N°10 JANVIER 2021

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Syndicat National CFTC La Vie à Défendre

www.cftc-bp.fr

Chers collègues,

Au nom de l'ensemble de vos représentants locaux CFTC BP, permettez-moi de vous souhaiter une belle et heureuse nouvelle année, pour vous et vos familles !

Je ne prends pas grand risque à cela, tant 2020 nous laissera les souvenirs amères d'une année marquée par la Covid et ses trop longues périodes de confinement…

Il nous faut garder le moral et entrevoir l'avenir avec sérénité et espoir.

Nous poursuivrons donc, avec force conviction, nos devoirs envers la communauté de travail.

N'hésitez pas à nous solliciter et à maintenir du lien entre tous.

Ensemble, nous relèverons les défis à venir…

Sincèrement vôtre,

Pascal de FRÉMONT
Président
du Syndicat National
CFTC BP

QU'EST CE QUE LE BROWN OUT : DÉFINITIONS ET PRISE EN CHARGE

CONGÉ SABBATIQUE : QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS ?

QUELS SERONT LES MÉTIERS DU FUTUR ?

SYNDICAT NATIONAL CFTC BANQUE POPULAIRE

«Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent…»

QU'EST-CE QUE LE "BROWN-OUT" ?

DÉFINITION ET PRISE EN CHARGE

Moins connu que le "burn-out", le "brown-out" est une autre forme d'épuisement au travail. Il naît du manque d'intérêt que ressent le salarié face à des tâches peu valorisantes, qui ne correspondent pas à son niveau de compétence, ou qui se révèlent contraires à ses attentes voire à ses valeurs.

Devenu absurde, le travail effectué perd alors tout son sens. Le salarié est démotivé, désengagé, épuisé. Comment reconnaître le brown-out ? Quels sont ses symptômes ? Comment y remédier ? Définition et décryptage par la CFTC.

Le brown-out ou la perte de sens au travail

Qu'est-ce que le brown-out ?

Littéralement, "brown-out" peut se traduire par "baisse de tension". Empruntée à l'anglais et au domaine électrotechnique, l'expression brown-out désigne chez le salarié une perte de motivation due à l'absurdité des tâches qui lui sont confiées. Il s'agit d'une affection psychique au même titre que le "burn-out" et le "bore-out". Si les causes ne sont pas les mêmes, ces syndromes entraînent tous trois une véritable souffrance du salarié, pouvant conduire à la dépression.

Burn-out, bore-out, brown-out : quelle différence ?

Le burn-out désigne un épuisement à la fois physique, émotionnel et mental causé par des conditions de travail trop exigeantes et un surinvestissement du salarié. Il est à différencier du bore-out, qui désigne a contrario un épuisement par ennui, c'est-à-dire lié à une sous-charge de travail. Et du brown-out, dont il est question ici et qui renvoie pour sa part à un désengagement du salarié face à la vacuité des tâches effectuées.

Quels sont les symptômes et les risques du brown-out ?

Les manifestations du brown-out s'installent progressivement dans le temps et ne sont pas toujours visibles. Le salarié continue de travailler, ne souffre pas d'un épuisement soudain qui affecte son aptitude au travail (comme c'est le cas lors d'un burn-out). Mais l'inintérêt des tâches effectuées entraîne chez lui un manque grandissant de motivation, le sentiment d'être inutile, de répéter des tâches absurdes, de perdre son temps, de ne pas être à sa place... Le brown-out peut également naître d'une incompréhension face aux ordres de la hiérarchie et aux valeurs mêmes de l'entreprise.

Ces sentiments se traduisent par un désengagement du salarié, écartelé entre la nécessité d'avoir un emploi et l'impression de mener des tâches contre-productives, vaines et inutiles. Peuvent en découler : une baisse d'attention, une diminution de la qualité et de la productivité, une dégradation des relations au travail (isolement, agressivité, cynisme...), une remise en question à la fois professionnelle et personnelle, une profonde dépréciation de soi et de son travail, des insomnies, un état d'angoisse voire de dépression, des arrêts de travail répétés...

Brown-out : qui sont les travailleurs les plus touchés ?

