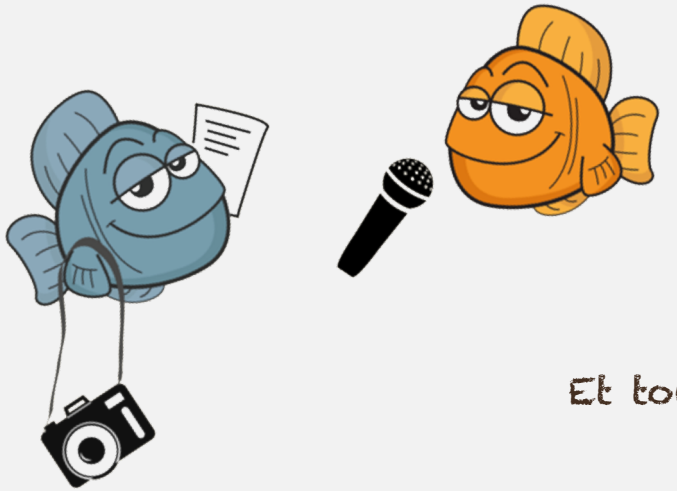
ethikonsulting

RETOMBÉES PRESSE 2019



Et tous les articles sur :

https://ethikonsulting.com/la-presse-parle-de-nous/

TV5MONDE

7 jours sur la planète : l'essentiel avec Valérie Tibet

9 mars 2019
Isabelle Rey-Millet

Le gouvernement Trudau au Canada continue à se disloquer : démission de la ministre du Budget Jane Philpott cette semaine. Un départ qui fait suite à celui de la ministre de la Justice Mme Wilson-

Raybould le 12 février dernier suivi par celui du principal conseiller du premier ministre, Gerald Butts. Cause de ces défections : le dossier du géant du BTP, SNC-Lavalin qui empoisonne la vie politique du pays.

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, gros plan sur cette loi qui, depuis le premier mars 2019, oblige les entreprises d'au moins 1000 salariés à publier une note évaluant l'équité des rémunérations entre hommes et femmes. Notre invitée, Isabelle Rey Millet, directrice générale de ethikonsulting, commente cette actualité.

"Les Tournesols" tiennent une place particulière dans l'oeuvre du peintre neérlandais Van Gogh **;** ces fleurs refléteraient la personnification végétale de l'Homme. Une subtile métaphore qui s'inscrit dans sa série de tableaux floraux.

TV5MONDE

7 jours sur la planète : l'essentiel avec Valérie Tibet

9 mars 2019
Isabelle Rey-Millet

L'invitée du 09 mars 2019

Isabelle Rey-Millet a toujours été passionnée par les relations humaines et les problématiques managériales. Son parcours diversifié lui a permis de parcourir des univers variés, dans des entreprises de toutes tailles, aux modes d'organisation et de management souvent complexes.Depuis 2007, après 20 ans dans des fonctions marketing et communication, elle met à profit son expérience managériale au sein d'Ethikonsulting, toujours en recherche des meilleures pratiques.Elle bouscule les codes managériaux en déployant des modèles innovants et souriants, orientés vers la performance des hommes et des organisations.

Management Game: les nouvelles règles du jeu pour redonner le sourire aux managers, Frédéric Rey-Millet et Isabelle Rey-Millet, Alisio

Management Game 2: Les nouvelles règles du jeu pour manager à l'heure du digital, Frédéric Rey-Millet et Isabelle Rey-Millet, Alisio

Le replay de l'émission à voir ici :

https://www.tv5mondeplus.com/toutes-les-videos/magazine/7-jours-sur-la-planete-7-jours-sur-la-planete-09-03-19

EcoRéseau Business

La Saint Valentin pour tous !

Février 2019
Par Frédéric Rey-Millet

Il ne vous a pas échappé que le 14 février, jour de la Saint Valentin, était l'occasion de déclarer votre flamme à l'amour de votre vie et de faire marcher le business des chocolats et des roses. Pour rappel, en 2017, 198 millions de roses ont été produites dans le monde à cette occasion. J'ai déjà écrit par le passé de nombreuses chroniques, expliquant que manager est un métier fait de joies et de peines. Et si à l'occasion de la Saint Valentin, dans nos entreprises, le manager déclarait sa flamme ?

Problème. À qui ?

