



ENGIE PEOPLE'S

Lab

TOUS DES
IMAGINATIVE
BUILDERS

ENGIE

NOTRE MANIFESTE

Nous sommes la plateforme qui contribue à faire émerger des solutions pour incarner le progrès harmonieux, grâce à la mobilisation de **l'intelligence collective** des écosystèmes variés et complémentaires d'ENGIE.

Nous nous concentrons sur les défis sociétaux et inventons des **solutions inédites** en connectant entre elles des tribus pleines de talent, internes et externes d'ENGIE.

Nous explorons de **nouveaux champs d'action** pour créer de la valeur au-delà de l'énergie.

Nous utilisons des méthodes de travail agiles, **flexibles et rapides**.

Nous estimons que chacun peut prendre part à nos activités dans la mesure où il respecte notre manière d'être : **ouverte, exigeante, attentionnée, audacieuse**.

Nous innovons.

Nous faisons bouger les lignes pour contribuer à un monde meilleur.

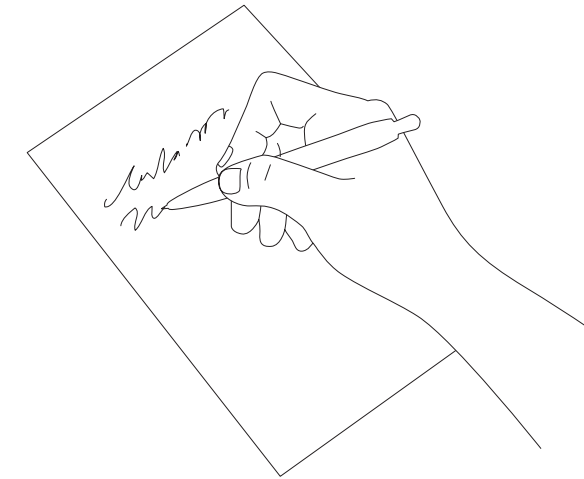
SOMMAIRE

LE MONDE A CHANGÉ	P.04	P14	3 ENGIE PEOPLE LAB = DES IDEES POUR LE FUTUR
ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATION SOCIÉTALE	P.08	P18	LES PROCHAINES ÉTAPES VUES PAR...

“Le plus grand risque pour une entreprise c'est de ne pas comprendre le monde”



Isabelle Kocher
Directrice Générale d'ENGIE



Nous vivons actuellement la fin d'un cycle. Il existe un élan pour construire un futur partagé : plus égalitaire, plus respectueux des équilibres, plus inclusif.

Je suis convaincue que des entreprises comme la nôtre ont un rôle à jouer dans cette aspiration à changer de modèle, à élargir notre conception de la valeur pour faire place aux aspects sociaux, sociétaux et environnementaux, à privilégier des produits et services qui réconcilient bien commun et intérêt individuel au service d'un progrès harmonieux.

C'est cette voie qu'ENGIE a choisie. Nous nous sommes positionné à l'avant de la vague. Nous étions une partie du problème ; aujourd'hui, nous voulons faire partie de la solution.

Ce défi, nous ne pouvons le relever seuls. Parce qu'il s'agit d'un effort collectif, nous développons des projets avec des partenaires qui partagent la même ambition de contribuer à un progrès harmonieux. Et nous avons besoin de toute la communauté élargie des *imaginative builders* pour la faire progresser.

LE MONDE A CHANGÉ

Dans un 21^e siècle caractérisé par l'imprévisibilité, un nouveau monde est en train de naître dont on ne connaît pas encore les contours.

L'entreprise fait face à de multiples enjeux : transformation numérique, nouveau rapport à la planète, défiance des consommateurs et collaborateurs vis-à-vis des institutions et des grandes organisations... mais également immenses opportunités, tant technologiques que sociétales.

Pour répondre à la complexité et aux mutations de plus en plus rapides de son environnement, les expertises que mobilise l'entreprise aujourd'hui ne sont plus suffisantes. Elle doit non seulement inventer de nouveaux *business models* mais se réinventer en tant qu'organisation humaine. Ce qui nécessite, tout autant plus qu'un changement de stratégie, une nouvelle approche managériale et culturelle.

Le mode vertical qui prévalait au 20^e siècle n'est plus efficace partout. De nouveaux modèles émergent dans lesquels l'intelligence collective, la transversalité, les communautés, diverses, se révèlent incontournables pour générer une innovation pertinente, en phase avec le monde, et apporter des réponses à la diversité des challenges que l'entreprise peut être amenée à rencontrer.

L'entreprise de demain se doit d'être ouverte, de fonctionner comme un écosystème englobant toutes ses parties prenantes. Les réseaux et la collaboration sont devenus les nouveaux avantages concurrentiels.

« Les entreprises doivent inventer des modèles plus horizontaux et plus collectifs »

MICHEL BARABEL ET BORIS SIRBEY INTERVIENNENT SOUVENT EN BINÔME SUR LES THÈMES DE LA TRANSFORMATION ET DES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION ET DE MANAGEMENT, NOTAMMENT AU SEIN DU LAB RH QUI REGROUPE 350 START-UPS DE LA HR TECH FRANÇAISE. ILS DONNENT ICI LES CLÉS POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX « PEOPLE » DE L'ENTREPRISE DU 21^E SIÈCLE, VU DU MONDE ENTREPRENEURIAL ET ACADÉMIQUE.