Le brown-out est souvent évoqué en lien avec l'émergence des "bullshit jobs" (littéralement : "jobs à la con" !). Ces emplois sans grand intérêt se sont multipliés avec l'émergence du web et des nouvelles technologies. Parmi les domaines les plus impactés : l'e-commerce, le management, les ressources humaines, la communication, le marketing... Si le burn-out touche plutôt les cadres et les professions intermédiaires, le brown-out s'observe essentiellement chez de jeunes salariés surdiplômés aux compétences sous-exploitées, occupant des postes non qualifiés peu valorisants au regard de leur potentiel.

Pour autant, le brown-out est susceptible de toucher toutes les catégories de salariés. Moins visible et moins connu que le burn-out, il serait néanmoins plus répandu. Autre profil concerné : les travailleurs qui se lancent dans une voie "par vocation" et qui, une fois sur le terrain, se retrouvent confrontés à une réalité bien éloignée de leurs attentes (certains professeurs, par exemple). Le brown-out peut également se déclarer suite à une évolution de poste ou une modification des conditions de travail, notamment dans les startups, où tout va vite – et où le salarié doit sans cesse s'adapter à de nouveaux outils, de nouveaux process, de nouveaux objectifs...

55%

des salariés (tous secteurs confondus) jugent que le sens au travail s'est dégradé.

Source : enquête Deloitte, 2017

Comment lutter contre le brown-out ?

Quelles solutions possibles pour les salariés concernés ? Comment sortir du brown-out ?

Les signes que nous venons d'évoquer ne doivent pas être négligés, au risque d'impacter durablement votre qualité de vie et votre santé. Que faire si vous pensez souffrir de brown-out ? À qui vous adresser pour obtenir de l'aide ? Dans un premier temps, le dialogue avec votre hiérarchie est à privilégier. Un échange avec votre manager peut être bénéfique et permettre une redéfinition de vos tâches, une revalorisation de vos missions. Un changement de poste en interne est peut-être également envisageable : renseignez-vous sur les possibilités d'évolution si vous sentez que des solutions existent au sein même de votre entreprise.

L'aide d'un tiers est souvent précieuse : sollicitez vos représentants du personnel. Les membres élus du CSE (comité social et économique) sont là pour vous écouter, vous informer sur vos droits face à l'employeur, vous orienter vers les bons interlocuteurs. C'est aussi le rôle de nos délégués syndicaux, qui peuvent vous aider à ouvrir un dialogue fécond avec vos supérieurs. Ne laissez pas les symptômes du brown-out s'installer : parlez-en à votre médecin traitant ou consultez la médecine du travail. Seul un professionnel de santé pourra vous guider vers une prise en charge adaptée.

Certains cas nécessiteront un arrêt de travail, un départ de l'entreprise, une reconversion... Selon votre situation, vous aurez besoin d'informations sur les conditions de reconnaissance et d'indemnisation de votre maladie, sur les différents modes de rupture de contrat (démission, rupture conventionnelle) ou bien encore sur les possibilités de formation professionnelle... Dans chaque cas des solutions existent et il est essentiel d'être bien informé. Ne restez pas isolé.

Brown-out : l'importance des mesures préventives

Nous croyons que c'est à l'entreprise de mener les actions nécessaires à la prévention des diverses souffrances au travail et des risques psychosociaux. Selon le Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer la sécurité ainsi que la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures préventives passent notamment par la sensibilisation et la formation des managers (parmi leurs missions : donner du sens au travail demandé, entretenir l'intérêt et la motivation des équipes...), un dialogue social de qualité, l'information des salariés, une démarche qualité de vie au travail cohérente et adaptée. Dans le cas du brown-out, les RH ont également un rôle à jouer, en amont, dès les phases de recrutement (description du poste, définition des tâches, choix des profils...).

Une meilleure reconnaissance des affections psychiques au travail

La prévention est d'autant plus importante qu'une fois installées, ces affections psychiques sont très difficiles à faire reconnaître comme maladies professionnelles. À l'instar du burn-out, le brown-out n'est pas inscrit aux tableaux des maladies professionnelles indemnisables. Seule possibilité pour le salarié : être en mesure de prouver que sa pathologie résulte exclusivement de son travail et qu'elle a entraîné chez lui une incapacité d'au moins 25 %.

À ces conditions bien difficiles à établir, inadaptées aux pathologies psychiques, s'ajoute une procédure de reconnaissance longue et complexe. Un vrai parcours du combattant de nature à décourager le salarié, qui devra adresser sa demande à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) puis attendre l'avis d'un autre instructeur : le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), chargé de statuer sur l'origine professionnelle de la maladie. La CFTC préconise des critères de reconnaissance élargis et adaptés, ainsi que la simplification de la procédure.

