



UN SEUL MOT : MERCI !

Encore une édition de « Mon Entreprise, Quel Impact ? » achevée ! Ah, on a passé de superbes moments de partage en votre compagnie. On a noté de nombreux tips et actions à mener sur nos carnets. Pour ce faire, l'équipe de la Colloc a compilé les choses à retenir de la table ronde, la conférence et des différents ateliers.

Après les premières éditions en 2019 et 2020 de « Mon entreprise, Quel impact ? », La Colloc a souhaité continuer la transmission, l'échange et la co-construction entre professionnels du territoire pour transformer positivement son organisation autour des thématiques du travail.

Dans ce compte-rendu, on a également inclus certaines notes visuelles d'Anaïs Mayet d'Oz'idea qui a parfaitement illustrées des moments clés de cette journée.

Allez, bonne lecture !

L'équipe de la Colloc

LA COLLOC

TABLE RONDE

EMBARQUER ET FÉDÉRER SES ÉQUIPES
AUTOUR D'UN PROJET COMMUN
→ Loïc Hénaff + Claire Baruffant ←

LE DÉCLENCHEUR DE LA TRANSFORMATION

Nous étions
ÉCARTÉS
de notre
raison d'être

Nous ne savions
plus ce que nous
faisions, comment
l'expliquer



Passer un cadre auprès
des équipes : c'est quoi
l'essentiel ?



Se fixer des objectifs
atteignables



Utiliser une méthode
(par ex OKR)



penser à long terme et
accepter le temps
long



Composer un groupe
de facilitateurs
pour et contre
la transformation



Créer des RITUELS



De la sincérité



Raconter la
transformation
(avec des pros)

MON ENTREPRISE QUEL IMPACT ?

le retour

UN CHEMIN

Un chemin plus
large que
C'est long, long, long...
long, long, long...
joyeux et dur
à la fois

UNE DYNAMIQUE

Un pilote qui
embarque, qui
se forme et
qui incarne

Accepter le
départ de
certaines personnes ou
de fournisseurs



Prendre
le temps
pour ceux
éloignés
du projet

Cliquez-ici
pour retrouver
l'intégralité des
échanges de la
table ronde

AVANT HENAFF
- OZIDEA -



[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]
ORGANISATION ET COMMUNICATION INTERNE : ACTIONS ET OUTILS MIS EN PLACE POUR UNE MEILLEURE COHÉSION ET PLUS DE COLLABORATIF

Irwine Margadur, La Colloc

Et vous, que faites-vous ou souhaitez-vous appliquer au sein de votre organisation ?

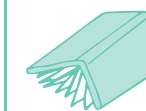
3 idées d'actions à mettre en place :

- Le **"Feed Forward"** : La technique du « feedforward » consiste à formuler des demandes ou à proposer des options ou des solutions tournées vers l'avenir. Elle aide la personne à visualiser le futur. Faire des retours positifs.
- Les **Billets du Kiff** : Chacun prend un post-it, écrit ce qu'il a envie d'offrir à un autre, sans savoir qui va le recevoir. Cela concerne plutôt des expériences, des échanges, que l'on peut apporter à autrui.
- **Podcast Interne**, les bénéfices :
 - ✓ Communication transparente : chaque salarié est au courant du projet dans sa globalité.
 - ✓ Réduire le temps des réunions
 - ✓ Responsabilisation & valorisation des équipes
 - ✓ Redonner du sens à l'action individuelle et une vision de l'action collective : tous les membres de l'équipe sont au courant des projets en cours, et ainsi, replacent leur action, leur travail, dans le projet collectif. cela redonne du sens.
 - ✓ Compréhension auditive importante : La voix, quel merveilleux vecteur de communication ! Grâce à l'intonation de cet organe, on perçoit tellement plus de choses.
 - ✓ « Prise de température » de l'état des « troupes » : la voix est un bon indicateur, on ressent si les salariés vont bien, s'ils sont stressés, fatigués...

6

GRANDS PILIERS UTILES

- Autonomie et responsabilisation
- Co-construction
- Communication interne
- Ecoute & alignement des parties prenantes
- Gestion de projet
- Incarnation stratégique



[ATELIER]
ENTREPRISE APPRENANTE : COMMENT DÉVELOPPER LE POTENTIEL ET LES COMPÉTENCES DE CHACUN POUR FIDÉLISER VOS COLLABORATEURS ?

