



**congrès international**  
DE LA RSE

# CONFERENCE



**GOVERNANCE RESPONSABLE**  
Développer un leadership inspirant  
pour optimiser sa performance globale

16/10/25

**Valérie LIBERT**





**Valérie LIBERT**

- ✓ **Coach professionnelle** diplômée d'un M2 GRH Coaching en organisations
- ✓ **Consultante en transition RSE et bilan de compétences**
- ✓ **Formatrice** en management, RSE, QVCT, soft-skills, non-discrimination, inclusion...
- ✓ Près de 30 ans d'expérience dans la formation, l'accompagnement et conseils auprès de professionnels, d'organisations, de dirigeants et en management.





✓ Référente PACA



✓ Administratrice



✓ Ambassadrice



✓ Consultante référencée dispositif  
CEDRE 1ers pas pour la transition  
écologique par la région PACA

**J'accompagne les transitions professionnelles et transformations des organisations pour améliorer son impact et sa performance globale.**



**CEDRE**  
**Premiers pas**  
Accompagnateur-expert référencé





congrès international  
DE LA RSE



La raison d'être de **Libert & Vous**  
Vers la performance globale

Accompagner les individus et les organisations  
dans leurs transitions afin d'améliorer  
leur impact sur soi, sur les autres  
et sur le monde





# VERS LA PERFORMANCE GLOBALE

Accompagnement à la transition à impact positif

“

Ils ont échoué car ils n'avaient pas commencé par le rêve.

William SHAKESPEARE

*Près de 75 % des décideurs d'entreprises estiment que la **politique RSE\*** est un atout en matière de **fidélisation client**, de **différenciation** et d'**attraction des talents**, et près de 80% la considèrent comme un élément de **motivation** et d'**engagement** pour les collaborateurs!*

*D'après sondage PageGroup et l'Ifop*





# Objectifs

Dans cette conférence, je me concentrerai sur l'un des piliers fondamentaux d'une **gouvernance responsable : le Leadership éthique et inspirant.**

- Etre un leader éthique et inspirant efficace en période d'incertitude
- Garder le cap et sa vision en pleine tempête
- Apporter la sécurité nécessaire à ses équipes et partenaires
- Maintenir des processus décisionnels clairs et rapides favorisant une performance globale optimale
- Mais aussi se préserver, préserver ses équipes et la planète



# La gouvernance responsable

est l'un des 3 critères ESG

## Critères ESG\*



### Environnement

(pollution, consommation d'énergie, eau, émissions de CO2)



**Social** (le bon traitement des salariés et des partenaires)



**Gouvernance** (la transparence de l'information)

\*Critères environnementaux, sociaux et gouvernance





## La gouvernance est le pilier central de la norme internationale de la RSE



Pour l'ISO 26000, **la gouvernance** de l'organisation est le système par lequel une organisation **prend des décisions** et **les applique** en vue d'atteindre ses objectifs.

L'ISO 26000 incite à la « Reconnaissance des **intérêts des parties prenantes** » et invite à un nouveau mode de gouvernance dit **plus participatif**.







## les principes de RS de l'ISO 26000

### Équité

Traiter chaque personne avec justice et impartialité dans toutes les situations professionnelles.

### Intégrité

Maintenir des standards moraux qualitatifs même face aux pressions ou difficultés.

### Honnêteté

Agir avec sincérité et transparence dans chaque décision et communication.



Orientée gouvernance, valeurs, comportements...



S'applique à toutes les organisations (entreprises, collectivité, ..., ONG) et tous les secteurs



## Une attente des parties prenantes et un enjeu majeur

**73%** des consommateurs considèrent la transparence des entreprises sur leurs pratiques sociales et environnementales

**64%** pensent qu'une gouvernance éthique est aussi importante que la performance économique (*étude IFOP pour Ethifrance 2024*)

**58 %** des cadres quittent leur entreprise à cause d'un management toxique (Cadremploi)

 Un départ mal géré coûte jusqu'à **150 %** du salaire annuel (Gallup)

## La gouvernance est un levier stratégique

-  renforce la légitimité des actions menées
-  réduit les risques réputationnels
-  structure la prise de décision de manière plus inclusive, responsable et durable.



## La gouvernance

L'art d'organiser de manière pertinente qui décide quoi, et comment




**PRÉSENCE, ÉVOLUTION & RELATIONS**  
« JE »

Favoriser l'évolution et l'expression singulière de chacune  
Cultiver la présence et l'alignement entre valeurs profondes et actions concrètes  
Encourager l'auto-amélioration continue, la flexibilité adaptative et la communication constructive



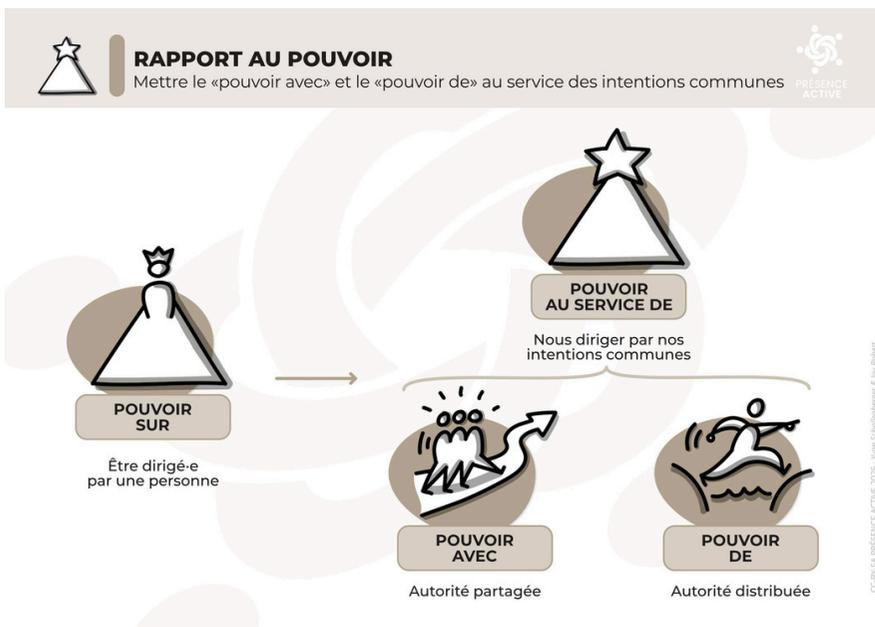
**GESTION COLLECTIVE**  
« NOUS »

Utiliser une gouvernance évolutive basée sur des structures fluides et auto-organisées  
Utiliser des processus collaboratifs favorisant l'intelligence collective et l'adaptation aux besoins émergents



**SYSTÉMIQUE ET RÉGÉNÉRATION**  
« TOUT »

Reconnaître notre interdépendance avec les systèmes vivants  
S'inspirer de la sagesse de la nature et la célébrer  
Viser à avoir un impact régénératif mesurable sur les écosystèmes et la société



### Une gouvernance consciente et vivante

- Nous savons pourquoi nous décidons comme nous décidons
- Nous cultivons la capacité à décider ensemble et à distribuer les décisions
- Nous pouvons nous ajuster quand il y a besoin ou quand ça coince





**Selon vous, qu'est-ce  
qu'un leader inspirant?**





## Comment participer ?



- 1 Allez sur [wooclap.com](https://wooclap.com)
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement  
**JTYXZG**

Collaboration  
Énergie positive  
accessible humble Motivant  
À l'écoute Ecoute encourage Stable Qui\_a\_une\_vision  
bienveillant Humain assume Influenceur Exemplaire  
Authentique Direction



# Les 10 conseils pour le manager du XXIe siècle

1. Changer sa perception du futur
2. Equilibrer son style de management
3. Rédefinir le pouvoir
4. Motiver chaque personne au sein du projet collectif
5. Penser de façon globale et systémique
6. Communiquer avec authenticité
7. Développer sa créativité
8. Nourrir sa solidité personnelle
9. S'adapter en permanence
10. Agir en citoyen du monde

“Le management intuitif - Vers l'entreprise collaborative  
M. Le Saget - Ed. DUNOD - 2013 3ème édition





exemplaire

**Garde le cap**

agile  
innovant

respectueux

**Décide  
Agis**

**Leader  
Inspirant**

**COMMUNIQUE  
en transparence**

engagé  
responsable

authentique

**Implique  
Sécurise**

empathique





# ETRE EXEMPLAIRE



# LEADING by following

- Responsabilité et Cohérence entre les paroles et les actes
- Respect et loyauté
- Valeurs, Intégrité et éthique
- Engagement et implication





# ATTENTION

Exemplaire ne signifie pas parfait!

Il est essentiel également d'être  
et de communiquer avec  
**authenticité.**

Partager sa vulnérabilité...  
oui mais dans certaines limites!





Être un leader exemplaire, c'est être **compétent** et **légitime** mais aussi créer un environnement de **confiance**, de **respect**, de **responsabilisation** et de **motivation** au sein de l'équipe.

Cela encourage les membres à se surpasser, à s'engager davantage et à adopter les mêmes valeurs et comportements positifs.





