

SERI2026 : S'INSPIRER DES TERRITOIRES POUR UNE ÉCONOMIE RESPONSABLE ET INCLUSIVE



MEDEF COLLECTION
ACCOMPAGNER





MEDEF COLLECTION

PROPOSER

LA COLLECTION QUI RASSEMBLE LES PRISES DE POSITION OFFICIELLES DU MEDEF.

PARTAGER

LA COLLECTION QUI MET EN AVANT LES COLLABORATIONS DU MEDEF.

ACCOMPAGNER

LA COLLECTION QUI RÉUNIT LES GUIDES ET BONNES PRATIQUES DU MEDEF.

Sommaire

INTRODUCTION	5
RETOUR SUR LA RENCONTRE DU GRAND EST	7
RETOUR SUR LA RENCONTRE EN PACA	10
RETOUR SUR LA RENCONTRE DE NORMANDIE	14
RETOUR SUR LA RENCONTRE DES HAUTS-DE-FRANCE	17
RETOUR SUR LA RENCONTRE DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	20
CONCLUSION	24

INTRODUCTION



“

Organisée depuis 2020 par l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la SERI, Semaine de l'entreprise responsable et inclusive, rassemble chaque année plusieurs centaines d'entreprises, d'organisations ainsi que d'acteurs institutionnels et associatifs, pour penser ensemble l'entreprise d'aujourd'hui et de demain : responsable et inclusive.

Si les politiques et stratégies en matière de RSE, d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) peuvent être définies à un niveau global, leur mise en œuvre doit tenir compte des spécificités locales. En 2026, l'AFMD et le MEDEF ont donc souhaité donner la parole aux territoires. La SERI a ainsi fait évoluer son format pour aller à la rencontre des acteurs locaux à Nancy, Marseille, Le Havre, Lezennes et Dijon, avec un objectif : rendre compte des réalités, des besoins et des pratiques propres à chaque territoire et de ceux qui les font vivre.

Grâce au travail des MEDEF régionaux et territoriaux, des partenaires académiques et associatifs, ainsi que de nombreux acteurs mobilisés localement, cinq rencontres ont été organisées, avec, pour chacune, la volonté de fédérer l'ensemble des parties prenantes autour d'une thématique propre au territoire, en accordant une attention particulière aux petites et moyennes entreprises. Collaborations entre la recherche et les entreprises, inclusion des publics éloignés de l'emploi, aide au travail, nouveaux usages de l'IA... Autant de sujets prioritaires, illustrés par des situations concrètes, qui appellent à multiplier les initiatives et à mobiliser des acteurs issus de secteurs variés.

Si 400 professionnels se sont rassemblés autour de ces enjeux dans le cadre de la SERI, les rencontres régionales ont également fait émerger des enseignements et des pratiques qui méritent d'être partagés et diffusés dans les autres territoires. Le rapport que vous avez en votre possession n'est pas exhaustif et ne revêt pas de caractère scientifique, mais il prolonge l'événement de clôture de la SERI 2026 et permet de (re)découvrir les problématiques auxquelles les organisations sont confrontées localement, ainsi que les pratiques qu'elles déploient pour construire un monde du travail plus responsable, plus inclusif et plus durable.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

”

Delphine Pouponneau,
coprésidente de l'AFMD

Patrick Martin,
*président du Mouvement
des entreprises de France*



RETOUR SUR LA RENCONTRE DU GRAND EST

La Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI2026) a débuté à Nancy le 12 juin lors de la première rencontre du Grand Est organisée par l'**AFMD**, le **MEDEF**, **UNYS**, l'**Université de Lorraine**, le **MEDEF Meurthe-et-Moselle** (54) avec le soutien du **MEDEF Grand Est**.

Avec pour thème « **La RSE : un levier de développement territorial durable, équitable et inclusif** », la rencontre a rassemblé 80 responsables d'entreprises, membres de collectivités et de fédérations, ainsi qu'enseignants et chercheurs, pour faire émerger des projets de collaboration autour des questions de responsabilité sociétale, de transition écologique, d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Plusieurs formats (séances de pitches, entretiens, table ronde) ont mis en lumière des initiatives locales inspirantes et ont permis de soulever les enjeux du territoire : **compétitivité des employeurs, attractivité des métiers, décarbonation, ruralité, recherche-action...** Autant de sujets qui ont ensuite été approfondis lors d'ateliers et qui ont vocation à créer des synergies entre acteurs académiques et privés.

En parallèle, les personnes présentes ont rencontré des doctorants et doctorantes venus présenter leurs travaux de recherche en cours sur des sujets tels que : les violences sexistes et sexuelles au travail ou encore la place de l'autisme dans la recherche et la RSE.



EN RÉSUMÉ

La rencontre du Grand Est a permis d'établir un constat sans ambiguïté : **les transformations économiques, sociales et environnementales auxquelles les entreprises et les territoires sont confrontés ne peuvent être relevées par un acteur isolé.** Elles nécessitent une coopération étroite entre entreprises, universités, pouvoirs publics, collectivités, associations, et société civile.

Cette coopération n'est toutefois pas un simple principe de bonne volonté. Elle constitue un **véritable investissement** qui doit produire de la valeur économique, permettre de mieux comprendre les mutations, anticiper les risques, faire émerger des solutions concrètes et renforcer la résilience des organisations et des territoires.

Les intervenantes et intervenants ont souligné l'importance de **dépasser les représentations trop simplistes** : la recherche ne serait accessible qu'aux grandes entreprises, les contrats CIFRE seraient réservés à des organisations disposant de moyens considérables, la RSE serait trop coûteuse pour les PME, l'industrie serait nécessairement peu attractive, ou encore l'inclusion devrait être abordée exclusivement à travers des silos. À l'inverse, l'expérience et les pratiques présentées à cette occasion ont montré que des démarches pragmatiques, adaptées aux réalités locales et construites entre plusieurs parties prenantes, produisent des résultats significatifs, y compris dans de plus petites structures et dans des territoires disparates ou éloignés des grands centres économiques.

ENSEIGNEMENTS CLÉS

1. LE TERRITOIRE EST UN NIVEAU ESSENTIEL D'ACTION : PENSER GLOBAL ET AGIR LOCAL

Dans un contexte de pénurie de compétences, élargir les profils recrutés constitue une nécessité économique autant qu'un enjeu social, et agir de manière concrète sur la décarbonation, la QVCT et l'inclusion sont de véritables leviers de la marque employeur. Pour autant, **l'attractivité suppose de travailler sur une chaîne complète** : revaloriser les compétences et les salaires ; reconstruire l'image des filières et des métiers ; reconsidérer les avantages, la formation et les conditions de travail ; anticiper les besoins de logement et de transports, et ce, plus particulièrement lorsque le territoire est sujet à une forte concurrence.