Professeur affilié à Sciences Po et Chairman de Dever Group, **Michel Barabel** se définit lui-même comme « speaker, hacker et digital evangelist ». Il est également Directeur des publications du Lab RH.



En tant que philosophe, les thèmes de prédilection de **Boris Sirbey** étaient déjà l'autonomie individuelle et l'intelligence collective. En 2011, il devient entrepreneur en série et cofonde MyJobCompany, le Lab RH en 2015, CollectivZ en 2016 et la coalition France Apprenante en 2018, réunissant des acteurs majeurs et très variés de la formation et des Écoles.

Pourquoi la dimension collective, notamment communautaire, est-elle devenue vitale dans les enjeux de transformation de l'entreprise ?

► **Michel Barabel** Au 20^e siècle, dans des environnements plutôt prévisibles, l'entreprise cherchait à mettre en place des organisations normées pour faire jouer les économies d'échelle. Avec l'accélération des technologies, elle est soumise à une injonction d'innovation permanente qui la pousse à miser sur les capacités de créativité de tous. Afin d'être capable de s'adapter à un environnement mouvant et complexe, l'entreprise privilégie de

plus en plus la diversité et la singularité des profils. S'ajoute à cela une évolution sociologique. Les individus se sentent plus à l'aise aujourd'hui au sein d'un groupe de personnes qui partagent les mêmes valeurs que dans une grande organisation. C'est dans la tribu qu'ils peuvent se différencier sans se fondre totalement dans le collectif. Pour toutes ces raisons, le concept de communauté s'impose dans les grandes entreprises comme un mode de management à part entière, notamment pour attirer et fidéliser les jeunes générations.

S'agit-il d'une évolution ou d'une révolution ?

► **Boris Sirbey** Pour moi, il s'agit d'un basculement très profond. Les jeunes ont fait leur entrée dans le monde à travers les réseaux sociaux et y ont expérimenté la façon de se construire à l'intérieur d'un collectif. Leur modèle de rapport à l'autre, de travail, de leadership, est complètement différent. Il est basé

Le concept de communauté s'impose dans les grandes entreprises comme mode de management, notamment pour attirer et fidéliser les jeunes générations.

Michel Barabel

Les petits collectifs offrent un cadre bienveillant mais aussi les conditions de la confrontation, de l'émulation.

Boris Sirbey

./..

sur l'écosystème. Tous les codes sont transformés. Comment conserver les bénéfices du monde d'avant en termes d'individuation et réveiller en même temps l'intelligence collective qui a été perdue de vue depuis l'entrée dans l'ère industrielle ? Comment peut-on dans des grands groupes comme ENGIE, permettre à de petites échelles, dans des petits espaces, de reformuler cette manière d'être au collectif, pour que cela serve de modèle et fasse contagion ?

Existe-t-il des modèles d'organisation qui répondent à ces nouveaux défis ?

► **MB :** On voit plutôt émerger la fin des modes managériales, du copier-coller. Chaque entreprise, en fonction de son histoire, de son ADN, de ses enjeux, doit inventer un modèle qui ne ressemble qu'à elle-même et dont elle fera un avantage concurrentiel. En revanche, il est bien établi que les nouvelles formes d'organisation doivent être plus ouvertes, horizontales et collectives, que la créativité et l'innovation y sont plus développées, et que la question du sens est devenue clé.

► **BS :** Un phénomène intéressant à observer, c'est le rôle des petits collectifs. Peut-on imaginer une équipe sportive de 100 personnes sur le terrain ? 15 c'est le maximum ! On n'exploite pas assez ce mode d'organisation qui offre un environnement bienveillant mais aussi les conditions de la confrontation, de l'émulation, de façon à permettre à chacun de développer sa performance individuelle, mais dans un cadre collectif à taille humaine/modeste ? Le défi est de mettre ensuite ces petites équipes en maillage de façon à alimenter l'intelligence collective à une plus large échelle. Certains réseaux collaboratifs travaillent de cette manière-là avec succès.

Comment peut-on libérer l'intelligence collective dans l'entreprise ?

► **BS :** Il n'y a pas d'activation possible de l'intelligence collective sans émancipation individuelle. Comment l'organisation peut-elle aider l'individu à devenir autonome, et à avoir confiance ? C'est le cœur de la question. Certaines personnes traversent des expériences, des crises, qui vont activer des forces, leur permettre de dépasser des peurs, de sortir de leur zone de confort et d'entrer dans celle de l'apprentissage. Les communautés les plus fortes sont celles qui sauront reconstruire ces parcours initiatiques et s'entourer de personnes accomplies et inspirantes.

Un exemple inspirant



Sandrine Delage,
Responsable
du pôle change
makers & prospective
BNP Paribas

People's Lab4good BNP Paribas : l'esprit start-up dans l'entreprise

SANDRINE EST UNE «INTRAPRENEUSE», AVANT-GARDISTE, QUI A FAIT GRANDIR SON PROJET PERSONNEL AU COURS DE LA 1^E SAISON DU PEOPLE'S LAB BNP PARIBAS. ELLE MÈNE AUJOURD'HUI POUR LA DIRECTION DEUX MISSIONS DE FRONT : L'ACCULTURATION DIGITALE ET LA FORMATION DES ÉQUIPES DE COMMUNICATION, AINSI QU'UN PROGRAMME D'INTRAPRENEURIAT DE PROJETS À IMPACT POSITIF POUR LE GROUPE.

