

## ÉDITO

CHRISTOPHE ÉTIENNE  
PRÉSIDENT DU RÉSEAU OUDINOT  
ET DIRECTEUR DE BUSINESS UNIT SANTÉ

## ACCÉLÉRER ET INNOVER... L'ADN DU RÉSEAU OUDINOT !

Nous n'avons cessé d'innover au Réseau Oudinot : il y a 20 mois nous investissons dans 2 abonnements visio illimités dès les 1<sup>ers</sup> jours de confinement, ensuite nous avons mis à disposition de nos membres l'outil « Nomination » donnant accès aux organigrammes et coordonnées des décideurs de 50 000 entreprises, et enfin nous avons investi dans l'outil d'information des études de marché sectorielles approfondies « Xerfi ».

Aujourd'hui, c'est avec un moyen inédit que nous dotons nos membres ouverts à de nouvelles formes d'employabilité, incluant le Management de Transition : nous offrons l'accès à une plateforme unique centralisant plus de 100 Entreprises de Management de Transition (EMT), 400 contacts clés au sein de ces EMT, 900 Managers de Transition, et toutes les missions publiées sur internet (1 500 sur 12 mois) rassemblées sur un même espace baptisé « Le Cercle ». Notre commission « Management de Transition », aux côtés de 2 autres commissions - « Temps Partagé », et « Prestation de Services/free lance » - vient ainsi porter « Les Xperts du Réseau Oudinot ». Une seule vocation : accélérer les parcours professionnels des membres, faire connaître ce vivier de talents et d'experts au service des entreprises.

Près de 500 membres mobilisés, fidèles pour 90% d'entre eux, voilà le signe d'une association engagée, ancrée dans l'économie, et active ! Vous souhaitez nous rejoindre ? Rencontrons-nous sur notre site [reseau-oudinot.com](https://www.reseau-oudinot.com), et notre compte LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/16253721/admin/>



## Sommaire

- 2 VIS MA VIE**  
Le jeu d'Échecs : la passion d'une vie
- 3 LU POUR VOUS**  
Manuel de transgression à l'usage de ceux qui veulent s'épanouir au travail
- 4 VU POUR VOUS**  
Conférence-Atelier « FLOW », avec la Psychologie positive
- 5** «La flexisécurité à la française ou comment créer votre emploi avec le portage salarial et conserver le statut de salarié »
- 6** Le rôle du manager dans la conduite du changement
- 7** Le « Live-Shopping », le futur du e-commerce !
- 8** Optimiser son employabilité en 5 jours
- 9** Les conseils précieux des recruteurs d'A compétence égale
- AUTOUR DE NOUS**
- 10** 4 générations et 5 classes d'âge dans l'entreprise : comment surnager ?
- 11** Démission & théâtralisation
- 12** Les 12 questions à se poser pour éviter que la data ne soit le parent pauvre de votre transformation digitale
- 13** La RSE moteur de la politique RH
- 14** L'importance de la communication écrite en environnement professionnel
- 15 TRUCS ET ASTUCES À VOS AGENDAS**



**DERNIÈRE MINUTE**

**RAPPEL !**

**Soirée vins et fromages**

Dégustation organisée par Éric Hamel et Xavier de Beaurepaire.

Le 2 décembre à Issy-Les Moulineaux.



VIS MA VIE

## LE JEU D'ÉCHECS : LA PASSION D'UNE VIE

Le Français Maxime Vachier-Lavial,  
31 ans - N°10 mondial

Le Franco-Iranien Alireza Firouzja,  
18 ans - actuel N°2 mondial



PAR FRÉDÉRIC BUREAU, DIRECTEUR DES ACHATS

**J**e suis né aux Échecs à l'âge de 13 ans, bien trop tard pour devenir un grand joueur : 5 ans max... Les compétitions jeunes n'existaient quasiment pas à l'époque, de même que l'information échiquéenne, réservée à une élite. C'est donc « sur le tas », en me frottant aux adultes, très condescendants, que j'ai débuté dans des arrières-salles de café enfumées...

Très vite, je suis pris par le virus du jeu, malgré les nombreuses défaites que je subis : les Échecs, école d'humilité, d'apprentissage et de ténacité... Il faut se concentrer, se rappeler la théorie des variantes d'ouvertures et la technique en finale, se projeter dans

le futur (stratégie), calculer (tactique) vite et bien si possible, car le temps de réflexion est limité : jouer 40 coups en 1h30', avec ajout de 30 secondes à chaque coup, c'est un peu moins de 3 minutes par coup en moyenne et il n'est pas rare de rester 20 minutes ou plus, sur une position compliquée, sans jouer !