D'abord à lui-même. La meilleure façon de récupérer de l'amour c'est d'abord d'en témoigner à soi-même

en se posant trois questions :

Février 2019
Par Frédéric Rey-Millet

1. Quand vous êtes-vous auto-félicité(e) pour la dernière fois ?
2. Quand vous êtes-vous auto-engueulé(e) pour la dernière fois ?
3. Vous êtes-vous auto-félicité(e) trois fois plus qu'auto-engueulé(e) ?

Trop souvent pris par la dictature du temps, nous courons un défi après l'autre. Arrêtons-nous une fois par semaine pour nous dire : « Good job, tu fais bien. » De nombreuses études relayées par Dan Pink, auteur de La vérité sur ce qui nous motive, montre que nous encourager à la deuxième personne (« tu fais ton Boulot Fred ») ou à la troisième personne (« il fait bien son boulot Fred ») développe une énergie supérieure à des encouragements à la première personne (« j'ai bien fait mon job »).

Ensuite à votre métier.

Une fois par an, posez-vous la question : comment progresser dans mon job ? Comment faire plus de choses qui me plaisent ? Comment maîtriser les gestes de mon quotidien professionnel pour que j'y trouve davantage de plaisir ?

Trop souvent dans nos entreprises, nous nous focalisons sur le résultat. Personne n'est jamais tombé amoureux d'un *ebitda*. Ce qui nous fait aimer notre job, c'est que nous avons le sentiment de progresser.

Février 2019
Par Frédéric Rey-Millet

Enfin déclarez votre flamme ou tout du moins votre attention aux autres : collaborateurs, pairs, patrons...Tout le monde connaît la citation de Pierre Reverdy : « Il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour. »

Vous serez considéré comme un excellent manager non pas parce que vous filez des primes à vos collaborateurs mais parce que vous leur dites bonjour tous les matins, parce que vous vous souvenez de leur prénom quand en vous managez 150, parce que vous écoutez leurs réponses avec attention en leur demandant comment ça va. En entreprise, on est aimé pour la consistance et la persistance de notre posture, par l'accumulation de petits gestes et d'attention. Comme dans la vraie vie, avec celui ou celle que vous aimez passionnément.

L'OBS

8 mars 2019
Interview web
Par Baptiste Legrand

« Quand je coache des femmes, c'est souvent pour travailler l'estime d'elles-mêmes »

Les entreprises ne peuvent plus faire l'autruche : avec la nouvelle loi Pénicaud, l'égalité entre les hommes et les femmes fait désormais l'objet d'une notation, sur 100 points, dans chaque entreprise de plus de 1.000 salariés – le dispositif sera progressivement élargi aux entreprises de plus de 250 salariés, puis de 50 salariés. Avec quelles conséquences ? Entretien avec Isabelle Rey-Millet, ancienne cadre dirigeante (Lafarge) et désormais formatrice.

L'OBS
8 mars 2019
Interview web
Par Baptiste Legrand

Une femme est toujours payé 9% de moins qu'un homme, à poste égal. En quoi la notation des entreprises peut-elle contribuer à réduire cet écart ?

Pour la première fois, nous pouvons nous appuyer sur des éléments matériels tangibles, mesurables. La note mesure les écarts de salaires entre les hommes et les femmes et permet de vérifier que cet écart se réduit. Mais pas seulement. Elle mesure aussi s'il y a eu un rattrapage salarial au retour d'un congé maternité. C'est très important, car c'est là que tout se joue. Aujourd'hui, le salaire d'embauche est le même pour un homme et pour une femme. C'est ensuite que les écarts se creusent. Une femme qui a trois enfants et qui loupe trois augmentations voit son salaire décrocher.

La note prend aussi en compte le nombre de femmes parmi les 10 plus grosses rémunérations dans l'entreprise. Sur les postes de direction, il y a encore du chemin à parcourir !

Cette partie de la note n'est pas la plus importante. Elle vaut dix points, sur 100 - or la loi impose aux entreprise d'avoir au moins 75 points. Le législateur a voulu fixer un objectif, plutôt qu'une norme, car cet aspect est compliqué à gérer. On peut faire un parallèle avec la composition des conseils d'administration : mettre une femme pour mettre une femme, c'est une mauvaise idée. L'enjeu n'est donc pas seulement de compter quatre femmes parmi les plus grosses rémunérations, mais bien qu'il y ait quatre femmes parmi les postes les plus importants.

Vous formez des manageurs et manageuses. Avez-vous le sentiment que les hommes et les femmes ont la même approche des postes à responsabilité dans les entreprises ?

