

LES CAHIERS DE L'ADIRA

CAFÉS VIRTUELS

SAISON
2022 - 2023

Edito

Financement des entreprises du territoire, nouvelles pratiques de développements IT, relations-clients/fournisseurs, biais de l'Homme et de l'IA, Fracture Numérique, Gamification, gestion psychologique de la crise et pratiques managériales et RH, le moins que l'on puisse constater est que cette saison des Cafés Virtuels a été riche et variée !

Ce format de rendez-vous a rassemblé plus de 300 participants en 8 épisodes ce qui nous incite à le décliner sur d'autres thèmes, tels que les Technologies avec l'arrivée des Cafés Tech dès la fin 2023 !

Ep#34

Soutenir l'innovation, notamment numérique et industrielle, est un des axes fort du 4^{ème} Plan d'Investissement d'Avenir, nommé **France 2030**. L'occasion de comprendre comment en bénéficier via les enveloppes régionalisées, ainsi que le fonctionnement des acteurs institutionnels dédiés à l'accompagnement et financement sur le territoire.

Ep#35

Répondre aux enjeux de transformations métiers malgré une pénurie des compétences dans les métiers du numérique (surtout chez les développeurs), voilà la promesse du **Low-Code** et encore davantage du **No-Code** ! Quelques mois après de cette session et l'arrivée des IA génératives, la tendance devrait très prochainement s'accélérer !

Ep#36

Les **relations clients-fournisseurs** sont centrales et pourtant régulièrement mises sous pression, d'autant plus dans un contexte inflationniste, ou de pénurie de talents. Toutes les clés pour réussir ces relations sont livrées par Philippe Rosé dans un ouvrage dédié !

Ep#37

Si l'**Homme** tient son Evolution à sa capacité de raisonnement, il n'en est pas moins sujet à des biais de diverses natures qui peuvent lui servir ou lui nuire. Architecte de tout progrès technologique, il va donc consciemment ou non appliquer ses **biais** à toute création, ce qui peut potentiellement devenir gênant lorsqu'il confie sa capacité à raisonner à une **intelligence artificielle**. Un des premiers biais potentiel serait par exemple de confondre homme et Homme...il en tient à peu de chose !

Ep#38

Malgré la croissance continue de l'équipement en matériel informatique chez les particuliers et professionnels, ainsi que la digitalisation tous azimuts, il reste une large partie de la population victime de **fracture numérique** ! Accès au matériel, difficulté à effectuer des démarches administratives...découvrez comment les acteurs institutionnels, collectivités et ESS répondent à ces enjeux !

Ep#39

Stimuler, sensibiliser et motiver les collaborateurs ou les utilisateurs, et si la recette réside dans les mécanismes et codes de la **Gamification** ? Des startups intègrent ses solutions pour répondre aux enjeux des entreprises, tel qu'on le verra au profit d'actions de sensibilisation à la Cybersécurité ou d'incentive pour les forces commerciales.

Ep#40

Un des mots les plus en vogue étant la **crise**, il ne va pas de soi, malgré notre confrontation de plus en plus fréquente à cette situation, de comprendre les **mécanismes psychologiques** qu'il revêt. Qu'est ce qui définit la crise ? Quels réflexes avoir ? Quelles responsabilités nous incombe ? Réponses du psychologue !

Ep#41

En pleine crise des talents, l'occasion de revenir avec l'APEC sur les tendances du marché de l'emploi avec la moitié des annonces régionales « taguées » numérique et de dévoiler la 38^{ème} enquête **Recrutements & Rémunérations** dans les métiers du Numérique au niveau régional.

Pierre-Antoine Troubat
Délégué général de l'ADIRA



Retrouvez les Cafés virtuels en podcast

Tous nos Cafés virtuels sont disponibles sur notre chaîne et dans l'espace réservé aux adhérents sur notre site internet.



Le plan France 2030



Céline ISSARD-GUILLOT

Référente politiques
d'innovation
numérique/Transferts de
technologie/Industrie du
Futur/French tech
(DREETS Auvergne-Rhône-
Alpes)

Qu'est-ce que le secrétariat général pour l'investissement ?

Au travers de Programme d'investissement d'avenir (PIA), le secrétariat général pour l'investissement (SGPI) assure la cohérence et le suivi de la politique d'investissement de l'Etat. Depuis 10 ans, les PIA financent des investissements prometteurs et innovants dans des secteurs identifiés comme stratégiques pour la France. Parmi eux, nous retrouvons, par exemple, la transition écologique, la compétitivité des entreprises, l'enseignement supérieur et la recherche, la souveraineté industrielle ou encore l'économie numérique. L'objectif est de renforcer le potentiel de recherche et d'innovation sur le territoire français.

• **Près de 850 projets financés**
au titre du PIA régionalisé

• 13 SATT (Sociétés d'accélération de transfert de technologie)

9 600 déclarations d'inventions, 2690 dépôts de brevet, 1071 licences, 1 740 entreprises licenciées dont 450 startups et 64,5 M€ de revenus du transfert.

• Les 4 universités françaises du top 100 mondial

ont bénéficié du soutien du PIA (initiatives d'excellence)

• 17 fonds d'investissement créés pour un total d'environ 5,3 Md€ pour couvrir tous les segments du capital investissement, du pré-amorçage au capital-croissance en passant par l'amorçage et le capital-risque



• 17 instituts de recherche technologique et de transition écologique

730 transferts technologiques, 900 brevets et logiciels, 3700 articles scientifiques, 1 300 industriels français partenaires, 640 partenaires académiques

• La moitié startups parmi le French Tech 120 ont été soutenues par le PIA (dont 18 membres du Next40).