« Créé en 2015, le People's Lab BNP Paribas est un laboratoire qui aide des collaborateurs à transformer leur idée d'innovation en un projet viable pour le Groupe, qui sera ensuite validé par des investisseurs internes. À la création de la Direction de l'Engagement d'entreprise en 2017, ce laboratoire est devenu le People's Lab4good et a été recentré sur des sujets sociétaux. Parmi les ingrédients de la réussite, le «comment» me semble plus important que le «quoi». Nous faisons le lien entre des personnes qui réfléchissent autrement. Même si tout n'est pas

réussi, la démarche elle-même crée autre chose. On y retrouve les ingrédients de la culture digitale et start-up : le respect des contributions des uns et des autres, la vision *open source*, le fonctionnement en escalier où chacun apporte une marche pour la construction commune, le respect et la bienveillance, y compris envers soi-même, le questionnement... Le People's Lab4good est une vraie passerelle interne-externe : à la fois un monde protégé qui aide les collaborateurs à grandir et à faire grandir leurs projets, et en même temps

une opportunité unique pour le Groupe de se nourrir de nouveaux *business models*, des besoins des clients. Plusieurs éléments sont aujourd'hui alignés pour donner une véritable puissance à nos initiatives : une expérience de l'intrapreneuriat de plusieurs années, un terreau de communautés extrêmement fortes et solides regroupant des collaborateurs qui ont l'habitude de s'engager et de s'entraider entre entités. Enfin notre démarche a une direction claire et affirmée : réconcilier business et impact positif sur la société. »

ENGIE PEOPLE'S LAB :

ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATIONS SOCIÉTALES

À LA FOIS ÉCOSYSTÈME ET ESPACE DE RÉFLEXION, **ENGIE PEOPLE'S LAB RÉUNIT PLUSIEURS FOIS PAR AN DES PASSIONNÉS** ISSUS DES COMMUNAUTÉS INTERNES D'ENGIE ET DE L'UNIVERS EXTERNES DES *CHANGEMAKERS*, PARTENAIRES, INFLUENCEURS OU EXPERTS. TOUS CES CONTRIBUTEURS ONT UNE CARACTÉRISTIQUE COMMUNE : ENTHOUSIASTES ET CONNECTÉS, ILS SOUHAITENT QUE LEURS IDÉES PUISSENT IRRIGUER ENGIE ET LE MONDE.

Interview en duo des créateurs
du **ENGIE PEOPLE'S LAB** :

Nicolas Rolland,
Directeur ENGIE
University & Learning.



Valérie Gaudart,
Directrice culture,
Communautés
et Écosystèmes

Quelles intuitions ont mené à la création d'ENGIE People's lab ?

► **Valérie Gaudart** Je crois que la transformation d'une organisation comme la nôtre peut se conduire de deux manières complémentaires : grâce à grands programmes pour toucher le maximum de collaborateurs d'une part, et en s'intéressant à ceux qui veulent résolument disrupter les lignes d'autre part. Ceux-là font déjà partie de plusieurs « communautés », diverses, à l'intérieur et en dehors d'ENGIE. En imaginant le People's Lab, nous avons choisi de connecter ces explorateurs entre eux. L'idée est qu'ils deviennent, par capillarité, également des acteurs et des ambassadeurs de la transformation d'ENGIE. C'est un peu de la haute couture. Chaque People's Lab fait l'objet d'un casting sur-mesure pour que le *melting pot* fonctionne.

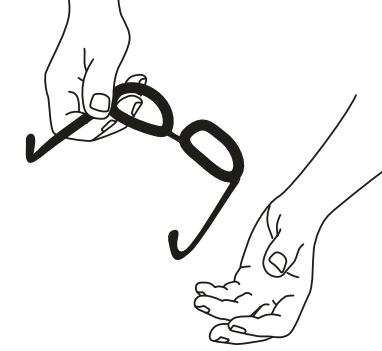
► **Nicolas Rolland** : Il nous semblait important dans un premier temps de connecter nos communautés internes - YPN (Young Professional Network), WIN (Women in networking), managers 3.0, datascientists, innovateurs, etc. - et leur donner l'opportunité d'exprimer leurs idées. Ce sont tous des passionnés qui apportent déjà à l'organisation une dimension de transversalité dont elle a le plus besoin.

Toutes les idées que nous inventons ensemble dans le People's Lab sont pour ENGIE... et pour toutes les parties prenantes qui voudraient les développer avec nous.

Valérie Gaudart

**Nous créons de la valeur pour ENGIE,
en produisant de la connexion,
de l'ouverture, de l'innovation sociétale.**

Nicolas Rolland



Comment définiriez-vous ENGIE People's lab ?

► **VG** : Comme un accélérateur d'innovation, de veille, d'idées, d'énergie, au service d'ENGIE. C'est de l'innovation sociétale augmentée par les connexions et la réflexion collective. La Diversité de nos *imaginative builders* est un terrain formidable d'énergies et de solutions.

► **NR** : Comme un écosystème de communautés dont l'objectif est d'accélérer la transformation du Groupe et de créer les conditions d'un progrès harmonieux.

Quel est sa finalité ?

► **VG** : Déjà faire le diagnostic du monde qui nous entoure : se poser les bonnes questions pour comprendre comment les lignes de rupture affectent notre activité. Ensuite ouvrir la réflexion stratégique en générant une inspiration nouvelle pour être plus réactif, plus en phase avec notre environnement, plus imaginaire. C'est également une

voix démocratique importante, car tout le monde y est représenté.