Juliette Mucchielli, Vénétis

Qu'avez-vous appris dernièrement ? Comment l'avez-vous appris ? Avez-vous cette soif d'apprendre ou bien même de désapprendre ? Apprendre n'est plus dédié uniquement à l'école ou le cercle proche, l'entreprise devient un terrain d'apprentissage grandissant.

L'atelier mené par Juliette nous a permis de nous questionner sur notre propre apprentissage, ou comment on pouvons-nous apprendre au sein d'une organisation.

Une organisation apprenante, c'est :

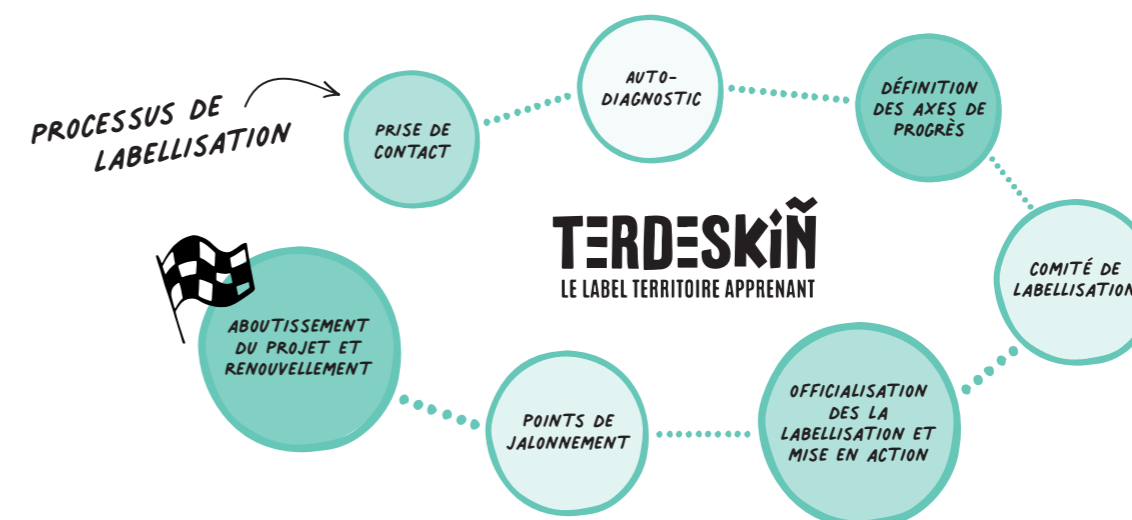
- ✓ Cultiver un état d'esprit : droit à l'erreur / écoute et bienveillance / autonomie / valorisation et reconnaissance / autoréflexion & évaluation / joie et plaisir
- ✓ Se donner le temps
- ✓ Développer une démarche collective et systémique
- ✓ Gérer les flux

Quelques tips à la volée pour la mettre en place :

- ✓ Organiser la documentation ex : une bibliothèque partagée
- ✓ Nourrir la culture de l'échange

Sur le territoire, le label [terdeskin](https://www.terdeskin.com) valorise les entreprises apprenantes à l'aide d'indicateurs. Ses missions :

- ✓ Le développement des compétences
- ✓ Une démarche de progrès
- ✓ Un impact sur le territoire et le monde
- ✓ Une nouvelle vision de l'éducation



Lecture intéressante : « La 5e discipline, l'art et la manière des organisations qui apprennent » de Peter Senge.