Dans le « money time », ce sont les nerfs qui prennent le dessus, voire le bluff dans certains cas : poker face quand ça va mal, body language impressionnant d'aisance, « à la Kasparov », quand on domine ! Et quel bonheur, en cas de victoire !! À ce petit jeu, je deviens Champion de France amateur en 1990, avant

d'atteindre les fameux 2000 points Elo (un classement de « première catégorie nationale »), puis d'accéder au prestigieux classement de la Fédération Internationale : j'y culminerai à 2105 en 2016.

J'ai eu l'occasion de transmettre avec succès ce savoir à la jeune génération : ma protégée a représenté la France aux Championnats du Monde Juniores 2015 en Russie et 2016 en Inde !

Le Champion du Monde, Magnus Carlsen (31 ans, 2855 Elo !), remet son titre en jeu à partir du 26 Novembre, à Dubaï et en direct sur Internet : **Profitez-en ! ●**



## LU POUR VOUS

“ Une procédure ne fonctionne que parce qu'on ne l'applique pas ”



PAR ÉRIC D'HARCOURT, DIRECTEUR CONFORMITÉ BOURBON



Photo : © Réseau Oudinot

# MANUEL DE TRANSGRESSION À L'USAGE DE CEUX QUI VEULENT S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL

(CHRISTOPHE GENTHIAL - EDITIONS BOD)

« Une procédure ne fonctionne que parce qu'on ne l'applique pas ! »... Cette formule ouvre la quatrième de couverture, et j'avoue que le directeur Conformité que je suis s'est étranglé en la lisant...

Tout cela est pourtant tout ce qu'il y a de plus sérieux.

D'abord parce que cette affirmation ne vient pas de n'importe où, mais de la chaire de psychopathologie du travail (CNAM), où l'auteur a obtenu son titre de psychologue, parallèlement à une vingtaine d'années dans le conseil. Ensuite parce qu'une fois clarifiée on comprend qu'il s'agit d'une vérité absolument essentielle : appliquer

la procédure à la lettre, c'est faire la grève du zèle... autrement dit la manière la plus efficace de bloquer le système !

On prend alors conscience qu'à l'inverse, lorsque nous faisons du zèle nous laissons libre cours à notre créativité et à notre engagement, pour que face à une réalité que la procédure n'aura jamais parfaitement pu prévoir, la procédure aussi incomplète et imparfaite qu'elle soit, fonctionne.

C'est finalement une évidence. Et la révéler au travers de toutes ces situations vécues, choisies dans des professions aussi diverses (du directeur d'usine, du directeur financier ou du directeur juridique,

au cariste, au cheminot ou à l'ouvrier posté, avec lesquels l'auteur a travaillé, pour ne citer qu'eux) nous montre combien cette évidence est universelle.

Ce livre nous parle à tous : qu'on soit en poste ou en recherche de poste, manager ou managé, tous niveaux hiérarchiques et tous métiers confondus, nous partageons tous le même travail, celui d'accorder les règles, au moment de l'action... en les respectant ou en les transgressant, à notre manière, et avec la meilleure habileté possible : pour réussir, pour être performant, pour manager, pour élaborer nos projets professionnels... en bref : pour faire du travail de qualité, et pour nous épanouir ! ●

## VU POUR VOUS



PAR CATHERINE WADDINGTON, CONSULTANTE ET COACH CERTIFIÉE EN MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - CWADDINGTON@FREE.FR



Photo : © pexels-andrea-piacquadio-3760263

## CONFÉRENCE-ATELIER « FLOW », AVEC LA PSYCHOLOGIE POSITIVE

Il y a une vraie ambivalence entre « *Qualité de vie au travail* » et « *Performance attendue en entreprise* », ainsi combien de personnes ne sont visiblement pas à leur place ?

Le 10 novembre, Philippe Bourgeois, Conseil en sécurisation des transformations a présenté ce qui anime aujourd'hui son métier, après un parcours de Manager dans l'Industrie et de Consultant au sein de plusieurs Cabinets Conseil : **l'approche par le « Flow » et la psychologie positive qui permet de réconcilier bien-être et performance au travail des personnes.**

Les humanistes et comportementalistes (C.Rogers, A.Maslow...) ont développé théories et concepts pertinents.

Plus récemment, M. Seligman puis M. Csikszentmihalyi ont identifié **un état émotionnel visible** chez des personnes performantes et exerçant

leur passion, notamment chez des sportifs et des artistes... Aujourd'hui expérientielle et démontrée scientifiquement, cette approche s'applique au travail, dans tous les métiers :

**Le « Flow », un état émotionnel bénéfique, dans lequel talent/compétence et challenge/motivation sont réunis de façon optimale et produisent du bien-être et de la performance ».**

« *Le Flow peut nous aider à accomplir des exploits physiques apparemment impossibles et peut augmenter nos capacités mentales de 500 %* » selon Philippe Kotler, économiste et professeur de marketing.