Quels signes particuliers ?

► **VG** : Il y a des règles du jeu. D'abord la diversité - des âges, des métiers, des parcours. Le People's Lab réunit environ 80 personnes, tous les deux mois, des collaborateurs du Groupe et des personnalités issues d'écosystèmes amis : *start-upers*, universitaires, étudiants... Les sujets abordés sont sociétaux ou posés sous un angle sociétal. Les modules sont tous organisés sur une journée et animés avec des méthodes agiles éprouvées et des partenaires clés. L'intervention de speakers inspirants apporte la dimension apprentissage. Le modèle est évolutif. À chaque People's Lab, nous adaptons la méthode.

Quel rôle peut jouer le People's Lab dans le futur d'ENGIE ?

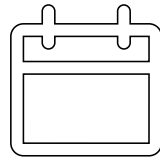
► **VG** : Notre objectif est de faire avancer ENGIE dans un monde en pleine révolution grâce à des

« idées-solutions » exploitables par les équipes internes ou nos parties prenantes. Nous sommes totalement alignés avec le projet de transformation du Groupe, notre promesse employeur et ses quatre manières d'être : #ouvert, #exigeant, #attentionné, #audacieux. Le People's Lab les incarne et représente la communauté élargie des « imaginative builders ».

Et c'est aussi par ailleurs une méthode pédagogique efficace pour promouvoir ces comportements chez les collaborateurs d'ENGIE.

► **NR** : Notre ambition est d'apporter à ENGIE une richesse de contenus qui lui permette d'avoir un impact sur le monde de demain. Parce que notre société a besoin d'entreprises qui agissent pour le bien commun. Au sein du People's lab, les initiatives sociétales peuvent devenir des sujets business, sans complexes. Mais le fait qu'ENGIE favorise un esprit communautaire est déjà en soi une richesse unique.

Un jour pour imaginer le monde de demain



LE 6 JUILLET DERNIER, UNE SOIXANTAINE DE PERSONNES SE SONT RETROUVÉES POUR RÉFLÉCHIR ENSEMBLE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, UTILE ET ÉTHIQUE : QUELS SERVICES ENGIE POURRAIT PROPOSER À TRAVERS CETTE RÉVOLUTION... ET AVEC QUELS PRINCIPES ÉTHIQUES ? COMME CHAQUE ENGIE PEOPLE'S LAB, CETTE TROISIÈME SESSION A MISÉ SUR DES MÉTHODES ÉPROUVÉES QUI STIMULENT LA CRÉATIVITÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE.

REPORTAGE.

9H00

Valérie Gaudart et Nicolas Rolland donnent le «la» devant une salle organisée en 9 équipes de 6 - 7 personnes, mix de collaborateurs de tous horizons, d'étudiants, d'experts et de startups. Objectif : ouvrir la réflexion pour promouvoir une intelligence artificielle utile et éthique, et créer des applicatifs innovants et inspirants.

9H15

C'est parti ! Le programme, établi avec une mécanique de précision, débute par une séquence inspiration. Trois speakers se succèdent à la tribune. Ils font partie de la grande communauté des *changemakers* et apportent à la réflexion un souffle d'inspiration. Claude Terosier est fondatrice de Magic Makers, une entreprise qui donne aux enfants les clés de la programmation et le goût de l'avenir. Expert en innovation digitale, journaliste, blogueur et entrepreneur, Benoit Raphaël se dit «éleveur de robots». Son obsession ? Remettre de l'humain au cœur de la technologie. Quant à Gilles Moysse, il est docteur en IA, enseignant à Sciences Po et fondateur d'une start-up sur l'art de faire comprendre le texte aux machines. Il est là pour rappeler que l'intelligence artificielle doit rester un outil au service d'une vision.

10H45

Après une session collective de questions-réponses, le travail de créativité commence, animé par des facilitateurs qui donnent les règles du jeu. Aux manettes, les méthodes du *design thinking* pour booster l'intelligence individuelle et collective, avec un partenaire-clé et connecté. Première phase : chaque équipe reçoit deux «personnas», des bios détaillées et étayées de citoyens du monde qui vont être au cœur du processus de création. Le but : entrer en empathie avec ces personnes imaginaires en comprenant ce qu'elles ressentent, leur quotidien, leurs besoins fondamentaux. Seconde phase : sous la forme de *post-it*, chacun imagine des solutions d'intelligence artificielle utiles et éthiques qui pourraient répondre aux besoins de son «personna» et, par extrapolation, des parties prenantes du Groupe.

14H00

C'est l'heure des choix et de l'optimisation des concepts. Chaque équipe doit faire un travail d'organisation et de classement des idées individuelles, les prioriser entre la plus folle, la plus utile et la plus génératrice de valeur. L'objectif étant d'en sélectionner collectivement deux qui tiennent la route et font l'objet d'une recommandation aboutie formalisée dans une matrice.

15H30

Chaque team présente ses **deux concepts en 5 minutes chrono**. La session se termine et la qualité des idées démontre la puissance de la méthode. Les 12 recommandations du 3^e ENGIE People's Lab seront affinées, portées à la direction générale, aux BU d'ENGIE, introduiront un groupe de travail sur l'IA, et viendront aussi nourrir Imagine 2030, la consultation lancée par le Groupe à grande échelle... Et le Networking entre pairs, internes et externes, se poursuit pendant, et après les débats...