Soulignons pour conclure l'importance de développer d'autres centres d'intérêt, en dehors de l'entreprise : la perte de sens et d'envie au travail ne doit pas s'étendre aux autres activités du salarié. C'est aussi cet équilibre préservé entre vie professionnelle et vie personnelle qui aidera à limiter les effets du brown-out.

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CONGÉ SABBATIQUE :
QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS ?

Le congé sabbatique est un congé sans solde, d'une durée qui s'étend généralement à une année. Il est accordé au salarié sous conditions. La CFTC répond à vos questions !

Un congé sabbatique est un congé accordé au salarié pour convenance personnelle. C'est un congé sans solde, c'est-à-dire non rémunéré, d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pendant ce temps, le contrat de travail est suspendu.
Accordé sous conditions, le congé sabbatique est source d'interrogations chez de nombreux salariés. Qui peut en bénéficier ? Comment le demander ? L'employeur peut-il refuser ? Quels sont les droits du salarié pendant la durée du congé ? La CFTC répond à vos questions !

Le congé sabbatique : mode d'emploi

Qui peut demander un congé sabbatique ?
Le congé sabbatique est un droit réservé au salarié pouvant justifier de 36 mois d'ancienneté dans son entreprise (en continu ou non) et de 6 ans d'activité professionnelle dans le secteur privé.
Un délai de carence est également à respecter. Le salarié ne peut pas avoir bénéficié au cours des 6 années précédant le début du congé : d'un autre congé sabbatique, d'un projet de transition professionnelle (également appelé CPF de transition) d'au moins 6 mois, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.
À noter : des conditions d'ancienneté et délais différents peuvent être fixés par convention collective ou accord d'entreprise (ou de branche).

Quelle est la durée d'un congé sabbatique ?
Un congé sabbatique peut durer de 6 mois à 11 mois. Ces durées minimale et maximale peuvent elles aussi être modifiées par convention ou accord collectif.

11 mois
C'est la durée maximale du congé sabbatique telle qu'elle est définie par le Code du travail.

Comment demander un congé sabbatique ?
En l'absence de convention ou d'accord, le salarié doit faire sa demande à l'employeur au minimum 3 mois avant le début du congé. Il l'informe alors de la date de départ et de la durée du congé. La date de cette demande doit être facile à justifier : il est donc indispensable de procéder par écrit (courrier recommandé, lettre remise en main propre contre décharge, e-mail...).

L'employeur peut-il refuser un congé sabbatique ?
Oui, l'employeur a trois possibilités :
- Accepter le congé aux dates souhaitées par le salarié
- Différer le congé (qui commencera alors à une date ultérieure)
- Refuser le congé

Toutefois, le refus et le report par l'employeur sont soumis à conditions. Celles-ci varient selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprise de moins de 300 salariés :
- L'employeur peut refuser la demande du salarié si celui-ci ne remplit pas toutes les conditions ouvrant droit au congé. Il peut également refuser le congé s'il estime (après consultation du CSE) que l'absence du salarié serait préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.
- L'employeur peut reporter le congé pendant 9 mois à compter de la demande du salarié, afin de limiter le nombre d'absences simultanées (salariés en congé sabbatique et en congé pour création ou reprise d'entreprise).

Entreprise de plus de 300 salariés :
- L'employeur peut refuser la demande du salarié uniquement si celui-ci ne remplit pas toutes les conditions ouvrant droit au congé.
- L'employeur peut reporter le congé pendant 6 mois à compter de la demande du salarié, afin de limiter le nombre d'absences simultanées (salariés en congé sabbatique et en congé pour création ou reprise d'entreprise).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit informer le salarié de ses décisions par écrit (tout moyen permettant de justifier de la date de ses réponses).
À noter : sans réponse de l'employeur dans les 30 jours suivant la demande du salarié, le congé est considéré comme accordé.

Le salarié peut-il contester le refus de l'employeur ?
Oui, le salarié a 15 jours pour engager un recours auprès du Conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés. La saisine des prud'hommes est gratuite.

Le salarié doit-il motiver sa demande ?
Le salarié n'est tenu à aucune obligation concernant les motivations de sa demande. Il peut faire part de son projet à l'employeur s'il le souhaite (par souci de transparence notamment), mais peut aussi garder confidentiel le motif de son congé.