Il se mesure individuellement pour chaque collaborateur et la somme des résultats de chacun donne le Flow de l'équipe puis celui de toute l'entreprise. C'est un diagnostic constructif et un outil de décision managériale stratégique, pour que

chacun se connaisse mieux, mentalise ses points forts et s'épanouisse en exerçant tous ses talents durablement.

Pour la prochaine étape de votre parcours professionnel ? Pour piloter une réorganisation de votre département ou de votre entreprise ? Adoptez l'approche par le Flow et la Psychologie positive, à vous de jouer ! ●

**Philippe BOURGEOIS** a fondé et dirige le Cabinet **HOLSEN**, spécialiste de la sécurisation des transformations.

[www.holsen.fr](http://www.holsen.fr)

[philippe.bourgeois@holsen.fr](mailto:philippe.bourgeois@holsen.fr)

**Un salarié heureux est : 2 fois moins malade, 6 fois moins absent, 9 fois plus loyal, 31% plus productif, 55% plus créatif !**

## VU POUR VOUS



PAR HERVÉ MIKOL

RESPONSABLE COMMERCIAL AKUIT PORTAGE SALARIAL - WWW.AKUIT.COM

## « LA FLEXISÉCURITÉ À LA FRANÇAISE OU COMMENT CRÉER VOTRE EMPLOI AVEC LE PORTAGE SALARIAL ET CONSERVER LE STATUT DE SALARIÉ »

Hervé a présenté le 4 novembre dernier, **la flexisécurité à la française**.

Trouver une mission sur la base de son expertise est plus aisé que de se faire embaucher ; **C'est l'effet de la flexibilité** : En portage salarial, le client n'est engagé que le temps de la mission. Hervé a rappelé quelques pistes pour trouver une mission grâce au réseau.

Vous réalisez votre mission en tant que salarié d'Akuit. **C'est la sécurité**. Le portage salarial est une relation tripartite : Akuit, facture votre prestation à votre client et transforme le CA encaissé en salaire et remboursement de frais.

Vous bénéficiez aussi des avantages du consultant. Vous optimisez votre rémunération en « passant en charges » vos frais de mission : frais de déplacements, restauration, formation, achat de PC et téléphone... Vous réglez ces frais avec votre facturation et non avec votre salaire soumis à charges sociales et à impôt. Votre mission n'est pas à plein temps ? vous cumulez votre indemnité Pôle Emploi et votre salaire Akuit. L'indemnité non-versée est convertie en jours et repousse votre fin de droits.

Et pour votre retraite ?

Le portage salarial permet d'acquérir 4 trimestres en facturant 10 500€

répartis sur 2 mois. Racheter des trimestres est une option souvent beaucoup plus coûteuse. Cela vaut la peine d'y réfléchir, non ?

Pour en savoir plus, venez à notre rencontre chez Akuit le **16 décembre prochain à 18h30 14 rue des Volontaires dans le 15<sup>ème</sup>** (métro Volontaires).

Et pour ceux **qui ont suivi le pitch du 4 novembre, venez approfondir les sujets que vous avez proposés en venant à 19h30 le 16 décembre.** ●

[www.akuit.com](http://www.akuit.com)

## VU POUR VOUS

## ADKAR

Awareness – sensibilisation Compréhension

Desire – Volonté, accord pour le changement

Knowledge – connaissance (formation / information)

Ability – capacité à changer (coaching)

Reinforcement – actions correctives, célébration du succès

Préparation

Go live

Mise en oeuvre

Chaque item est évalué de 1 (faible) à 5 (fort).

Le plus faible constitue le point de blocage du projet



PAR CHRISTOPHE CHAMBON, DIRECTEUR DES ACHATS

## LE RÔLE DU MANAGER DANS LA CONDUITE DU CHANGEMENT

**L**e manque de prise en compte du **facteur humain** est la principale cause d'échec lors de la mise en place de projets. Tout projet implique par définition un changement, ce qui est anxiogène pour l'être humain, qui par nature, a besoin de stabilité.

La conduite du changement est donc un élément indispensable à la réussite d'un projet car elle permet de préparer et d'accompagner les individus impactés par cette évolution. Le manager est un rouage essentiel dans l'exécution de la transformation.

Mais qu'est-ce que la conduite du changement et comment la préparer ? quel est le rôle particulier du manager ? Quelles sont les clés de la réussite ?

C'est sur ce thème qu'est intervenu Philippe Bourgeois, membre du

Réseau Oudinot et consultant spécialisé dans la transformation ([www.holsen.fr](http://www.holsen.fr)).

En premier lieu, Philippe recommande une analyse détaillée sur les impacts humains. Qui est concerné et à quel degré ? y-aura-t-il besoin de formation (nouveau logiciel) ou d'information (déménagement) ?