Les solutions doivent donc être adaptées aux réalités locales, et la région Grand Est en est la preuve. Avec son caractère transfrontalier, son économie industrielle et agricole, son identité culturelle et ses deux métropoles, les politiques globales, privées comme publiques, doivent être déclinées avec pragmatisme. Elles doivent notamment tenir compte de dimensions interdépendantes telles que le logement, le transport et la mobilité, l'énergie, la formation, l'emploi et les compétences, qui apparaissent comme des enjeux prioritaires à traiter. Les exemples de bonnes pratiques présentés par le laboratoire Atoutbio (mise en place d'une politique RSE 360°), Heintz Transports Saint Avold (feuille de route stratégique à l'horizon 2030), Manpower (partenariats locaux en faveur de l'égalité des chances), Orange (actions locales pour la féminisation des métiers de l'IA) et l'UIMM Lorraine (Label RSE au sein des industries et métiers de la métallurgie) ont prouvé que des initiatives existent et que des solutions efficaces dans un département ou une entreprise pouvaient être adaptées et essayées ailleurs.

2. LA RECHERCHE DOIT ÊTRE DAVANTAGE CONNECTÉE AUX ENTREPRISES, ET LE CONTRAT CIFRE EST UN OUTIL CONCRET DE CETTE CONNEXION

La recherche-action aide à comprendre les mutations, mesurer les impacts et anticiper les évolutions. Elle peut prendre différentes formes : chaire d'entreprises, embauche d'un ou d'une doctorante en contrat CIFRE (Convention industrielle de formation pour la recherche), expérimentation avec des étudiant-es sur un projet donné... Elle doit cependant être rendue plus accessible aux petites structures — qui en méconnaissent souvent le fonctionnement — et mieux articulée avec les besoins du terrain, comme l'a rappelé l'Université de Lorraine et ses différents centres de recherche (CERFIGE, ERPI). Des adaptations sont nécessaires (modification du rythme de travail, accès au terrain facilité, mises en relation avec les acteurs clés) mais pas impossibles y compris pour les petites structures. Ainsi, à titre d'exemples, les modèles doctorant-entreprise-laboratoire mis en place au sein du groupe REGA (150 personnes) sur la logistique durable ou de l'ESAT André Lanciot AEIM (effectif de 1800 personnes) sur l'économie circulaire, ont permis de produire simultanément des connaissances et des résultats opérationnels.

3. LA RSE ET L'EDI SONT L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS : LA COOPÉRATION EST UNE NÉCESSITÉ STRATÉGIQUE

La RSE, l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion ne peuvent pas être confiées à une seule fonction de l'entreprise. Elles doivent intégrer la gouvernance, infuser dans tous les services et mobiliser l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices. Dans un monde complexe en constante évolution, aucune organisation ne dispose seule de toutes les compétences nécessaires. Coopérer en externe avec les sphères académiques, socioéconomiques, publiques et associatives apparaît comme une nécessité stratégique. L'objectif étant de mutualiser les connaissances ainsi que les moyens et les capacités d'action, à l'instar de l'Université de Lorraine, qui a profité de l'événement pour lancer un appel à la mobilisation afin de relever les défis de transition de notre société et du territoire Grand Est.

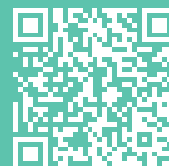
Pour autant, la coopération ne fonctionne que si les acteurs acceptent de déconstruire leurs représentations mutuelles et de reconnaître les compétences de leurs partenaires. Face aux transformations technologiques, environnementales, démographiques et économiques, le coût de l'inaction augmente et il est nécessaire d'agir vite, ce que s'est attachée à rappeler la Région Grand Est. L'enjeu n'est donc plus de savoir s'il faut agir, mais comment organiser collectivement l'action, en réconciliant notamment les temporalités. La recherche travaille dans le temps long, l'entreprise doit souvent agir rapidement,



et l'État, avec ses différents échelons, doit jouer un rôle d'intermédiaire déterminant pour transformer la connaissance en décision.



RETROUVEZ LES RESSOURCES
(CAPSULES VIDÉOS,
COMPTE-RENDU...)
PARTAGÉES LORS DE CETTE
RENCONTRE



UN GRAND MERCI AUX INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE CETTE JOURNÉE

- ▼ **Isabelle Arcediano** (MEDEF 54)
- ▼ **Nassera Azizi** (Université de Lorraine)
- ▼ **Hakim Boudaoud** (ERPI)
- ▼ **Hélène Boulanger** (Université de Lorraine)
- ▼ **Gilles Caumont** (MEDEF 54)
- ▼ **Gilles Claudel** (Groupe REGA)
- ▼ **Sylvie d'Alguerre** (Région Grand Est)
- ▼ **Jérôme Emonot** (Université de Lorraine)
- ▼ **Julie Galet** (Université de Lorraine/Groupe REGA)
- ▼ **Laurent Hurpeau** (ESAT André Lanciot AEIM)
- ▼ **Patricia Lecocq** (Orange)
- ▼ **Stéphane Leymarie** (Université de Lorraine)
- ▼ **Elise Marcandella** (CERFIGE)
- ▼ **Christine Mathieu** (Manpower)
- ▼ **Guillain Mauviel** (Université de Lorraine)
- ▼ **Solenne Pearson** (Laboratoire Atoutbio)
- ▼ **Delphine Pouponneau** (Orange)
- ▼ **Manuel Rodriguez** (UIMM Lorraine)
- ▼ **Cyrielle Thirion** (Université de Lorraine)
- ▼ **Pascal Tisserant** (Université de Lorraine)
- ▼ **Christophe Veillet** (Heintz Transports Saint-Avoid)
- ▼ **Georges Wally Bidi** (Université de Lorraine)



MERCI AUX PARTENAIRES DE LA RENCONTRE





RETOUR SUR LA RENCONTRE EN PACA

La Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI2026) a fait escale à Marseille le 8 septembre dans un lieu emblématique de la ville, l'Hôtel des Postes. Organisée par l'AFMD, l'Agefiph PACA Corse, le groupe La Poste, le MEDEF, le MEDEF Sud, et l'UPE 13, la rencontre provençale avait pour thème « **La rentrée des talents, l'engagement des entreprises sur les territoires de Provence-Alpes-Côte d'Azur** ».