Globalement, oui. La première différence, c'est la confiance en soi. Les femmes se posent beaucoup plus de questions sur leur légitimité et leur capacité à manager. Je coache autant d'hommes que de femmes, et lorsqu'on me demande d'intervenir auprès de femmes, c'est souvent pour travailler l'estime d'elles-mêmes, pour les aider à développer une forme d'autorité naturelle. Alors que quand je coache des hommes, je dois plutôt leur apprendre à faire des feed-back, à exprimer des retours positifs, à parler aux gens tout en explicitant et en s'assurant qu'ils sont bien compris, tandis qu'une femme sera davantage dans l'explication et dans l'écoute. Mais les hommes, comme les femmes, évoluent.

Est-ce l'effet du renouvellement des générations ?

Les mentalités ont beaucoup évolué. J'enseigne le management à l'Essec, je m'adresse à des jeunes qui arriveront sur le marché du travail dans un an ou deux. Leur vision de la mixité n'a rien à voir avec celle de ma génération. Je suis née en 1965, l'année où les femmes ont eu le droit d'ouvrir un compte en banque sans qu'on exige l'accord préalable de leur mari. J'ai eu la chance de grandir dans une famille où notre père s'est occupé des enfants et où le modèle maternel n'était pas de rester à la maison faire la cuisine. Mais quand je suis entrée dans le monde du travail, quand j'ai découvert son sexisme et ses inégalités, je suis tombée des nues ! Les mecs, ça ne leur posait aucun problème d'être mieux payés qu'une femme. Alors qu'aujourd'hui, la compétence est asexuée.

L'OBS
8 mars 2019
Interview web
Par Baptiste Legrand

Etes-vous féministe ?

Je ne suis pas féministe, au sens où je cherche plutôt à rapprocher la vision de l'homme et la vision de la femme. L'idée n'est pas d'opposer les deux, ni de tirer la couverture du côté des femmes, mais plutôt de fonctionner de façon neutre.

A moins de considérer que la couverture a été tellement tirée du côté des hommes, qu'il est nécessaire de rééquilibrer…

D'accord, mais alors tirons la couverture sans opposer les hommes et les femmes. C'est possible. Cela nécessite de faire évoluer aussi bien les hommes que les femmes, en leur expliquant comment dépasser les blocages qu'elles s'imposent elles-mêmes ou qu'on leur a imposés. L'éducation exacerbe les différences génétiques : dès le plus jeune âge, on demande à une petite fille de rester bien sage, de parler doucement, tandis qu'on attend des garçons qu'ils s'affirment. Il faut poursuivre une réflexion sociétale.

STARSYSTEMF.COM

21 janvier 2019
Blog

« **"UNE SAISON AVEC PASCAL DUPRAZ – Leçons de leadership"** est un COUP DE CŒUR pour le fan de foot que je suis ! »

Le blog Gaming de Starsystemf

[REVUE LIVRE SPORT] UNE SAISON AVEC PASCAL DUPRAZ aux éditions ALISIOJe vous avais parlé d'un livre avec plein d'interviews intéressantes d'entraineurs avec "LA VÉRITÉ DES TERRAINS" et aujourd'hui, je vous propose un livre qui retrace la dernière saison de PASCAL DUPRAZ au Toulouse Football Club en tant qu'entraineur."UNE SAISON AVEC PASCAL DUPRAZ – Leçons de leadership" est sorti cet été et il est le fruit de la collaboration entre Pascal DUPRAZ entraineur d'Évian-Thonon-Gaillard pendant 19 ans puis du Toulouse Football Club en 2016, il a officié comme comme consultant pour la Coupe du monde de football par TF1 et **FrédéricRey-Millet** (INSEEC, ESSEC) co-fondateur **d'EthiKonsulting** cabinet de conseil en innovation managériale.Synopsis de l'éditeur :« En 2016, Pascal Dupraz prend les rênes du Toulouse Football Club, le sauvant d'une descente certaine en Ligue 2. Au terme de la saison, les supporters le surnomment « Dieupraz ». Janvier 2018 : il quitte le TFC.Au fil d'une saison, ce coach hyper-engagé nous révèle ses secrets d'entraîneur et nous fait vivre son quotidien dans les coulisses d'une équipe de Ligue 1. Sous le regard expert de **FrédéricRey-Millet**, spécialiste en innovation managériale et ancien coach auprès du Président de la Fédération Française de Football, il livre au jour le jour ses stratégies et ses espoirs d'avant-match, ses joies, ses regrets et ses leçons d'après-match, ses paris comme ses coups de génie. Et ses échecs, aussi.Entrez dans les coulisses d'une saison de Ligue 1 et découvrez les secrets de leadership d'un entraîneur qui détonne! »

#rmstouch

12 février 2019
Web
Par Audrey Sebti

L'impact du jeu sur les talents – #rmsconf 2018

Lors de la 8ème édition de #rmsconf, nos speakers ont traité le sujet suivant : « Travail ou Emploi, qui l'emportera ? ».

