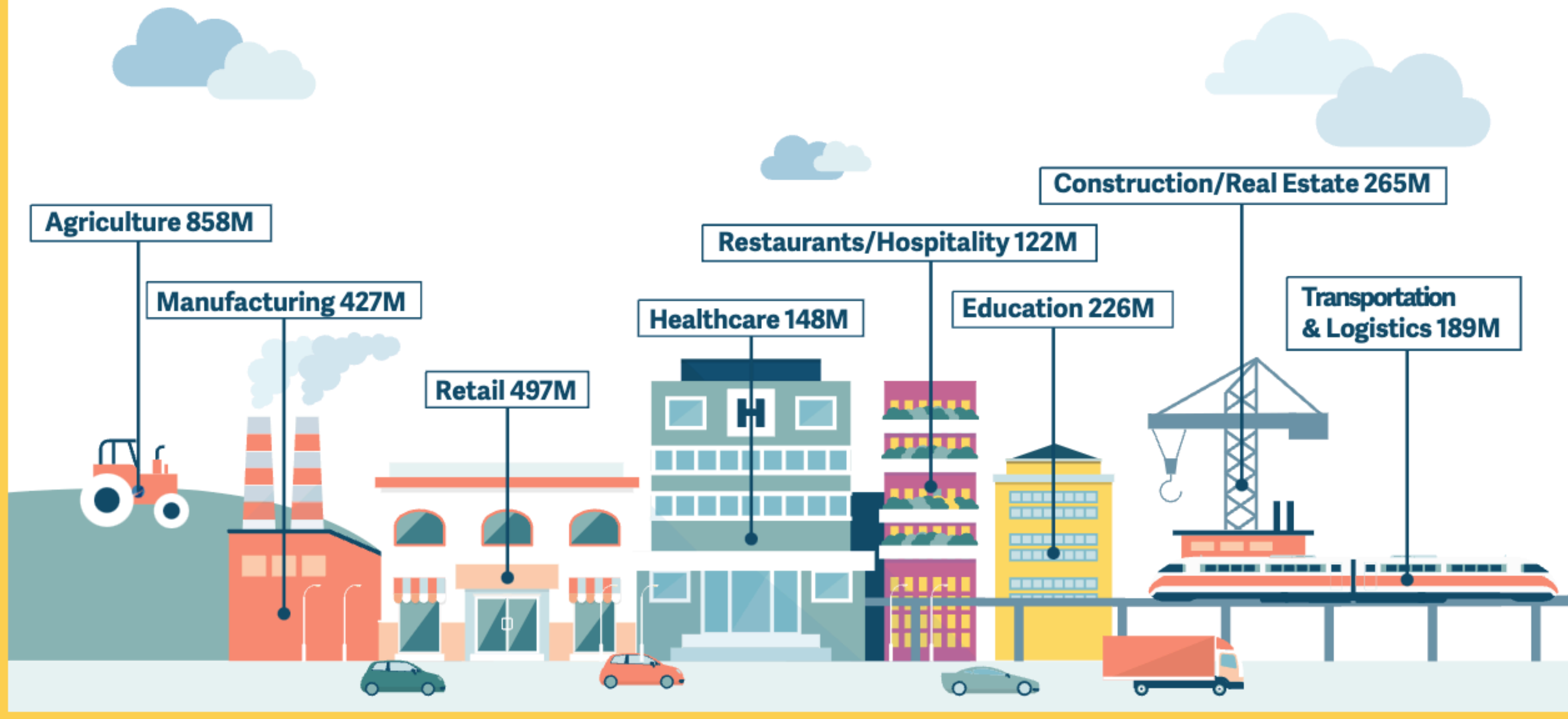
des travailleurs de première ligne sont enthousiasmés par les opportunités professionnelles créées par la technologie

(planification des équipes, intégration de nouveaux coéquipiers, automatisation des tâches répétitives, mise à jour des tâches en temps réel et gestion des rendez-vous).

LA **TECHNOLOGIE** PEUT DÉBLOQUER UN **NOUVEL AVENIR** POUR LES TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE

80% of Global Workforce is Deskless

The top 8 deskless industries: Agriculture, Education, Healthcare, Retail, Hospitality, Manufacturing, Transportation, and Construction, employ 2.7B employees. While traditionally, these industries have been seen as laggards in tech adoption, our survey indicates that we are at a tipping point. We are seeing momentum build as millennials now make up the majority of the workforce. Employee demand for new technology coupled with powerful mobile computing platforms makes this a dynamic time for deskless workforce technology.



- Les **travailleurs de 1ère** ligne représentent 80% de la main d'oeuvre. Or, moins de 25% ont accès à la bonne technologie pour faire leur travail.
- Les **millénials** constituent désormais la majorité de la main-d'œuvre.
- Ces employés demandent de **nouvelles technologies** et des **plates-formes informatiques** mobiles puissantes,
- La **technologie** est l'occasion pour les outils numériques de contribuer à **alléger la charge de ces travailleurs essentiels**.

À TOUS LES NIVEAUX, LES TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE ONT BESOIN D'OUTILS TECHNOLOGIQUES POUR LEUR TRAVAIL



COLLABORATEURS EN MAGASIN

Se sentir davantage reconnu et faire partie d'une culture d'entreprise.