Le lien avec la Direction (Sponsor efficace) est primordial car un projet non soutenu par le management est rarement couronné de succès.

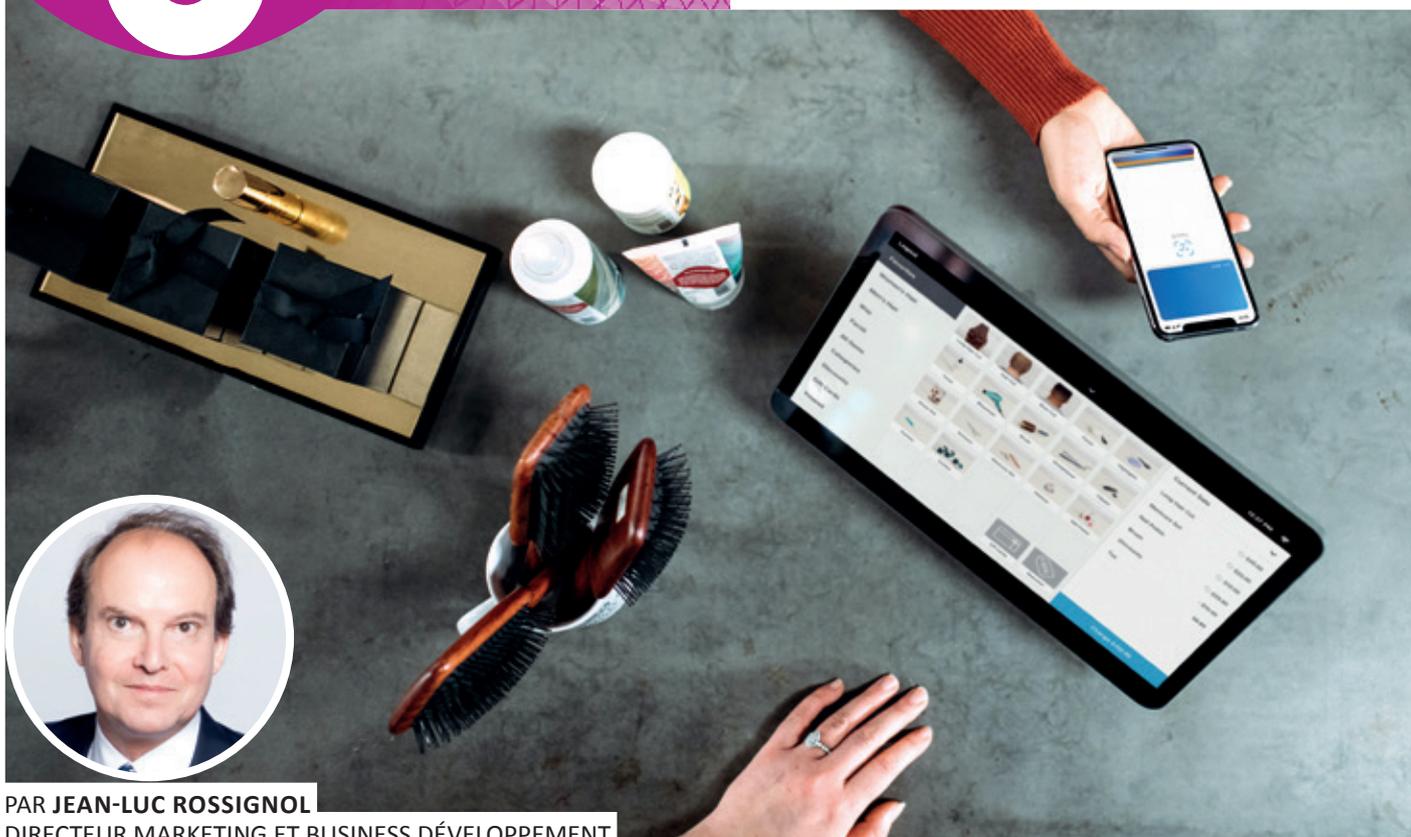
Enfin, l'identification des réfractaires au changement et la compréhension de leurs motivations permet d'élaborer un plan d'action (coaching des managers, communication aux opérationnels, planning permettant aux individus de s'approprier le changement).

Le « *Change Manager* » utilise 5 compétences particulières : communication, liaison terrain / équipe projet, promotion du changement (auprès de son équipe), gestion des résistants et coach à la mise en œuvre.

**La méthode ADKAR** (voir encadré) aide le manager à piloter la transformation, évaluer le niveau d'acceptation du changement (de lui-même, de son équipe) et à recommander, puis mettre en œuvre des actions correctives pour assurer le succès.