Isabelle Rey Millet, CEO **Ethikonsulting,** auteure du livre : « Les nouvelles règles du jeu pour redonner le sourire aux managers » et Co-auteure des « MANAGEMENT GAME » & « **MANAGEMENTBOX** », a pris la parole lors de la Keynote (espace inspiration) :

L'impact du jeu sur les talents

Selon le Larousse, voici la définition du Jeu : nom masculin (latin jocus, plaisanterie)
Activité d'ordre physique ou mental, non imposée, ne visant à aucune fin utilitaire, et à laquelle on s'adonne pour se divertir, en tirer un plaisir.

« On arrête pas de jouer parce qu'on vieillit.
On vieillit parce qu'on arrête de jouer. »
George Bernard Shaw

Le jeu, notre première méthode d'apprentissage

Étant la première expérimentée, cette méthode nous permet d'apprendre, d'oser et surtout de progresser. Par conséquent, le jeu ne peut se réduire à une opération one shot, le jeu est un état d'esprit. Il doit être constant, aligné avec les valeurs de l'entreprises tout étant délimité dans un cadre clair.

Comment intégrer le jeu en entreprise ?

En 3 mots : Révélation, Attraction, Rétention

Ainsi, Isabelle Rey Millet vous donne la réponse dans son intervention

geek

1 février 2019 - N°26
Par Sylvain Nawrocki

LE COACHING IMMERSIF

Vous avez déjà entendu parler du jeu de rôle grandeur nature, utilisé à des fins thérapeutiques au sein d'une entreprise ? C'est le pari de sa les

Management box

Ces jeux sont évidemment un peu éloignés de la sphère geek, mais les auteurs du livre *Management Game* et leur société EthiKonsulting, ont poussé plus loin leur concept en proposant un jeu de société, ou plutôt une boite contenant douze jeux et des quiz destinés aux managers. Les mini jeux proposent alors différentes étapes pour progresser et faire progresser ses collaborateurs, à base d'activités visant au développement individuel et celui de l'équipe. Le salarié peut ainsi essayer d'en découvrir plus sur ses propres motivations, ce qui peut être amélioré et comment, ainsi qu'en apprendre plus sur les croyances limitantes (qui bloquent les performances) et ainsi tenter de revaloriser les capacités de chacun.

On peut trouver en ligne les règles précises et les étapes à suivre pour les deux premiers jeux, mais aussi en trouver plein d'autres qui sauront chacun apporter une solution précise à un problème rencontré en entreprise. Le jeu développé par EthiKonsulting peut quant à lui être commandé en ligne. Seulement ces solutions, qui peuvent tout à fait fonctionner en soi, restent pour la plupart centrées sur la vie en entreprise et des situations qui ne sortent pas de l'ordinaire sinon par quelques métaphores. Des jeux de rôles qui souvent, mettent les salariés face à des problèmes du quotidien. Et au final, il s'agira surtout d'introduire une forme d'amusement dans des méthodes préexistantes, mais jusque-là pas de véritable dépaysement.

EcoRéseau Business

Janvier 2019

Par Frédéric Rey-Millet

MANAGER N'EST PAS JOUER !

Les résolutions de début d'année ne marchent jamais sauf si...

Il ne vous a pas échappé que le changement d'année et son cortège de vœux s'accompagnent de bonnes résolutions. Qui ne s'est jamais promis, début janvier, de faire plus de sport et de perdre quelques kilos, de moins travailler, de s'occuper davantage de ses enfants, etc. ?

Certains d'entre nous arrivent à tenir l'ensemble des résolutions prises en janvier.

Comment est-ce possible ? Par quel miracle ?

1- Se focaliser

Il y a quelques années, Warren Buffet (l'une des plus grandes fortunes du monde) discutait avec le pilote de son jet privé. Ce dernier partageait avec son boss sa difficulté à atteindre les objectifs qu'il se fixait. L'homme d'affaires lui proposa une démarche en trois temps.