Véritable succès collectif, elle a **fédéré de nombreux acteurs et actrices du territoire**, pour beaucoup membres du Comité Inclusion du MEDEF Sud. Elle a permis de donner corps aux réflexions autour **des alliances territoriales au service d'une économie conciliant impact social et robustesse économique, tout en mettant en lumière les principaux enjeux liés à l'emploi inclusif**.

Ce sont près de 200 dirigeants d'entreprises, représentants d'associations, responsables RH, RSE et EDI (égalité, équité, diversité et inclusion), représentants d'institutions et de collectivités, consultants, ainsi que chercheurs et étudiants qui se sont réunis à l'occasion de cette matinée dense en échanges.

Plusieurs temps forts aux formats variés – tables rondes, entretiens dans un studio d'enregistrement porté par des jeunes de LAB'ON-ID, un média de l'Association régionale des missions locales Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur, ateliers, et forum des associations – ont animé cette rencontre et permis de **mettre en lumière des initiatives locales inspirantes** ainsi que **des thématiques volontairement larges et diverses** : synergies économiques et sociales entre les entreprises du territoire, l'emploi comme levier d'inclusion pour toutes et tous, neuroatypie et handicap, modèle des entreprises à mission, égalité professionnelle et compétences...

Les participants ont également assisté à **la signature d'un partenariat entre l'Agefiph PACA Corse et le MEDEF Sud** visant à réaffirmer leur ambition commune de renforcer l'employabilité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La rencontre s'est achevée autour d'un **forum des associations** avec la présence des Apprentis d'Auteuil, BPW Marseille Métropole, DesCodeuses, l'École de la 2^e chance (E2C) Var, l'École de la 2^e chance (E2C) Vaucluse, l'Institut méditerranéen du sport, de l'animation et du tourisme, La Cravate Solidaire, et Télémaque.



EN RÉSUMÉ

La rencontre en région PACA fait état du même constat que la rencontre du Grand Est : les transformations économiques, sociales et environnementales qui traversent les entreprises et les territoires nécessitent de renforcer les coalitions entre les acteurs locaux pour construire des réponses pérennes.

Par ailleurs, face aux tensions de recrutement, il est essentiel de dépasser la vision silotée « public par public » et de mieux rapprocher compétences, parcours, et acteurs du territoire, quels qu'ils soient – entreprises, pouvoirs publics, associations, établissements d'enseignement supérieur, citoyens. Loin de constituer une simple politique de réparation, l'inclusion par l'emploi s'avère un levier de développement, de compétitivité et de cohésion territoriale.

À travers cette rencontre, les partenaires et acteurs mobilisés ont ainsi réaffirmé leur engagement en faveur d'un territoire plus responsable, inclusif, et innovant, en privilégiant une approche fondée sur la coopération et la prise en compte conjointe des enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Ensemble, en somme, un modèle de transition est possible !



ENSEIGNEMENTS CLÉS

1. ALLER VERS : DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES POUR OUVRIR L'EMPLOI À TOUTES ET TOUS

La première idée forte qui ressort des échanges est celle de l'« aller vers ». L'inclusion ne peut plus reposer sur la seule capacité des personnes éloignées de l'emploi à franchir les portes du monde professionnel : c'est également aux employeurs de faire un pas vers elles, en devenant **plus attractifs et en s'impliquant localement**. L'idée est bien de **lutter contre tous les biais, préjugés et stéréotypes, et de regarder d'abord les compétences et les potentiels**, que ce soit pour les seniors, les jeunes, les femmes, mais aussi les personnes extra-européennes ou encore les travailleurs et travailleuses handicapés, **en se formant et en agissant concrètement et de pair avec des acteurs experts**, selon Fabrice Greffet, président du comité Inclusion du MEDEF Sud et Sylvie Bec, déléguée régionale adjointe chez l'Agefiph PACA Corse.

Les témoignages de Virginie Bedelian, déléguée au développement régional au groupe La Poste, de Carole Ory, Adjointe au directeur régional chez Enedis ou encore Sébastien Videment, coprésident du Club des ETI, montrent cette volonté de **créer des passerelles concrètes** : mécénat de compétences, mentorat, développement de l'alternance dans un contexte tendu où les aides se réduisent, grands projets de recrutement (plus de 11000 dans le BTP à Toulon par exemple), recrutement de jeunes directement dans leur bassin de vie, accompagnement de jeunes issus de l'ASE (aide sociale à l'enfance) avec une association dédiée à Nice, découverte de métiers et immersion professionnelle, partenariats avec les missions locales et les acteurs de l'emploi... En ce sens, par ailleurs, **l'engagement des collaborateurs et collaboratrices constitue un levier essentiel**, et ce à tous les niveaux de l'entreprise, notamment celui de la ligne managériale.

L'« aller vers » suppose donc de considérer l'inclusion non pas comme une simple réponse sociale mais comme un **levier d'impact, d'engagement, et de robustesse économique**.



2. COOPÉRATION : PASSER DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL À L'ACTION COLLECTIVE POUR TRANSFORMER LE TERRITOIRE ET AGIR PLUS EFFICACEMENT EN FAVEUR DE L'INCLUSION

Le deuxième fil rouge est celui de **la coopération et du maillage territorial**. Les échanges ont montré qu'aucun acteur ne peut répondre seul aux enjeux d'inclusion, d'emploi ou de transition écologique. Grands groupes, ETI, associations, acteurs de l'emploi, institutions, organismes de formation et partenaires sociaux doivent apprendre **à travailler ensemble et à croiser leurs expertises pour avoir un impact territorial stratégique et pérenne**.

Cette logique a été illustrée par plusieurs exemples de pratiques des entreprises, tels que **la mise en place d'une politique d'achats responsables, le tissage de partenariats avec les associations locales en faveur de l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, de l'égalité des chances ou encore de la mixité, et les acteurs de l'emploi, ou encore les investissements à impact, notamment via B Corp**. L'importance de **se réunir dans des comités** dédiés pour anticiper, s'ouvrir, et créer de la valeur, en bénéficiant du regard des parties prenantes concernées, a également été rappelée, et c'est tout l'objet du comité Inclusion du MEDEF Sud notamment. Par ailleurs, soulignons que cet enjeu de coopération est d'autant plus important que **l'un des freins** identifiés en France, et notamment à Marseille, réside précisément dans **la multiplication des acteurs de l'inclusion et leur relatif « éparpillement »**, comme le rappelle Pascal Blain, directeur de France Travail PACA – il existe une petite centaine d'associations sur Marseille ! Enfin, il va sans dire que **cette coopération doit s'inscrire dans la durée** : le modèle des entreprises à mission évoqué lors des échanges, et représenté par le groupe La Poste, première entreprise à mission publique, et les ambassadeurs et ambassadrices de la Communauté des entreprises à mission lors de la rencontre, montre la volonté **de transformer et d'ancrer les pratiques dans le temps**, plutôt que de multiplier des actions ponctuelles.