Antoine Brachet,
Directeur de
l'intelligence
collective
- Bluenove -
Partenaire des
premiers People's
Lab

Antoine Brachet est un expert des nouveaux modes d'organisation en entreprise. Au sein de Bluenove, il conjugue ses compétences professionnelles et sa capacité personnelle à activer des communautés externes, il est activateur dans plusieurs réseaux-clés. Il accompagne le projet ENGIE People's Lab depuis l'origine.

“Nous avons anticipé le passage à grande échelle”

« ENGIE People's Lab, c'est d'abord un principe d'open innovation, dans la mesure où l'exercice casse les silos et implique l'écosystème externe d'ENGIE. Nous avons voulu y insuffler de l'intelligence collective pour préparer le passage à une plus grande échelle. Le premier challenge était de favoriser la production d'idées novatrices et pertinentes en un temps record. Nous avons choisi les méthodes du *design thinking* le plus avancé, qui permettent de créer rapidement une capacité d'idéation à la fois chez l'individu et avec les personnes de son groupe de travail. Chacun doit pouvoir s'appropriier les termes du sujet, balayer les informations-clés, se débarrasser des clichés grâce aux interventions des speakers. Le projet est d'aller encore plus loin avec des formats qui stimulent l'intelligence collective à plus grande échelle et encouragent toute la communauté à prendre la parole et à participer à la stratégie du Groupe à 10 ans. »

Après une expérience de plusieurs années en communication interne, transformation culturelle et développement du leadership au sein de grands groupes français et internationaux, **Benedikt Benenati** fonde en 2016 son agence «Only The Braves». Son mantra depuis toujours : le «connecting people».

Benedikt Benenati,
fondateur «Only The
Braves»

“«C'est un pari sur l'intelligence des autres”

« J'ai participé à la session sur l'éducation en avril. Une très belle expérience. ENGIE a créé un espace neutre, où l'enjeu est de réfléchir ensemble, rapidement, entre personnes de bonne volonté venant d'horizons (très) divers. Il faut du courage pour faire ce pari d'ouvrir la réflexion à des personnes plus ou moins intimes avec l'organisation. L'open innovation sociétale et humaine n'est pas un concept facile à adopter, notamment pour des ingénieurs qui ont appris à réfléchir de manière individuelle et processée. C'est un pari sur l'intelligence des autres, une démarche d'avenir. Le défi est maintenant d'entretenir la flamme et de garder ce réseau de «first believers» internes et externes très connecté pour amplifier sa capacité virale à convaincre les autres, d'enrichir les conversations par une vraie diversité culturelle, et d'embarquer ceux qui résistent avec douceur et bienveillance. C'est un travail de longue haleine, un enjeu de transformation culturelle. »

Tous des imaginative builders !

LA DIVERSITÉ DES PARTICIPANTS EST UN ÉLÉMENT CENTRAL DE L'ADN ET DU SUCCÈS DU PEOPLE'S LAB. CHAQUE SESSION RASSEMBLE UN MIX DE COLLABORATEURS D'ÂGE, DE MÉTIERS ET DE PARCOURS TRÈS VARIÉS, ASSOCIÉ À DES PERSONNALITÉS ISSUES DE L'ÉCOSYSTÈME EXTERNE DU GROUPE, UNIVERSITAIRES, ÉCOLES, ÉTUDIANTS, CONSULTANTS, START-UPS. PAR LA MAGIE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE, TOUS FONT PARTIE DE LA GRANDE COMMUNAUTÉ DES *IMAGINATIVE BUILDERS*. TÉMOIGNAGES DE CONTRIBUTEURS PASSIONNÉS SUR LEUR EXPÉRIENCE ENGIE PEOPLE'S LAB.

Charles Puybasset

Co-fondateur et CEO de Nova en France, une communauté internationale de jeunes talents.

Le format est très innovant : ouvrir l'entreprise au monde extérieur, faire interagir des communautés internes et externes, et faire réfléchir ensemble toutes ces personnes qui partagent les mêmes valeurs sur le rôle qu'aura ENGIE en 2030. Je n'ai pas trouvé de modèle comparable dans d'autres entreprises.

Edouard Ferrero,

étudiant Paris Dauphine, ex Président de la junior entreprise, partenaire d'ENGIE

C'est un format original qui donne naissance à des échanges authentiques. La rencontre avec des collaborateurs très divers d'ENGIE m'a permis de comprendre les métiers et la diversité du Groupe. Je trouverais intéressant de pouvoir accompagner l'expérience sur le fond en restant associé aux étapes de développement des projets

Etienne Gehain

Responsable de l'innovation digitale au sein de la filière Digital et d'ENGIE IT

Le côté décontracté de cette communauté fait que l'on ne sent jamais jugé. J'ai ressenti l'intérêt personnel des gens pour le sujet, leur passion. C'est très porteur. Je suis heureux que cette opportunité d'explorer de nouvelles manières de fonctionner puisse exister chez ENGIE. C'est une marque de bonne santé pour notre entreprise.

Christine-Paul Bray,

Director international business development ENGIE Insight

En catalysant les énergies et les idées, ENGIE People's Lab tire les collaborateurs vers un autre niveau de réalisation. Ce qui m'a le plus intéressé c'est la recherche de convergence entre la contribution d'ENGIE au monde de demain et la réalité d'une entreprise qui doit rester profitable. Comment trouver le bon équilibre ?