« Tout d'abord, écrivez la liste des vingt buts que vous vous fixez pour le reste de votre vie.

Ensuite, étudiez la liste et encerclez vos cinq priorités, celles qui sont incontestablement les sujets clés de votre vie. Vous aurez une première liste de cinq points, une seconde de quinze points.

Enfin, commencez à planifier les étapes pour atteindre vos cinq buts prioritaires. Que faire de la seconde liste ? Oubliez-la à tout prix. Ne la regardez même pas. Elle vous détournerait de votre liste de cinq points prioritaires. »

La morale de cette histoire est double.

Concentrez-vous sur peu de points. Résistez à la tendance de vouloir trop en faire. Cela vous évitera d'aboutir à une longue liste de choses à moitié abouties, forcément source de frustrations.

En choisissant un nombre restreint de buts, vous vous focalisez sur l'essentiel: sur ce qui compte pour vous et non pas ce que les autres projettent sur vous.

2- J5M

Derrière cet acronyme se cache une formule dont nous avons tous abusé enfant: « Juste cinq minutes de plus, s'il te plaît Papa, Maman. » Combien de fois avons-nous négocié quelques minutes supplémentaires pour jouer au foot avec des copains ou pour rester devant la télé ?

Et si, pour démarrer 2019, vous vous posiez la question: « Sur quoi est-ce que je souhaite concrètement progresser cette année ? » Le fait d'avoir réfléchi à vos priorités vous aidera à identifier un nombre restreint de sujets sur lesquels progresser (pas plus de trois, sinon vous vous découragez).

Ensuite, appliquez-vous la règle des J5M. Vous avez prévu de courir 30 minutes chaque samedi. Faites-le en rajoutant cinq minutes. Vous souhaitez consacrer 30 minutes à préparer votre *Powerpoint* de lancement d'année. Rajoutez juste cinq minutes. Il n'est pas impossible que ce petit challenge vous donne envie d'en faire plus, de rajouter cinq autres minutes, puis cinq autres... et d'aboutir à un résultat largement supérieur à vos attentes.

Excellent début d'année avec ou sans bonnes résolutions. ■

économie matin.fr

4 février 2019
Web

La transformation digitale de l'entreprise passe par l'humain

Impliquer les collaborateurs dans le développement et la quête d'identité de l'entreprise, voilà la nouvelle fonction du manager, à l'heure où les salariés sont en quête de sens au travail.

L'ubérisation de l'être humain n'est pas pour tout de suite. Depuis que celui-ci a mis un pied dans la révolution digitale, ses craintes de se voir engloutir par l'intelligence artificielle vont crescendo. Mais contrairement à ce que voudraient nous faire croire certains blockbusters de science-fiction, l'individu, parce qu'il possède, en plus de son intelligence cérébrale, une intelligence émotionnelle, occupera le devant de la scène pour de longues décennies encore (euphémisme). Un constat largement partagé, surtout dans les milieux où les interactions entre personnes sont fréquentes. Comme dans le monde de l'entreprise, par exemple, où l'être humain a vu ses conditions de travail bouleversées par l'arrivée du numérique. Mais plus qu'une confrontation, il est acquis que ces deux types d'intelligence sont complémentaires. Et que l'être humain, par conséquent, doit être au cœur du digital dans l'entreprise.

Organisation mouvante

Le premier n'a d'ailleurs pas totalement cédé aux sirènes du « numérique tout-puissant ». Selon un sondage du Baromètre Digital Workplace Julhiet Sterwen/Ifop d'octobre 2018, 63 % des collaborateurs interrogés estiment que la transformation digitale est une véritable « révolution ». Un résultat qui prend plus de 10 points (74 %) chez les managers, tandis que 73% des salariés pensent que les évolutions numériques sont positives pour leur entreprise. Comment, dès lors, concrétiser ces chiffres, pour que cette « prise de conscience digitale » se transforme en gains (de temps, de productivité, d'argent...) ? Voici l'une des tâches les plus stratégiques et, donc, importantes, du « manager 2.0 » aujourd'hui : parvenir à rendre les collaborateurs concernés par le monde digital de leur entreprise afin qu'ils s'y investissent. Un rôle assez innovant, pour l'instant – la révolution numérique est en cours –, mais déjà primordial.