Éloge du travail bien fait

Être plus maîtres de leur emploi du temps et de leur temps

Plus de flexibilité dans l'emploi du temps

Besoin d'occasions d'acquérir de nouvelles compétences

Accès à l'apprentissage et au développement continus

MANAGERS DE MAGASIN

Des outils anciens et disparates pour établir les plannings

De meilleurs outils pour organiser l'équipe

Processus manuels et chronophages pour la gestion des tâches

Des méthodes plus faciles pour gérer les tâches

Il faut chercher dans un million d'endroits pour trouver de l'information

Des communications simplifiées

GESTION DES MAGASINS

Il n'est pas facile de voir l'état de l'inventaire de l'arrière-boutique.

Des moyens plus faciles de coordonner la collecte des commandes

Impossible d'accéder facilement aux informations de l'entreprise

Accès pratique aux informations en un seul endroit

Besoin de plus de prise en considération dans l'entreprise

Accès direct aux dirigeants et aux pairs de l'organisation

SE CONNECTER AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES ET LES ADOPTER

CERTAINES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES PEUVENT AVOIR DES APPLICATIONS UTILES AUX RH



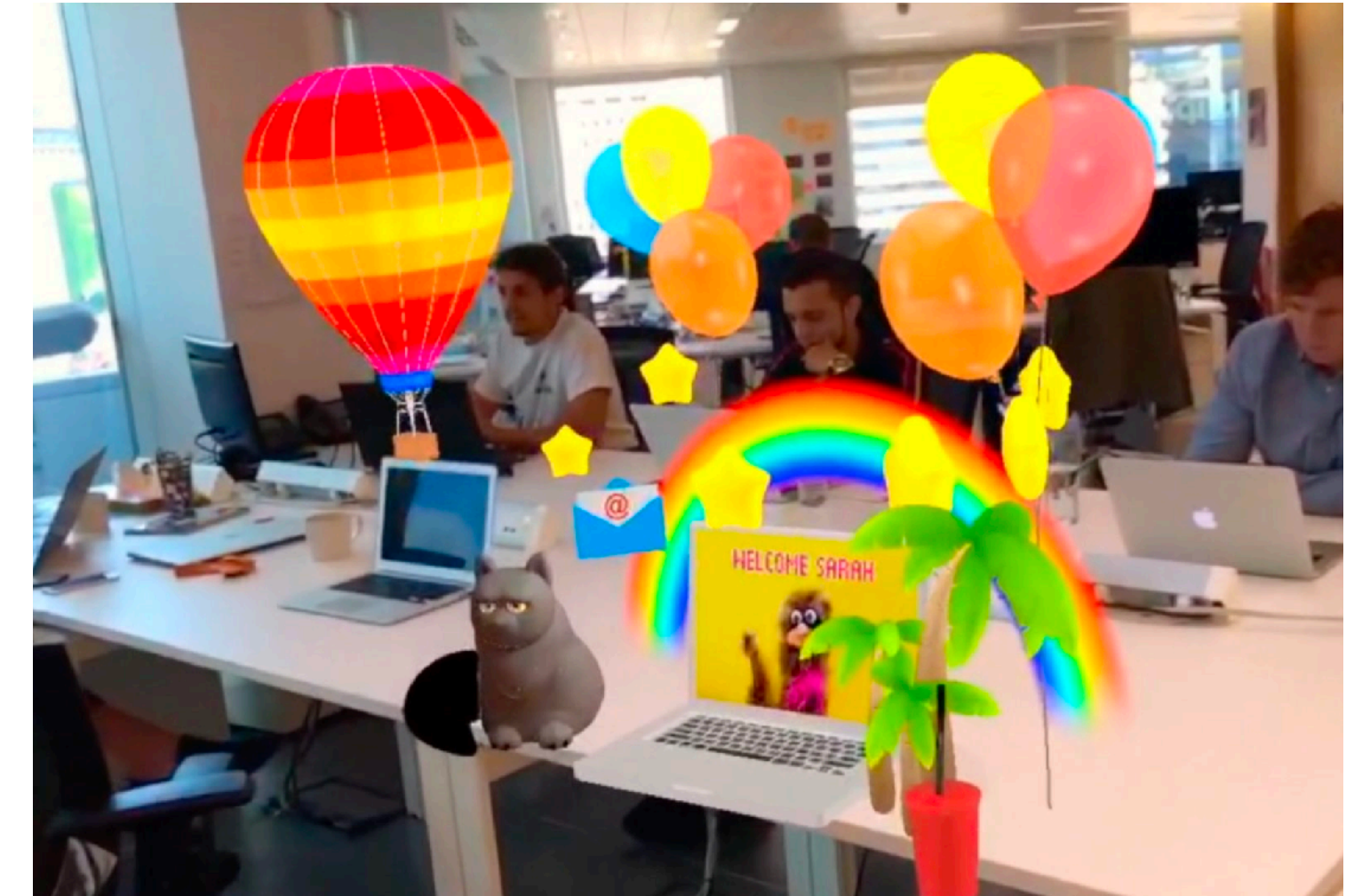
L'e-learning

Les LMS sont en pleine réinvention avec l'adaptive learning, le social learning, le mobile learning, le learning in the flow of work, les chatbots, le machine learning,...



La réalité virtuelle

La réalité virtuelle dans les process de formation et de recrutement, permet de mettre la personne en situation, et de répéter et affiner des gestes. La technique est aussi utilisée pour préparer des entretiens de négociations, la santé/sécurité (ex exercices incendie), la visite de lieux dangereux (usines).



La réalité augmentée

Dans des périodes d'onboarding où de nombreuses informations sont données, la réalité augmentée offre une dimension immersive et permet de mieux visualiser des process. Certaines plateformes permettent également de créer un espace de travail digital partagé par des avatars. Une manière de garder le lien malgré la distance physique... vers le metaverse?