Mac Khai Hoang

Portfolio manager ENGIE IT

On sent bien que d'un People's lab à l'autre, une communauté de partage se construit. C'est une communauté volontaire, transversale, engagée et inclusive. Un espace très utile qui permet d'être à l'écoute des signaux faibles et de nourrir les BU métiers d'ENGIE pour cibler, améliorer ou orienter leurs offres de service


3
ENGIE
PEOPLE LAB
 =
DES IDEES
POUR LE FUTUR

Une créativité utile pour Engie et pour la société

DEPUIS SA NAISSANCE, LE PEOPLE'S LAB A TENU SA PROMESSE : METTRE À PROFIT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE DES ÉCOSYSTÈMES D'ENGIE POUR APPORTER DES RÉPONSES INNOVANTES AUX RÉVOLUTIONS SOCIÉTALES DU 21^E SIÈCLE. L'OBJECTIF ? **DÉVELOPPER L'IMPACT POSITIF D'ENGIE SUR LE MONDE EN IMAGINANT, AU-DELÀ DE L'ÉNERGIE, DE NOUVEAUX LEVIERS DE PERFORMANCE.**

Pour ses trois premières sessions de janvier, avril et juillet 2018, le People's Lab s'est emparé de thématiques symboliques d'un monde fracturé, et qui se recompose : le climat, l'éducation, et l'intelligence artificielle. Pourquoi ces thèmes ?

Le climat évidemment ; parce qu'il est directement connecté à l'énergie et que les entreprises doivent se mobiliser, tout comme les États et les citoyens, pour lutter contre le réchauffement climatique.

L'éducation parce que l'inégalité d'accès à l'instruction reste l'une des fractures majeures des sociétés contemporaines et qu'elle est souvent en rapport avec la difficulté d'accès aux infrastructures énergétiques... Mais qu'elle est une des solutions clé pour demain.

L'intelligence artificielle, enfin, parce qu'elle peut aider à résoudre les grands enjeux sociétaux si elle s'inscrit dans une réflexion résolument utile et éthique.

Les sujets à venir feront toujours le lien entre les attentes de la société et le développement économique d'ENGIE. Mais au-delà de la matière, c'est l'approche qui compte.

Le **People's Lab booste la capacité de ses participants à innover**. Grâce à l'alchimie de l'intelligence collective catalysée par les méthodes agiles, le pouls de la créativité s'accélère. Ces trois sessions d'une journée ont généré 30 idées créatives, toutes portées par des convictions.

Toutes ces propositions ont déjà contribué à faire bouger les lignes. Le People's Lab sur le climat a contribué à préparer les contributions d'Isabelle Kocher au World Economic Forum de Davos dont Isabelle Kocher était l'une des vice-présidentes ; de même que les 10

recommandations pour l'éducation lors du Sommet Tech for good à l'Élysée. Enfin, les idées créées autour de l'intelligence artificielle vont introduire les travaux d'un «SemaFor», *think tank* interne à ENGIE, sur l'IA. Demain, certaines d'entre-elles pourront être choisies et implémentées dans l'organisation par des « doers » engagés et variés.



•/••

Ce qui nous tient à cœur



Contribuer #CARING

L'une des grandes orientations qui définit l'ADN du People's Lab est sa volonté de contribuer au bien commun et à lutter contre les inégalités : jouer un rôle actif dans la lutte contre le dérèglement climatique ; apporter des infrastructures énergétiques sûres et accessibles pour sécuriser le quotidien de milliers de femmes dans le monde ; favoriser l'accès à l'éducation pour tous tout au long de la vie.

Partager #OPEN

ENGIE est riche de données, de savoir-faire, de talents, sur le monde de l'énergie et sur l'environnement. Partager cette connaissance et ces compétences permettra d'éduquer les citoyens sur le climat, d'inventer de nouvelles solutions énergétiques, de créer des plateformes d'apprentissage ouvertes à tout l'écosystème.

S'allier #DEMANDING

Les réponses aux défis du 21e siècle ne pourront naître que d'une volonté collective. S'allier avec d'autres - entreprises, ONG, gouvernements - favorisera le développement rapide de solutions globales en matière d'efficacité énergétique, de mobilité verte, de lutte contre le réchauffement climatique.

Connecter #OPEN

Le pouvoir des connexions est au cœur de l'approche ENGIE People's Lab. Comment ENGIE peut mettre à profit ses communautés et ses réseaux pour faire avancer le monde ? En faisant jouer à ses communautés, par exemple au réseau WIN (Women in networking), un rôle d'ambassadeur pour aider les femmes à développer leur leadership sur les sujets sociétaux ou à être plus présentes dans les domaines des sciences et de l'informatique. ENGIE a dans son ADN de favoriser l'engagement des communautés, internes et externes, l'idée est de les réunir et de leur donner une Licence to Imagine. Démocratique. Diverse.

Innover #BOLD

Les méthodes agiles ont fait leurs preuves pour stimuler l'innovation. Pourquoi ne pas les appliquer à grande échelle pour résoudre les problèmes mondiaux ? Le People's Lab encourage les nouvelles approches pédagogiques centrées sur l'expérimentation à tous les âges de la vie au sein de plateformes d'apprentissage ouvertes et éthiques.