DOUBT

BELIEVE

**ETRE AUTHENTIQUE**



En période complexe et d'incertitude, imprédictible, le leader n'a pas d'autre choix que d'être authentique : partager en transparence ses doutes et limites de connaissances.

Il reconnaît qu'**il peut se tromper** et explique comment il effectue ses **prises de décision, sa prise de risque.**



## Du leader inspirant au “leader ignorant”\*

- Ne signifie pas qu’il ne sait rien mais il ne sait pas tout
- Prise de décisions = **pari** basé sur prises d’informations de l’environnement

- ouvre les discussions, **apprend** de toutes les situations
- saisit toutes les **opportunités**
- autocritique “**apprendre de ses erreurs**”

“Faire confiance à l’intelligence humaine plutôt qu’aux règles et dispositifs de contrôle”.





congrès international  
DE LA RSE



**ETRE HUMBLE**



## **L'humilité est avant tout intérieure et solidement ancrée.**

Ne pas la confondre avec la modestie (selon le psychiatre Neel Burton).

On ne naît pas humble, on le devient! (éducation, expériences).  
Cela impacte directement notre connaissance de soi, notre confiance en soi et, in fine, notre **affirmation de soi**.

Une personne humble « s'envisage » de **façon réaliste**, avec ses qualités et ses faiblesses, sans perception exagérée ni sous-estimée de sa place dans la société.

Cette connaissance intime de soi apporte de la confiance et permet, finalement, de **faire preuve d'assertivité sans agressivité**.

→ capacité à exprimer ses besoins, à défendre ses droits, son opinion, sans empiéter sur ceux des autres.



- Une plus grande collaboration,
- Un meilleur partage des informations,
- Les décisions sont plus consensuelles,
- L'équipe défend une vision commune.

# FACTEUR H O N N E T E

# UMILITÉ

## **Contagion sociale**

L'imitation du comportement du dirigeant par son premier cercle → encourage une forme d'humilité collective "cercle vertueux".



## Est et reste à l'écoute

- Tient compte de l'avis d'autrui, de ses compétences et de son savoir-faire.
- Comprend comment son équipe réalise sa mission,
- Identifie les éventuels points bloquants Répond de façon proactive.

## Assume ses responsabilités

- Affirme son rôle
- Assume son périmètre d'intervention,
- Adopte une posture active, constructive, rassurante.
- Donne de l'autonomie à ses collaborateurs
- Les soutient et prend le relais en cas de difficulté importante.



## Reconnait le travail de son équipe

- Les implique
- Prend en compte les efforts fournis individuellement et collectivement.
- Reconnait les contributions de chaque membre de l'équipe, levier essentiel à l'atteinte d'objectifs.

## Joue un rôle de facilitateur

- Fournit à des collaborateurs tous les moyens contribuant à la réalisation de leurs missions
- Facilite les échanges collectifs, la prise de décision, la recherche de solutions.





congrès international  
DE LA RSE



# ETRE AGILE ET INNOVANT

D'après "CARE management pour soi et son équipe"  
Cécile Dejoux - FUNMOOC Université de France





# Manager en période d'incertitude



**RÉÉVALUER**



**SCENARISER**



**PRIORISER**



**S'INFORMER**



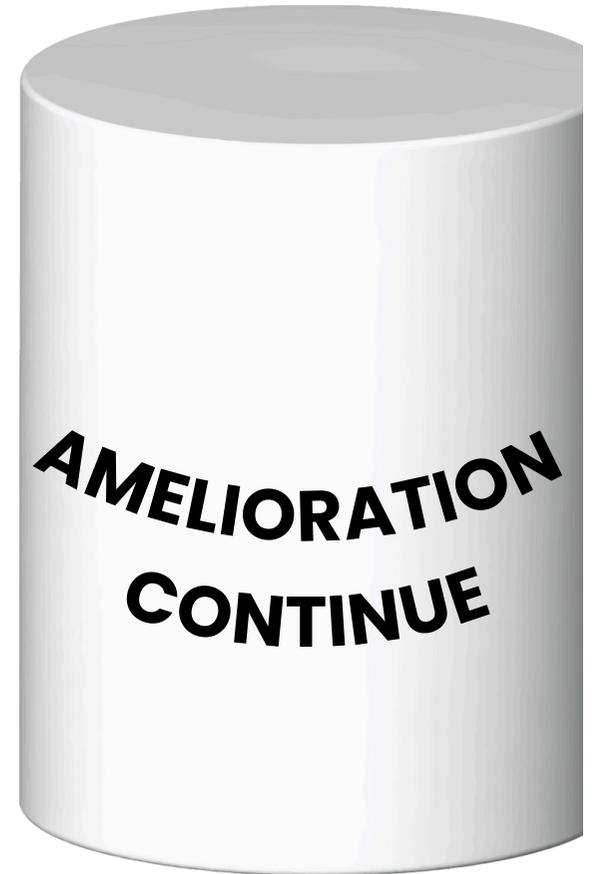
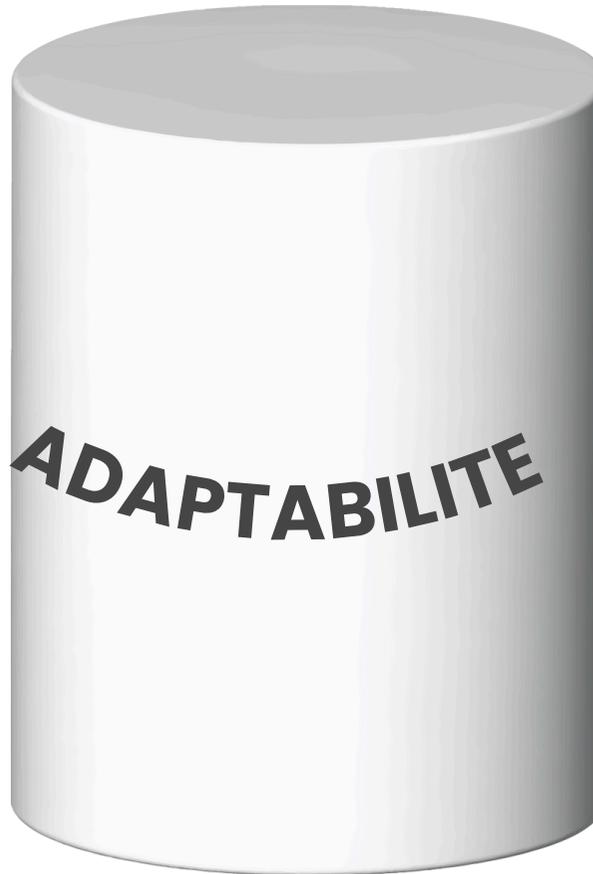
*garder  
le cap*

**Humilité  
Agilité  
Communication  
transparente**





# Les piliers du management agile





## Le “leader minimaliste”\*

- **la QUALITE de la stratégie plutôt que la QUANTITE**  
Peu avec beaucoup d’impact (raison d’être, vision)
- Choisit avec ses équipes les **outils digitaux** et sait **utiliser l’IA**
- **S’informe, se forme, apprend**/idem équipes
- **Requestionne les priorités** du jour/mois/année

Qu’est-ce qu’on cible ?

Grâce à l’IA, comment concentrer nos efforts?





## Le leader agile et minimaliste

- Aligne ses objectifs individuels avec la vision globale de l'organisation, mesure ses résultats et réajuste régulièrement.

*(qq indicateurs)*



- Gagne en **efficacité** et **efficience** :



meilleurs résultats



cercle vertueux





# MANAGER PAR LE CARE

- ➔ Prendre soin de soi **SELF-CARE**
- ➔ Prendre soin de ses équipes **TEAM CARE**
- ➔ Prendre soin du monde **PLANET CARE**

Introduite en 1982 par Carol Gilligan dans son ouvrage « In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development », la notion de "care" (= prendre soin) a évolué pour s'appliquer à de nombreux domaines tels que la psychologie, les sciences médicales et les sciences sociales.

*D'après "CARE management pour soi et son équipe" Cécile Dejoux  
FUNMOOC Université de France*





# CARE pour les salariés de **SERVIER**, entreprise à mission **Gouvernance par Fondation**

Modèle de leadership basé sur les 4 valeurs  
**DARE - CARE - GROWTH - INNOVATION**

## Nos valeurs



**SERVIER** 

## Notre vision

Fondé pour servir la santé, notre Groupe aspire à avoir un impact sociétal significatif pour les patients et pour un monde durable.



# Les 3 piliers de notre responsabilité sociale et environnementale

## 1 Pour les patients : favoriser l'accès aux meilleurs soins.

En travaillant avec les patients, à toutes les étapes du cycle de vie du médicament, nous accélérons le développement de solutions thérapeutiques innovantes et de qualité.

## 2 Pour nos « people » : équipes, partenaires et communautés

Nos équipes sont la force maîtresse de notre performance et de notre capacité d'innovation thérapeutique. Leur épanouissement professionnel est une dimension clé de notre action RSE.