LES CASQUES EN RÉALITÉ VIRTUELLE PERMETTENT À L'UTILISATEUR D'INTÉGRER LES ÉLÉMENTS SUPPLÉMENTAIRES

SANTÉ



Les casques en réalité virtuelle fournissent aux chirurgiens des superpositions précises. Elles améliorent aussi l'expérience globale de la télémédecine.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Les casques en réalité virtuelle permettent aux étudiants de contextualiser des informations complexes, de disséquer des cadavres virtuels et de visualiser des modèles mathématiques en 3D.

FORMATION PROFESSIONNELLE



Les casques en réalité virtuelle permettent une formation professionnelle plus interactive et plus sûre, facilement reproductible et avec un retour d'information en temps réel dans l'industrie par exemple.

DE NOUVEAUX OUTILS DE COLLABORATION RÉVOLUTIONNENT LA FAÇON D'ORGANISER LES MEETINGS EN HYBRIDE

KLAXOON : OUTIL VISUEL & COLLABORATIF



ACCOR / ALL CONNECT : SALLE DE CONFÉRENCE HYBRIDE



D'ici 2022, Accor espère équiper 100% de ses hôtels avec cette technologie.

LA VITRE : UNE FENÊTRE DIGITALE



GOOGLE & BNP PARIBAS DÉVELOPPENT DES SOLUTIONS DE COLLABORATION HOLOGRAPHIQUE

STARLINE (GOOGLE)



Un nouveau moyen de communication qui offre un rendu **3D** impressionnant de réalisme.

DARE (BNP PARIBAS)



Un outil proposant un format immersif de collaboration grâce aux **hologrammes** et à la **technologie** de réalité mixte.

LES METAVERSE SONT-ILS LE FUTUR DE NOS ESPACES SOCIAUX ET DE TRAVAIL?

FACEBOOK X HORIZON WORKROOMS





**LE FUTUR DU TRAVAIL DANS LE METAVERSE : LE MEILLEUR
DES INTERACTIONS DU BUREAU SANS LE TEMPS DE TRAJET**



MANAGEMENT AUGMENTÉ : DONNER + DE POUVOIRS À VOTRE PERSONNEL

ZIPLINE

Solutions digitales d'exécution en magasin



YOOBIC

Un espace de travail digital unifié pour les équipes retail de première ligne



QUINYX

Logiciel de gestion des effectifs alimenté par l'IA



VOCOVO

Solutions matérielles et logicielles pour la communication en équipe



C WATCH : MONTRE INTELLIGENTE POUR LE PERSONNEL

[POLAND]

DESCRIPTION

C Watch fournit des montres connectées WaaS (Wearable as a Service) aux membres du personnel afin de faciliter la communication et la collaboration.

INNOVATION

- Automatisation des phrases quotidiennes du personnel
- Vibrations, messages textuels et sonores
- Gain de temps pour les employés
- Liste du personnel en direct
- Contrôle du temps de travail
- Aucun dispositif supplémentaire



NRF
2022
RETAIL'S BIG SHOW

Nombre d'employés : 1-10

FLANEER BOOSTE LA PUISSANCE DE VOTRE ORDINATEUR EN TÉLÉTRAVAIL

[ÉTATS-UNIS]