Anticiper #DEMANDING

ENGIE People's Lab est un lieu où s'invente demain. L'une de ses missions est d'ouvrir le débat sur les solutions durables, éthiques, plaçant l'humain et l'usage au service des stakeholders et du bien commun.

COMPRENDRE, RÉFLÉCHIR, AGIR À TRAVERS NOS COMMUNAUTÉS

Une approche horizontale et collaborative : la clé du succès dans un monde qui change

Say

Illustrate through **proofs** promises of **harmony project & imaginative** builders

Watch inspire & share

External watch and cooperation with ecosystem: (schools, researchers, students, start-ups, ...) Scientific committee (in project)

- ENGIE 2030
- Trend Shaker
- Platform ON



Do

- Innovation Trophies
- Skill Lib
- 10 days project
- Top management sponsorship

Dedicated societal fund (in project)

ENGIE IMAGINATIVE BUILDERS FACTORY

Think

- ENGIE People's Lab
- YPN Creativ Lab
- 3.0 management works
- WIN brainstorming
- SEMAFOR

LES PROCHAINES ÉTAPES VUES PAR...

DES CHANGEMAKERS

PARTICIPANTS OU SUPPORTERS :



LE PEOPLE'S LAB COMME « UN SYSTÈME NEURONAL DE PLUS DANS LE MONDE QUI EST EN TRAIN DE SE BÂTIR », UN CATALYSEUR D'IDÉES QUI APORTE UNE BRIQUE SUPPLÉMENTAIRE À L'ENSEMBLE DES CHANTIERS MENÉS PAR LES COMMUNAUTÉS INTERNES ET EXTERNES D'ENGIE. L'OBJECTIF EST AUJOURD'HUI DE FAIRE CONVERGER TOUTES CES INITIATIVES POUR AGIR COLLECTIVEMENT À GRANDE ÉCHELLE. POINTS DE VUE À PARTAGER AVEC DES... *IMAGINATIVE BUILDERS*.

Connecter les idées avec des porteurs de projets

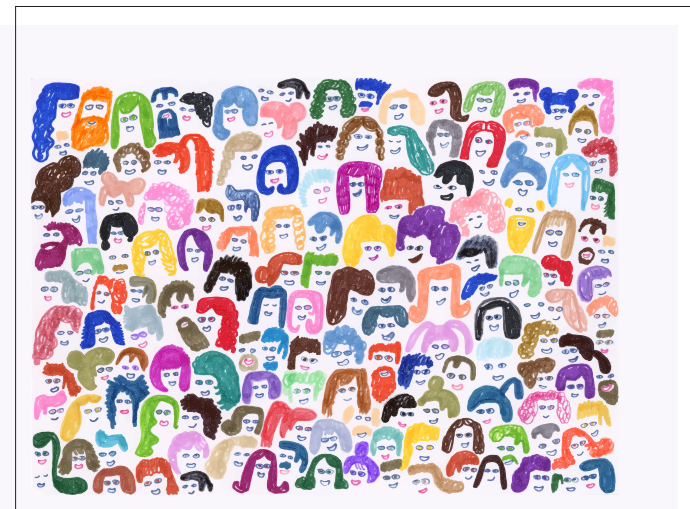
Virginie Verdière, responsable de la stratégie de développement du leadership au sein de la direction RH, intrapreneuse, créatrice de la plateforme Skill'Lib et de la communauté des *skills*.

« J'ai suivi un programme d'intrapreneuriat de 4 mois au sein d'ENGIE mais j'ai toujours créé en dehors de mon métier et j'ai toujours été connectée avec ceux qui avaient des idées. Skill'Lib est une plateforme d'échange de compétences ouverte aux 155 000 collaborateurs du Groupe, qui leur permet de faire des missions d'un mois à un an ailleurs que dans leur BU, hors de toute validation RH et hiérarchique. Le People's Lab est un lieu d'ambition collective qui prend de l'ampleur. Chaque édition produit de très belles idées. Comment passer à la mise en actions tout en restant dans le collectif ? L'ambition est de connecter ces idées avec des porteurs de projets, de les rendre visibles et de leur donner l'autorisation et les moyens de les développer. Skill'Lib peut être un outil au service de cet intérêt commun. Les planètes sont alignées. C'est le moment de montrer cette excellence d'ENGIE à travers ses « people ». Dans les années à venir, c'est notre communauté qui fera notre force. »



Rachel Compain, Directeur développement social et diversité.

Passer du partage intellectuel à l'appropriation collective



« Le People's Lab met dans un lieu unique la plus pure diversité du Groupe, qu'elle soit interne ou externe. C'est d'une richesse absolue pour les collaborateurs de réfléchir ensemble en étant confrontés avec l'extérieur. Aujourd'hui, nous sommes tous convaincus que la diversité est une valeur du Groupe et qu'elle est nécessaire. Mais cela reste trop souvent une réflexion théorique et intellectuelle. Je crois qu'on ne pourra aller plus loin dans la pratique de la diversité et de l'inclusion que si nous y travaillons collectivement, pour amener chacun de sa propre réflexion vers celle de l'autre, et accepter qu'ensemble, on pense différemment. Il faut passer du partage intellectuel à l'appropriation collective. Et c'est en multipliant des formats comme le People's Lab qu'au final, à l'image de la division des cellules, nous finirons par constituer un corps convaincu. »