[ATELIER]
COMMENT RÉALISER EFFICACEMENT DES PROJETS AVEC LE MANAGEMENT VISUEL

Nicolas Desbordes, Klaxoon

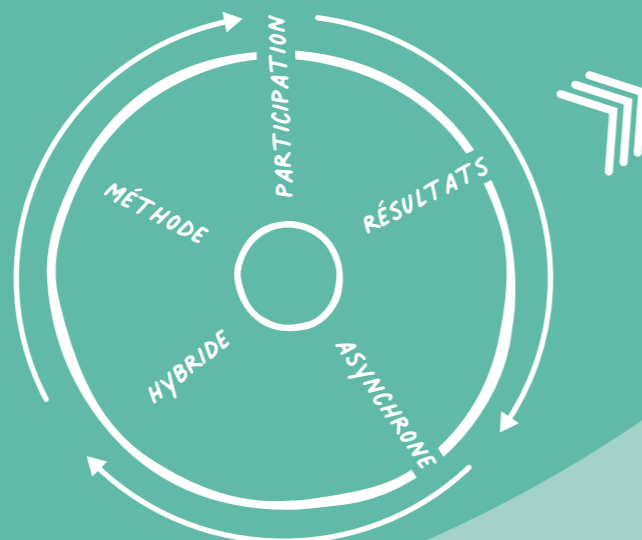
Les notions Mieruka & salle OBEYA, ça vous parle ? Si vous souhaitez opter pour un management visuel, ces deux expressions vous seront utiles. Vous avez manqué l'atelier Klaxoon, pas de problème, on vous donne quelques tips pour débiter.

Mieruka, mot japonais qui se traduit par « visualisation » ou « contrôle visuel ». Actuellement, au sein de nos organisations c'est ce qu'on appelle le « management visuel ». Il est également utilisé comme acronyme par Lean Sensei pour les directives visant à améliorer le niveau d'informations visuelles dans votre bureau.

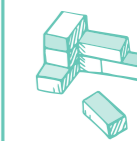
- M**ark - Marquez vos normes
- I**nform - Informer votre organisation de la progression et de l'état d'exploitation
- E**ducate - Éduquer, enseigner et renforcer les bons comportements
- R**eveal - Révéler et développer des plans de projet
- U**nderstand - Comprendre votre gemba
- K**now - Savoir où se situent les problèmes et les faire remonter à la surface
- A**ct - Agir sur les problèmes et maintenir les normes

La **salle Obeya** est un espace digital ou physique où sont affichées les informations nécessaires pour discuter, de manière régulière, de la progression des travaux avec les personnes ou les services concernés. En règle générale, une salle Obeya comprend la vision, la mission, les indicateurs clés (KPIs) et les rapports. Sa périodicité peut varier, mais le plus souvent les réunions Obeya se déroulent de manière hebdomadaire ou bi-hebdomadaire.

- + D'ALIGNEMENT
- + DE CRÉATIVITÉ
- + DE PROBLÈME RÉSOLUS



LES AXES DE
RÉFLEXION SELON
KLAXOON



[ATELIER]
LE MANAGEMENT COLLABORATIF POUR ENGAGER ET IMPLIQUER SES ÉQUIPES :
OUTILS & MÉTHODES

Sabrina Millien et Sally Falhun, La Colloc

Le management collaboratif est un modèle de management et de gestion de l'entreprise qui est décloisonné. Le leader a un rôle de chef d'orchestre et accompagne au mieux les collaborateurs.

Concrètement, à la Colloc, on fait comment ?

1. Envie de changer de modèle de management :
 - ✓ On lâche prise
 - ✓ On fait confiance et on base son modèle sur l'autonomie
 - ✓ On aligne son discours et ses actes
 - ✓ On accepte qu'il y aura des loupés au début
2. Définition d'un cadre pour favoriser l'autonomie :
 - ✓ Co-construction de la stratégie générale avec les équipes
 - ✓ Déclinaison de la stratégie en objectifs quanti et qualis
 - ✓ Retranscription en actions et intégration dans un plan de charge mensuel par cercles et par personne
 - ✓ Suivi et adaptation de ce plan de charge en réunion de coordination une fois par mois avec un porte parole de chaque cercle.
3. Organisation interne basée sur l'autonomie et la confiance : Organisation en cercles

4

OUTILS QUE NOUS UTILISONS À LA COLLOC

- **Podcast interne** : outils de communication interne (cf article : [Le podcast interne : un nouvel outil de communication interne ?](#))
- **Réunion de coordination mensuelle** avec porte parole de chaque cercle
- **Réunion tous les 3 mois avec toute l'équipe** afin de trancher sur des sujets et mettre à jour le plan d'actions et plan de charge
- **Café équipe** : créneau dans l'agenda dédié à un temps de 30min en tête à tête pour aborder un sujet choisi par le salarié

LA CONDUITE DE CHANGEMENT

comment s'y prendre pour que ça fonctionne vraiment? → THE BASON PROJECT ←

The truc à retenir!!

Comprendre le pourquoi de la transformation



Impliquer les équipes dans la transfor

quel est le bon problème sur lequel travailler?