La conduite du changement doit donc être confiée à un manager expérimenté, nécessite une préparation minutieuse, et une méthodologie rigoureuse. ●

## VU POUR VOUS



PAR JEAN-LUC ROSSIGNOL  
DIRECTEUR MARKETING ET BUSINESS DÉVELOPPEMENT

## LE « LIVE-SHOPPING », LE FUTUR DU E-COMMERCE !

Le « *Live Shopping* » est la combinaison du « *Live Streaming* » et du E-commerce. Comment utiliser ce nouveau canal de vente évènementiel ? C'est le sujet de notre échange avec Marie-Axelle Loustalot-Forest, VP commerce de Firework, startup de la Silicon Valley ».

Le e-commerce a de nombreux atouts (large choix, paiement, livraison, retour) mais néanmoins l'expérience n'est pas mémorable. Le consommateur regarde une fiche produit avec du texte, des visuels, parfois des vidéos, clique sur « *mettre dans panier* » et paye ensuite. **Cela peut être un frein pour certains achats (maquillage, cosmétiques, habillement, produits de luxe, ...)**

Ce sont les Chinois qui ont trouvé la solution pour rendre l'achat **plus sûr et réduire le taux de retour : c'est le « *live shopping* »,** structuré et développé dès 2016 par les sociétés comme Alibaba. Le magazine Fortune estime le marché du « *Live Shopping* » aujourd'hui en **Chine à \$ 135 milliards tandis qu'il n'est que de \$ 2 milliards aux US.**

Un outil porté par les confinements que les marques et distributeurs utilisent de plus en plus car il permet un meilleur engagement du client en e-commerce :

**1.** 74% de la GenZ et 81% des Millenials consomment des vidéos courtes. **Leur préférence pour une vidéo**

**courte vs du descriptif produit est de x4 et l'intention d'achat après visionnage est de x1,8** (source : bigcommerce).

- 2.** Il apporte une véritable expérience client. Les avantages et l'utilisation du produit sont présentés en direct et de façon interactive, **le client peut ainsi poser des questions, commenter, acheter en direct et il devient un relais de la marque.**
- 3.** Le taux de **mise en panier est x3.** Le « replay » peut générer **25% de ventes en plus.** (Source : Firework)

Il permet aussi **d'enrichir les bases de données** pour mieux comprendre le consommateur et optimiser l'offre. ●

VU POUR VOUS

PAR SÉVERINE ROBERGEL  
DIRECTRICE COMMERCIALE CHR-HORECA

## OPTIMISER SON EMPLOYABILITÉ EN 5 JOURS

Notre partenariat avec l'association « A compétence égale » a été une belle réussite et l'occasion de recueillir les conseils de plus de **70 professionnels du recrutement et du marché de l'emploi**, lors de leurs rencontres annuelles.

Cette association fédère **2000 experts en recrutement** (cabinets, DRH, jobboard, intervenants des pouvoirs publics...) engagés dans les principes d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. Elle a pour mission :

- D'accompagner les recruteurs pour la mise en place de bonnes pratiques du recrutement : <https://acompetenceegale.com/entreprises/formations/>
- D'accompagner les candidats pour optimiser leur recherche

d'emploi et offrant une **plateforme de formation gratuite** : <https://academie.acompetenceegale.com/>

- De mobiliser ses adhérents pour mettre en place des outils destinés aux candidats, recruteurs et pouvoirs publics.

C'est autour de **16 conférences** et **320 entretiens individuels** de **45'** que se sont mobilisés ces experts, membres et bénévoles, sur le thème de l'emploi, en :

- Insufflant des astuces : « *optimiser sa présence sur les réseaux sociaux* », « *valoriser vos soft skills* », « *comment optimiser votre recherche d'emploi* », « *comment déjouer les pièges de certains recruteurs* ».

- Conseillant sur notre CV, projet professionnel, pitch, compétences à mettre en valeur...
- Éclairant sur l'utilisation de réseau sociaux et des « jobboard ».
- Offrant un **test de l'évaluation des soft skills** en milieu professionnel, à **+ de 550 personnes** dont le bilan a été orchestré par la société PerformanSe.

Merci aux intervenants de **LINKEDIN, MONSTER, METEJOB/CLEVERJOB**, et aux chasseurs des cabinets membres, à **Marie Pépin** pour l'organisation et à **Éric Beldent** (co-fondateur de « *ANDATIME recrutement* » et administrateur d'A compétence égale) qui a rendu possible ce rapprochement. ●

## VU POUR VOUS



du 15 au 19 novembre 2021

## LES RENCONTRES À COMPÉTENCE ÉGALE

Boostez votre recherche d'emploi !