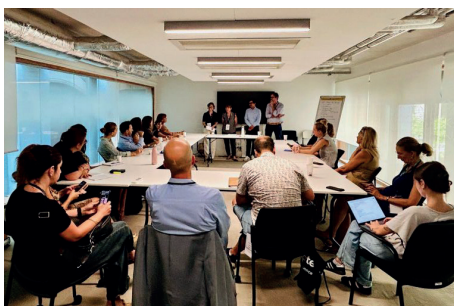


Dès lors, **le territoire devient un espace de mise en relation et d'expérimentation**, où les entreprises ne sont plus seulement des employeurs mais des partenaires d'un écosystème. Cette dynamique se heurte toutefois à la difficulté structurelle de la centralisation – les échanges peuvent parfois être ralentis par le fait que les centres de décision de nombreux grands groupes restent concentrés à Paris, comme le soulignent Stéphane Benhamou, président du MEDEF Sud, et Sébastien Videment, coprésident du Club des ETI, sur un ton volontairement « militant. » Au-delà des pratiques individuelles, c'est donc **une véritable évolution culturelle et organisationnelle qui s'avère nécessaire, en passant par la valorisation renforcée des centres de décision territoriaux.**

3. HYBRIDATION : CROISER LES ENJEUX SOCIAUX, ÉCONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

Enfin, les intervenantes et intervenants de la rencontre ont insisté sur une dernière idée forte, celle de **l'hybridation**. Les témoignages le montrent, **les engagements des employeurs sont multiples et complémentaires** et relèvent à la fois d'engagements sociaux, sociétaux, numériques, environnementaux, et de cohésion des territoires.

Mais selon Ingrid Kandelman, pilote du dialogue social et environnement de la Convention des entreprises pour le Climat, l'un des principaux défis aujourd'hui consiste encore à **faire le lien entre la dimension sociale et environnementale**. En effet, les directions RSE et RH demeurent distinctes alors même que le dérèglement climatique impacte les conditions de travail et exacerbe les inégalités. On en dénombre trois : les inégalités d'exposition entre les « cols blancs » et les « cols humides » tout d'abord, – métiers du BTP, de l'agriculture, de l'entretien, etc. ; puis les inégalités d'aide à l'adaptation, car selon les métiers et les conditions de travail – les chauffeurs et chauffeuses de bus par exemple –, les employeurs ne disposent pas des mêmes marges de manœuvre et il revient aux donneurs d'ordre de faire évoluer les pratiques au travail ; et enfin, les inégalités de participation, car certains employeurs accompagnent davantage leurs équipes que d'autres en cas de transformation – le passage aux véhicules électriques par exemple –, créant ainsi des contraintes supplémentaires et dégradant potentiellement les conditions de travail. Il apparaît en résumé essentiel de mobiliser davantage **la notion de transition juste**.



RETROUVEZ LES RESSOURCES
(CAPSULES VIDÉOS,
COMPTE-RENDU...)
PARTAGÉES LORS DE CETTE
RENCONTRE





UN GRAND MERCI AUX INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE CETTE JOURNÉE

- ▼ **Damien Aimar** (Aix Marseille Université)
- ▼ **Jean-Christophe Amarantini** (UPE 13)
- ▼ **Sylvie Bec** (Agefiph PACA Corse)
- ▼ **Virginie Bedelian** (Groupe La Poste)
- ▼ **Stéphane Benhamou** (MEDEF Sud)
- ▼ **Pascal Blain** (France Travail PACA)
- ▼ **Arnaud Blache** (E2C Var, IMSAT)
- ▼ **Marlène Ciccodicola** (BPW Marseille Métropole)
- ▼ **Lucas Crespon** (Mission locale du Pays Salonais)
- ▼ **Constantin de Salvatore** (Lysi, Communauté des entreprises à mission)
- ▼ **Mathieu Delot** (La Cravate solidaire Marseille)
- ▼ **Emmanuelle Farrugia** (Apprentis d'Auteuil)
- ▼ **Alexia Fournel** (Apprentis d'Auteuil)
- ▼ **Fabrice Greffet** (Prism'emploi, MEDEF Sud)
- ▼ **Brice lafrate** (Agefiph PACA Corse)
- ▼ **Ingrid Kandelman** (Convention des entreprises pour le climat)
- ▼ **Shakira Kholeegan** (ARML Sud, LAB'ON-ID)
- ▼ **Pierre-Hubert Martin** (Groupe La Poste)
- ▼ **Magali Minamba** (AG2R La Mondiale)
- ▼ **Adeline Morat** (DesCodeuses)
- ▼ **Cécile Nimeskern** (Télémaque)
- ▼ **Carole Ory** (Enedis)
- ▼ **Joséphine Py** (DesCodeuses)
- ▼ **Pascale Sasso** (Erilia, Communauté des entreprises à mission)
- ▼ **Sonia Sebahi** (MEDEF Sud)
- ▼ **Alexis Turpin** (Agefiph PACA Corse)
- ▼ **Sébastien Videment** (Club des ETI)
- ▼ **Agnès Warcollier** (LPME, Communauté des entreprises à mission)



MERCI AUX PARTENAIRES DE LA RENCONTRE



MERCI ÉGALEMENT AUX ACTEURS MOBILISÉS





RETOUR SUR LA RENCONTRE DE NORMANDIE

La Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI2026) a fait étape au Havre le 11 septembre à l'occasion de sa troisième rencontre territoriale. Organisée par l'AFMD, le MEDEF, le MEDEF Normandie, le MEDEF Seine Estuaire, le collectif havrais des entreprises pour une économie plus inclusive et la Mission locale Le Havre Estuaire Littoral, cette matinée avait pour thème : « **Des rencontres qui comptent : faire grandir les talents de demain et transformer l'entreprise** ».

Un « speed meeting » a permis à 25 jeunes éloignés de l'emploi, dits « NEET » (de l'acronyme anglais « *Neither in Employment, Education or Training* » faisant référence aux personnes ni en emploi, ni en études, ni en formation), de rencontrer 14 entreprises afin de mieux comprendre le monde professionnel et de dépasser les représentations réciproques. La matinée s'est poursuivie par trois témoignages illustrant le rôle concret des entreprises dans l'inclusion et l'égalité des chances : Jacques Boussely a présenté l'action du Collectif havrais d'entreprises pour une économie plus inclusive, Vincent Paliard de Safran Nacelles a présenté son projet en partenariat avec l'association Vivre et Travailler Autrement en faveur de l'emploi de personnes autistes et Philippe Sourget, directeur de l'usine Renault de Sandouville, a présenté les actions menées au sein de son entreprise en matière de formation, d'insertion et de coopération territoriale.