• 7 IHU Instituts Hospitalo-Universitaires : pôles d'excellence en matière de recherche, de soin, de formation et de transfert de technologies dans le domaine biomédical

• 24 Territoires d'innovation accompagnés

PIA 10 ans d'expérience et 4 programmes

2021

Lancement du Plan France 2030 de 34 milliards d'€ par le Président de la République

2020

PIA 4: 20 milliards d'€

2019

Remise du rapport d'évaluation du PIA au premier ministre par le comité de surveillance des investissements d'avenir

2017

PIA 3: 10 milliards d'€ sont ouverts en loi de finances initiales

2014

PIA 2: 12 milliards d'€ supplémentaires sont ouverts en loi de finances initiales

2010

PIA 1: 35 milliards d'€ sont ouverts en loi de finances rectificatives

2009

Remise du rapport Juppé-Rocard, investir pour l'avenir

10 objectifs de France 2030

- Alimentation saine, durable et traçable
- Nucléaire
- Hydrogène décarboné et ENR
- Décarbonation de l'industrie
- Premier avion bas-carbone
- 2 millions de véhicules électriques et hybrides
- Santé: biomédicaments et dispositifs médicaux innovants
- Contenus culturels et créatifs
- Nouvelle aventure spatiale
- Grands fonds marins



5 conditions

- Matières premières
- Electronique, robotique, machines intelligentes
- Formations de demain
- Stratégies numériques
- Capital-innovation de rupture, start-up industrielles et accélération de la croissance

Innovation dirigée (40,5 Md€) : soutenir des priorités d'investissements stratégiques qui répondent aux grands enjeux de transition de notre économie et de notre société

Innovation structurelle (13,5 Md€) : pérenniser le financement de l'écosystème de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la valorisation tout en continuant d'accompagner les entreprises innovantes.

Quels sont les principes du Plan France 2030 ?

L'objectif est d'investir dans l'innovation et l'industrialisation en acceptant la prise de risque et l'échec. Les enveloppes évoluent en fonction des besoins. L'idée est ne pas créer un plan figé dans un contexte en mouvement constant.

Une **enveloppe régionalisée** de 500 M€ venant de l'Etat est répartie entre les régions en fonction de leur PIB. Des **pôles et des Clusters co-financés** par l'Etat et/ou les régions accompagneront les porteurs de projet dans le développement de leurs idées et leur proposeront des axes de progression. La gouvernance est régionale et est pilotée au niveau de la préfecture de région (SGAR).

Comment ?

1. Le porteur de projet soumet une fiche projet détaillée aux partenaires qui s'assurent de la qualité de la fiche, le challengent le projet et le porte auprès du comité sectoriel concerné.
2. Les experts techniques orientent les porteurs de projets vers les bons dispositifs.
3. Un comité de pilotage mensuel suit l'ensemble des mesures de France 2030 en identifiant les difficultés et les points d'améliorations. Ce comité propose également des communications au préfet de région.
4. Un comité régional de suivi se réunit deux fois par an pour :
 - Echanger avec les acteurs du monde économique sur l'avancement des feuilles de route,
 - Suivre le positionnement de la région Auvergne-Rhône-Alpes,
 - Travailler sur les points d'améliorations à apporter



Low code/No code



Luc ROMAND
CoFounder & CEO
(Too Smart)

Pourquoi ces nouveaux outils sont-ils de plus en plus utilisés ?

L'informatique et la transformation digitale sont les grandes tendances du marché. Les outils digitaux sont de plus en plus demandés par les salariés même ceux avec des fonctions terrain. Les missions manuelles sont en pleine évolution et nécessitent des outils digitaux pour les petites PME comme pour celles de l'industrie 4.0. Malgré tout, nous sommes face à un constat qui est également un frein: il n'y a pas assez de capital humain ayant les compétences pour les besoins actuels.

« 0,3% de la population mondiale sait coder et se confronte à un besoin qui a augmenté de 60% sur les dix dernières années. »

Les salaires de ces métiers sont donc en très forte hausse. Les entreprises sont confrontées à des besoins pour rester compétitive qui dépassent leurs moyens. Le marché du travail est tendu.

Qu'est-ce que le low code et le no code ?

Il s'agit d'une nouvelle façon de créer des applications, les deux sont complémentaires.

- **Le no code** est accessible à tout le monde. Intuitives et faciles à prendre en main, ces plateformes sont à privilégier pour concevoir et déployer rapidement des applications quand il y a un besoin urgent, opérationnel ou pas le budget suffisant pour embaucher un spécialiste.
- **Le low code** nécessite quelques connaissances en programmation pour exploiter le plein potentiel des outils et pour être efficace en temps passé.

Le principe est de créer et d'automatiser un processus ou des applications sans taper de lignes de code, seulement avec des connaissances métier.

Etant donné que les métiers sont au cœur de la création des applications, elles correspondent parfaitement à l'usage interne et aux spécificités de l'entreprise. Cela favorise également l'innovation interne et de l'objectivité dans les demandes. En effet, comme les métiers sont au cœur des enjeux de développements, les demandes sont plus réalistes et le temps d'adaptation plus court.

« Ce n'est pas à l'entreprise de se ré-organiser en fonction de l'outil. C'est à l'outil d'être créé en fonction des spécificités de l'entreprise qui sont sa force et sa différenciation sur son marché. »

Ces nouvelles techniques de travail permettent de s'affranchir ainsi des systèmes complexes de programmation qui nécessitent une expertise particulière.

L'avènement des phénomènes SAAS, CLOUD et de la fibre ont encouragé ces nouveaux outils qui vont 3 à 4 fois plus vite et qui créent des économies de 2 à 3 fois le budget. Il y a un intérêt intellectuel en ne repartant pas de zéro à chaque fois, l'existant n'est pas à refaire.

L'intégration des autres outils est plus facile via les API. Il s'agit d'une passerelle plus rapide et plus efficace pour hétérogénéiser un format de données pour les réintégrer de façon homogène, par exemple.

Chaque éditeur fait la maintenance de son outil de manière autonome, ce qui permet de répondre aux enjeux de pérennité des plateformes.

Quelques chiffres...