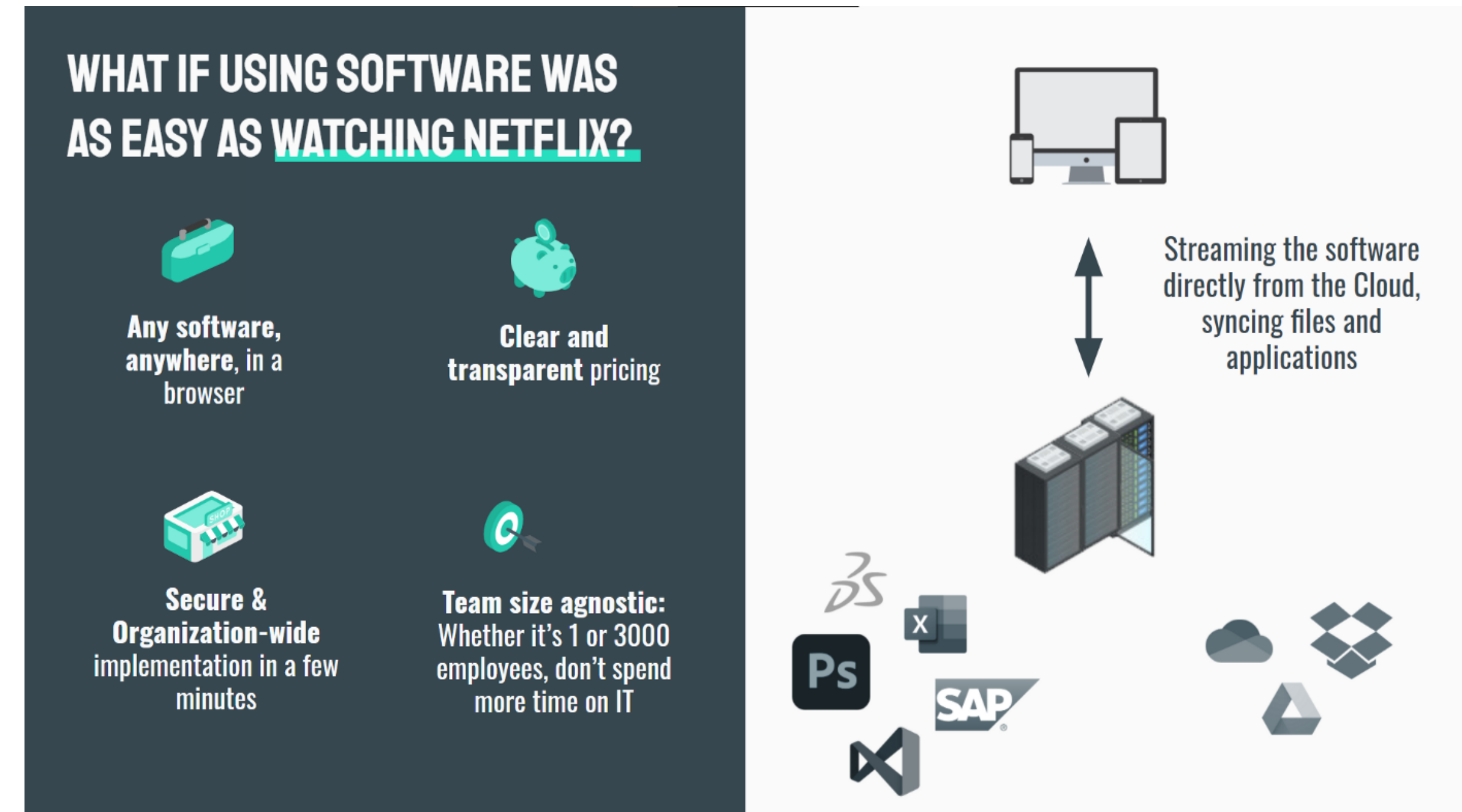
DESCRIPTION

Flaneer propose un logiciel qui fournit des solutions VDI (Virtual Desktop Infrastructure), DaaS (desktop as a service), utiles en situation de télétravail.

INNOVATION

Un **workspace cloud** assisté par IA qui peut être utilisé depuis un navigateur :

- Donne accès et synchronise les outils d'autres hardwares.
- Compatible avec n'importe quelle application Windows ou langage programmation.
- Technologie de partage d'écran
- Données cryptées
- Accès à la puissance de calcul même sans ordinateur puissant



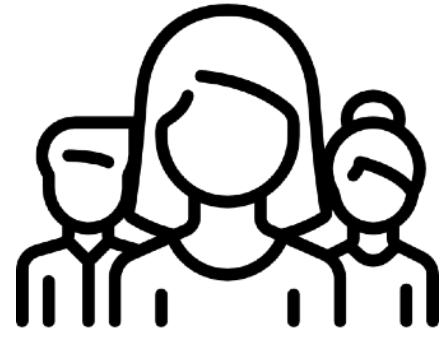
NRF
2022
RETAIL'S BIG SHOW

NOMBRE D'EMPLOYÉS : 1-10



UNE CULTURE DU CARE

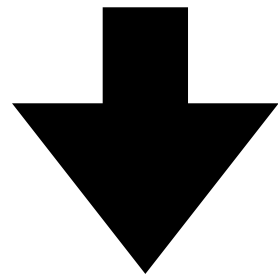
COMMENT CRÉER « **THE CULTURE OF CARE** » DANS L'ENTREPRISE ?



CRÉER

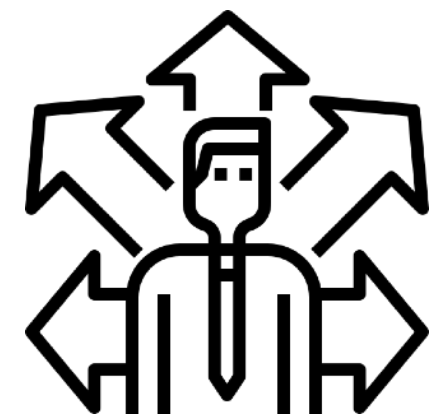
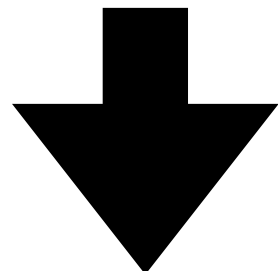
un sentiment d'appartenance