4 février 2019
Web

Comme le rappelle le site internet Archimag, « le digital permet aux organisations de se recentrer sur elles-mêmes, sur ce qui fait leur particularité. Avec le digital, les entreprises peuvent être structurées plus librement et laisser ainsi la place aux équipes, leur permettant d'être force de propositions et d'incarner, encore davantage, les valeurs et l'esprit du groupe. » Encore faut-il que les entreprises puissent « repenser leur organisation en fonction de leurs clients et de leurs collaborateurs ». Et, notamment, celui du manager, dont la dénomination doit évoluer progressivement en « manager-coach ». Sa fonction ? Veiller à ce que tout collaborateur dispose de l'autonomie nécessaire, au sein de l'entreprise, afin qu'il puisse s'imprégner de la « culture maison » et, in fine, apporter sa pierre à l'édifice, en faisant fonctionner sa créativité.

« Le manager se réinvente. Plus coach que chef, il encourage ses équipes à proposer des idées pour faire progresser leur activité et leur donne tout le support nécessaire pour les mettre en œuvre.», précise Véronique Lacour, directeur exécutif groupe Transformation et Efficacité Opérationnelle chez EDF. Dès lors, place à une culture de l'horizontalité, très présente, par exemple, chez les géants américains du numérique que sont Google et Facebook. Dont le « génie » entrepreneurial est d'avoir su créer, davantage qu'une marque, une philosophie, afin que leurs collaborateurs, après un processus d'identification, s'investissent totalement dans leur entreprise. De leur propre chef et à égalité. La récompense n'étant pas que pécuniaire. En prenant part à la définition et à l'évolution de leur boite, les salariés obtiennent ce qui leur manque souvent aujourd'hui : le sentiment d'utilité. « Les salariés se sentent aujourd'hui écoutés, entendus, responsabilisés et autonomes » atteste Véronique Lacour. Et c'est au manager digital de susciter chez eux cette envie d'implication.

économie matin.fr

4 février 2019
Web

« Dimension de l'enthousiasme »

A lui de jouer sur les interactions personnelles, de prêter l'oreille à ses collaborateurs afin que leur voix soit prise en compte et qu'ils deviennent de plus en plus autonomes et responsables. Ce qui implique, chez le manager-coach, une grande connaissance des rapports humains, d'où la nécessité de préserver l'intelligence émotionnelle et une certaine dose d'empathie face à l'intelligence numérique. Autrefois placé sur un piédestal au sommet de l'entreprise, ce « leader » doit aujourd'hui mettre les mains dans le cambouis. « Le manager joue alors le rôle de facilitateur, explique le site internet Omninnov. Son rôle ne consiste plus à distribuer les pouvoirs mais à faire grandir la communauté. Exit le boss, le manager devient un développeur d'intelligence collective. »

Les outils numériques lui servent alors à véhiculer, en interne comme en externe, cette culture de l'horizontalité, grâce notamment à la communication digitale (réseaux sociaux, messageries instantanées...). Twitter ou LinkedIn regorgent ainsi de « posts managériaux », qui témoignent des changements de management radicaux opérés par telle ou telle boite. Ce qui peut déboucher, à terme, sur une volonté de mimétisme de la part des autres entreprises, parfois « réfractaires au changement ». « Le changement de culture managériale est un travail de longue haleine », confie en effet **FrédéricRey-Millet,** dirigeant du cabinet de conseil en management **EthiKonsulting.** Pour qui « le problème, c'est que les écoles de management forment trop souvent à des pratiques rationnelles. Or, le management est tout sauf une conception immanente, c'est quelque chose de très pratique. »

économie matin.fr

4 février 2019
Web

Et, on le sait, une mauvaise gestion des collaborateurs peut mener ces derniers à se sentir mal à l'aise au sein de l'entreprise. Ce n'est pas un hasard si, année après année, sondage après sondage, il ressort que le salarié est constamment en quête de sens dans sa vie professionnelle. Sens qu'il peine à trouver et que doit précisément lui offrir le manager-coach. « Le vrai sujet est : pourquoi vos équipes se lèvent le matin ? La dimension de l'enthousiasme est indispensable pour relever les défis », affirmait Jean-François Hadida, directeur d'Orange Campus, le 17 octobre dernier, lors d'une conférence sur « la métamorphose du management ». Où il a été notamment question de « gouvernance adaptative », à mi-chemin entre les cultures verticale et horizontale d'entreprise ; un management « en cercle » qui remette la main sur le système, afin de viser, plus que le « consensus », le « consentement » des collaborateurs.