- Selon Gartner, c'est **500 millions d'applications** qui vont être créées d'ici 3 ans dont **70% utiliseront les outils no code et low code**.
- Sur les deux dernières années, l'utilisation de ces outils **a augmenté de 60%**.

Plus besoin de développeurs à l'avenir ?

Ce n'est bien sûr pas la fin des métiers d'ingénieurs ou des développeurs.

Les nouveaux outils comme le no code ou le low code ne pourront jamais programmer des modèles complexes ou à hauts risques comme on peut voir dans l'aérospatiale ou la programmation de voiture autonome.

Les GAFAM s'y mettent aussi

Ces géants font également face à de fortes difficultés de recrutement. De ce fait, ils sont en train de tout migrer en no code afin de s'adapter au marché du travail et à leur besoin en efficacité.



Construire une relation durable entre clients & fournisseurs IT



Philippe ROSE

Auteur et rédacteur en chef
(Best Practices)

Auteur du livre



En quoi cette problématique est cruciale aujourd'hui et le sera encore plus demain ?

- **Effet quantitatif** : les dépenses dans la technologie de l'information sont en croissance. Le quotidien des métiers et les business modèles évoluent en incluant la dimension technologique, ce qui accroît le besoin.
- **Effet de diffusion** : les métiers investissent de plus en plus sans forcément passer par la DSI
- **Effet d'innovation** : les organisations sont incitées à investir plus et à faire appel à de nouveaux fournisseurs pour faire évoluer les offres proposées.
- **Effet économique** : l'informatique est un des premiers facteurs de coût, mais également un des premiers facteurs de création de valeur. Nous observons les dépenses croissantes dans les initiatives de transformation numérique. D'autant plus que la maîtrise des coûts est un véritable enjeu dû à une tarification complexe et une prévision difficile des volumes nécessaires.

20 à 30%

Correspond à la part du budget échappé à la DSI

77%

Des directions générales veulent une implication plus forte des métiers même si au détriment des DSI

73%

Des responsables métiers veulent intégrer dans leurs équipes des compétences IT sans passer par les équipes des DSI

30%

Des dépenses Cloud ne sont pas utilisées

3 nouveaux éléments, nous permettent d'identifier un avant et un après dans les relations avec les fournisseurs au cours des dernières décennies.

1. **Des nouveaux acteurs** : les entreprises travaillent de plus en plus avec des start-ups sur des projets matures ou même sur des projets de co-innovation.
2. **Agilité et RSE** : ces nouveaux critères de sélection favorisent l'arrivée de nouveaux entrants.
3. **Cloud** : d'une utilisation marginale, il est devenu un levier stratégique au cœur des business modèles. Les fournisseurs proposent des abonnements ce qui crée une dépendance pour les entreprises à leurs fournisseurs.



Après des années à échanger avec les deux parties, les problématiques qui engendrent des dysfonctionnements entre les deux parties sont communes dans la plupart des cas. Voici quelques constats :

- Sans parler de conflits, les discussions avec les fournisseurs ne sont pas toujours fluides malgré une époque dans laquelle les informations sont accessibles avec les référentiels, les cas d'usage ou encore les retours d'expérience. Un paradoxe apparaît : nous avons de plus en plus de bonnes pratiques et pourtant, le taux d'échec de projet ne diminue pas.
- Toutes relations humaines peuvent être altérées par des biais. Nous en comptons plus de 250 qui s'illustrent par des analogies trompeuses, des conclusions hâtives, une aversion aux risques ou encore un entêtement pour ses idées accompagné d'un rejet des opinions contraires.
- En plus des processus lourds ou de mauvaises allocations de ressources, certaines pratiques managériales avec multiples centres de décision, un partage des responsabilités par clair ou des conflits internes complexifient l'arrivée d'acteurs externes.
- Sur le plan technologique, il y a souvent une surestimation de la création de valeur apportée par les technologies et des difficultés d'intégration avec les systèmes existants avec le legacy.
- Une mauvaise appréciation de l'environnement entraîne de mauvais investissements (trop ou pas assez)

Avant de se lancer dans un projet avec un ou plusieurs fournisseurs, il faut prendre en compte les 4 grandes dimensions de la relation.

Dimension stratégique

VISION

Que voulons-nous faire ?

Dimension commerciale

NEGOCIATION

Avec quels fournisseurs voulons-nous le faire ?

Dimension contractuelle

CONTRACTUALISATION

Dans quelles conditions voulons-nous le faire ?

Gestion de projet

EXECUTION

Pour quels résultats voulons-nous le faire ?

La phase de sourcing doit être faite avec minutie et exigence.

- Faire partie de clubs utilisateurs pour avoir un partage d'information transparent et des retours d'expérience.
- Cadrer clairement les objectifs avec le contexte et les contraintes.
- Mesurer un outillage adapté
- Collaborer autant avec les acteurs en interne qu'avec les acteurs externes déjà en place
- Formaliser une gouvernance adaptée

Les biais de l'Homme à l'Intelligence Artificielle

Partie 1

L'être humain et ses biais

Le raisonnement est un ensemble de situations dans lesquelles les informations sont traitées dans le but d'obtenir des conclusions. Il intervient dans l'apprentissage, dans la communication avec l'argumentation, la résolution de problème, la planification d'action ou la prise de décision. Cela n'aboutit pas forcément à une action.

Nos raisonnements sont biaisés par des biais psychologiques qui sont cognitifs, culturels ou juste humains. Les biais se retournent souvent contre nous dû à une méconnaissance de notre part.