grâce à une communication proactive, adaptée et cohérente des managers



S'APPUYER

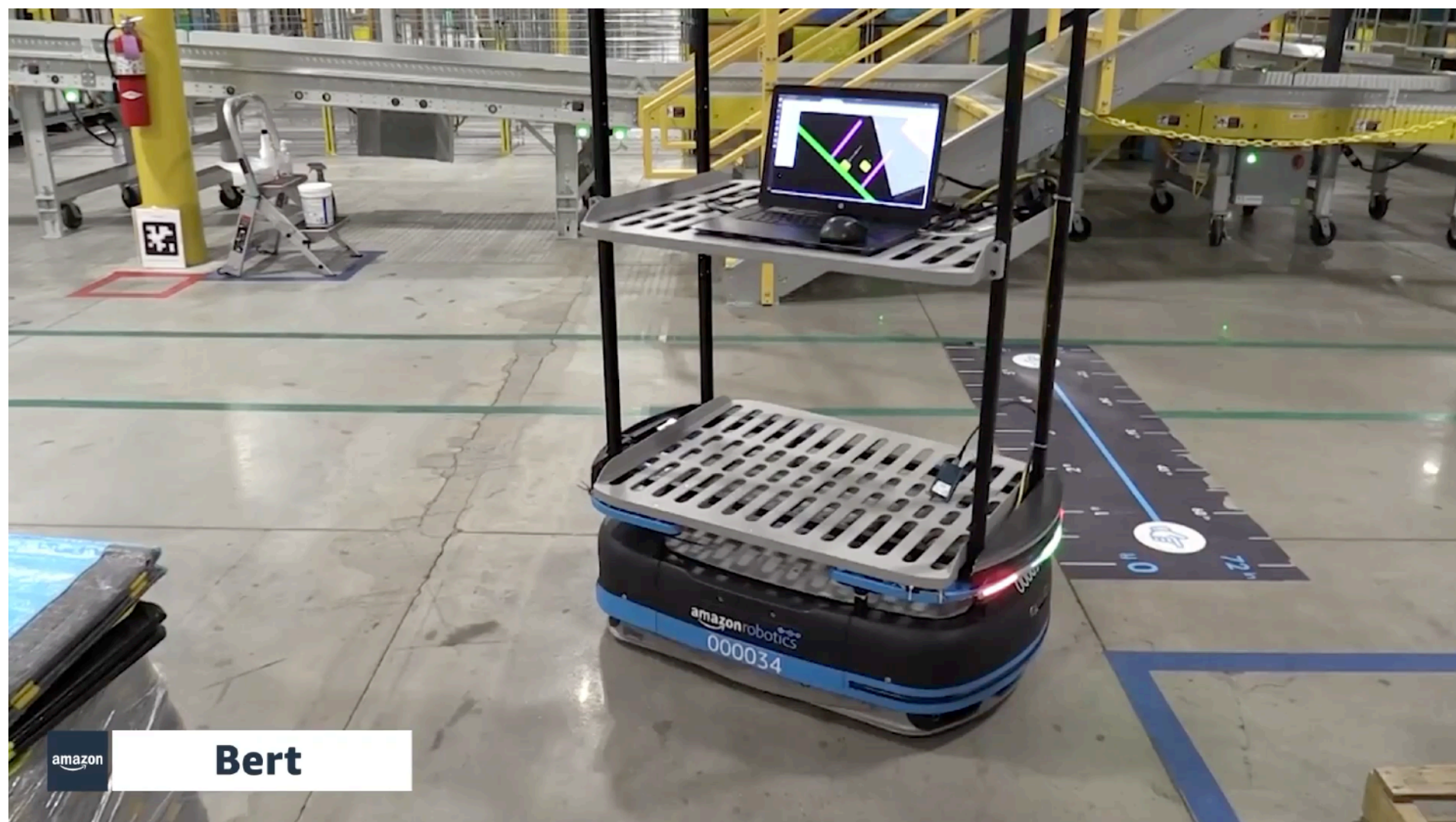
sur les **outils** et les **processus** de **collaboration** ayant du succès quelque soit l'endroit



DÉCIDER

de manière **moins formelle** et conforme au travail à distance

AMAZON A RÉVÉLÉ SES NOUVEAUX ROBOTS QUI AMÉLIORENT LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPÔTS



AMAZON A ANNONCÉ SON OBJECTIF DE RÉDUIRE DE **50%** LE TAUX D'INCIDENTS D'ICI 2025, EN PRÉVOYANT D'INVESTIR PLUS DE 300 MILLIONS DE \$ DANS DES PROJETS DE SÉCURITÉ.

LES DISPOSITIFS QUI PERMETTENT DE GÉRER SA **SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL** GAGNENT EN POPULARITÉ

Les sentiments de sécurité et de soutien sont en corrélation avec le niveau de **productivité** : les employés recherchent des dispositifs rentables pour aider les salariés à maintenir leur bien-être sur le lieu de travail.



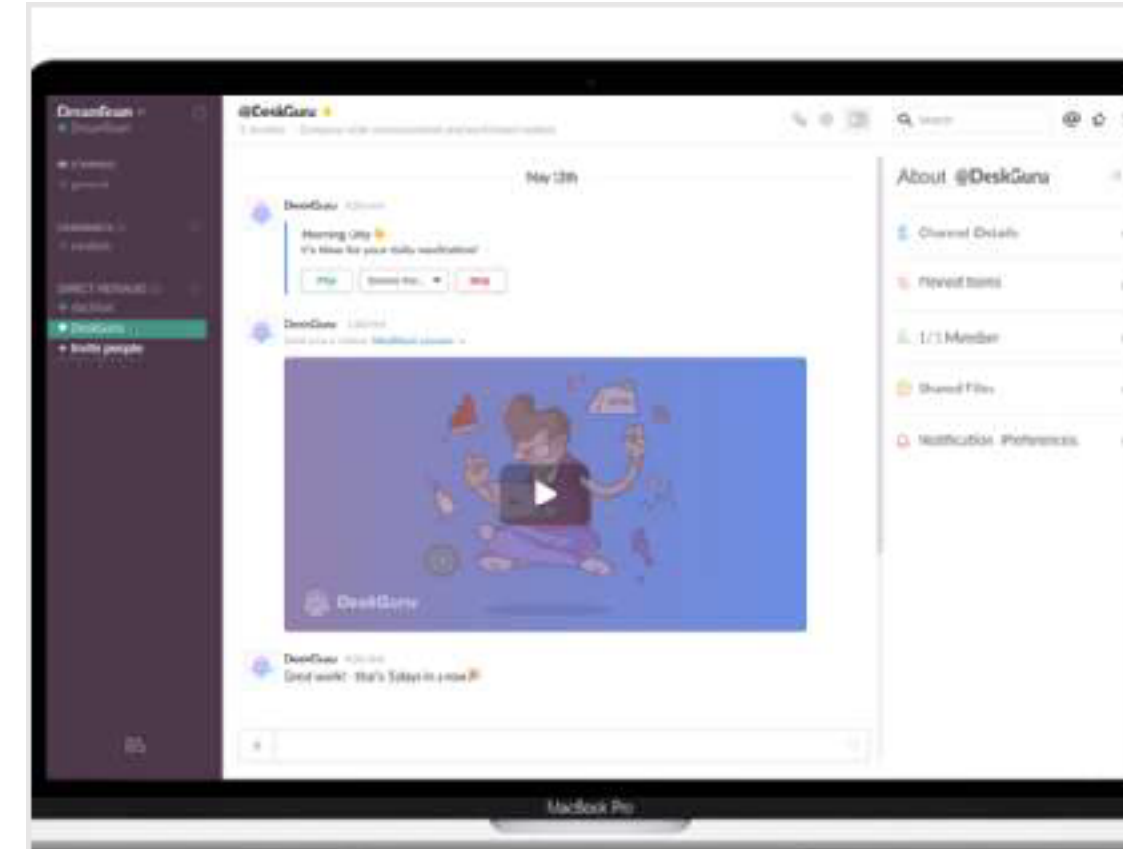
Des lunettes intelligentes au service du bien-être