Entretiens conseils individuels, conférences thématiques,  
test d'évaluation des soft skills

INSCRIPTIONS sur [www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

compétence  
egale

[t](#) [in](#) [f](#) [i](#)

PAR CATHERINE BOZON  
RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE (BANQUE & ASSURANCE)

## LES CONSEILS PRÉCIEUX DES RECRUTEURS D'A COMPÉTENCE ÉGALE

**L**e Réseau Oudinot a bénéficié du 15 au 19 novembre des précieux conseils des membres de l'association « A Compétence Egale » ([www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)).

Créée en 2006, l'association fédère plus de 2000 recruteurs, en cabinet ou en entreprise, et qui luttent contre les discriminations à l'embauche. Avouons-le : la discrimination à l'embauche existe et de nombreux membres du RO en ont fait l'amère expérience. Qui n'a pas été écarté après des remarques désobligeantes sur une « trop grande séniorité », ou une référence explicite à l'âge ? Nous étions donc nombreux à suivre la douzaine de conférences proposées par l'association et complétées, pour

les plus chanceux, par un entretien avec un recruteur.

Tous les sujets liés à la recherche d'emploi et à la candidature à un nouveau poste ont été abordés, sans mettre l'accent en particulier sur des populations « discriminées ». Ainsi une spécialiste du recrutement de « CleverConnect » a prodigué des conseils sur l'entretien à distance : un sujet essentiel alors que la visio et même la vidéo se généralisent. Le principal atout de cette conférence sur l'entretien à distance était de passer en revue tous les écueils techniques et psychologiques, avec une attention particulière à des détails pratiques qu'on peut oublier dans le stress de l'entretien : vérifier par exemple que la connexion

internet n'est pas saturée, réfléchir au cadrage, à la lumière, voire au coup de sonnette malvenu pendant l'échange.

Cette conférence a abordé également des questions fréquentes lors de tout entretien : comment parler d'un échec professionnel, des prétentions salariales, de sa situation si on est en « transition ». La conférencière a aussi évoqué les modalités de la fin de l'entretien, d'autant plus délicates quand on est à distance.

Rien de totalement original donc, mais des conseils essentiels pour ne pas gâcher un échange à fort enjeu en raison d'un adolescent utilisant toute la bande passante avec un jeu vidéo... ●



PAR PHILIPPE GRAMOND  
DIRIGEANT ASSOCIÉ DE CYCONIA

## AUTOUR DE NOUS

# 4 GÉNÉRATIONS (\*) ET 5 CLASSES D'ÂGE DANS L'ENTREPRISE : COMMENT SURVIVRE ?

La génération Y ou HP (Hyper-Connectés) ou encore DN (Digital Natives) représentera 75% de la population active mondiale en 2025 donc il y a urgence à s'adapter !

« Y » c'est stop à l'ennui et à l'impatience mais plus de feed back, stop aux gâchis en tout genre et place à la quête de sens (conscience environnementale), stop à l'autorité mais à la légitimité par les actes, stop à la chasse aux primes mais plus de sens dans les missions comme des mécanismes d'equity package, stop aux conditions de travail tayloriennes, place aux outils numériques pour faciliter le quotidien comme le télétravail. Et les modes de management dans tout ça ?

Pas de contraintes mais de la flexibilité, on ne « *se tue plus au travail* » mais équilibrer vie pro/vie perso, gagner de l'argent certes mais surtout avoir des interactions sociales, enfin ne pas imposer mais collaborer.

Mr ou Mme Y veut s'impliquer dans la vie de l'entreprise et non être spectateur, veut un management horizontal, connaître le « *pourquoi* » des décisions de l'entreprise avant le « *comment* », enfin (et surtout) innover pour toujours susciter son intérêt et valoriser une culture de la transformation permanente.

Et demain ? En 2021, 30.000 Z ont franchi un cran supplémentaire. Tous issus des plus grandes écoles françaises, ils ont signé le Manifeste

étudiant pour un réveil écologique et se sont engagés à ne pas travailler pour des entreprises qui ne respecteraient pas leurs convictions environnementales (\*\*).

Et après-demain, la génération A(lpha), née DANS le numérique, où les enfants de 2 ans ont déjà testé des jeux vidéo ou des applis sur un smartphone que l'on appelle « *internet of everything* ». **Les Alpha seront donc les premiers à ne pas connaître ce qu'est la vie déconnectée...** ●

(\*) Générations Baby-boomers, X, Y Z ...

(\*\*) <https://www.youtube.com/watch?v=sveuxE3lrCw>



PAR OLIVIA MIKOL  
HEAD OF GROUP PEOPLE GROW AT ALBELLI (MONALBUMPHOTO.FR)

## AUTOUR DE NOUS

# DÉMISSION & THÉÂTRALISATION

« En famille, tout se sait, mais rien ne se dit ».

Dans le monde d'internet, tout se sait, tout se dit, et tout est connu, pourrait-on caricaturer.

