



Mouvement des Entreprises de France **MEDEF Somme**

CLUB « ACTEURS DE DEMAIN »

Compte-rendu de la réunion du 24 janvier 2012

Étaient présents :

M. BAEY – CUISINELLA, **S. CAZALIENSKI** – Cabinet conseil et formation en développement de la personne, **S. CONTY** – Bijouterie FLINOIS, **J.L. DEMANGE-BRINON** – LOGISTERE, **P. DEROUSSIN** – MMA ASSURANCES, **D. GUILLEMETZ** – PWC, **H. de JENLIS** – Assurances DE JENLIS / DEFRANCE, **P. LETELLIER** – Brasserie Jules, **B. MANGIN** – Opticien KRYS, **J.L. MENTION** – GROUPE SIDEM, **L. ODEN** – Banque CIC NORD OUEST, **S. VERMUE** – Administrateur judiciaire.

Jean-Luc MENTION accueille les participants et remercie Pierre LOONIS, Directeur Général de l'ESIEE Amiens, d'avoir accepté d'intervenir sur le thème suivant : « Les 3P (people, profit, protect), l'impact de l'entreprise sur l'environnement : quelle conciliation possible ? ».

En préambule, Pierre LOONIS précise son parcours : Universitaire, motivé par les thèmes relatifs au transfert de technologie et à l'innovation. Il a exercé à l'université de La Rochelle (transfuge de l'UTC de Compiègne), puis a été chargé de l'ouverture d'un centre universitaire bilatéral en Malaisie afin de promouvoir le secteur industriel français. Il a également dirigé l'ISAT de Magny-Cours (Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports) avant d'intégrer l'ESIEE Amiens en 2010, en tant que Directeur Général.

La présentation de Pierre LOONIS figure en annexe de ce compte-rendu.

Pierre LOONIS explique le principe des 3P : le succès commercial d'une entreprise exige qu'elle adopte un comportement responsable vis-à-vis de son environnement sociétal et économique. Le profit n'est pas suffisant : l'entreprise doit encore exister demain et doit donc placer l'humain au cœur de sa stratégie. Il est nécessaire que cette conciliation des 3 P aboutisse à un rapport « gagnant – gagnant ».

Les premières démarches relatives à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) datent de 1953. Sa mise en œuvre se rapproche de l'analyse SWOT – *Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités), Threats (menaces)* - il faut être à l'écoute du marché et identifier ses forces et ses faiblesses pour pouvoir aller plus loin. Pour la mise en place d'une démarche RSE, il faut respecter 4 étapes : analyse, mise en place, contrôle et communication. Chaque étape est importante et doit absolument être respectée.

Des échanges s'instaurent avec les participants. Le processus de certification d'une entreprise est souvent considéré comme une contrainte par les collaborateurs mais l'opinion des clients sur le sujet n'est pas vraiment connue. Pierre LOONIS considère qu'il faut envisager la démarche de certification à court-terme et à long-terme, en y opposant le profit. La notion de temps est fondamentale et se place au cœur du débat : si les entreprises avaient eu une vision à plus long-terme des conséquences du recours à la sous-traitance dans les pays émergents, il y aurait eu une prise de conscience moins violente des inconvénients et des dérives du système (travail des enfants,...).

L'intégration de valeurs humaines dans la stratégie de l'entreprise est bénéfique, notamment pour les salariés. Les grandes entreprises communiquent souvent sur les valeurs humaines qu'elles privilégient ; pour les entreprises plus modestes, il est difficile et coûteux de vérifier que les fournisseurs prennent en compte les valeurs humaines dans leurs systèmes de production.

Le respect de certaines réglementations nationales et européennes oblige certaines entreprises à adopter une démarche responsable, en combinant les problématiques sociétales, environnementales et industrielles. Il reste toutefois difficile de concilier de bonnes intentions avec la réalité du marché.

L'humain est un facteur très important aujourd'hui : l'entreprise fait un pari à long terme en embauchant quelqu'un. La « *génération Y* » arrive actuellement sur le marché du travail. Ces jeunes sont notamment caractérisés par une vision du monde du travail très différente des générations précédentes, influencée par leurs modes de consommation et les progrès technologiques.

A cette occasion, la faible prise en compte, notamment au cours du cursus d'apprentissage, de la dimension personnelle de l'individu ainsi que de son développement personnel, qui concourt à l'affirmation de soi, est soulignée.

Pierre LOONIS conclut en présentant brièvement l'ESIEE Amiens, créée il y a 20 ans et qui accueille actuellement 400 élèves par an, en rappelant que l'apprentissage demeure un très bon moyen de recruter du personnel compétent.

Jean-Luc MENTION remercie Pierre LOONIS ainsi que les participants.

Il évoque le calendrier des réunions 2012 et rappelle que la prochaine réunion donnera lieu à une visite de la Clinique Victor Pauchet par Stéphane de BUTLER, Directeur Général, puis à une réunion d'échanges sur site.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.