1 COMPRENDRE

Diagnostic partagé



entretiens individuels

immersions

groupe de parole

consultation en ligne

Approche systémique

interroger tout le monde
↳ diversité
↳ pour et contre

partir du quotidien

écoute active



Analyse par acteurs (Crozier et François Dupuy)

Analyse organisationnelle (Mintzberg) "modèle des 7S"

2 PARTAGER LA CONNAISSANCE

Comprendre la nature systémique du problème

penser l'impensable

transparence du partage de résultats

s'adapter à son interlocuteur

"Déclaré"

Analyse symptômes

compréhension commune des enjeux

Structure ≠ organisation

↓ règles, ↓ organigramme, ↓ processus

↓ dynamique des acteurs

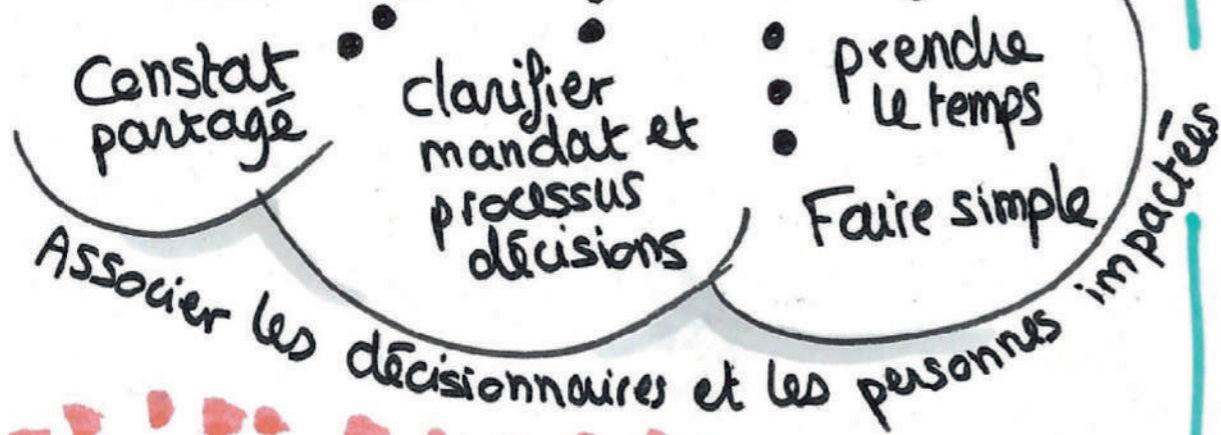
François Dupuy

organisation endogène

qui fait reposer la contrainte sur le client

3 CONSTRUIRE AVEC LES ACTEURS

Impliquer dans le déploiement de la transformation



Sortir une IDÉE ACCEPTABLE PARTOUTS

4 DÉCIDER



5 DÉPLOYER

Une approche de stratégie



Tenir ses convictions SUR LE TEMPS LONG



[ATELIER]
LA RAISON D'ÊTRE : DE LA STRATÉGIE À L'ACTION

Mélanie Morin et Guillaume Chevallier, Tactique, collectif stratégique

Une raison d'être, c'est quoi ? C'est obligatoire ?

Définir une raison d'être n'est pas une obligation légale et outrepassa la simple recherche de profit à court terme.

Depuis 2019, on peut inscrire une raison d'être dans les statuts d'une entreprise. Lorsque l'on intègre une raison d'être dans les statuts, celle-ci est régie par des contrôles.

Le [guide ORSE et C3D](#) conseille de rédiger une raison d'être :

PERTINENTE : elle doit être corrélée à l'activité et aux enjeux de l'entreprise ;

AMBITIEUSE : elle doit apporter une utilité sociétale, « à tout point de vue » ;

STRUCTURANTE : elle doit donner un cap à l'entreprise et apporter des engagements concrets ;

IMPACTANTE : dans toutes les étapes de l'activité et la vie de l'entreprise.

Comment intégrer la raison d'être dans un plan d'actions ?

La raison d'être doit être au coeur de la stratégie globale : vision / objectifs / actions

LA STRATÉGIE
UNE MÉTHODE DÉVELOPPÉE PAR TACTIQUE

	Etat des lieux : Où on en est ? Qui on est ?
	Une Vision : Où est-ce que l'on va ?
	Un Plan d'actions : Tant que l'on n'a pas de plan d'actions, on n'a pas de stratégie.