Congé sabbatique, année sabbatique, congé sans solde... Quelle différence ?
Il est fréquent d'entendre parler d'année sabbatique dès lors qu'un individu (salarié ou non) s'octroie une pause prolongée non rémunérée, afin de concrétiser un projet personnel (voyage, formation, bénévolat...). Cette expression ne recouvre pas tout à fait les conditions du congé sabbatique puisque celui-ci est souvent moins long (11 mois maximum en l'absence de convention ou d'accord collectif) et désigne un type de congé strictement encadré par la loi, réservé aux salariés en activité. Le congé sans solde, qui peut être bien plus court ou bien plus long que le congé sabbatique, ne fait pas partie des congés réglementés par le Code du travail : il n'existe ni conditions, ni procédure. Un congé sans solde peut être mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Il convient dans ce cas de fixer les conditions du congé par écrit, et de vérifier si la convention collective applicable dans l'entreprise prévoit des dispositions à ce sujet.

Pendant le congé sabbatique : droits et obligations du salarié

Le salarié peut-il travailler pendant son congé sabbatique ?
Pendant toute la durée du congé, le contrat du salarié est suspendu. Il ne peut donc pas travailler pour son employeur. Il est libre en revanche d'exercer une activité salariée au sein d'une autre entreprise, à condition de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence, et sous réserve que le salarié ne soit pas lié par une clause d'exclusivité dans son contrat.

Le salarié peut-il créer une entreprise pendant son congé sabbatique ?
Le salarié en congé sabbatique a également le droit d'exercer une activité non salariée, et donc de créer sa propre entreprise, toujours sous réserve de respecter les clauses prévues dans son contrat (clause de non-concurrence par exemple).
À noter : dans le cadre d'une création d'activité, un autre type de congé existe : le congé pour création ou reprise d'entreprise. Nous vous conseillons de comparer les différents dispositifs et de bien vous informer sur vos droits avant de faire votre demande à l'employeur.

Le salarié peut-il suivre une formation pendant son congé sabbatique ?
Le salarié est libre de suivre une formation (rémunérée ou non) pendant la durée de son congé. Toutefois, là aussi, d'autres congés seront peut-être plus adaptés à votre situation, notamment dans le cadre du CPF de transition (ex-CIF).

Le salarié peut-il négocier une rupture conventionnelle pendant son congé sabbatique ?
Oui, le contrat de travail peut être rompu au cours du congé sabbatique, notamment après négociation d'une rupture conventionnelle entre le salarié et l'employeur, ou suite à la démission du salarié (à condition de respecter procédure et préavis).

Le salarié peut-il être licencié pendant son congé sabbatique ?
Le salarié en congé sabbatique n'est pas protégé contre le licenciement. Il peut donc être visé par une procédure de licenciement économique, mais aussi encourir un licenciement pour motif personnel, en cas de faute grave commise avant son départ en congé par exemple. Le contrat peut également être rompu pour cas de force majeure.

BON À SAVOIR
Pendant son congé sabbatique, le salarié n'acquiert ni ancienneté, ni congés payés. Cette période d'absence n'est pas non plus prise en compte dans le calcul de sa retraite et de ses droits au chômage. Le salarié reste en revanche couvert par l'assurance maladie.

Et après ? Quels sont les droits du salarié à la fin du congé sabbatique ?

Comment prolonger un congé sabbatique ?
Les conditions de prolongation sont fixées par convention collective ou accord d'entreprise. À défaut, le congé sabbatique ne peut être prolongé qu'avec l'accord de l'employeur et dans la limite de la durée maximale autorisée (11 mois au total).
Le salarié peut prendre plusieurs congés sabbatiques au cours de sa carrière, en respectant un délai minimal de 6 ans entre deux congés de longue durée (congé sabbatique, CPF de transition, congé pour création ou reprise d'entreprise).

Peut-on annuler un congé sabbatique ? Un retour anticipé est-il possible ?
Une reprise anticipée est possible si l'employeur est d'accord pour annuler le congé sabbatique. À défaut, le salarié ne pourra pas exiger de reprendre son activité avant la date initialement fixée.

Le salarié retrouve-t-il son ancien poste à la fin du congé ?
Oui, après un congé sabbatique, le salarié est réintégré dans l'entreprise à son ancien poste ou à un poste similaire. Sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait avant le congé.