Dans les interactions avec nos parties prenantes, nous recherchons une relation éthique, équilibrée et respectueuse. Notre action se veut bénéfique pour nos partenaires et les communautés auprès desquelles nous opérons. Chez nos fournisseurs, elle encourage les pratiques responsables.

## 3 Pour la planète : nous développer dans le respect de l'environnement.

Prendre soin de la planète, c'est prendre soin de la santé de tous. Pour cette raison, année après année, nous réduisons notre empreinte carbone et limitons l'impact de notre activité sur la nature





Système basé sur le principe de

- Amélioration continue :  
Développer – Evaluer – Accompagner
- Equilibre entre bienveillance et exigence
- Equilibre entre économique et social

**Notre ambition pour Servier 2030 est d'être :**

Une entreprise **innovante**  
**et centrée** sur le patient,  
avec un riche pipeline

Une entreprise résiliente avec une  
croissance rentable qui repose sur  
trois piliers : **oncologie,**  
**neurologie,**  
**cardio-métabolisme**  
**et maladies veineuses, et Génériques**

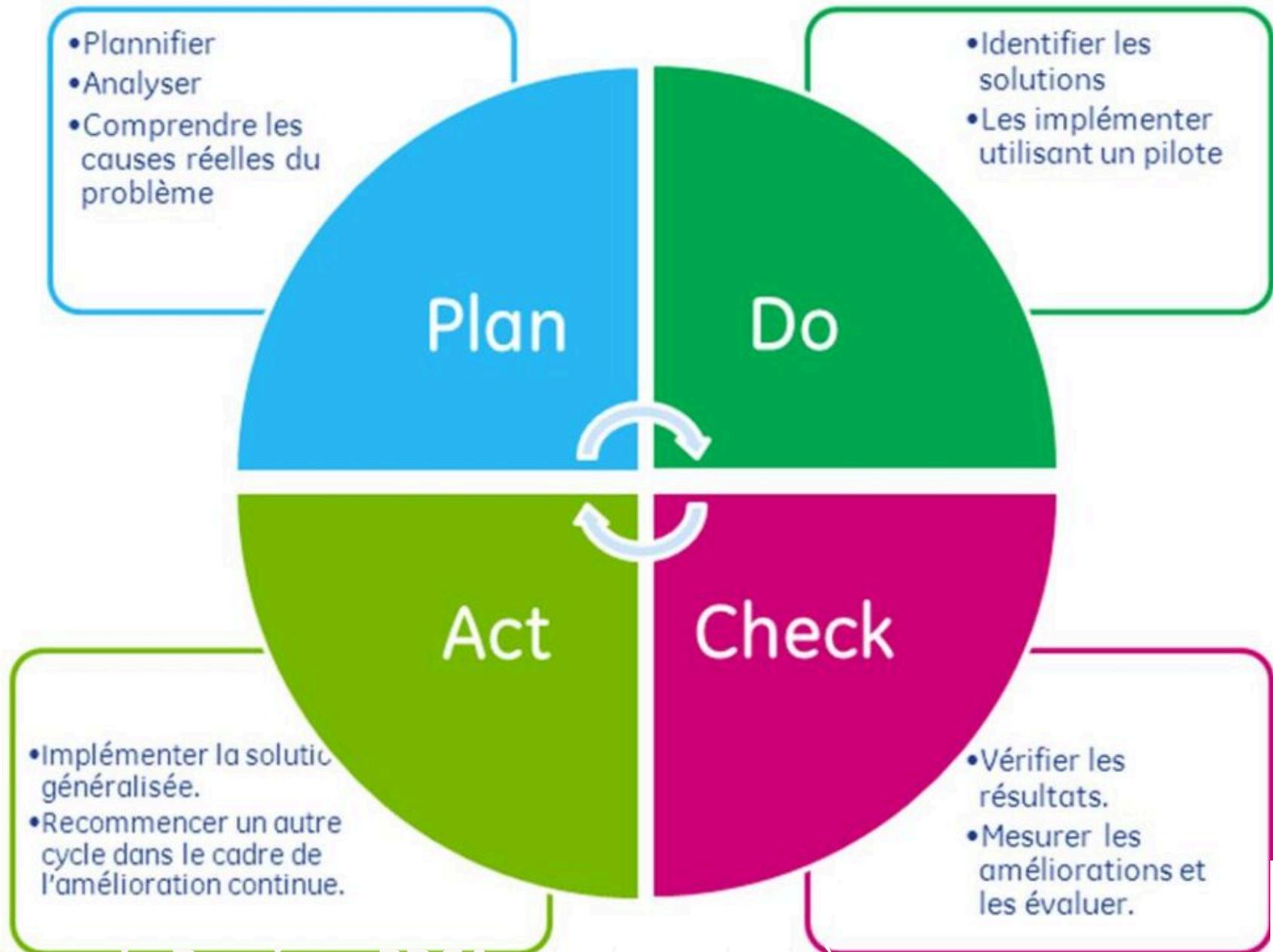
Une entreprise qui a un  
**impact sociétal**  
**positif mesurable**

Une entreprise attractive  
dont **les collaborateurs**  
**sont fiers et passionnés**





# AMELIORATION CONTINUE





# LA QUALITE DE VIE ET CONDITION DE TRAVAIL

- Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Informations sur les changements



- Relations au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Evènements conviviaux
- Lieux de pause

- Clarté du travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication
- Egalité Prof. Femmes/Hommes
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap

- Prise en compte de la santé
- Diffusion du DUERP
- Mise en œuvre du plan d'actions
- Prise en compte des RPS, TMS
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation des déplacements professionnels