Les lunettes intelligentes "JoanGlass" réduisent le stress, l'anxiété et bien plus encore



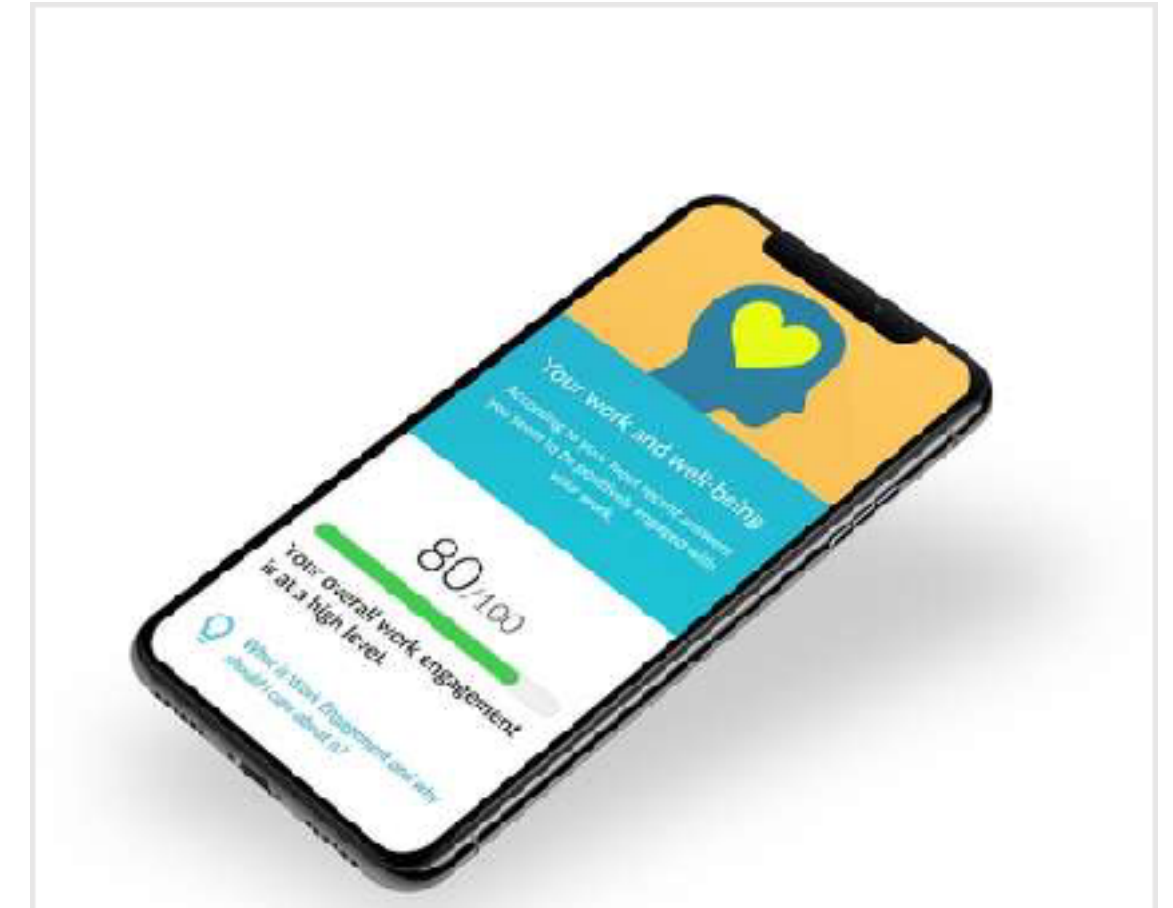
Dispositifs inspirés de la nature

Le "galet du moment" est un moyen efficace de réduire le stress



Applications de bien-être au travail

DeskGuru encourage la pleine conscience des employés.



Applications d'amélioration du bien-être au travail

L'application "Emooter" contribue à améliorer la santé mentale au travail



EN ISLANDE, LA SEMAINE DE 4 JOURS DE TRAVAIL EST UN IMMENSE SUCCÈS

De **2015 à 2019**, **2500** actifs islandais (issus de divers secteurs : public, privé, écoles, hôpitaux), ont réduit leurs heures de travail (de **40** à **35** heures) en testant la semaine de **4** jours.