À NOTER
À son retour de congé sabbatique, le salarié doit également se voir proposer un entretien avec l'employeur, notamment pour faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Entre les différents types de congés, les dispositions légales, les dispositions conventionnelles... il n'est pas toujours simple de comprendre quels sont vos droits, ni quelles sont les règles applicables au sein de votre entreprise. La CFTC est là pour vous informer ! N'hésitez pas à solliciter les élus CSE (vos nouveaux représentants du personnel) ou le délégué syndical CFTC de votre entreprise. À défaut, vous pourrez trouver de l'aide au sein de nos unions et fédérations. Rencontrons-nous !

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

QUELS SERONT LES MÉTIERS DU FUTUR ?

Si certains métiers ont déjà la cote en 2020 et continueront de recruter, d'autres émergeront dans les années à venir face aux enjeux technologiques et environnementaux. Voici une liste, non exhaustive, des professions du futur !

Quel sera le marché de l'emploi de demain ? Quelles professions recruteront ? Si l'expression "métiers du futur" renvoie aux nouvelles technologies, aux sciences, à la robotique... et que le secteur numérique, riche en promesses, constitue déjà un important vivier d'emplois, la transition de notre société n'est pas seulement digitale : elle est aussi écologique. Tous les métiers qui contribueront à répondre aux problématiques environnementales seront également les métiers de demain. D'autres, indispensables depuis longtemps à notre quotidien, continueront d'exister et de recruter.

L'état des lieux des métiers les plus demandés en France en 2020

Quels sont les métiers et secteurs qui recrutent ?

Depuis la révolution numérique, le marché de l'emploi est profondément modifié. D'après les données du réseau social professionnel LinkedIn, les métiers de délégué à la protection des données, d'ingénieur en intelligence artificielle et... d'agent immobilier occupent actuellement les plus hautes marches du podium. Des résultats qui montrent bien que si les métiers émergents liés aux nouvelles technologies font la course en tête, d'autres, comme agent immobilier, ne sont pas nouveaux et affichent pourtant une forte croissance. Le succès des délégués à la protection des données (également plébiscités sous les noms de "data protection officers", responsables de la sécurité des systèmes d'information, etc...) s'explique par l'arrivée du RGPD (Règlement général sur la protection des données) en 2018. Depuis 2015, les effectifs ont été multipliés par 32 dans les entreprises françaises !

Où travaillent les experts en informatique, datas et nouvelles technologies ? Toujours selon LinkedIn, et sans grande surprise, plus de 42% de ces talents exercent dans le secteur technologique (techniques et services de l'information, logiciels, internet). Néanmoins, la transition numérique se généralise à tous les secteurs et les entreprises sont de plus en plus nombreuses à créer des postes dédiés. La demande est particulièrement forte dans les domaines de la recherche, des énergies renouvelables et de l'environnement. Ces grandes tendances nous renseignent sur les métiers de demain : les secteurs les plus dynamiques en 2020 devraient continuer de recruter ces prochaines années.

Quels sont les profils recherchés ?

Les parcours se diversifient. Les qualités qui retiennent l'attention des recruteurs ne sont plus forcément celles qui figurent sur les CV. Aux "hard skills" (diplômes, compétences et expériences attendus pour le poste visé) s'ajoutent les "soft skills", qui correspondent aux facultés cognitives d'un candidat, à sa capacité à apprendre, à s'adapter, à communiquer, à travailler en équipe... Plus que son savoir-faire, c'est alors son "savoir-être" qui est valorisé, ainsi que l'ensemble de ses expériences, professionnelles comme personnelles. Les profils dits atypiques sont de plus en plus plebiscités par les employeurs, face à la nécessité pour les entreprises d'innover, de varier les talents et d'anticiper les changements.
Parallèlement, il devient indispensable pour les travailleurs de développer des compétences transversales (comme la maîtrise des outils numériques quel que soit le métier exercé). Ces compétences permettent le maintien dans l'emploi mais aussi l'évolution et la mobilité des salariés, notamment via la formation professionnelle continue.