En effet, depuis 2017, on a vu émerger un phénomène sociologiquement nouveau : l'utilisation des réseaux sociaux à des fins de communication, voire de dénonciation. De nombreux internautes ont commencé à relayer des informations personnelles, liées à des situations de souffrance : la plus grande manifestation de ce phénomène a été *#metoo* aux Etats-Unis. Régulièrement, de nouveaux témoignages ont vu le jour (dans le sport, les médias, ou dans les écoles). Cette année, nous avons pu observer

deux nouveaux phénomènes : celui de la dénonciation de son entreprise (*#balancetastartup*) et celui de la théâtralisation de la démission en public : une employée d'un supermarché qui démissionne à l'aide d'un micro sur son lieu de travail, et qui se filme en direct sur les réseaux sociaux. La vidéo est devenue virale : on peut imaginer l'intérêt qu'elle a pu susciter, le nombre de personnes qui ont pu s'y identifier, ou tout simplement l'appel assez malsain au voyeurisme avec la comparaison malaisante à laquelle beaucoup d'êtres humains ont recours inconsciemment : « *Ouf, je suis plus heureux.se que cette personne, car elle est très malheureuse* ».

Cette démission publique reste un épiphénomène (et heureusement !). Mais il est de notre devoir, en tant que Dirigeants, de ne pas fermer les yeux sur ce genre de manifestation. Au-delà de l'image désastreuse pour l'entreprise que ce genre de vidéo peut entraîner, elle souligne un véritable mal être au travail, qu'il convient d'identifier bien en amont pour éviter des situations professionnelles d'extrême souffrance, sans parler de son impact sur les personnes nommées et dénoncées aux yeux de tous. ●

[www.monalbumphoto.fr](http://www.monalbumphoto.fr)



PAR THIERRY ROBERT  
DIRECTEUR DE PROGRAMMES DE TRANSFORMATION, DIGITAL, OPTIMISATION DES PROCESSUS MÉTIERS

## AUTOUR DE NOUS

# LES 12 QUESTIONS À SE POSER POUR ÉVITER QUE LA DATA NE SOIT LE PARENT PAUVRE DE VOTRE TRANSFORMATION DIGITALE

Ne pas traiter les data comme un sujet à part entière dans la transformation des processus métier est avant tout culturel. Chaque service a ses données, les gère avec plus ou moins de bonheur et ne perçoit pas l'approche holistique vers laquelle il doit se tourner pour une transformation efficace.

Cet article est le fruit d'observations personnelles qui m'incitent à vous partager ma check-list des points à regarder en priorité.

- 1- Ai-je bien une vision claire de mes données stratégiques et des processus de capture ?
- 2- Ai-je bien vérifié que les définitions et formats de ces données stratégiques sont bien alignés dans mon organisation ?

- 3- Me suis-je bien assuré de disposer de référentiels communs ?
- 4- Ai-je bien mené une action de nettoyage et de mise à jour de mes données stratégiques avant de migrer ou lancer de nouveaux systèmes ?
- 5- Me suis-je bien assuré de disposer de mécanismes d'incitation à la saisie et mise à jour des données ?
- 6- Ai-je défini des règles de data gouvernance ?
- 7- Ai-je mis en place des rôles de data Steward pour maintenir la qualité des données ?
- 8- Me suis-je bien assuré que les mêmes données ne sont pas saisies dans plusieurs systèmes et de disposer de « *sources de vérité unique* » ?
- 9- Ai-je fait la chasse aux reporting

« *alternatifs* » ne s'appuyant pas exclusivement sur les outils dépositaires des « *sources de vérité unique* » ?

- 10- Me suis-je assuré que mes données sont bien perçues et traitées comme étant un bien de l'entreprise et pas la propriété de petits groupes ?
  - 11- Suis-je bien en train de traiter la data stratégique comme le carburant de mes process métier clés et pas uniquement comme une source de reporting ?
  - 12- Me suis-je bien assuré que cette transition, dans la façon de gérer les données dans mon entreprise, est bien accompagnée d'un plan de conduite du changement ?
- Cette liste ne se veut pas exhaustive. À vous de la compléter ! ●



PAR PHILIPPE TURA  
DIRECTEUR DES ACHATS - MANAGER DE TRANSITION À IMPACT

## AUTOUR DE NOUS

# LA RSE MOTEUR DE LA POLITIQUE RH

La COP26 nous rappelle combien l'engagement de tous autour des enjeux RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) est important. Les premières impulsions pour bouger les lignes viennent de l'arsenal législatif (Grenelle II, Sapin II, Devoir de Vigilance ...).

Mais si l'engagement des entreprises pour des objectifs sociétaux et environnementaux s'accélérait pour des raisons inattendues ?