Des **effets bénéfiques** identifiés par les participants sont les suivants :

- une **productivité** équivalente voire supérieure
- une augmentation du **bien-être** au travail
- un meilleur **équilibre vie pro/vie perso**

L'initiative inspire **les acteurs européens à s'y lancer** : Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, France...

LES RÉSULTATS SATISFAISANTS DE LA **SEMAINE DE 4 JOURS** EN **ISLANDE** POUSSENT LES **PAYS EUROPÉENS** À S'Y LANCER



En **Allemagne**, plusieurs entreprises ont adopté le passage à la semaine de **4** jours pour éviter les licenciements en pleine pandémie.



L'**Espagne** lancera un projet similaire qui impliquera de **200** entreprises et **3 000** à **6 000** employés sur une durée de **3** ans. Une évaluation de la productivité et du bien-être des salariés sera effectuée au bout d'1 an.



Au **Royaume-Uni** différents partis du pays ont signé une motion demandant au gouvernement de créer une commission chargée d'examiner la proposition.

DES ENTREPRISES FRANÇAISES FONT LE PARI DE **LA SEMAINE DE 4 JOURS**

« Microsoft donnait leur vendredi aux employés. Résultat : une hausse de 40% de la productivité »

« L'idée était de faire en 4 jours ce que l'on n'arrivait pas à faire en 5. »

LDLC

IT PARTNERS

WELCOME TO THE JUNGLE



#BON POUR LES FAMILLES



Programme
« **Parental leave** »
4 mois

Congé paternité mis en place
en septembre 2020 soit 10 mois
avant l'entrée de la loi en vigueur

ARTEFACT

EN SYNTHÈSE **LE BUREAU DE DEMAIN** : 7 GRANDES TENDANCES

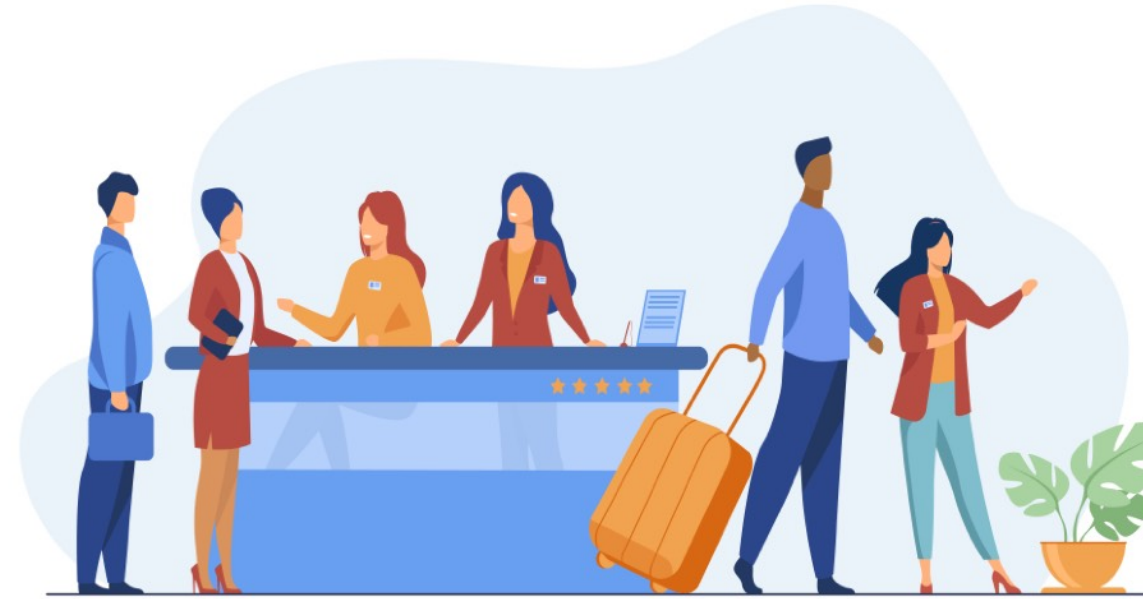
LA PANDÉMIE A ACCÉLÉRÉ LES CHANGEMENTS DANS LA FAÇON DONT ON TRAVAILLE, LES ATTENTES DES SALARIÉS ET LE RÔLE DU LIEU DE TRAVAIL



Santé & Bien-être



Technologie



Hospitalité



Coworking



**Culture &
Communauté**



**Design &
Esthétique**



**Diversité, équité
& inclusion**



**NOS EMPLOYÉS NE SE SOUVIENDRONT PAS DE TOUT CE QUE NOUS LEUR AVONS DIT,
MAIS ILS SE SOUVIENDRONT DE CE QUE NOUS LEUR AVONS FAIT RESSENTIR.**

Inspiration citation de Maya Angelou

POUR ALLER PLUS LOIN...