Comment passer à l'action ?

Se fixer 3 chantiers / projets principaux sur les 12 prochains mois

[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]
RAISON D'ÊTRE, APPROPRIATION, CULTURE D'ENTREPRISE, MISSION, VALEURS : PARTAGEONS NOS EXPÉRIENCES !



Margaux Jézéquel, La Colloc

Réflexions collectives :

- ✓ Difficulté à concilier avec des activités économiques des entreprises
Complexité à faire tout converger
- ✓ Sincérité et cohérence
- ✓ Problématique de transmission : pourquoi on existe et comment on le transmet pour que l'entreprise soit pérenne
- ✓ Comment on intègre des jeunes et on leur permet l'accessibilité à l'entreprise
- ✓ Comment embarquer les équipes

3 IDÉES À RETENIR

- Se poser de manière régulière pour vérifier qu'on est **toujours en adéquation avec la raison d'être**, par exemple, quand on accueille des nouveaux collaborateurs leurs demander un rapport d'étonnement pour venir alimenter et réaligner la raison d'être.
- **Connaître l'histoire de l'entreprise pour établir sa raison d'être** : connecté à l'origine de l'entreprise et faire un travail de diagnostic et d'interview auprès des parties prenantes
- Que la **stratégie soit en écho avec la raison d'être au quotidien** et pourquoi pas mettre en place un groupe de travail ou un atelier garant de la raison d'être dans la durée.



[ATELIER]

QUELLES ACTIONS POUR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Julie Bodin, Bouge ton groupe

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. »

Simone de Beauvoir

QUELQUES CHIFFRES CLÉS :

Seulement **3%** de femmes à la tête d'une entreprise du CAC 40.

14% des entreprises sont portées par des femmes au-delà de 10 salariés.

10% de salaire en moins à compétence égale.

80% des salariés à temps partiel sont des femmes.

91% des start-up sont dirigées par des hommes.

2006

Loi relative à l'égalité salariale

2012

Loi contre le harcèlement sexuel

2018

Mise en place de l'index égalité

2011

Loi relative aux quotas dans les CA

2015

Loi contre les agissements sexistes

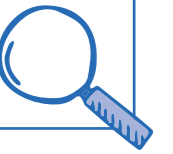
2021

Loi relative aux quotas CODIR-COMEX

Lecture inspirante : Lucie Peytavin "Le coup de virilité"

[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]

INNOVATIONS MANAGÉRIALES : PARTAGEONS NOS EXPÉRIENCES !



Sally Falhun, La Colloc

5 TIPS POUR MIEUX COMMUNIQUER ENTRE MANAGER ET COLLABORATEUR

1. FAIRE APPEL À UN MÉDIATEUR

En tant que manager, normalement c'est votre rôle d'être le médiateur pour vos collaborateurs. Toutefois, lorsque vous êtes vous même impliqué dans un conflit, vous ne pouvez plus tenir ce rôle en tout impartialité. Faire appel à une personne tiers peut alors vous aider à faire redescendre la pression pour mieux communiquer.

2. REFORMULER POUR ÊTRE SUR D'ÊTRE / D'AVOIR BIEN COMPRIS

Reformuler ce n'est pas répéter mais redire avec d'autres mots ce que l'interlocuteur a dit. La reformulation sert à améliorer l'écoute et surtout à vérifier que les deux parties ont bien compris la même chose.

3. LES TESTS DE PERSONNALITÉ POUR APPRENDRE À MIEUX CONNAÎTRE VOS COLLABORATEURS ET MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

L'objectif de ces outils est d'apprendre à bien se connaître personnellement et d'apprendre à mieux connaître les personnalités des autres. En comprenant comment une personne fonctionne, nous pouvons savoir comment mieux communiquer pour mieux travailler ensemble.

4. REVISITER L'ENTRETIEN ANNUEL AVEC L'ENTRETIEN INVERSÉ

Le principe est simple : plutôt que ce soit le manager qui mène l'entretien, c'est le collaborateur qui pose ses questions, qui écoute et qui prend des notes. C'est une sorte de mise sur un pied d'égalité. Cela permet au manager de savoir comment son travail, ses compétences et son comportement sont perçus par l'ensemble de son équipe. C'est en multipliant les points de vue que l'on apprend le plus sur soi, et que l'on est susceptible de découvrir des points de force et d'axes de progrès méconnus.