Les différents types de raisonnements

- **Par analogie** : il se fait sur la base de la ressemblance.
→ Si j'ai une pomme à côté de moi et un objet en forme de pomme, je vais considérer que les deux sont des pommes même si une est un fruit et l'autre du plastique.
- **Conditionnel** : il est logique et rationnel, il se produit avec la formule « si... alors... ».
→ Si le ciel est noir alors il va pleuvoir
- **Déductif** : en partant d'une règle générale, des théories dites naïves sont faites.
Nous parlons de théories naïves quand elles sont non approuvées par des scientifiques.
- **Inductif** : en partant du particulier, une généralité est faite. Cela permet d'inférer des règles, de les créer à partir de nos connaissances.
- **Probabilistes** : le degré d'incertitude peut créer une règle.



Sarah PEREZ

Co-fondatrice
(Cognidia)



Marion BERTHOLET

Co-fondatrice
(Cognidia)

Daniel Kahneman
Prix nobel en neuro-
économie

Système 1 : automatique, intuitif, rapide qui demande peu d'énergie cognitive. Il va sans cesse faire des intuitions, des suggestions et des pressentiments - faire une grimace quand on voit une image qui nous dégoûte.

Système 2 : réflexif, plus lent, qui demande beaucoup plus d'énergie au cerveau. Adapter son comportement à un contexte social, analyser l'inconnu.

Nous sommes tous victimes de nos biais cognitifs car il s'agit du système 1 qui les pilote. Il en existe un nombre très important, voici quelques exemples :



Biais de statut co :

Il se traduit par une difficulté à changer ses habitudes et à sortir de sa zone de confort. L'individu maintient son état actuel à tout prix. Il s'agit d'un frein majeur à l'innovation.

Biais acteur/observateur : la responsabilité d'une action est prise par la personne en fonction de son résultat. Si c'est un échec, l'individu se dédouane en responsabilisant des facteurs externes ou d'autres personnes. Si c'est une réussite, l'individu s'octroie la responsabilité sans inclure les facteurs externes ou d'autres personnes.

Le **biais d'engagement** : dès lors que des moyens, du temps et de l'argent sont engagés dans un projet, il peut être difficile de l'arrêter. Nous pouvons observer un cercle vicieux se créer. Obstiné, nous remettons des moyens pour que ce projet fonctionne, mais ces nouveaux investissements sont encore plus engageants.

Biais d'autorité ou de notoriété : quand l'avis d'une personne a plus de poids dû à une place hiérarchique plus haute dans l'entreprise ou dans la société. Ce phénomène est vu notamment en publicité avec les célébrités qui deviennent influenceurs.

Le **biais ikea** : il se manifeste, au cours de projets collectifs, quand nous accordons plus de crédit à nos idées qu'à celles des autres. Il s'agit d'un frein à l'intelligence collective puisque nous n'avons pas toujours les meilleures idées.

Biais de confirmation : le fait de s'intéresser et de prendre en compte qui conforte nos croyances. Ce biais est encouragé par les algorithmes des réseaux sociaux qui nous proposent que ce que l'on veut voir.

Effet Denis Kruger : distorsion entre la confiance sur une nouvelle tâche et les réelles compétences de l'individu. Cette confiance entraîne le saut d'étapes importantes dans une gestion de projet : découpage de tâches en sous-tâches, simplification... Une baisse de motivation au moment de la désillusion peut engendrer l'arrêt du projet.

Le biais de conformisme : se conformer à un groupe et suivre l'avis général soit dans un but de s'intégrer soit sans logique mais, par mimétisme.

Les biais de l'Homme à l'Intelligence Artificielle

Partie 2

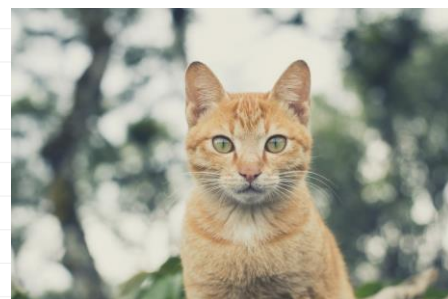


Virginie MATHIVET
Fondatrice
(Hemelopse)

Dans la programmation, on demande à des développeurs de créer des solutions qui permettent de passer d'une entrée à une sortie. Si on pose la question : *est-ce que c'est un chat ?*

Un être humain va dire, sans hésitation **oui**. La question est : comment faire dire oui à l'informatique ? En sachant que l'informatique ne voit qu'un ensemble de pixels. Chaque pixel est 3 valeurs RGB et en fonction de ses valeurs, nous obtenons une couleur différente. Il s'agit donc d'un amas de données pour définir une couleur. Et non des données qui précisent des caractéristiques telles que des moustaches ou des oreilles pointues pour identifier l'animal. Malgré certaines ressemblances avec des races de chiens (oreilles pointues, poils etc) ou l'ajout d'accessoires humain (pull, masque...), l'humain sait reconnaître un chat.

Comment coder une telle variation d'information ? C'est impossible même pour les meilleurs !



Fin la programmation, on prend un modèle

Un modèle est un programme qui n'a pas été écrit par des développeurs, mais avec un algorithme d'apprentissage.

En machine learning, les modèles sont alimentés par des données à partir desquelles ils vont en faire des statistiques. Après une analyse d'un panel large de photos, le modèle pourra répondre à la question : *vrai à 89%, c'est un chat*.

Les modèles de machine learning sont créés par des data scientist dans des laboratoires de recherche, en deux phases :

- La **phase d'apprentissage** consiste à intégrer des données au modèle.
- La **phase d'inférence** consiste à passer de l'entrée à la sortie.

La phase d'apprentissage est unique. Par exemple, Chat GPT qui a été entraîné jusqu'en 2021 ne sait pas traiter des données qui sont apparus après. En revanche, les inférences sont continues avec l'utilisation du modèle.

L'intelligence artificielle et ses biais

Dans l'actualité, nous avons pu voir des intelligences artificielles devenir racistes ou sexistes. Il ne s'agit pas du reflet des biais de leurs créateurs, mais des dysfonctionnements. Les biais techniques, les données de mauvaise qualité, les variables oubliées dans la liste des précisions sont à l'origine.