EN RÉSUMÉ

La rencontre du Havre a montré que l'inclusion professionnelle ne peut pas reposer sur un acteur isolé. Elle suppose une coopération étroite entre les entreprises, les missions locales, les organisations patronales et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'insertion. En croisant leurs compétences, ces partenaires peuvent mieux identifier les besoins du territoire, rapprocher les jeunes des entreprises et construire des parcours adaptés.

Elle a également rappelé que l'engagement en faveur de l'inclusion répond à des enjeux à la fois sociaux et économiques. Dans un contexte de tensions sur le recrutement, les entreprises ont intérêt à élargir leurs viviers, à mieux faire connaître leurs métiers et à repérer autrement les compétences et les potentiels.

ENSEIGNEMENTS CLÉS

1. LE DIALOGUE DIRECT RAPPROCHE LES JEUNES ET LES ENTREPRISES

Le « *speed meeting* » a permis de dépasser les idées reçues de part et d'autre. Il a donné aux jeunes l'occasion de découvrir les métiers et leurs codes, et aux entreprises celle de repérer des aptitudes ou des parcours que les recrutements habituels rendent parfois peu visibles.

CHANGER LE CADRE DE LA RENCONTRE POUR RÉVÉLER LES POTENTIELS

Le « *speed meeting* » a montré que les freins à l'emploi ne tiennent pas uniquement aux compétences, mais aussi aux modalités de rencontre entre les jeunes et les entreprises. En sortant du cadre formel de l'entretien de recrutement, ce format facilite le dialogue, permet de dépasser les idées reçues et donne davantage de place à la motivation, aux aptitudes et au potentiel des candidats. Cette matinée a permis :

- des rencontres humaines et authentiques ;
- de l'écoute et de la bienveillance ;
- du partage d'expériences ;
- une découverte concrète des métiers ;
- et l'importance de continuer à créer des passerelles entre les entreprises et les jeunes.



2. L'INCLUSION ÉLARGIT LES POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT ET RENFORCE L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

Aller vers des publics éloignés de l'emploi permet de diversifier les viviers de recrutement et de répondre aux besoins de compétences. Le **partenariat de Safran Nacelles avec l'association Vivre et Travailler Autrement (VETA)**, qui favorise l'emploi en milieu ordinaire de personnes autistes grâce à des postes et à un accompagnement adapté, en constitue une illustration. À Sandouville, Renault déploie

également le **programme HOPE – « Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi »** – pour accompagner des personnes réfugiées. Grâce à ce programme, les personnes réfugiées sont accompagnées vers une insertion professionnelle durable en associant hébergement, apprentissage du français, formation et mise en situation en entreprise. À l'usine Renault de Sandouville, il permet de préparer les bénéficiaires aux métiers du site et de faciliter leur intégration dans l'emploi.

L'usine s'appuie par ailleurs sur l'apprentissage pour préparer ses futurs métiers : elle accueille entre 100 et 120 apprentis et proposait environ 60 nouveaux postes en alternance pour la rentrée 2026, du CAP à l'école d'ingénieurs. Ces démarches valorisent la motivation et le potentiel des candidats tout en contribuant à la transmission des compétences et à la féminisation des métiers industriels.



3. L'ANCRAGE TERRITORIAL TRANSFORME LES ENGAGEMENTS RSE EN ACTIONS CONCRÈTES

Les expériences présentées montrent que l'inclusion devient concrète lorsque les acteurs du territoire mutualisent leurs réseaux, leurs compétences et leurs moyens. Le Collectif havrais d'entreprises pour une économie plus inclusive mobilise les entreprises, organise des rencontres avec les publics éloignés de l'emploi, partage les pratiques et accompagne l'émergence de projets communs. À Renault Sandouville, le programme HOPE repose notamment sur un partenariat avec la préfecture et les acteurs de la formation et de l'insertion afin de sécuriser les personnes réfugiées dans leur parcours d'intégration. De même, Safran Nacelles a dû mobiliser d'autres entreprises du territoire autour du programme VETA afin de réunir suffisamment de postes adaptés et de rendre possible l'emploi durable de personnes autistes. Ces démarches montrent que l'ancrage territorial permet de passer d'engagements individuels à des solutions collectives, structurées et reproductibles.



RETROUVEZ LES RESSOURCES
(CAPSULES VIDÉOS, COMPTE-RENDU...)
PARTAGÉES LORS DE CETTE RENCONTRE



UN GRAND MERCI AUX INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE CETTE JOURNÉE

- ▼ **Jacques Boussey** (Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive)
- ▼ **Agnès Canayer** (Mission locale Le Havre Estuaire Littoral)
- ▼ **Marie Gourdin** (Agence Pixel)
- ▼ **Richard Kichenin** (Crit Intérim)
- ▼ **Emilie Lemonnier-Leslé** (MEDEF Normandie)
- ▼ **Vincent Paliard** (Safran Nacelles)
- ▼ **Philippe Sourget** (Groupe Renault)
- ▼ **Fabrice Tourres** (MEDEF Seine Estuaire)



MERCI AUX PARTENAIRES DE LA RENCONTRE





RETOUR SUR LA RENCONTRE DES HAUTS-DE-FRANCE

Le **15 septembre** à **Kiabi Village**, à **Lezennes**, la SERI 2026 a fait étape dans les Hauts-de-France pour une matinée consacrée aux **salariés aidants et à leur accompagnement dans le monde du travail**. Deux tables rondes et des temps de travail en petits groupes ont réuni familles, entreprises, associations et acteurs du secteur médico-social pour **croiser les expériences et faire émerger des solutions concrètes**.



EN RÉSUMÉ

Concilier activité professionnelle et accompagnement d'un proche implique souvent de composer avec **rendez-vous médicaux, démarches administratives, imprévus et charge mentale**.

La rencontre de Lille a mis en évidence un enjeu central : **des aides existent, mais elles restent encore trop souvent méconnues ou difficiles à mobiliser**. Pour les entreprises, plusieurs leviers peuvent faciliter le quotidien des personnes aidantes : souplesse dans l'organisation du travail, meilleure information, accompagnement des managers et orientation vers les acteurs spécialisés.

Il n'existe toutefois pas de réponse unique : **les solutions doivent être adaptées à chaque situation et construites avec les personnes concernées**.