5. OSER SE SÉPARER DE SON COLLABORATEUR

Difficile de faire le choix du licenciement même si celui-ci part d'un constat rationnel. Toutefois, si le conflit persiste après l'aide que vous avez pu apporter à votre collaborateur, l'évidence s'impose. C'est sûrement l'acte de management le plus dur et sans doute le plus courageux. Il est important de mettre beaucoup d'humanité dans cet acte par respect de chacun(e).



[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]
DU RECRUTEMENT À L'INNOVATION, CLÉS ET ENJEUX DE L'ORGANISATION INCLUSIVE

Olivier Bourquard, Chaire Vivre Ensemble

3 QUESTIONS À L'EXPERT

Quels ont été les grands sujets traités durant votre atelier ?

O. B. : Le plus gros sujet abordé que ce soit en terme d'idées et de process...je dirais le recrutement inclusif. Comment on arrive à recruter différemment. Quel process pour un recrutement sans cv, mais plutôt basé sur la mise en situation...ou la simulation. La diversité est critère de discrimination (cf. [les 25 genres de discrimination](#)), on veut faire de la diversité avec de l'atypique.

Des tips à mettre en place dans les organisations rapidement ?

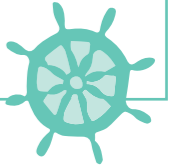
O. B. : Tester des expérimentations où le cv ne sera pas la clé du recrutement. Impliquer les équipes dans le process de recrutement

Qu'est-ce qui vous a marqué le plus durant votre atelier ?

O. B. : Qu'on ne se pose pas la question « qu'est ce qui fait que les personnes ne vont pas candidater » - ne pas se sentir légitime à un poste. Comment les différences liées à la diversité peuvent-elles s'intégrer dans une équipe ? Les questions liées à l'équité et la prise en compte des différences.

[ATELIER]

LA GOUVERNANCE PARTICIPATIVE : DU CONCEPT À L'ACTION



Eugénie Biraben, Sillages

Il existe des nouvelles formes de gouvernance : entreprise libérée, gouvernance opale, cellulaire, holacratie, sociocratie, liquide, horizontale, auto gouvernance.

Cet enjeu de gouvernance, qu'est ce qu'on met derrière ça ?

- Une équipe qui décide, un cap
- Une notion de vision
- Une identité

Un ensemble d'éléments qui sont organisationnels et humains :

- Un mode de pilotage (la question dépasse les statuts, ..)
- Des modèles d'organisation
- Des processus de décision
- Des processus de régulation et évaluation (Comment travaillez-vous ensemble ? Comment réglez-vous les conflits ?)

Mais par où commencer ?

1. MISSION : pour avoir une bonne dynamique d'équipe et vraiment mettre la gouvernance au sein du projet. La gouvernance n'est pas une fin en soi. Poser et faire évoluer régulièrement.

2. RÉALISATION : vision stratégique : comment on co-construit le futur ? Que voulons-nous réaliser avec ce projet ?

3. RELATION : construire et mettre en place des pratiques, des rituels et des process en accord avec sa culture pour permettre aux individus de s'épanouir dans le collectif (autonomie et responsabilité).

« METTRE QUELQU'UN DANS L'EAU QUI NE SAIT PAS NAGER C'EST QUELQU'UN QUI COULE. C'EST POUR CA QU'IL FAUT SE FAIRE ACCOMPAGNER. »

Les impacts de la gouvernance :

- **Pour un dirigeant :** partager la charge mentale
- **Sur les individus :** partage de la charge mentale du dirigeant qui n'est pas seul à tout porter, motivation et sentiment d'appartenance renforcés, plein développement des compétences et du potentiel de chacun
- **Sur l'organisation :** décisions plus efficaces sur le moyen terme, marque employeur attractive et cohérente, une capacité d'innovation renforcée
- **Sur la société :** des entreprises plus respectueuses de l'Humain et actrices de modèles plus durables & réflexions de fond sur le travail, sa signification et son vécu dans nos sociétés



[ATELIER]

LES BUREAUX COMME OUTIL POUR CRÉER DU LIEN AU TRAVAIL !