UBER

Le data set des voitures autonomes d'Uber a tué quelqu'un. Entraînés à reconnaître les piétons, le modèle devait être sécurisés. Sauf que ces photos montraient seulement un piéton sur un passage clouté. L'accident s'est produit lorsqu'un piéton a traversé au milieu de la chaussée. La voiture ne l'a pas détecté comme piéton puisque ça ne correspondait pas à son entraînement.

2018

APPLE

Apple a dû reprogrammer le face ID quelque temps après sa sortie. La société n'avait pas assez entraîné le modèle sur des visages asiatiques. Ainsi, dans les différents pays d'Asie, une femme de 40 ans pouvait déverrouiller l'iPhone de son fils de 15 ans. La sécurité était donc inutile et le géant technologique a été accusé de racisme.

GOOGLE PHOTOS

La photo d'un couple afro-américain a été identifiée comme « gorille » par l'algorithme. Cet incident est dû au nombre trop faible de diversité, dans le data set, pour représenter le terme « humain ». Il s'agit d'une mauvaise programmation.

2017

2015

AMAZON

Face au nombre important de candidatures reçues, Amazon a développé un modèle pour trier les CV. L'IA fit ses probabilités pour sélectionner les profils les plus susceptibles d'être embauché. N'ayant pas la réflexion humaine et face à la sous-représentation des femmes dans la tech, le modèle ne présenta aucun CV de femme.

2014

La fracture numérique



Amalia SABYH

**Cheffe de projet
LaCollect.tech
(Emmaus
connect)**

En 2019, un certain nombre d'organismes ont été poussé à digitaliser leurs services pour donner suite aux démarches administratives forcées nationale. Une grande partie de la population s'est retrouvé désemparée sans point physique dans lesquels se rendre pour échanger directement avec des conseillers.

Le rôle de la Métropole de Lyon : fédérer les organismes du territoire

59 communes composent la Métropole dans lesquelles se trouvent des lieux de médiation. Après les avoir tous mis en relation pour assurer une meilleure communication, des ateliers ont été créés en collaboration avec les opérateurs des services dématérialisés (CAF, CARSAT, Pole emploi, La Poste...). Cette collaboration a permis de créer d'acteurs sociaux et de mieux comprendre les besoins.

PASS NUMERIQUE : cet outil a la forme d'un chéquier et chaque chèque donne accès à des formations dans des organismes labellisés. En 2 ans, 5 500 personnes ont pu en bénéficier.

PLATEFORME RESINE : en fonction des besoins des usagers et des critères établis, les lieux de médiation ont été classifiés afin d'offrir une cartographie visuelle et simple à utiliser.

AM (Appel à Manifestation d'Intérêt) : la Métropole a répondu à un AMI de l'Etat. 60 conseillers numériques sont mis à disposition pour assister dans leurs démarches les personnes se trouvant en incapacité de les faire.

Quelques chiffres...

- En France, **13 millions de personnes sont concernées par la fracture numérique**, selon le baromètre du numérique. C'est-à-dire 1/6^{ème} de la population.
- **54% des personnes éprouvent des difficultés** pour effectuer leurs démarches en ligne.
- **12% de la population a un équipement obsolète.**
- **11% n'ont pas du tout d'équipement.** Cela concerne 8 millions de personnes en France et 1 million dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Ces assistances permettent de vivre plus facilement cette transformation digitale et de pouvoir continuer de bénéficier des services de l'Etat en continuant à remplir les documents. Ces aides peuvent prendre différentes formes :

- Une assistance complète si la personne n'est pas en capacité de faire ses démarches en autonomie.
- Des formations pour donner du sens aux diverses plateformes
- Un accès à du matériel informatique avec une connexion internet

Le rôle d'Emmaeus Connect : équiper en matériel informatique les plus démunis

Face à la digitalisation de la vie quotidienne, il est essentiel que chacun puisse avoir de quoi se connecter pour gérer ses démarches administratives, trouver un emploi, avoir accès à la santé ou encore rester en contact avec sa famille. Beaucoup de personnes risquent de se retrouver hors du système, car elles n'ont pas les ressources financières pour acheter du matériel informatique et un abonnement à Internet. Le confinement dû au covid a renforcé ce constat de fracture numérique pour certains.

- **2010** : l'entreprise Free n'avait pas encore renversé le marché des opérateurs téléphoniques et les prix des abonnements étaient élevés. Un appel a été fait pour mettre en place des recharges à prix solidaires. SFR a répondu de manière positive et l'initiative fut lancée.
- **2013** : l'association d'inclusion numérique, Emmaus connect est née. Des plans d'accueil sont mis en place sur l'ensemble du territoire français. Ils permettent de vendre ces recharges solidaires, mais également du matériel à prix réduit. Un accompagnement pour les utiliser est proposé sur place. Les bénéficiaires sont des personnes en situation de précarité, orientées par des travailleurs sociaux.
- **2022** : Emmaeus connect a équipé 1 000 personnes avec seulement du matériel reconditionné. 1 500 bénévoles oeuvrent en national parmi eux 300 actifs sur Lyon et Grenoble ainsi que des mécénats de compétences. Ces forces humaines sont essentielles pour réaliser toutes ces actions.

COLLECTE

- Les donateurs peuvent être n'importe quelles organisations. Un inventaire des dons est fait et le matériel est envoyé chez des reconditionneurs partenaires.
- Un logiciel de reporting enregistre chaque don en lui attribuant un numéro afin d'avoir une traçabilité précise.
- Un certificat est envoyé aux organisations donatrices afin qu'elles puissent garder une trace pour illustrer leurs engagements RSE.

RECONDITIONNEMENT

- Les reconditionneurs ont des certifications et des audits réguliers pour assurer la sécurité de l'effacement de données.
- Tous les centres de reconditionnements partenaires ont la particularité d'être tous des programmes de réinsertion.

