

THE TALENT PODCAST

ÉPISODE 18

L'INVITÉ

Arthur Mathias

Arthur Mathias a passé plus de 13 ans chez Procter & Gamble où il a commencé sa carrière en tant qu'assistant brand manager puis a gravi les échelons jusqu'à finir Directeur Europe et Asie Carrefour. Il a ensuite rejoint Mondelez International comme Head of Sales France.



PLAN DE L'ÉPISODE

- **00'** - Introduction
- **02'32** - Trois enjeux humains du futur pour les organisations
- **03'23** - Sens de l'appartenance et de l'effort
- **07'15** - Le travail sans fin
- **09'15** - Bien gérer la surcharge de travail
- **13'34** - Jeux humains et business
- **15'37** - L'attrance culturelle
- **17'26** - Le choix délibéré de rester
- **19'09** - Améliorer la rétention des talents
- **23'41** - Le parcours individualisé
- **25'20** - Diversité et inclusion : le LEAD Network
- **28'44** - Croyance et vision
- **33'18** - L'importance du suivi
- **34'30** - L'âge des talents

CONSEILS

- **Encouragez l'entrepreneuriat au sein de l'entreprise** : Offrir aux employés la possibilité de développer des projets entrepreneuriaux au sein de leur fonction, crée un équilibre entre l'expertise de l'entreprise et l'excitation de l'entrepreneuriat, et améliore l'engagement des équipes.
- **Définissez et incarnez une vision partagée** : assurez vous que tous les employés comprennent la vision de l'entreprise à long terme, en incluant des aspects autres que le seul business. Il est crucial de mesurer la croyance des employés dans la capacité de l'organisation à concrétiser cette vision.
- **Investissez dans les talents, indépendamment de l'âge** : Prioriser le développement des talents en investissant dans la formation, même pour les employés expérimentés.

CITATIONS

- “Pour moi, le talent n'est pas une question d'âge. On peut aussi avoir des talents qui ont beaucoup d'expérience, ça n'empêche rien. Le talent passe en premier et ça peut être des personnes qui ont 30 ans de boîte.”
- “Il faut toujours se demander est-ce qu'on préfère avoir des employés qui sont là par habitude, par confort ou est-ce qu'on préfère avoir des employés qui ont fait chaque année le choix de rester et qui sont remontés à bloc pour l'année à venir”
- “Être à l'écoute des envies de ses employés dans leurs envies de carrière plus ou moins diversifiée, ça ne veut pas dire être dans le confort. Ça ne veut pas dire être dans le compromis à tout prix”

LIEN DE L'ÉPISODE & RESSOURCES

- Le site Authentic Talent : <http://bit.ly/3RWmnWy>

THE TALENT PODCAST

ÉPISODE 16

L'INVITÉE

Elise Gouveia

Issue d'un parcours mêlant vente et produit, et d'une longue expérience en Angleterre, Élise rejoint Kimberly Clark Professionnel en 2010 puis gagne progressivement en responsabilités. En 2020, elle en devient la Directrice Générale France.



PLAN DE L'ÉPISODE

- **00'** - Introduction
- **02'06** - Développement personnel et professionnel
- **06'46** - Les 3 grands enjeux humains de demain
- **08'56** - Le lien entre l'humain et le business
- **12'10** - La quête de sens en entreprise
- **13'31** - Innovation & business
- **17'50** : Fixer les priorités stratégiques
- **19'59** - Comment continuer à s'adapter
- **22'05** - Créer des équipes engagées
- **23'22** - Équilibrer la bienveillance et l'exigence
- **25'32** - Diversité et inclusion
- **31'06** - La force de la mobilité interne