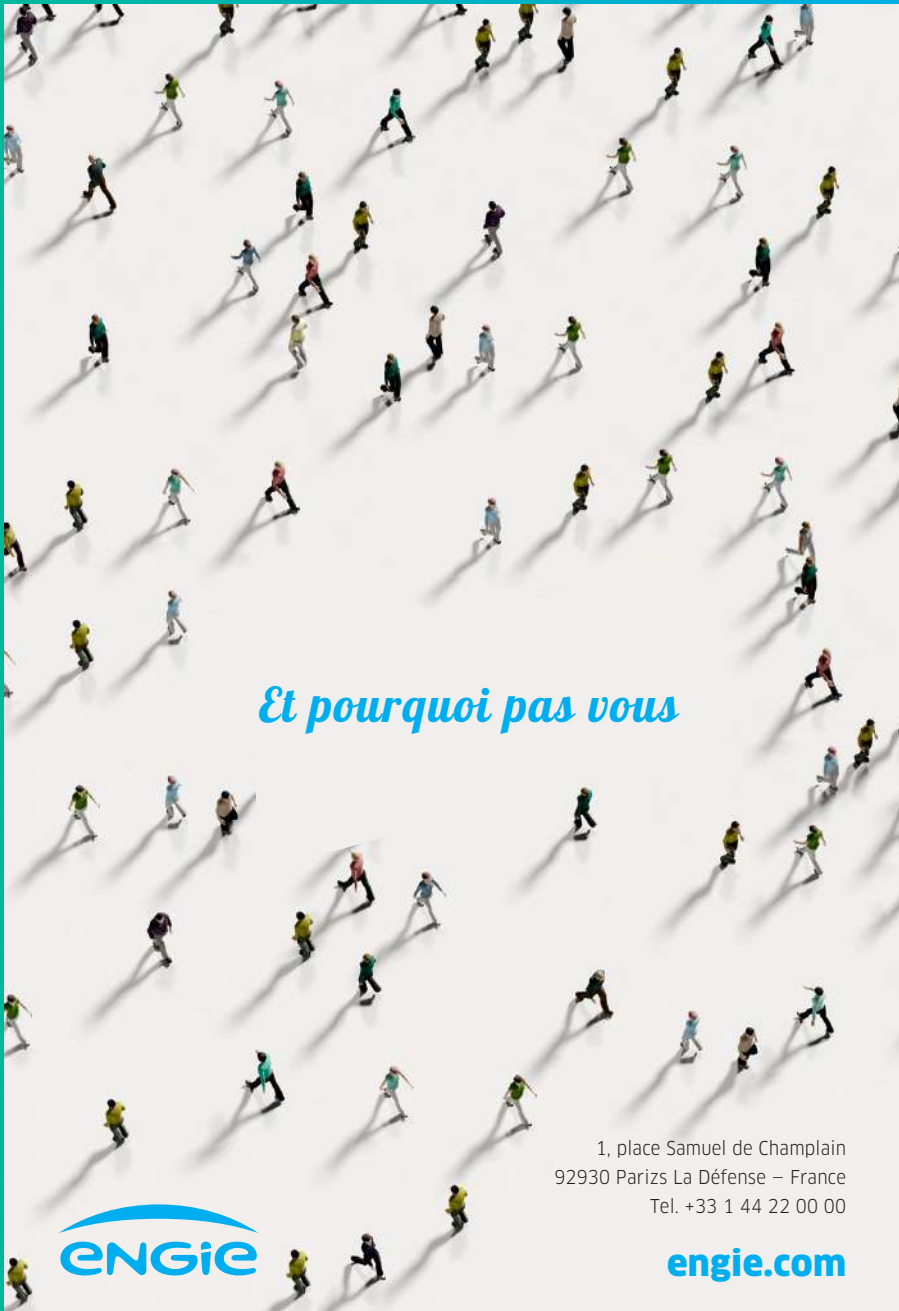
Faire de l'intelligence collective le levier de la performance

Didier Liautaud, Directeur adjoint de la performance Groupe et animateur de la tribu managers 3.0



« La tribu managers 3.0 est née il y a tout juste un an avec un objectif ambitieux : inventer un modèle d'organisation qui soit beaucoup plus horizontal et collectif. Nous avons un manifeste, une feuille de route, et pour faire partie de la tribu, il faut adhérer à trois principes : faire, même modestement, dans sa sphère de responsabilité pour que cette ambition advienne, partager, et rester humble, parce que nous n'avons pas une vision parfaite de l'organisation du futur. En revanche, nous sommes sûrs que la mobilisation des intelligences est devenue l'élément le plus important de la performance, et que le chemin pour nous transformer n'est pas top down mais plus diffus et viral, d'où la tribu. Parce que cela touche l'humain, le culturel, le sens. Avec le People's Lab nous sommes donc bien de la même famille. Mais je pense qu'il doit aller un pas plus loin pour que les idées produites impactent plus la réalité concrète de l'entreprise et la rendent à chaque fois un peu différente. »





Et pourquoi pas vous

1, place Samuel de Champlain
92930 Pariz La Défense – France
Tel. +33 1 44 22 00 00

The logo for ENGIE, featuring the word "ENGIE" in a bold, blue, sans-serif font. Above the letters "E" and "G" is a blue curved line that arches over the top of the text.

engie.com



*Et pourquoi
pas vous ?*

1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense – France
Tel. +33 1 44 22 00 00

ENGIE

engie.com