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs



congrès international  
DE LA RSE



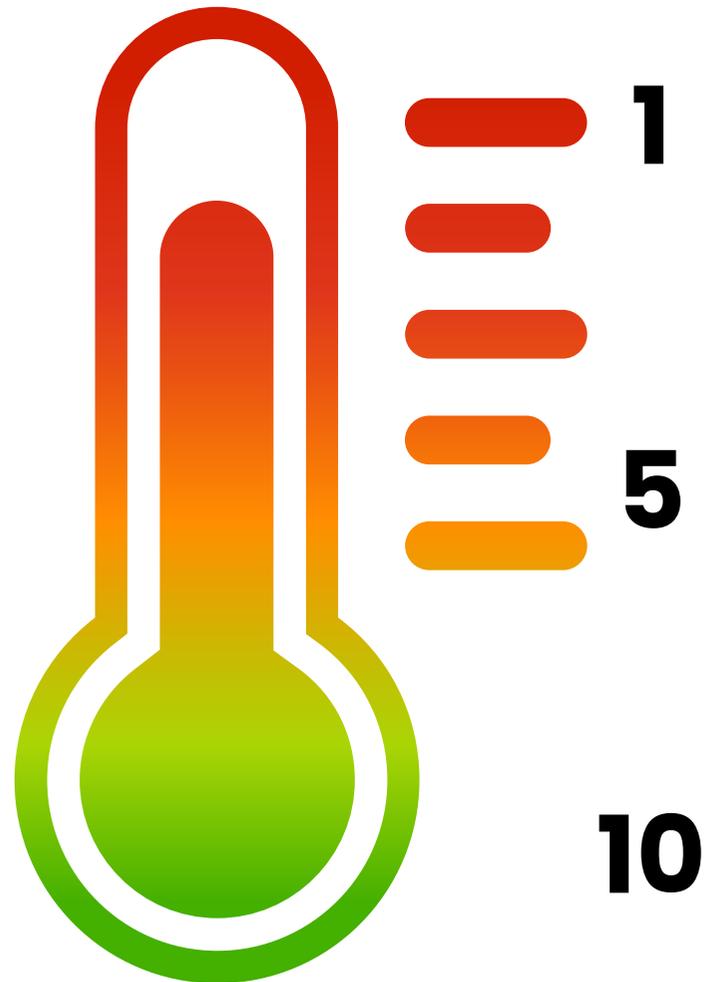
# **PRENDRE SOIN DE SOI**

## Apprendre à **MIEUX** se connaître



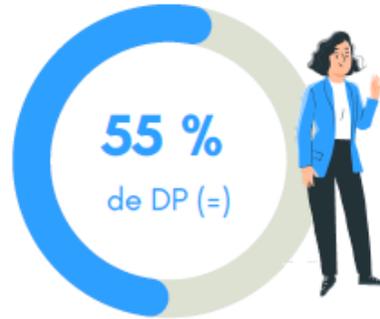


# Comment vous sentez-vous aujourd'hui?

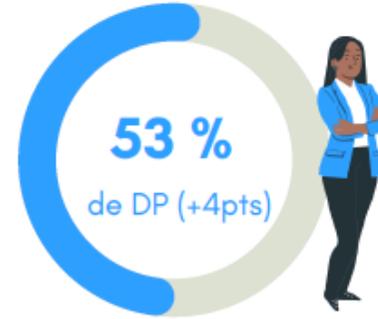


# 45% des salariés se déclarent en détresse psychologique

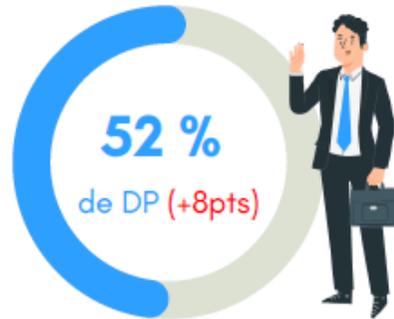
## CATEGORIES LES PLUS A RISQUE DE DEVELOPPER UN TROUBLE MENTAL



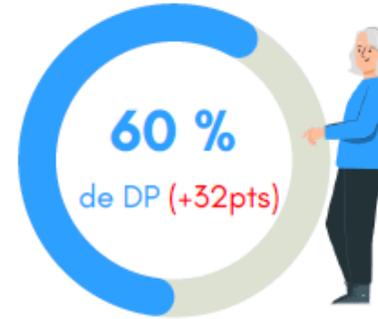
chez les moins de 29 ans



chez les femmes



chez les managers



chez les 60 ans et plus

## Les fonctions les plus exposées à la détresse psychologique



68 % des DG/DGA



**Echange  
entre pairs/  
accompagnement**

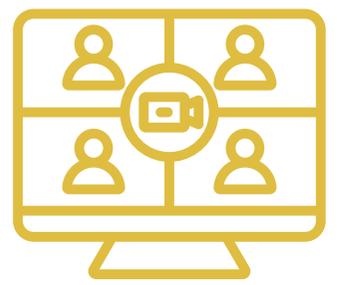


**Expérience**

# L'hygiène du dirigeant



**le mental**



**Veille**



**activités  
sportives**



**activités  
culturelles**



**la nature**



**vie sociale**





# Et pour vous quelle hygiène?

**Ce qui vous  
ressource**

**Ce qui  
vous nourrit**

**Ce qui vous  
apaise**

**Ce qui vous  
rend compétent**

**Ce qui  
vous fait vibrer**





# Comment prendre soin de son mental, mieux gérer son stress?

2 catégories de stress

1. le **stress brutal**

2. les **micro-stress**, les petites piques quotidiennes qui s'accumulent; en les incorporant, elles sont les plus dommageables  
→ **STRESS CHRONIQUE**

Tout le monde vit avec au travail.

*Le stress est un indicateur*



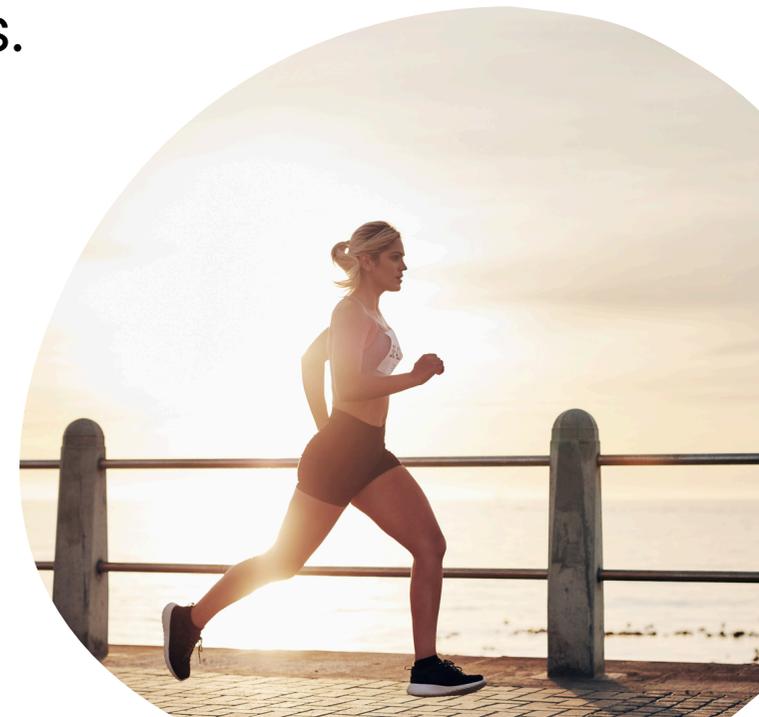
*Quels signes?*

## Comment mieux gérer son physique?

Selon l'OMS, la sédentarité est la 4ème cause de mortalité dans le monde!

Le but, pour un adulte, est de diminuer progressivement le temps total sédentaire à moins de 7 heures par jour avec une pratique régulière d'activités physiques.

Et aussi une bonne alimentation et un bon sommeil.





## Comment mieux s'organiser en gérant son temps, les priorités et ses rythmes

- Planifier, prévoir des temps pour l'imprévu mais aussi pour rompre la sédentarité.
- Déléguer
- Mettre son smartphone sur off, ne traiter les mails que sur des créneaux donnés...
- Utiliser des outils digitaux comme **Norton** ou **IA**.

“Conseil des leaders”





## Identifier l'état d'esprit qui conditionne nos choix et nos besoins



Etat d'esprit évolutif "Le monde est grand et tout problème est une source d'opportunités pour apprendre, se dépasser..."

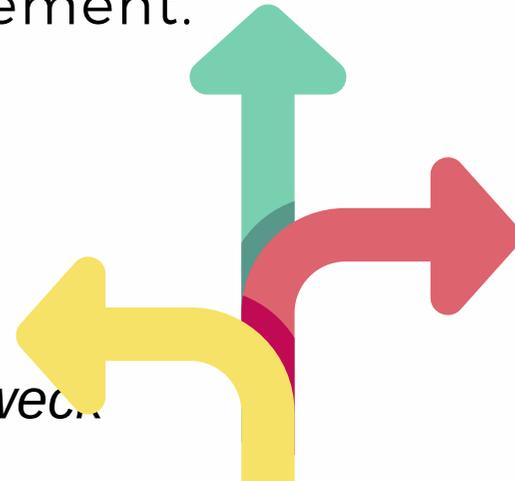
### **Growth mindset**



Etat d'esprit plutôt "fixe" "Je n'aime pas le changement", je fais en sorte que rien ne change, tout se répète. Tendance à l'enfermement.

### **Fixed Mindset**

*"Osez réussir ! Changez d'état d'esprit" Carol Dweck*





## Comment prenez-vous vos décisions?

### Quels sont vos biais cognitifs ?

Raccourcis que notre cerveau fait qui rendent vos analyses et choix subjectifs.



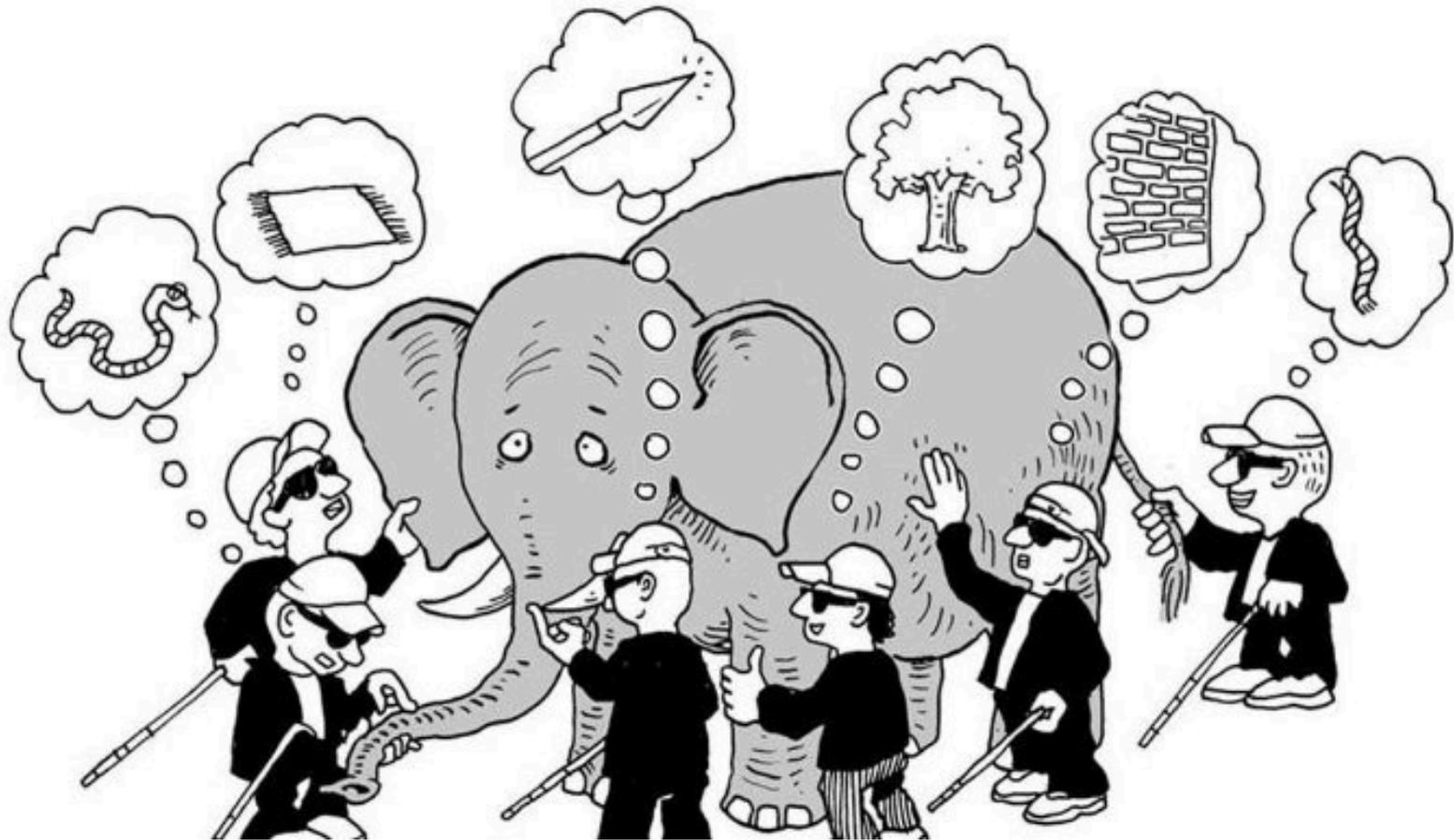
**+ 95% de nos  
décisions sont  
prises par notre  
inconscient**