CONSEILS

- Pour garantir l'engagement de vos équipes, misez sur un leadership bienveillant. Instaurez un climat de confiance, de transparence et d'autonomie. La bienveillance ne signifie pas abandonner la rigueur des résultats, mais plutôt l'associer à une approche ouverte et respectueuse. Encouragez la responsabilisation, favorisez le feedback constructif, et vous verrez que cette approche renforcera la performance globale de votre entreprise.
- Prenez en compte la diversité sous toutes ses formes dans votre stratégie RH. Elle a un impact sur l'innovation et la compétitivité. Pour convaincre vos équipes de direction, quantifiez les retours sur investissement de l'inclusion et mettez en œuvre des politiques favorisant l'intégration de talents variés.
- Misez sur la promotion interne. Identifiez les talents existants et créez des opportunités de croissance non linéaires. Impliquez votre équipe RH pour élaborer des programmes de développement personnel, offrir des mentors, et encourager des expériences uniques. Vous favorisez l'engagement de vos employés et consolidez l'attractivité de votre entreprise en créant des récits professionnels mémorables.

CITATIONS

- "On a des études qui prouvent que des équipes dirigeantes avec une diversité supérieure à la moyenne sont 19 % plus innovantes. Donc, pourquoi s'en priver ?"
- "Le candidat est beaucoup plus fort, beaucoup plus amené à choisir ce qu'il ou ce qu'elle veut faire en fonction des valeurs de la société."
- "Il faut bien mettre le client au cœur de la stratégie. Comme on dit dans nos entreprises : customer centricity. C'est-à-dire le client, le client et le client ! Et surtout de bien avoir en tête la corrélation qui existe entre l'expérience client et le résultat."

LIEN DE L'ÉPISODE & RESSOURCES

- Le site Authentic Talent : <http://bit.ly/3RWmnWy>

THE TALENT PODCAST

EPISODE 7

L'INVITÉ

Jérémy Lamri

Jérémy Lamri est le fondateur de Tomorrow Theory, un studio d'innovation RH. Avant ça Jérémy a fondé le Lab RH et travaillé comme Chief of Innovation & Public Affairs chez Jobteaser.



PLAN DE L'ÉPISODE

- Introduction - **00'**
- Définition du Metaverse et du web3 - **01'55**
- Les impacts à venir sur la fonction RH - **4'32**
- Les exemples d'utilisation RH déjà existants - **06'06**
- Virtualiser la formation - **09'08**
- Les bénéfices pour les entreprises - **11'30**
- Éthique et environnement - **13'32**
- 3 conseils aux DRH pour préparer le changement - **16'15**
- Les projets de Tomorrow Theory aujourd'hui - **18'34**
- Les erreurs à ne pas faire avec le Metaverse - **21'53**
- Les 3 freins de la fonction RH sur le sujet - **23'54**

CONSEILS

- Les changements du Metaverse arrivent vite. Il faut donc dès aujourd'hui commencer à former la fonction RH et faire des petites expérimentations pour comprendre et maîtriser le sujet.
- Il ne faut pas se concentrer sur le Metaverse, mais plutôt sur les trois briques technologiques qui le composent (IA, Réalité virtuelle, Blockchain). C'est en comprenant ces sujets que vous comprendrez le Metaverse.
- Il est essentiel de donner un cadre de responsabilité dès le début pour comprendre. Les entreprises doivent pouvoir dire ce qu'elles veulent adopter ou non, et comment elles veulent le faire.

CITATIONS

- "Le RH de demain sera plus préoccupé par ces 3 technologies (Réalité Virtuelle, IA, Blockchain) que par le dernier SI RH à la mode"
- "Dans un univers virtuel, il faut aussi penser avec la philosophie de notre époque. La philosophie de notre époque c'est : on ne fait plus de choses descendantes."
- "Ces grands enjeux c'est une vraie opportunité pour les RH de redevenir une vraie fonction stratégique."

LIEN DE L'ÉPISODE & RESSOURCES

- Le site Authentic Talent : <http://bit.ly/3RWmnWy>
- Le site de Tomorrow Theory : <https://tomorrowtheory.com/>