Irwine Magadur, La Colloc

Les bureaux mais surtout les espaces de travail sont des outils pour recréer du lien et doivent être adaptés aux besoins actuels et futurs des collaborateurs. Ils sont avant tout la vitrine de l'entreprise. Il est nécessaire de les animer, de les rendre inspirants et modulables pour plus de flexibilité selon les envies et besoins. Une enquête préalable et précise doit être effectuée afin de satisfaire un maximum de besoin.

On observe qu'il y a de plus en plus de flexibilité au travail, désertification au travail : Comment ramener ses collaborateurs au bureau selon les besoins de chacun ? Comment les espaces permettent-ils de créer du lien ? Par un aménagement personnalisé des espaces de l'entreprise en fonction des besoins des collaborateurs et une animation des espaces qui facilite la communication interne et la création de lien.

Les espaces doivent être :

- ❑ Accueillants
- ❑ Simples
- ❑ Responsables (comptoir de réemploi) animés sinon ça ne marche pas, il faut donner vie à ses espaces
- ❑ Modulables
- ❑ Inspirant et pousser à la créativité
- ❑ Détendant
- ❑ Apprenant et permettent de rayonner
- ❑ Animés (lieux de vie)

2

TIPS À LA VOLÉE

Enquêter sur les besoins de chaque employés pour regrouper besoins communs

Prévoir des espaces correspondant à un maximum de besoins

[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]

EXPÉRIENCE SALARIÉ ET COM INTERNE : PARTAGEONS NOS BONNES PRATIQUES



Marie Le Niliot, Cogili

Les cibles : tous les salariés, mais pas que, groupe de travail parfois seul, le temps d'un projet, mais aussi en one to one avec son manager

Les objectifs : motiver, donner du sens, fédérer, exprimer un besoin, engager l'équipe

Les avantages : une vision commune d'embarquement des équipes, générer des idées, prévention des risques et des frustrations : cela permet de désamorcer des conflits, garder des traces de la comm interne pour les onboarding, développer l'écoute, la qualité de vie au travail et le décroissement. Un plaisir de venir travailler, c'est un partage et par ruissellement de capillarités, ça devient une expérience plus qu'un travail.

Facteurs de réussite :

- ✓ Avoir un lexique commun, le même vocabulaire.
- ✓ Communiquer avec tout le monde, ne pas avoir peur de parler de ses échecs, parler librement : wall of shame wall of fame, des messages clairs sincères et positifs,
- ✓ Créer de la complicité, accepter les réactions

Freins : trop d'infos, tue l'info par la multiplication des canaux, manque de stratégie et d'organisation

À RETENIR

- ❑ **Préparer en amont l'onboarding**, petit jeu surprise (essayer de découvrir qui fait quoi : découvrir les autres, tester une nouvelle méthodologie, apprendre les missions de chacun)
- ❑ **Trop d'infos, tue l'info**, la perte d'informations par la multiplication des canaux : choisir collectivement un canal de communication privilégié
- ❑ Vie de l'entreprise : **le droit et le devoir à la déconnexion**. En tant que dirigeant, ne pas solliciter ses employés après les heures de travail (attention au groupe whatsapp et aux messages intempestifs, programmation des mails pour le lendemain matin après une certaine heure etc ...) donner le ton pour le reste de l'équipe.



[CONFÉRENCE] ET LES JEUNES DANS TOUT ÇA ? LEURS ATTENTES DU MONDE DU TRAVAIL
Jasmine Manet, Youth Forever

Retrouvez le « live Tweet » de la conférence écrit par notre partenaire média MAPInfo

MAPInfo @map__info · 26 janv · 5:40 PM

« Et les jeunes dans tout ça ? » la conférence va démarrer **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 5:52 PM

« Je suis Z, la jeune qui parle des jeunes » commence Jasmine Manet présidente de Youth Forever en référence à la génération Z. Youth Forever est une association dédiée à l'accompagnement des jeunes dans le monde du travail

MAPInfo @map__info · 26 janv · 5:53 PM

Youth Forever ce sont des études, un accompagnement des structures pour savoir qui va mener la transformation ?