Geoffroy Roux de Bézieux déclarait à l'ouverture de la semaine de l'Entreprise Responsable et Inclusive 2021 : « la RSE devient un sujet de performance et d'efficacité pour les entreprises ». Attirer, conserver les talents est un enjeu essentiel dans un contexte de pénurie de main d'œuvre : la RSE se place au cœur

des politiques RH comme enjeu de performance !

En effet, la jeune génération est très sensible à la crise écologique. Et celle-ci transforme le monde des entreprises. Arthur Gosset – étudiant Centralien de 24 ans – vient de tourner un documentaire, « Rupture », dans lequel il suit des étudiants refusant la voie tracée dans leur cursus, qui ne leur semble plus en phase avec leurs valeurs écologiques. Quid d'une « belle carrière et d'un gros salaire » ? Ces étudiants répondent par : « un travail qui a du sens ». Leur question est avant tout de comprendre leur impact sur le monde.

Une politique RSE et ses enjeux de transparence répondent à ces questions : quelle vision de l'entreprise, quel fonctionnement,

quelle est l'utilité de mon travail ? Ces étudiants sont-ils idéalistes ou marginaux ?

Le « Manifeste des étudiants pour un réveil écologique » avec plus de 30000 signatures a surpris les entreprises et semble marquer l'ampleur du phénomène.

Ainsi, si l'engagement de réduction des gaz à effet de serre de la COP21 semble encore théorique à certains, si les conséquences climatiques du non-respect de cet engagement semblent encore lointaines à certains, les difficultés de recrutements sont, elles, un sujet immédiat et bien réel. La RSE comme vecteur de recrutement, fidélisation, de motivation des talents, voilà le nouvel enjeu ! ●



PAR JACQUES MILCENT  
DIRIGEANT ET CONSULTANT, CONSENSO FORMATION

## AUTOUR DE NOUS

# L'IMPORTANCE DE LA COMMUNICATION ÉCRITE EN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Information largement commentée au début du mois dans la presse : **Le Point, Le Monde, Les Échos, France Inter...**

De nombreux médias relaient le sondage réalisé par IPSOS, et commandé par la société Woonoz qui déploie la plateforme Projet Voltaire.

Les résultats du sondage s'appuient sur l'étude menée auprès de 2.504 répondants en entreprise.

Il démontre l'importance de la communication écrite et de l'orthographe dans l'environnement professionnel.

En effet, l'expression écrite est devenue le moyen de communication favori en période post-covid : le télétravail s'invite dans de

nombreuses entreprises, et amène les collaborateurs à s'exprimer davantage à l'écrit.

Voici les résultats de l'enquête :

- 86% des employeurs considèrent que l'expression écrite est une compétence essentielle, encore plus depuis la crise du Covid.
- 93% des décideurs jugent que la crédibilité de leur entreprise en dépend
- 91% des managers constatent que la qualité de la relation client pâtit des lacunes en français
- Enfin, 80% des candidatures sont écartées lorsqu'il y a des lacunes en expression française, alors que seulement 30% le sont pour non-maîtrise de l'anglais.

Il ne s'agit pas, bien entendu, de lancer un cocorico et de redire notre amour de la langue française. Ni bien entendu de mener un combat d'arrière-garde qu'on appellerait « *Il faut sauver le soldat Orthographe* ». Mais bien de rappeler quels sont nos fondamentaux et combien la qualité de notre communication influe sur l'image que nous donnons de notre entreprise. ●

Pour aller plus loin, voici le lien de l'étude qui vous donnera le détail des résultats de ce sondage : <https://www.projet-voltaire.fr/enquetes/ipsos-certificat-voltaire/>



## TRUCS ET ASTUCES

### Growth Mindset

#### Fixed Mindset Growth Mindset



Source: Dweck, Carol.

## À VOS AGENDAS



PROCHAINE MENSUELLE  
le 14 décembre



2 DÉCEMBRE  
À 19H30

### VINS ET FROMAGES

Grande soirée dégustation  
(merci à **Xavier de Beaurepaire**  
et **Éric Hamel**)

Paroisse Saint- Benoît, 35 rue  
Séverine, Issy-Les-Moulineaux.

7 DÉCEMBRE  
À 19H00

### « PARITÉ CODIR/COMEX : NOUVELLE APPROCHE DU RECRUTEMENT »

Conférence animée par  
**PY Grangier** (Michael Page  
Executive)

Usic, 18 rue de Varennes,  
Paris 7<sup>e</sup>.

8 DÉCEMBRE  
À 18H45

### « LES NEUROSCIENCES AU SERVICE DE VOTRE LEADERSHIP »

Atelier animé par **Naomi Ephraïm  
Beckler** (certifiée de l'Institut  
de Neuro-leadership)

Forum 104, 104 rue de Vaugirard,  
Paris 6<sup>e</sup>.