RELAIS NUMERIQUES

- Emmaeus Connect forme des structures conventionnées pour distribuer l'offre : connexion, matériel et accompagnement. Elles sont en soutien aux deux points d'accueils Emmaeus Connect (Lyon et Grenoble).

Faites don de vos
appareils numériques

CLIQUEZ
ICI !



Toile des capacités de la MedNum



Sommes-nous prêts
à accompagner
durablement les
millions de personnes
éloignées du
numérique ?

2023



La gamification au service de sujets très sérieux



Clément MULETIER
Expert gamification
(Objow)

Auteur du livre



Objow utilise les mécaniques du jeu au service des entreprises

La gamification utilise les mécaniques du jeu pour aider un individu à atteindre ses objectifs. Au-delà du divertissement, les bénéfices intellectuels sont pratiques et pragmatiques. L'aspect de la gamification est protéiforme : programmes de fidélité, happy hours, applications sportives ou d'apprentissage d'une langue. Le jeu est un concept ancien qui existe depuis la nuit des temps et qui est révolutionné de jour en jour avec la technologie.

Avant de commencer un projet de création, **il est essentiel d'identifier les bons leviers d'engagement**. L'engagement est le facteur de réussite et pour le créer à long terme, il faut 3 ingrédients.

1 LE SENS

Les utilisateurs ont besoin de poursuivre un objectif qui a du sens. Il faut bien identifier les raisons de leurs motivations : pourquoi ils veulent atteindre cet objectif ? Nous identifions différentes typologies de joueurs :

Héros

Besoin de se sentir utile



Accomplisseur

Besoin de se dépasser



Chasseur

Besoin d'être récompensé



Tueur

Besoin de se mesurer aux autres

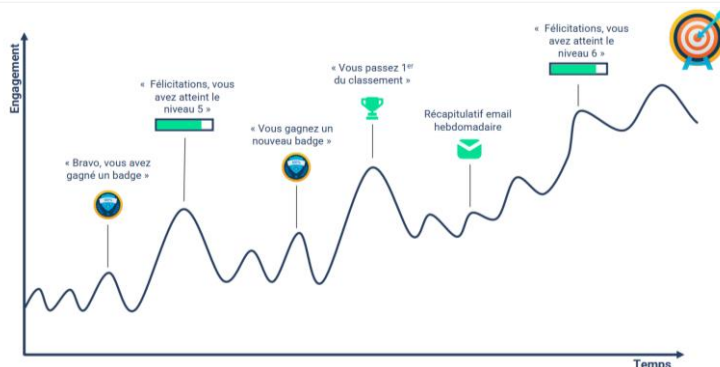


2 LA PROGRESSION

Les utilisateurs ont besoin de suivre leur progression vers l'objectif. Elle peut se concrétiser par une place dans un classement, une collection de badges, recevoir des cadeaux ou des privilèges, par exemple. Cela permet d'illustrer la montée en compétences en renforçant la sensation de réussite pour ne pas décourager le joueur et l'inciter à continuer.

3 CALL TO ACTION

Il ne faut surtout pas qu'une routine s'installe. Le joueur a un besoin d'incitation à passer à l'action, à redoubler d'efforts, ce qui crée une excitation supplémentaire. Il s'agit d'un accompagnement des utilisateurs vers la réussite.



ONLY ROCK

Né lors du premier confinement, ce jeu de société intègre les notions du RGPD et de la cybersécurité. Ce jeu de plateau plonge les joueurs au cœur des enjeux dans un contexte réaliste d'entreprise ou de collectivité locale. Ainsi, ils peuvent se projeter dans leur quotidien et donc mieux visualiser des événements ou des incidents en cas de non-conformité.

Cette approche permet de sortir des cours magistraux et des présentations descendantes dans lesquelles les salariés sont passifs. Ce nouveau format de formation permet de renforcer la cohésion d'équipe. L'appropriation des informations s'est révélée plus efficace quand l'interlocuteur est actif, la motivation est accrue.

Une nouvelle version est en préparation sur le sujet de la norme ISO 27001.



SHIRUDO

Le monde de la formation s'est transformé avec la digitalisation, proposant des offres de e-learning. Le format reste descendant et il s'adresse souvent à des personnes non-expertes d'un sujet qui peut s'avérer complexe voir inintéressant pour eux. Il faut réussir à les motiver et à leur faire intégrer durablement des connaissances.

Utiliser le jeu comme artifice à la formation permet d'activer un certain nombre de leviers de motivation. Nous parlons de serious game. Il fonctionne en micro-session tout au long de l'année avec des objectifs et des récompenses.



Gestion des risques : regard du psychologue sur la crise



Laurent ROMEFORT
Psychologue

- Psychologue clinicien en libéral ainsi que psychologue du travail chez Peeers au travers de la réalisation d'enquête, de formation, d'accompagnement et de gestion de crise.
- Ancien sapeur-pompier expert psychologue dont le rôle consistait à prendre en charge les traumatismes psy, faire des gestions de crise opérationnelle et des gestions de crise catastrophe
- Formateur en gestion de cellules de crise dans des établissements pénitentiaires et des établissements de soin, pendant 10 ans.
- Support en gestion de crise en entreprise (suicide, braquage, accidents...)

Après un tel parcours, quels sont vos champs d'expertise ?

« Mon champ d'expertise est l'humain, ses modalités d'interaction, ses capacités d'adaptation, ses ressources et ses limites sous toutes les formes. Je travaille sur le sujet de l'humain seul (la psychologie) et l'humain en groupe (la psychologie sociale). Mon propos, aujourd'hui, est de vous présenter comment un psychologue appréhende ces deux sujets. J'espère que cela enrichira vos connaissances et vous ouvrira de nouvelles perspectives de réflexions. »

Qu'est-ce qu'une crise ?

Depuis des années, nous sommes dans un contexte d'accumulation de crises. La crise est une exception qui dure sur un temps court et non une norme. Elle menace l'intégrité du sujet ou de la structure. Le périmètre, les implications, la durée ou les effets secondaires d'une crise sont flous. Elle appelle un changement dont nous ne pouvons pas définir la forme finale.