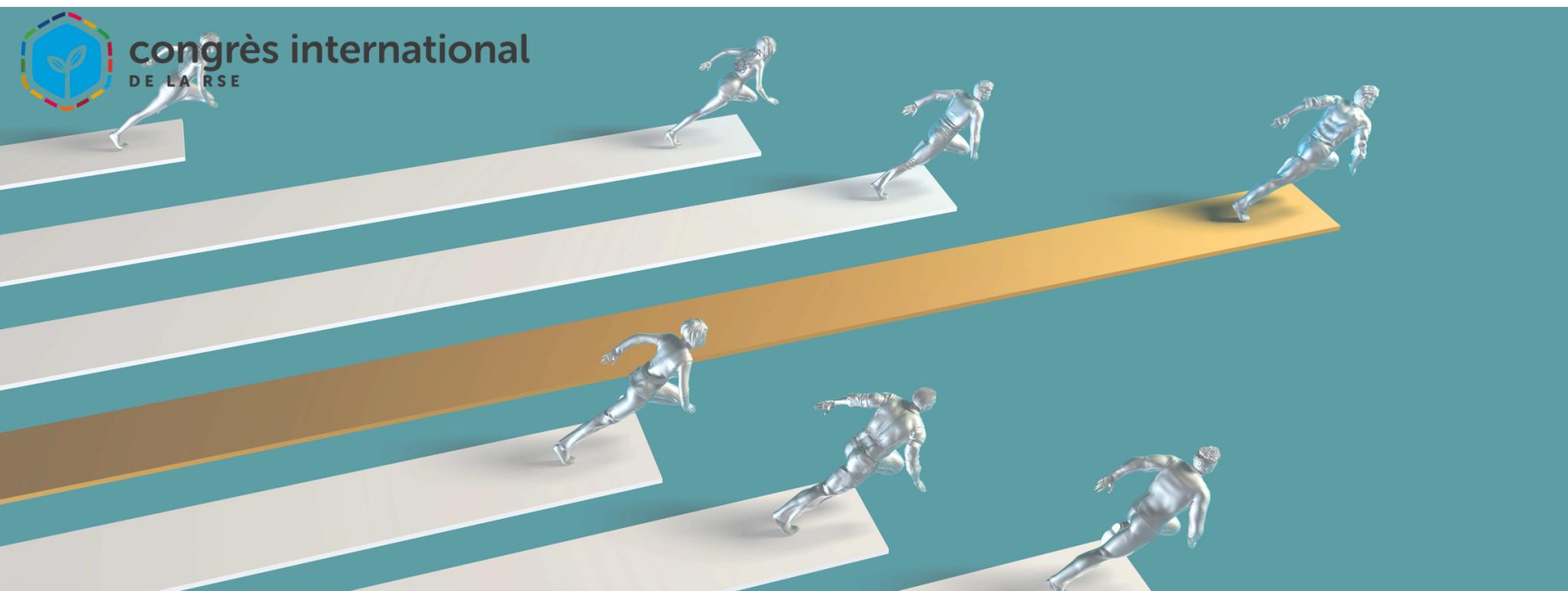
A partir de

- notre mémoire
- nos croyances et fantasmes



# La carte n'est pas le territoire

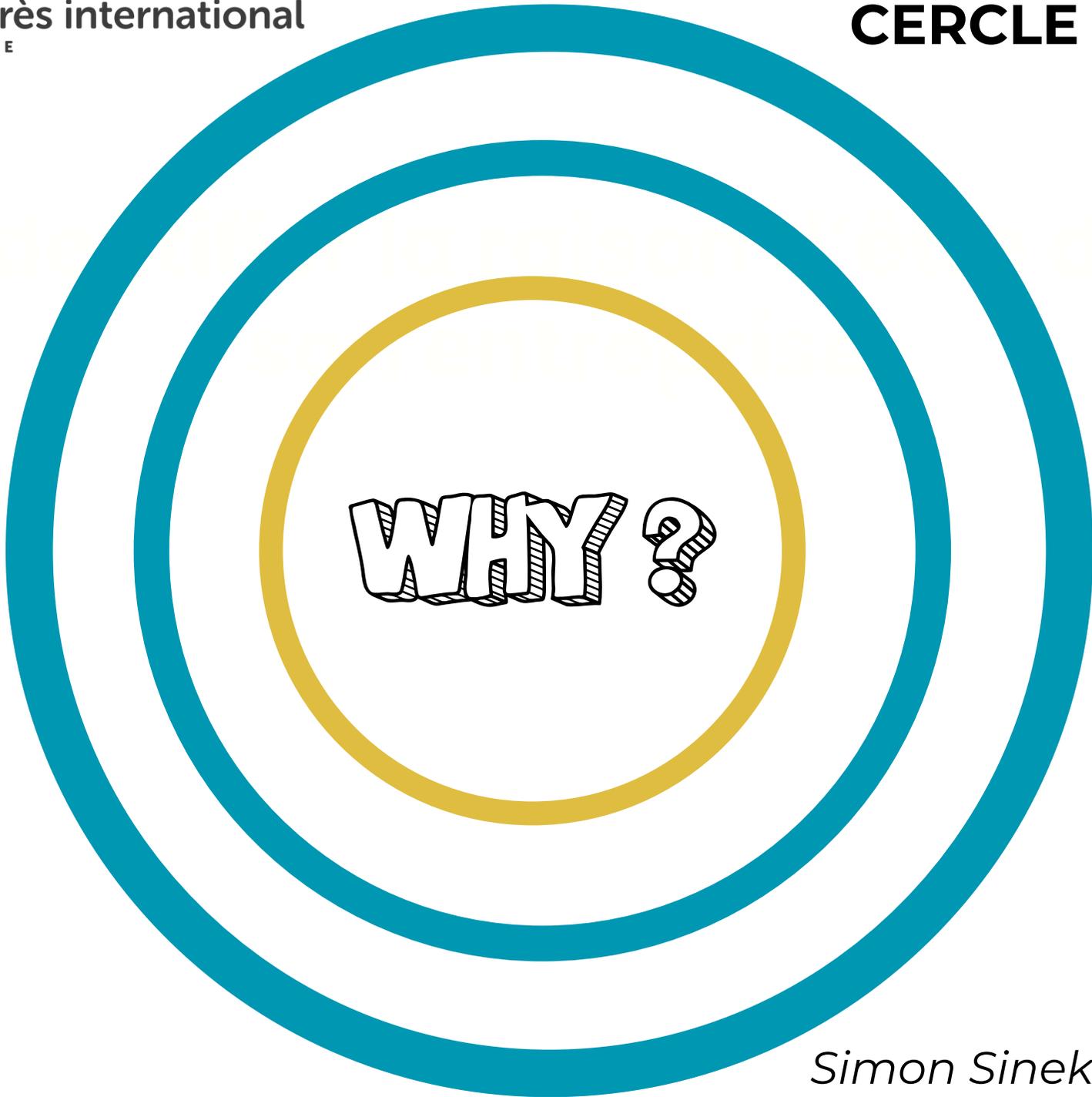




# ETRE ENGAGE

+ dans LA société

+ dans SA société

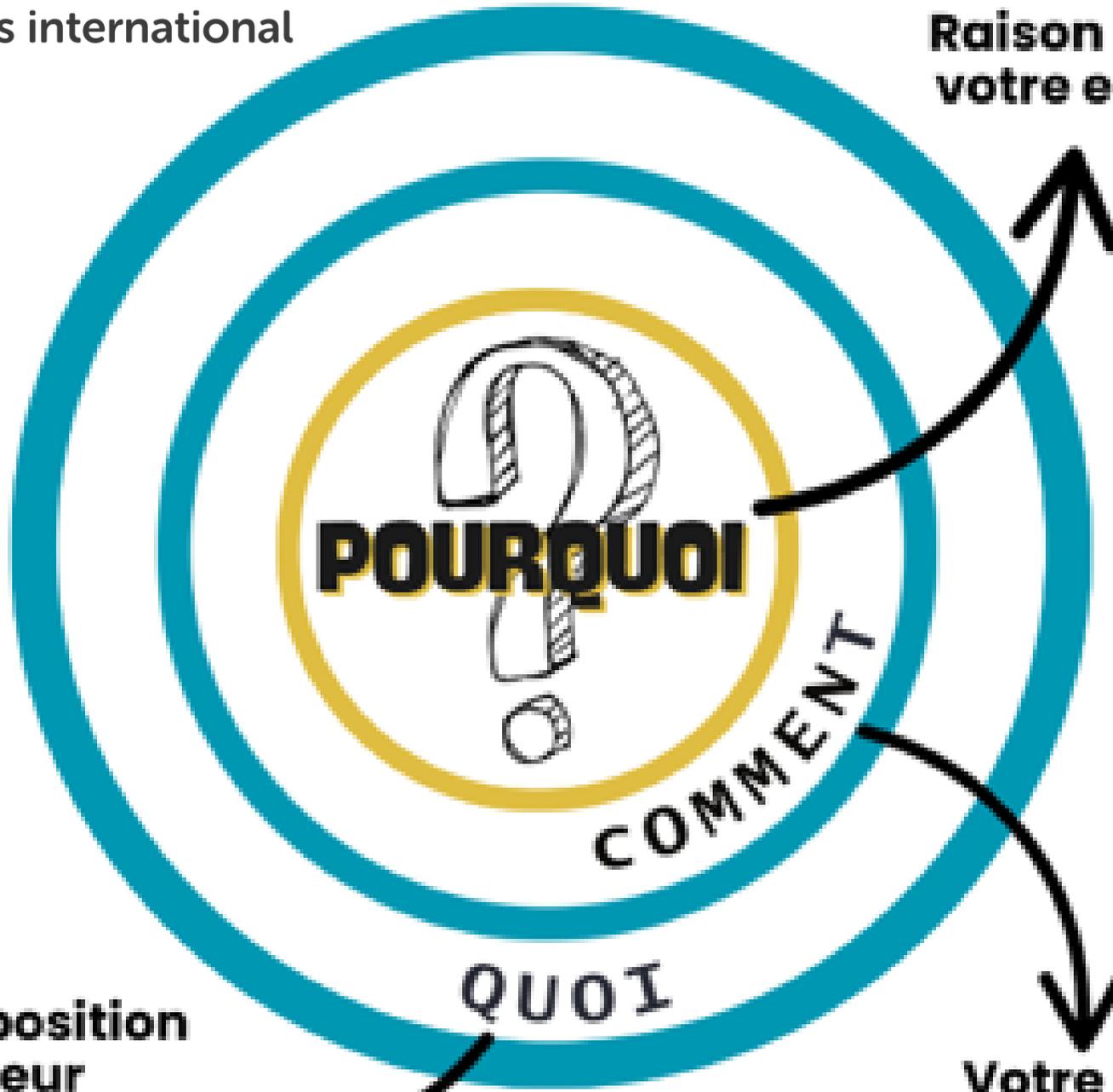


**WHY?**





**Raison d'être de  
votre entreprise**



**Votre proposition  
de valeur**

**Votre modèle  
de business**

*Simon SINEK - Cercle d'or*





# Raison d'Être



La RSE/RSO s'appuie sur sa raison d'être (loi PACTE 2019)

C'est **le phare** qui permet de **garder le cap** dans ce monde en perpétuel mouvement, de **rester cohérent** dans les actions mises en place et de **créer de la valeur**.

POURQUOI votre entreprise existe-t-elle ? Quel est son SENS ?  
De quelle manière contribue-t-elle au monde et à la société,  
au-delà de la rentabilité financière, dans une notion de  
performance globale?







**congrès international**  
DE LA RSE



# ETRE VISIONNAIRE





## PRÉVOIR C'EST ...

- Pour le dirigeant, diriger
- Pour le manager, animer ses équipes

### LEADER PRAGMATIQUE



**Se base sur le passé**  
Analyse des faits, données  
quantitatives fiables

### LEADER VISIONNAIRE



**Se projette dans le futur**  
Emet des hypothèses  