MAPInfo @map__info · 26 janv · 5:55 PM

Le thème de cette conférence « les jeunes dans tout ça ? » c'est qui les jeunes ? Explique Jasmine 26 ans

MAPInfo @map__info · 26 janv · 5:58 PM

La notion de jeunes au travail est arrivée avec les Millenials où le digital a changé le rapport au monde. Et la génération Z ? comme la fin de l'alphabet ou le début d'une nouvelle ère ? S'interroge Jasmine Manet **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:01 PM

La Génération Z est façonnée par le digital et aussi j'ai besoin de sentir à quoi je sers et un rapport au temps où j'ai envie d'agir mais à long terme l'horizon est bouché. Demain ne sera pas meilleur et c'est déprimant **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:05 PM

Jasmine Manet parle d'un monde noir pour les jeunes. la pandémie a structuré un nouveau rapport au temps et a engendré une grande détresse financière, scolaire, psychologique **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:08 PM

Une Etude dans 10 pays du monde montre que 75% des jeunes se disent effrayés pour l'avenir précise Jasmine Manet. Du coup pourquoi travailler ?demande-t-elle ?

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:09 PM

Mais il y a du positif ! les jeunes croient en eux pour changer le monde et ils croient au travail comme un levier pour mener le changement **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:14 PM

15% de turn over en France en 2022 contre 9% avant. Il y a un désengagement au travail et il n'est plus si important dans la vie cela représente 24% des besoins. Les attentes de la génération Z c'est la flexibilité mais ça ce n'est pas qu'un truc de jeunes !

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:17 PM

Être dans une entreprise où je me sens utile, réduire la schizophrénie entre les valeurs que je porte et ce que je veux devenir et c'est comme ça qu'ils arrivent chez vous explique Jasmine Manet de Youth Forever devant des dirigeants, DRH à **@la_colloc #impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:20 PM

Les jeunes on a besoin d'eux, besoin d'en prendre soin et de les former et on attend beaucoup d'eux. Il faut donc un pacte pour construire une nouvelle relation entre l'entreprise et les collaborateurs **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:22 PM

« Care, enable,impact » les 3 leviers proposés par Jasmine Manet pour une nouvelle relation au travail. **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:24 PM

On n'est plus dans un temps pour comprendre mais un temps pour réconcilier. Jasmine Manet évoque de parler de pouvoir, partage de gouvernance et de lien intergénérationnel **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:27 PM

Sur le pouvoir, il y a un besoin de simplicité parce que le travail c'est une tâche, une mission et un environnement travail. Il faut revenir à cette base et revenir au manager du quotidien avec 3 clés : transparence totale, pédagogie et humilité **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:31 PM

Sur la gouvernance, comment j'associe les jeunes à ma prise de décision : cela peut être du mentorat inversé par exemple. C'est une gouvernance intergénérationnelle en gardant la diversité. Mais c'est pas facile à mettre en place admet Jasmine Manet

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:35 PM

Sur le lien intergénérationnel il faut arrêter l'opposition entre jeune et vieux ! On n'arrive pas à se parler, on ne se comprend pas mais on partage les mêmes valeurs ! L'entreprise est un des rares lieux où les générations se croisent **#impact23**

MAPInfo @map__info · 26 janv · 6:38 PM

En conclusion Jasmine Manet de Youth Forever : « Donnez envie ! Et trouvez a bonne place entre faire et laisser faire ». Et de prendre le public à témoin « qui va le faire ?

ET ENSUITE, IL SE PASSE QUOI ?

Quoi de mieux que de changer de format pour se former différemment.

Tout a débuté le 26 janvier 2023 avec notre événement « Mon Entreprise, Quel Impact ? », format hybride compilant une table ronde, une conférence et des ateliers, le tout au cœur de nos espaces.

Pour continuer sur cette belle lancée, nous avons décidé de faire appel à des experts de notre écosystème tels que Samuel Durand, Sophie Plumer ou encore Pierre Meisel pour prolonger cette série d'événements « Future Of Work ».

1.

PROJECTION DE DOCUMENTAIRE SUIVI D'UNE TABLE RONDE

Expert : Samuel Durand, explorateur du Future Of Work
Date : 2 mai 2023
Heure : soirée

2.

PARTICIPER À L'ENREGISTREMENT D'UN PODCAST EN LIVE

Expert : Sophie Plumer, podcasteuse positive
Date : à venir
Heure : à venir

3.

PARTAGE D'EXPÉRIENCE SUR L'INCLUSION EN ENTREPRISE

Expert : Pierre Meisel, philosophe inclusif
Date : 22 septembre 2023
Heure : matinée

Inscriptions sur notre site : la-colloc.co



bisous

la-colloc.co
hello@la-colloc.com
02.90.38.03.72