ENSEIGNEMENTS CLÉS

1. LA PREMIÈRE ÉTAPE : PERMETTRE AUX PERSONNES SALARIÉES DE SE RECONNAÎTRE COMME PERSONNES AIDANTES ET DE CONNAÎTRE LEURS DROITS

Beaucoup de personnes se définissent d'abord comme **parent, enfant ou conjoint**, sans nécessairement se reconnaître comme aidant. Dans l'entreprise, la crainte de paraître comme moins disponible peut également freiner la parole.

L'enjeu est donc de permettre à chaque personne de **connaître les dispositifs disponibles et de solliciter un accompagnement s'il ou elle le souhaite**, dans le respect de la confidentialité. Cela suppose aussi de mieux faire connaître les aides prévues par l'entreprise, mais également celles proposées par les contrats de prévoyance ou de retraite complémentaire.

UN ENJEU ENCORE PEU INTÉGRÉ AUX POLITIQUES D'ENTREPRISE

L'Agefiph constate que l'aidance reste encore peu présente dans les politiques handicap des entreprises, alors même que le sujet remonte régulièrement auprès des référents handicap. Fatigue, charge mentale, difficultés de concentration ou utilisation des RTT pour faire face aux imprévus illustrent pourtant les répercussions possibles sur la vie professionnelle.

2. ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL : PRIVILÉGIER LA SOUPLESSE PLUTÔT QU'UNE RÉPONSE UNIQUE

Rendez-vous imposés en journée, démarches à effectuer pendant les horaires de travail, imprévus : **le manque de temps et de flexibilité constitue l'une des principales difficultés des personnes aidantes.**

Temps partiel et télétravail peuvent apporter des réponses, mais ne conviennent ni à tous les métiers ni à toutes les situations. L'enjeu est donc de privilégier **des solutions souples et individualisées**, compatibles avec le fonctionnement de l'équipe.

Plusieurs pratiques présentées à Lille l'illustrent. **Impulsions Métropole Sud** propose notamment un référent unique, des horaires ajustables, **35 heures de flexibilité supplémentaires** et une cellule sociale pour accompagner certaines démarches.



Chez **Cofidis**, l'accord associe flexibilité des horaires et du télétravail (y compris depuis le domicile du proche aidé) **doublement de l'allocation liée au congé de proche aidant** et chèques emploi-service.

Ces dispositifs contribuent à **prévenir l'épuisement tout en favorisant le maintien dans l'emploi et l'engagement professionnel.**

3. ACCOMPAGNER LA PERSONNE AIDANTE NE SUFFIT PAS : IL FAUT AUSSI FACILITER L'ACCÈS AUX RELAIS

L'accompagnement ne peut pas reposer uniquement sur l'organisation du travail. Les familles doivent souvent coordonner soins, démarches administratives, scolarité et interventions à domicile, avec des interlocuteurs multiples.

Les échanges ont notamment fait émerger l'intérêt d'un **référént de parcours** pour faciliter cette coordination. L'entreprise peut également jouer un rôle d'orientation vers les acteurs spécialisés. **Cofidis** organise par exemple des rencontres avec la **Maison des aidants**, les **Papillons blancs** ou la **Ligue contre le cancer** pour

mieux faire connaître les ressources disponibles.

PRÉPARER LES RELAIS AVANT L'ÉPUISEMENT

La FEPEM a rappelé que déléguer l'accompagnement d'un proche ne s'improvise pas. Il faut identifier les besoins, recueillir l'accord de la personne aidée, installer progressivement une relation de confiance et préserver la place de chacun.

Préparer ces relais suffisamment tôt permet à la personne aidante de retrouver du temps pour sa vie personnelle et professionnelle, tout en respectant l'autonomie et les projets de la personne accompagnée. Une approche résumée par le collectif Grhandir : « On ne fait rien pour l'autre sans l'autre. »

4. FAIRE DE L'AIDANCE UN SUJET COLLECTIF PLUTÔT QU'UNE PROBLÉMATIQUE INDIVIDUELLE

Sensibiliser les équipes et les managers permet de **mieux anticiper les absences, organiser les relais et développer l'entraide**, tout en laissant à chaque personne la liberté d'évoquer ou non sa situation.

Le témoignage de **Pierre Le Roy, navigateur et père d'une jeune fille en situation de handicap**, a illustré cette nécessité de changer de regard. À travers son projet autour du **Vendée Globe 2028**, il souhaite sensibiliser à l'aidance et mieux faire connaître les solutions existantes.



Son message : **demander de l'aide, préparer des relais et prendre soin de soi sont indispensables pour pouvoir accompagner durablement un proche.**

LES PISTES D'ACTION À RETENIR POUR LES ENTREPRISES

- ▶ Informer sur les dispositifs internes et les ressources disponibles sur le territoire.
- ▶ Créer un climat de confiance permettant aux équipes qui le souhaitent de faire connaître leur situation sans crainte de stigmatisation.
- ▶ Adapter l'organisation du travail en privilégiant des solutions souples et compatibles avec les réalités des métiers.
- ▶ Former et sensibiliser les managers pour leur permettre d'identifier les situations et d'orienter les collaborateurs vers les bons interlocuteurs.
- ▶ Préparer les relais dans les équipes comme dans la vie personnelle avant que les situations d'urgence ou d'épuisement ne s'installent.
- ▶ S'appuyer sur l'écosystème local : associations, acteurs médico-sociaux, plateformes de répit et organismes spécialisés, plutôt que chercher à tout traiter au sein de l'entreprise.
- ▶ Construire les solutions avec les personnes concernées, aidant-es comme personnes accompagnées, en respectant leurs choix et leurs projets de vie.



**RETROUVEZ
LES RESSOURCES
(CAPSULES VIDÉOS,
COMPTE-RENDU...)
PARTAGÉES LORS
DE CETTE RENCONTRE**



UN GRAND MERCI AUX INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE LA JOURNÉE

- ▶ **Corine Duhayon** (Agefiph)
- ▶ **Romarc Hacault Leheutre** (FEPEM)
- ▶ **Jacqueline Künkel** (FEPEM)
- ▶ **Barbara Laignel** (Impulsions Métropole Sud)
- ▶ **Pierre Le Roy** (navigateur)
- ▶ **Cécile Leroy** (IMT Nord Europe)
et son fils **Antoine**
- ▶ **Mariette Loridan** (Cofidis Group)



MERCI AUX PARTENAIRES DE LA RENCONTRE



AUX ACTEURS MOBILISÉS





RETOUR SUR LA RENCONTRE DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

La Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI2026) a fait étape à Dijon le 25 septembre à l'occasion de sa dernière rencontre territoriale organisée par l'**AFMD**, le **MEDEF**, l'**Aract Bourgogne-Franche-Comté**, le **Club Les entreprises s'engagent Côte-d'Or**, le **MEDEF Côte-d'Or**, la **préfecture de la Côte-d'Or** et l'**Université Bourgogne Europe**.