"futuristes" fiables, Innove



Rémi Demmersseman, fondateur du



congrès international  
DE LA RSE



<https://smartlink.ausha.co/oui-et-c-est-possible/episode-3-remi-demersseman-transformer-ses-reves-pour-changer-le-monde>





congrès international  
DE LA RSE

# Vision partagée



“Une vision permet de révéler **le rêve d'une communauté de travail** et de l'exprimer sous la forme d'un **futur idéal désirable par tous** et suffisamment détaillé pour que chacun voit tout de suite comment il peut contribuer concrètement chaque jour à sa réalisation.” *Mickaël DOYLE*

Quel avenir souhaitons-nous pour l'entreprise?

Quel avenir paraît réaliste?

Quelle direction devons-nous suivre?





“Se projeter vers les futurs souhaitables de votre organisation pour **mieux les construire, transformer** nos relations au vivant, **inspirer** et **mobiliser** vos collaborateurs pour favoriser l'**innovation**... Institut des futurs souhaitables.”

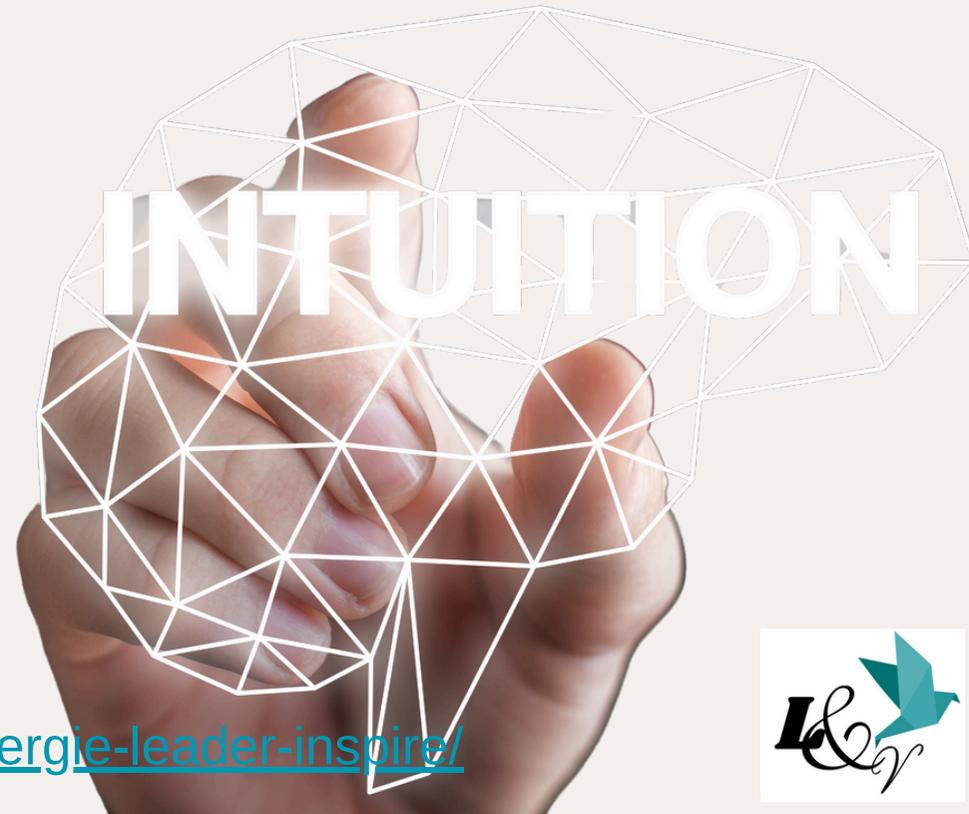
*“Les utopies d'aujourd'hui  
construisent les actions de demain”*

Pierre Rhabi



Vision ne signifie pas voyance, médiumnité.

Elle se base sur la sensibilité, **l'intuition** développée grâce à l'expérience et **l'expertise** et la **créativité**.