- L'anticipation des risques permettrait de se prémunir des crises.
- Les risques sont présents dans tous les domaines (IT, environnement, RPS, financier...).
- Il y a une culture de gestion de risques et un déni des crises potentielles.
- Il y n'y a pas nécessairement de lien entre les risques et les crises.

4 caractéristiques de la crise

Impact émotionnel

Stupeur, sidération, difficulté à reprendre une réflexion rationnelle, tentative de mettre un terme « quoiqu'il en coûte » à ce qui est perçu comme la source de la souffrance émotionnelle

Dépassement de ressources

Sidération, effet tunnel, fuite panique, agitation stérile



Incertitude
Ordres et contres ordres, stress chronique, incapacité à se projeter, épuisement à envisager toutes les issues possibles



Effet de surprise
Sidération, effet tunnel, fuite panique, agitation stérile

Face à une crise quelles sont les différentes modalités d'adaptation entre un individu et une entreprise ?

Individu : les premières réactions sont conduites par les émotions (fuite, panique, attaque, sidération, inhibition de l'action...). Elles sont associées à une recherche rapide et facile avec une simplification des schémas explicatifs de la crise et des stratégies de sortie.

Après la régulation de l'adrénaline, une prise de recul rationnelle est possible, totalement ou partiellement. La consommation d'énergie est intense et le risque d'effondrement est réel par épuisement. Alors l'individu se replie sur des solutions connues et maîtrisées.

Entreprise : l'organisation essaye de gérer en prenant plus ou moins en considération tous les aspects de la crise. La validité des décisions dépend de l'état et des modalités de régulation d'un nombre réduit de personnes.

Les canaux de communication sont saturés et les informations contradictoires. Il y a une expérience de distorsion spatio-temporelle. Des micro-organisations vont apparaître sur le terrain et risquent de contrarier la démarche globale de la direction.

En cas de micro-organisations, il faut que la direction agisse et déploie une véritable stratégie.

1. Passer à une organisation directive
2. Définir de nouveaux espaces cohérents et éventuellement autonomes (pendant un temps)
3. Prendre du recul et se détacher des effets de l'impact émotionnel
4. Communiquer régulièrement et précisément
5. Faire preuve de responsabilité
6. Veiller aux signaux faibles de dégradation des facteurs humains (individuels et sociaux)

La maîtrise de la situation permet d'éviter la génération d'RPS.



Les risques physiques, psychiques et sociaux sont induits par les conditions de travail, les facteurs organisationnels et relationnels.

Ils sont répartis en 6 groupes :

1. L'intensité et le temps de travail
2. L'autonomie
3. Les relations sociales
4. Les valeurs et l'éthique
5. L'incertitude
6. Les émotions

Les RPS peuvent se transformer en troubles psychosociaux : harcèlement moral et/ou sexuel, burn-out, bore-out, conflits violents, suicides.



Zoom sur l'emploi cadre en région Auvergne-Rhône-Alpes



Enquête Recrutement et Rémunération ADIRA 2023

Pierre-Antoine TROUBAT

Délégué général
(ADIRA)



Laurence DOUMBA

KINDA

Manager
(APEC)

L'enquête permet d'obtenir une image réaliste de la situation dans les métiers du Numérique en Région Auvergne-Rhône-Alpes est finalisée. 54 organisations de tailles et activités hétérogènes ont répondu à l'enquête, représentant ainsi un panel de plus de 2 700 collaborateurs dans les métiers du numérique au niveau régional.

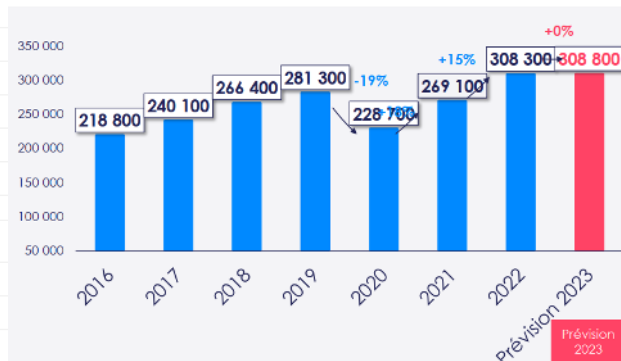
Pour la première fois, les résultats de cette enquête ont permis de construire des fiches fonction. Permettant ainsi d'avoir une meilleure appréciation des prétentions salariales suivant les secteurs et l'expérience.

Quels sont les caractéristiques du marché de l'emploi, en 2023 ?

Malgré l'inflation et un environnement instable qui rend les projections à venir floue, le marché de l'emploi cadre est en stable.

Comment expliquer que la demande ne baisse pas sur ce marché de l'emploi spécifique ?

- Une conjoncture résistante avec des investissements financiers de la part des entreprises
- Des secteurs sont fragilisés, mais peu concernent l'emploi cadre.
- L'activité est dynamique et en croissance, car ces emplois sont en lien avec les transformations profondes de l'économie (activités informatiques, ingénierie-R&D...). Les recrutements se font dans les services à forte valeur ajoutée.



Quels sont les leviers de motivation déclarés par les cadres ?

1. L'autonomie

- Une plus grande souplesse dans l'organisation du travail (mise en place pérenne du télétravail, souplesse des horaires...)
- Une diminution du temps de travail (semaine de 4 jours, départ à 15h le vendredi...)