Ayant pour thème : « **Intelligence Artificielle et Travail : l'humain au cœur des choix** », l'événement a rassemblé 41 personnes lors d'une matinée divisée en deux temps forts :

- un atelier, animé par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) sur l'IA et la transformation du travail, pendant lequel le public a été amené à réfléchir à l'impact de l'IA dans les trois domaines suivants : la gestion des ressources humaines, les conditions de réalisation du travail et les relations professionnelles et sociales. Les pistes de travail issues de ces échanges ont ensuite été présentées à l'ensemble des personnes présentes ;
- une séquence sur les enjeux liés au choix de l'IA qui a donné la parole à Christophe Nicolle, professeur en informatique à l'Université Bourgogne Europe, Valérie Bernard, secrétaire générale à la Fédération française du bâtiment Côte-d'Or, Olivier Beltramo, ingénieur IA chez Atol CD et Julie Paillot, juriste en droit social au MEDEF Côte-d'Or.



EN RÉSUMÉ

Si l'IA est considérée comme un outil — et non un système autonome — existant depuis déjà 30 ans, elle n'est accessible et utilisée par le grand public que depuis quelques années. Des démonstrations concrètes positives ont été abordées lors de la rencontre, notamment permettant de positionner l'IA comme « assistante » et non comme « remplaçante ». Néanmoins, l'IA modifie en profondeur le travail au quotidien, elle constitue une charge mentale accrue et elle s'accompagne d'écarts d'appropriation entre salariés qui peuvent générer des tensions, une perte de confiance envers la direction, ou remettre en cause certaines expertises.

L'encadrement des usages de l'IA varie d'une organisation à l'autre mais ne semble pas dépendre de la taille des entreprises ou de leurs ressources disponibles. En revanche, une adaptation selon les métiers, les compétences et le secteur d'activité apparaît comme primordiale. Aussi, le dialogue en entreprise et le partage de bonnes pratiques apparaissent comme les principaux leviers pour apaiser les craintes liées à l'IA. Le rôle des managers s'en trouve renforcé, notamment pour maintenir la communication et prévenir l'isolement lié à la baisse des échanges oraux.

La rencontre à Dijon a ainsi nourri un même appel : l'importance de saisir la mesure du sujet pour construire et utiliser des IA explicables, accompagnées d'une charte éthique et d'un cadre de gouvernance adaptés à la culture de chaque entreprise.

ENSEIGNEMENTS CLÉS

1. L'IA S'IMPOSE DANS LES ORGANISATIONS, MAIS SES USAGES RESTENT HÉTÉROGÈNES

L'intelligence artificielle est désormais présente dans la majorité des organisations, et pourtant, son déploiement ne suit pas un modèle unique. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la taille des structures ou leur niveau de ressources ne semblent pas conditionner l'encadrement des usages de l'IA. Les témoignages de la rencontre ont montré que les PME avaient la capacité de définir une stratégie d'usage de l'IA claire, et qu'à l'inverse, les plus grandes organisations pouvaient choisir de laisser les pratiques se développer de façon plus informelle. En réalité, le facteur déterminant semble davantage résider dans le degré d'appropriation du sujet par les instances dirigeantes et dans leur volonté d'encadrer ou non les usages.

Dans certaines organisations, l'IA est d'abord utilisée à l'initiative des personnes salariées. Chaque personne expérimente les outils qui lui semblent les plus pertinents pour gagner du temps, produire des contenus ou rechercher de l'information. Cette appropriation spontanée permet souvent une acculturation rapide et favorise l'innovation au quotidien. Elle soulève néanmoins plusieurs interrogations :

- la première concerne la souveraineté numérique et la gouvernance des données : où les informations sont-elles stockées ? Qui peut y accéder ? Sous quelle législation sont-elles traitées ? Les échanges ont rappelé que la localisation des serveurs ne constitue qu'une partie de la réponse. Les enjeux concernent également la maîtrise des données, la transparence des traitements et les responsabilités associées à leur utilisation ;
- la seconde difficulté réside dans le risque de fragmentation des pratiques. Lorsque certains collaborateurs utilisent de manière intensive l'IA, que d'autres très peu voire pas du tout, des écarts de maîtrise apparaissent progressivement. Ces disparités peuvent générer des incompréhensions, notamment en termes de langage ou remettre en question certaines expertises.

À l'inverse, certaines organisations choisissent d'encadrer l'utilisation de l'IA en déployant des solutions spécifiques, des formations dédiées ou des règles de gouvernance partagées. Cette approche a pour avantages de mieux maîtriser les risques juridiques et de sécurité, d'harmoniser les usages et de garantir un niveau minimal de compétences au sein des équipes.

Toutefois, les ateliers animés par l'ARACT ont montré qu'une démarche structurée n'est pas exempte de difficultés. L'introduction de nouveaux outils peut générer une charge mentale importante, liée à la nécessité de se former, de modifier certaines habitudes de travail et

de s'adapter à des technologies en évolution constante. Les personnes présentes ont également souligné que les écarts de rythme dans l'appropriation des outils peuvent produire des tensions, exclure certaines personnes et les mettre en situation de fragilité, et ce, y compris dans les organisations les mieux préparées.

La nécessité d'un dialogue social

Le dialogue apparaît comme l'une des meilleures façons d'aborder les inquiétudes que suscite l'IA. Associer les équipes à la réflexion sur les usages de l'IA, partager les pratiques et construire collectivement les règles d'usage apparaissent comme des conditions essentielles pour transformer une évolution technologique en projet d'organisation.



2. L'IA TRANSFORME LES ORGANISATIONS, MAIS PAS DE LA MÊME FAÇON

Si les modalités d'adoption diffèrent, un constat fait consensus : l'IA modifie déjà l'organisation du travail. Les ateliers ont souligné les gains de productivité permis par l'automatisation de certaines tâches répétitives : préparation de documents, recherche d'informations, rédaction ou synthèse... Autant d'activités pour lesquelles l'IA constitue un soutien opérationnel. Mais au-delà des tâches elles-mêmes, ce sont les métiers qui évoluent. L'IA ne remplace pas nécessairement les spécialistes du secteur ; elle déplace souvent leur valeur ajoutée vers des activités de contrôle, de jugement, de validation et d'expertise. Cette évolution implique d'anticiper les compétences de demain et les fonctions RH sont amenées à passer d'une logique de gestion des emplois à une logique d'anticipation et d'accompagnement des transformations professionnelles.