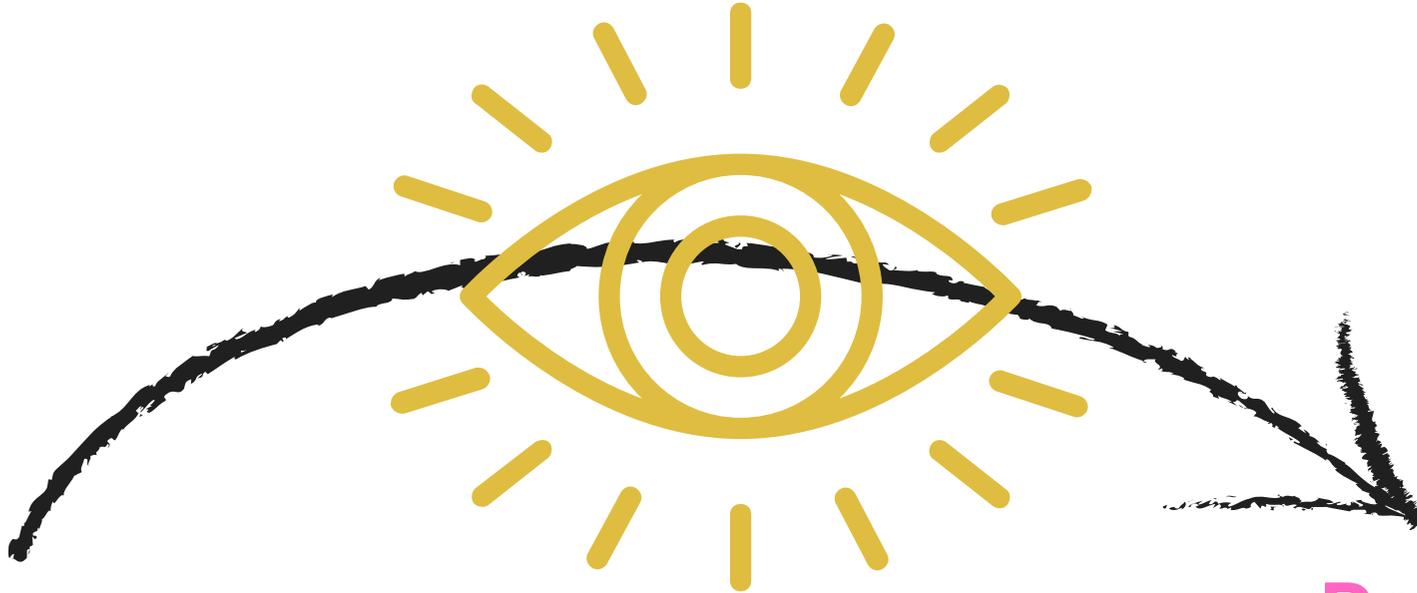




# Vision un futur rêvé

# Visioning

**Le leader doit incarner la vision collective**



## Préparation

Réécrire le passé (racines)  
Apprécier le présent  
Scruter le futur

Projection 3 à 5 ans  
retrouver/garder le sens

## Retour

Plan d'action  
Déploiement

*DOYLE intègre dans son approche de la Vision le **visioning**, technique qui permet de prendre conscience, de définir et d'atteindre un futur désiré.*





**congrès international**  
DE LA RSE



**TEAM CARE**  
**PRENDRE SOIN**  
**SECURISER**  
**ses équipes**





## Selon les salarié(e)s, quels sont les acteurs/ actrices qui ont le plus d'impact négatif sur leur santé psychologique ?

1



Ma direction générale

2



Les clients/usagers externes

3



Mon manager



# Créer la sécurité psychologique

*Amy Edemson, Professeure de leadership et de management  
à la Harvard Business School*

La sécurité psychologique implique une nouvelle culture d'entreprise construite autour de 3 piliers

**AUTHENTICITE**

**HUMILITE**

**ECOUTE ACTIVE  
et ACTION**



# SECURISER

- **Rassurer, être à l'écoute**
- **Donner le cadre de confiance**
- **Donner sa place à chacun : fixer les rôles et tâches, définir les périmètres**
- **Fixer des objectifs SMART**
- **Décider, agir ou déléguer en fixant les responsabilités et limites**





# EMPATHIE ECOUTE



## Posture “Manager coach”

Ecouter **sans juger**, sans réprimer, ... entendre  
et prendre en compte par **les faits**

Prendre les décisions en toute **neutralité** et  
**équité**.



# Attention!

Notion de part de responsabilité

EN RSE, **chacun sa part**, bien  
définie et acceptée.

→ bien définir les les **rôles** et  
**périmètres** de chacun

→ les collaborateurs ont la  
possibilités de dire **NON** ou **STOP**



# A la recherche du sens perdu

**3 salariés sur 4 ont perdu le sens dans leur travail**

- **Quelle est votre raison d'être?**

Correspond-elle à celle de votre entreprise?  
Vous sentez-vous à votre **place**?

- **Quelles sont nos valeurs?**

Sont-elles en adéquation avec celles de l'entreprise?  
Sont-elles respectées dans votre environnement professionnel?

- **Quelles sont nos motivations?**

# THEORIE DU PURPOSE

Jon Duschinsky

Ma raison  
d'être

Motivation  
intrinsèque

**S**uper  
puissance

Leadership  
Excellence

La raison  
d'être de mon  
entreprise





# Embarquer ses collaborateurs





# MISSION VISION VALEUR



**Linkpick Impact**

Linkpick Impact s'engage avec des partenaires pour l'accès à la formation, à l'emploi et à l'accompagnement des talents. Ensemble, nous facilitons chaque étape de la réussite.

[linkpick.fr](https://linkpick.fr)





## LES LEVIERS D'ENGAGEMENT

Le leader fait partie d'un collectif .

Il ne peut être agile et performant sans **la mobilisation et la responsabilisation** de tous les salarié.e.s.

Ils/elles sont au coeur de l'organisation, son "capital humain".

Quels sont leurs

**Besoins?**

**Motivations?**

**Valeurs?**



**Intelligence collective**



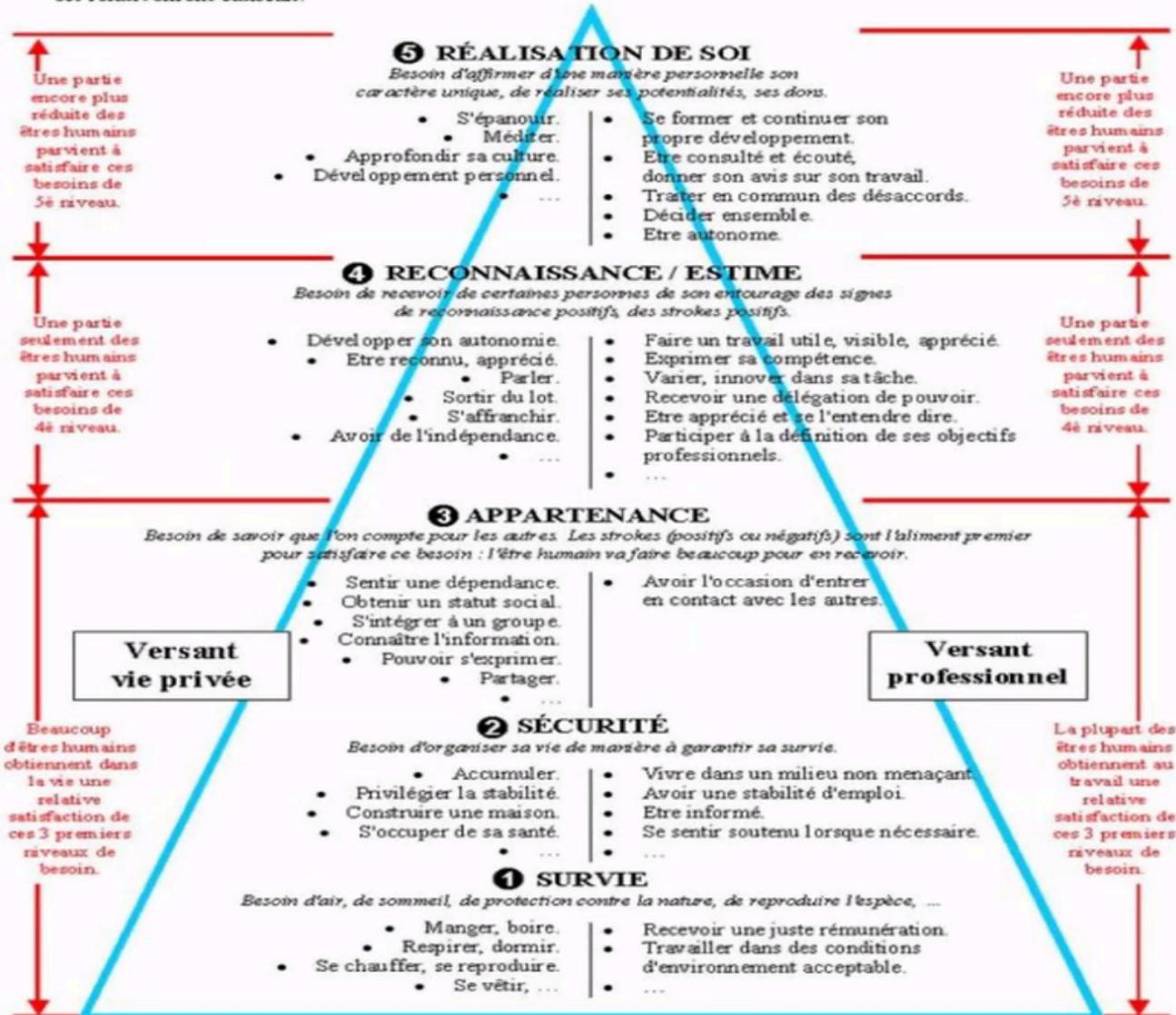


# LES BESOINS

## Pyramide de Maslow

Besoins propres au monde occidental.