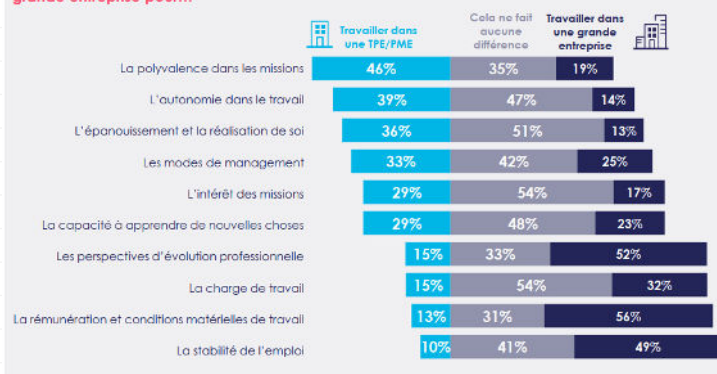
2. La rémunération

Refonte de la politique de rémunération (augmentation de salaire, équité salariale, mise en place de dispositifs d'intéressement et de participation).

3. L'ambiance au travail

- Des moments de convivialité (sessions de team-building, afterwork...)
- Des actions en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (droit à la déconnexion, réunions sur une plage horaire définie, prise en compte des contraintes personnelles des collaborateurs)

> Part de cadres estimant qu'il est plus avantageux de travailler dans une TPE/PME ou dans une grande entreprise pour...



Face à ces grands changements, quelques conseils pour les recruteurs:

Assouplissement des critères de sélection afin de favoriser la diversité des profils

Mise en place d'un processus de recrutement plus simple pour une meilleure efficacité

Accorder une autonomie dans les missions données tout en créant une appartenance à un collectif de travail

Développer le sentiment d'utilité et donner du sens au travail réalisé

Rédaction d'une offre claire avec une démultiplication des canaux de recherches

Ajustement de la rémunération à l'embauche avec une proposition de conditions de travail satisfaisantes

Soigner la relation avec tous les candidats et au moment de l'intégration en entreprise

Mettre en avant les possibles évolutions professionnelles au fil du parcours

L'ADIRA et vous

Au travers des groupes de travail et des nombreux événements, partagez, découvrez et comprenez les dessous et l'actualité des transformations numériques, managériales et écologiques des organisations. Ces rendez-vous mensuels vous permettront de rencontrer et d'échanger avec les acteurs de l'écosystème de la région Auvergne Rhône Alpes.

L'équipe



Pierre-Antoine TROUBAT
Délégué Général



Aurélie ESPIÉ
Chargée de mission Adhérents



Charlotte BOURGEOIS
Chargée de mission



Pascale VENDEVILLE
Chargée de mission

1ère association IT & Digitale de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, l'ADIRA rassemble plus de 500 entreprises utilisatrices et prestataires, ainsi que des établissements de formation, de recherche et des organismes publics et parapublics.

Plus de 3 000 membres se retrouvent dans des groupes de travail ou des événements afin de partager et d'expérimenter entre pairs et experts de l'écosystème IT/Digital.

ADIRA, une association de DSI mais pas seulement !

Historiquement, l'ADIRA réunissait majoritairement les fonctions DSI de la région mais au fil des années de nombreux autres groupes de travail ont été créés et s'adressent à différentes fonctions (marketing digital, RH, finance, qualité, innovation, RSE, etc.).

L'adhésion à l'association n'étant pas limitative, n'hésitez à partager la liste des groupes de travail de l'ADIRA aux collaborateurs curieux qui vous entourent !

LES GROUPES DE TRAVAIL



Achats IT



Collaboration DSI



Stratégie DSI Lyon



Stratégie DSI Grenoble



RSSI



Infrastructure



Architecture et innovation



Cybersécurité



Intelligence Artificielle



Data



IOT - Objets connectés



Transport & Logistique



Veille Techno



Imagine



INNOV ADIRA



Marketing Digital



Méthodes & Outils



Numérique Responsable



Stratégie Prestataires



Femmes de l'IT



Capital Humain



Partage Emploi



Participez aux événements ADIRA

Chaque mois nous vous proposons des rendez-vous thématiques (en présentiel et distanciel) pour décrypter l'actualité, partager avec des pairs et experts, construire ou renforcer votre réseau professionnel !

- Les cafés virtuels (une fois par mois, le jeudi de 8h45 à 9h45)
- Les afterworks (une fois par mois, les mardis en début de soirée)
- Les matinales ou soirées thématiques
- Des événements organisés avec des partenaires (ateliers, déjeuners, dîners, animations)
- Nos temps forts : Convention annuelle de fin d'année, Vœux, Assemblée Générale, etc.

Retrouvez le programme et inscrivez-vous sur les réseaux sociaux et sur le site ADIRA



Consultez et contribuez aux contenus ADIRA

Les groupes de travail, événements et travaux de l'association permettent de construire et partager des contenus uniques.

- Les notes & carnets : Synthèse des travaux de groupes de travail et événements
- L'étude des rémunérations des métiers du numérique en région AURA
- Les infographies & cartographies issus des enquêtes adhérents
- L'annuaire Cybersécurité

Nous comptons sur vous pour contribuer et enrichir les contenus de l'association !

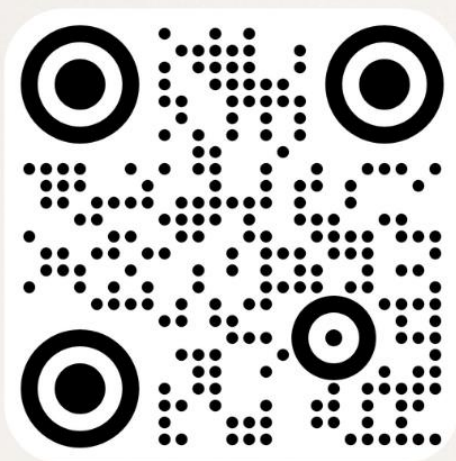


Si vous souhaitez communiquer votre appartenance à l'ADIRA autour de vous ou sur les réseaux sociaux, retrouvez sur le Slack les visuels à poster.

Retrouvez-nous aussi en podcasts !



REJOIGNEZ L'ADIRA !



contact@adira.org
47, rue Maurice Flandin
69003 LYON
04.72.33.06.90