L'ARACT a également mis en lumière les effets de l'IA sur les relations de travail. Là où les collaborateurs sollicitaient auparavant leurs collègues pour obtenir une information ou résoudre une difficulté, elles et ils peuvent désormais se tourner spontanément vers une IA disponible en permanence. Si cette évolution favorise parfois l'efficacité individuelle, elle peut également réduire les occasions de coopération, de transmission des savoirs et de création de liens au sein des collectifs de travail. L'IA apparaît ainsi à la fois comme un soutien à l'activité et comme un facteur de recomposition des relations professionnelles.

PARTAGE DE BONNES PRATIQUES : LE CAS DU GROUPE APSI

Parmi les témoignages partagés lors de la rencontre, celui du groupe APSI a choisi de faire de l'IA une opportunité pour repenser l'organisation du travail et de redonner de la place aux échanges, à la coopération et à l'intelligence collective.

Aussi, plutôt que de considérer les gains de temps générés par l'IA comme un simple levier d'augmentation de la productivité, l'entreprise a fait le choix de réinvestir le temps gagné dans les échanges entre collègues, le partage d'expériences et la coopération au sein des équipes.



3. FAIRE DE L'IA UN OUTIL AU SERVICE DE L'HUMAIN

Alors que l'usage de l'IA se démocratise rapidement, une grande partie des utilisateurs et utilisatrices en maîtrisent encore mal le fonctionnement. Or, l'intelligence artificielle n'est pas infaillible et les biais algorithmiques, les erreurs factuelles ou encore le manque d'explicabilité de certains modèles peuvent avoir des conséquences importantes sur les décisions prises. Le véritable enjeu n'est donc pas seulement d'utiliser l'IA, mais de savoir comment et pourquoi l'utiliser. Les chercheurs participant ont insisté sur la nécessité de développer des outils compréhensibles, contrôlables et adaptés aux besoins réels de chaque organisation. L'objectif n'est pas d'adapter l'organisation à l'IA, mais bien d'adapter l'IA à l'organisation.

La juriste Julie Paillot a également rappelé que cette démarche suppose de prendre en compte plusieurs dimensions : les spécificités métiers, les contraintes opérationnelles, les exigences du RGPD, mais aussi les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion afin d'éviter que certaines discriminations existantes ne soient reproduites ou amplifiées par les systèmes d'IA. Plusieurs pistes ont été évoquées : recours à des modèles spécialisés, développement de solutions locales ou encore utilisation d'IA plus frugales sur le plan énergétique.

L'adaptation des outils est particulièrement pertinente à l'échelle des secteurs d'activité comme l'a rappelé la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or. Les besoins d'une entreprise industrielle, d'une collectivité, d'un cabinet de conseil ou d'une entreprise du bâtiment ne sont ni les mêmes, ni soumis aux mêmes contraintes réglementaires, organisationnelles ou opérationnelles. Dès lors, l'enjeu ne consiste pas seulement à choisir un outil performant, mais à identifier les usages les plus pertinents pour chaque métier et chaque secteur. À titre d'exemple, la Fédération française du bâtiment de Côte-d'Or a élaboré une doctrine visant à accompagner les professionnels du secteur dans une appropriation raisonnée de ces technologies.

En définitive, les débats ont souligné que la confiance dans l'IA ne se décrète pas. Elle se construit grâce à une gouvernance claire, une maîtrise des données, une responsabilité humaine assumée et une acculturation progressive des équipes.

À RETENIR

- ▶ Gouverner avant de déployer : l'adoption de l'IA est avant tout une question de stratégie et de gouvernance.
- ▶ Anticiper plutôt que subir : l'IA transforme déjà les métiers et appelle un travail continu sur les compétences.
- ▶ Adapter plutôt que standardiser : les solutions les plus efficaces sont celles qui répondent aux besoins spécifiques des organisations et de leurs secteurs d'activité.



**RETROUVEZ
LES RESSOURCES
(CAPSULES VIDÉOS,
COMPTE-RENDU...)
PARTAGÉES LORS DE
CETTE RENCONTRE**





UN GRAND MERCI AUX INTERVENANTES ET INTERVENANTS DE LA JOURNÉE

- ▼ **Olivier Beltramo** (AtoI CD)
- ▼ **Valérie Bernard** (Fédération française du bâtiment Côte-d'Or)
- ▼ **Sabrina Boudailler** (ARACT BFC)
- ▼ **Maëlle Goncalves** (MEDEF Côte-d'Or)
- ▼ **Vanessa Grillet** (ARACT BFC)
- ▼ **Christophe Nicolle** (Université Bourgogne Europe)
- ▼ **Julie Paillot** (UIMM Côte-d'Or et MEDEF Côte-d'Or)
- ▼ **Jean-Philippe Porcherot** (MEDEF Côte-d'Or)
- ▼ **Valérie Villard-Charroin** (MEDEF Côte-d'Or)



MERCI AUX PARTENAIRES DE LA RENCONTRE



CONCLUSION

La série de rencontres organisées dans le cadre de la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive 2026 dessine une conception de l'économie responsable qui dépasse largement la seule stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale de l'entreprise. La responsabilité ne consiste pas seulement à réduire son empreinte environnementale ou à améliorer ses pratiques en matière d'inclusion, elle nécessite de repenser la manière dont les organisations, la recherche, les pouvoirs publics, les acteurs territoriaux et les citoyens travaillent ensemble.

Si l'économie de demain se construit collectivement, cette approche suppose « d'aller vers » les autres et d'accepter que tous les acteurs n'aient pas les mêmes intérêts, les mêmes besoins, les mêmes contraintes ou les mêmes temporalités. Elle conduit à considérer le territoire comme un écosystème où la coopération est la condition *sine qua non*. Ce n'est qu'à cette condition que les transitions écologique, démographique et numérique pourront être abordées non comme une succession de défis à relever, mais comme les composantes d'un même projet : construire une économie plus résiliente, plus responsable, plus inclusive et mieux ancrée dans les territoires.



<https://laseri.org/>

La septième édition de la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI) s'est intéressée de près aux réalités, aux besoins et aux bonnes pratiques en matière de RSE, de diversité et d'inclusion des employeurs sur les territoires. Six rencontres thématiques ont été organisées dans les régions Grand Est, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Normandie, Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Île-de-France au cours de l'année 2026, et ont rassemblé 400 entreprises, collectivités, établissements d'enseignement supérieur, organisations professionnelles et acteurs de la société civile. Ce rapport en contient les principaux enseignements.

Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19



www.medef.com



MEDEF



@medef



MEDEF

| OCTOBRE 2026 |