LE GUIDE DU FUTUR DES RH ET DU MANAGEMENT :

- + 40 SCHÉMAS DE DÉCRYPTAGE
- + 50 ÉTUDES DE CAS
- + 25 INTERVIEWS

CO-ÉCRIT PAR NOS EXPERTS RH

- CAROLINE LOISEL
- EMMANUEL VIVIER

DISPONIBLE EN LIBRAIRIE ET EN LIGNE

CAROLINE LOISEL

EMMANUEL VIVIER



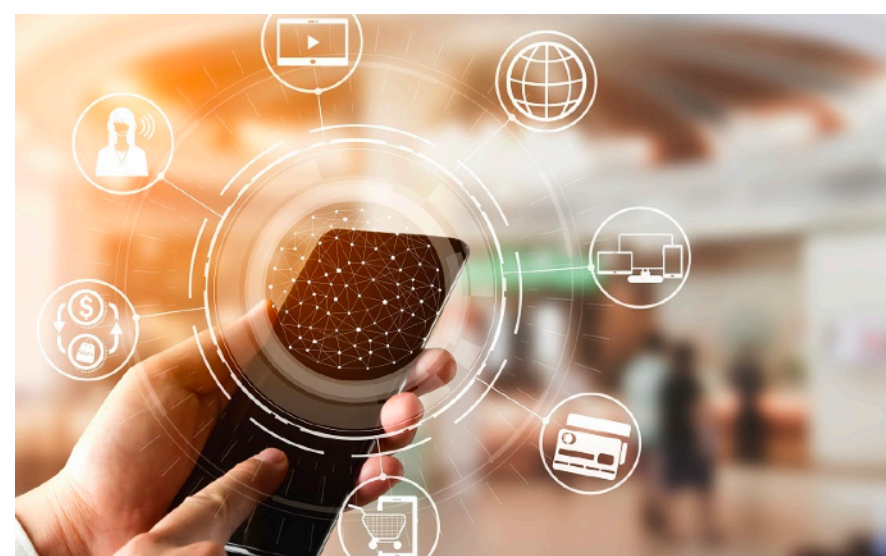
HUB COLLECTION
HUB MANAGEMENT

EYROLLES

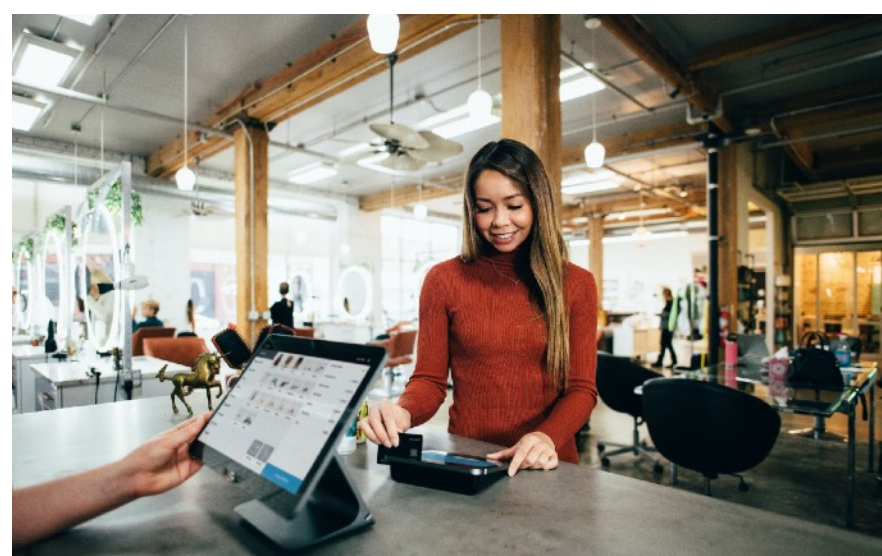
POUR ALLER PLUS LOIN :

DÉCOUVREZ L'ANALYSE DÉTAILLÉE DE LA TENDANCE MANAGEMENT AUGMENTÉ & INCLUSIF RÉALISÉE EN PARTENARIAT AVEC MICROSOFT, DANS NOTRE DERNIER HUBREPORT « **RETAIL ET DE L'E-COMMERCE : 10 TENDANCES 2022 POUR LE COMMERCE DE DEMAIN** »

De l'e-commerce à l'omnicanal



Digital instore



Retailtainment



Expérience client



Personnalisation & data driven commerce



Management augmenté & inclusif



Metaverse & 3D commerce



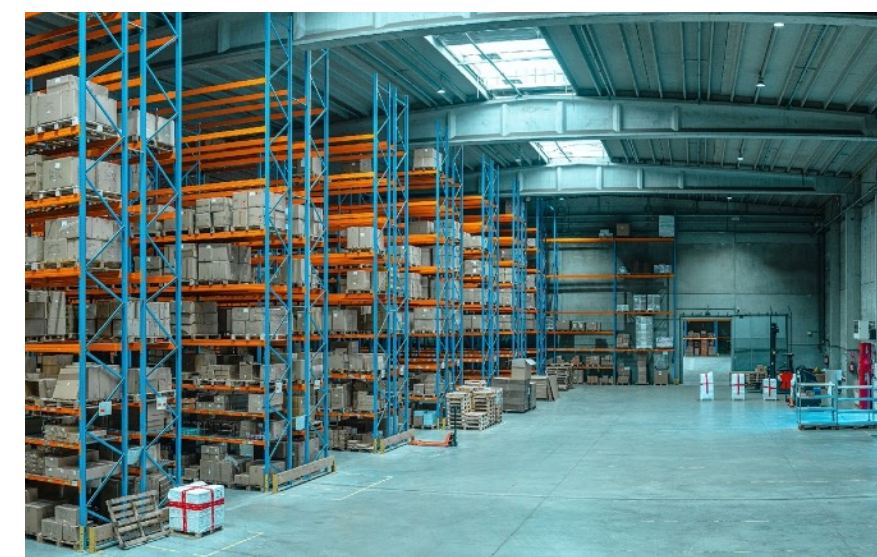
Commerce durable



Un nouveau mode de commerce



Approvisionnement & livraison





HUB INSTITUTE. **MERCI**

www.hubinstitute.com