Les métiers et secteurs d'avenir

Les métiers du numérique

Architecte Big Data, développeur, webdesigner... Autant de métiers du numérique qui nécessitent des compétences techniques de plus en plus précises. Certains de ces métiers existent déjà, d'autres sont sur le point d'émerger. De l'"UX designer" au "data scientist", en passant par le "traffic manager" ou l'"architecte cloud computing", chaque métier aura sa spécialisation, son expertise. Aujourd'hui, à l'aube du tout digital, le secteur numérique recrute déjà 2,4 fois plus que les autres secteurs, d'après les chiffres de Pôle emploi. S'il exige des connaissances pointues, le secteur reste accessible à un grand nombre de profils, et notamment aux salariés en reconversion grâce à des formations courtes avec contrat à la clé.

La place des femmes dans les métiers d'avenir

Les femmes sont encore très peu représentées dans les métiers d'avenir. Exemple éloquent, seuls 15% des emplois du secteur numérique sont occupés par des femmes (source : MENESR - Sies, 2017). Or cette absence constitue un frein majeur à l'égalité femmes-hommes. Dans le cadre du projet de loi pour l'émancipation économique des femmes, la directrice du Women's Forum Chiara Corazza a remis un rapport de 27 propositions au Gouvernement. Son objectif : renforcer le rôle des femmes dans les Stem (secteur des sciences des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques).

Les métiers de l'environnement

La pollution de l'environnement et le réchauffement climatique nous imposent de repenser nos comportements. Recyclage des déchets, traitement des eaux usées, biodiversité, énergies renouvelables... De nombreuses expertises vont devenir indispensables dans les entreprises, qui devront solliciter les conseils des professionnels de l'environnement : responsable QSE (qualité, sécurité, environnement), ingénieurs agronomes, techniciens en traitement des déchets, chefs de projet HQE (haute qualité environnementale), consultants en développement durable... Le marché de l'emploi devra aussi accompagner la généralisation d'une consommation plus responsable, notamment dans les secteurs de l'alimentation, de la mode, du tourisme et de l'habitat.

Le secteur médico-social face à une demande accrue

La société "se numérise", le climat se réchauffe... et la population vieillit ! Parmi les secteurs qui auront besoin de recruter ces prochaines années : la santé et le social. Les infirmiers, les aides-soignants, les auxilliaires de vie, qu'ils soient salariés ou professionnels libéraux, devront être toujours plus nombreux pour pouvoir répondre à des besoins grandissants.

Et si on imaginait les métiers de 2030 ?

Selon une étude menée en 2017 par l'entreprise Dell et l'institut pour le futur, 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore... Si ce chiffre fait débat, il incite à se projeter : à quoi pourraient bien ressembler les métiers de demain, nés dans une société entièrement digitalisée, au contact des robots, des algorithmes et des datas ?

Le développement des intelligences artificielles (IA) inquiète, laissant craindre une disparition du travail humain mais aussi des libertés individuelles et des valeurs morales. Pour éviter les dérives, les éditeurs de logiciels pourraient par exemple se doter d'éthiciens, qui, comme leur nom l'indique, seraient chargés de veiller au bon respect des règles d'éthique. Leur mission ? Apporter un contrepoids sociologique et philosophique aux ambitions marketing et technologiques.
Dans son livre *Les métiers du futur* (éditions First), Isabelle Rouhan imagine un autre métier lié au développement des intelligences artificielles : l'éducateur de robot ! Accessible aux développeurs et ingénieurs en informatique, la tâche consistera à organiser les données traitées par les algorithmes, dans un souci constant, là aussi, de l'éthique. L'objectif ? Ne pas introduire de biais dans le raisonnement des IA.

Les réseaux sociaux, sous des formes toujours plus interactives, devraient continuer de régner en maîtres du marketing, de la publicité et de la communication. Dans son livre consacré aux métiers du futur, Isabelle Rouhan nous présente aussi le métier de "social seller", sorte de mix entre le commercial et le social manager. Déjà présent dans certaines entreprises, le "social seller" saura, encore mieux que ses prédécesseurs, tisser des liens privilégiés entre les différents acteurs de sa communauté, anticiper les besoins, analyser les interactions de chacun. Le tout à des fins très commerciales.

Source : La vie à défendre n°215

Syndicat National CFTC Banque Populaire
BPCE - Site Odyssey - 50, Avenue Pierre Mendès France - 75201 PARIS Cedex 13 - Tél : 01 40 39 67 08 - Courriel : contact@cftc-bp.fr
Retrouvez toute l'actualité sur notre Blog : www.cftc-bp.fr
© CFTC BP 2021 - Sources photographiques : freepik.com, adobestock.com, pixabay.com