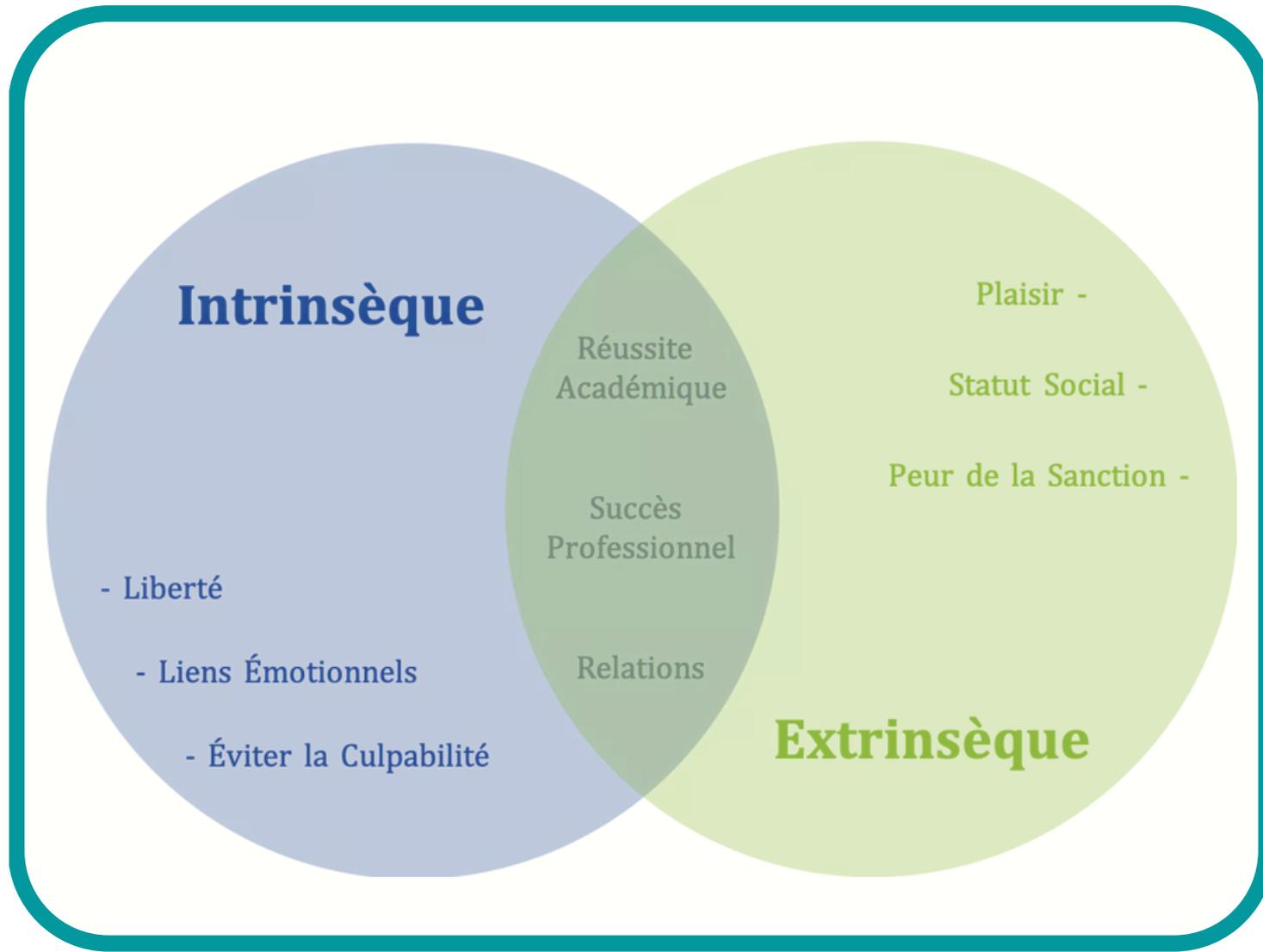
1. pyramide particulièrement intéressante pour le monde du travail
2. les humains ne ressentent l'apparition d'un besoin supérieur que lorsque le besoin actuel est relativement satisfait.





# LES MOTIVATIONS

**Ensemble des énergies** qui sous-tendent l'orientation, l'intensité et la persistance des efforts qu'un individu consacre à son travail.





# **Expérience d'Hawthorne conduite par Elton MAYO entre 1927 et 1932**

**La productivité est améliorée**

- A partir du moment où l'on s'intéresse aux salariés**
- en fonction de la relation avec la hiérarchie**
- En fonction des relations interpersonnelles à l'intérieur du groupe**



## LA MOTIVATION, UNE QUESTION DE GÉNÉRATIONS

“La gen Z veut des leaders, pas des chefs”  
avec

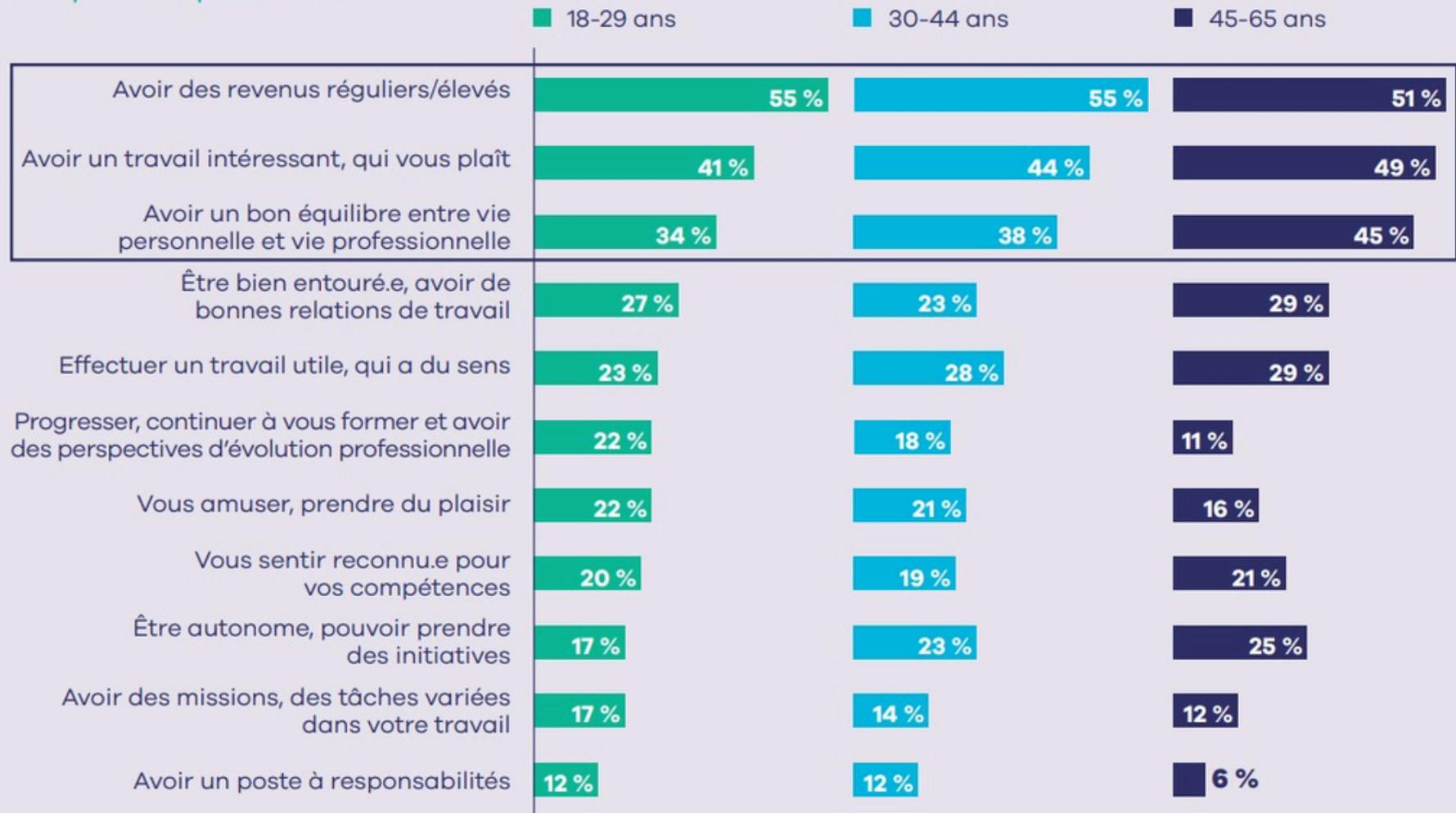


**DU SENS  
DES REPÈRES SOLIDES  
DES DÉCISIONS NETTES**



## Rémunération, intérêt du travail et équilibre de vie sont au cœur des attentes des jeunes actifs comme des plus âgés

Qu'est-ce qui est le plus important à vos yeux dans votre vie professionnelle ?  
3 réponses possibles





# LES VALEURS

“**Buts désirables**, trans-situationnels, variant en importance, qui servent de principes guidant la vie des gens.” *Schwartz (1996)*

Elles expriment des types de but motivationnel.

Le partage des valeurs, d'un **socle commun** et d'une **culture commune** va permettre l'**engagement** des collaborateurs, leur **mobilisation et adhésion**.





# LES VALEURS

**Le leader inspirant incarne les valeurs.**

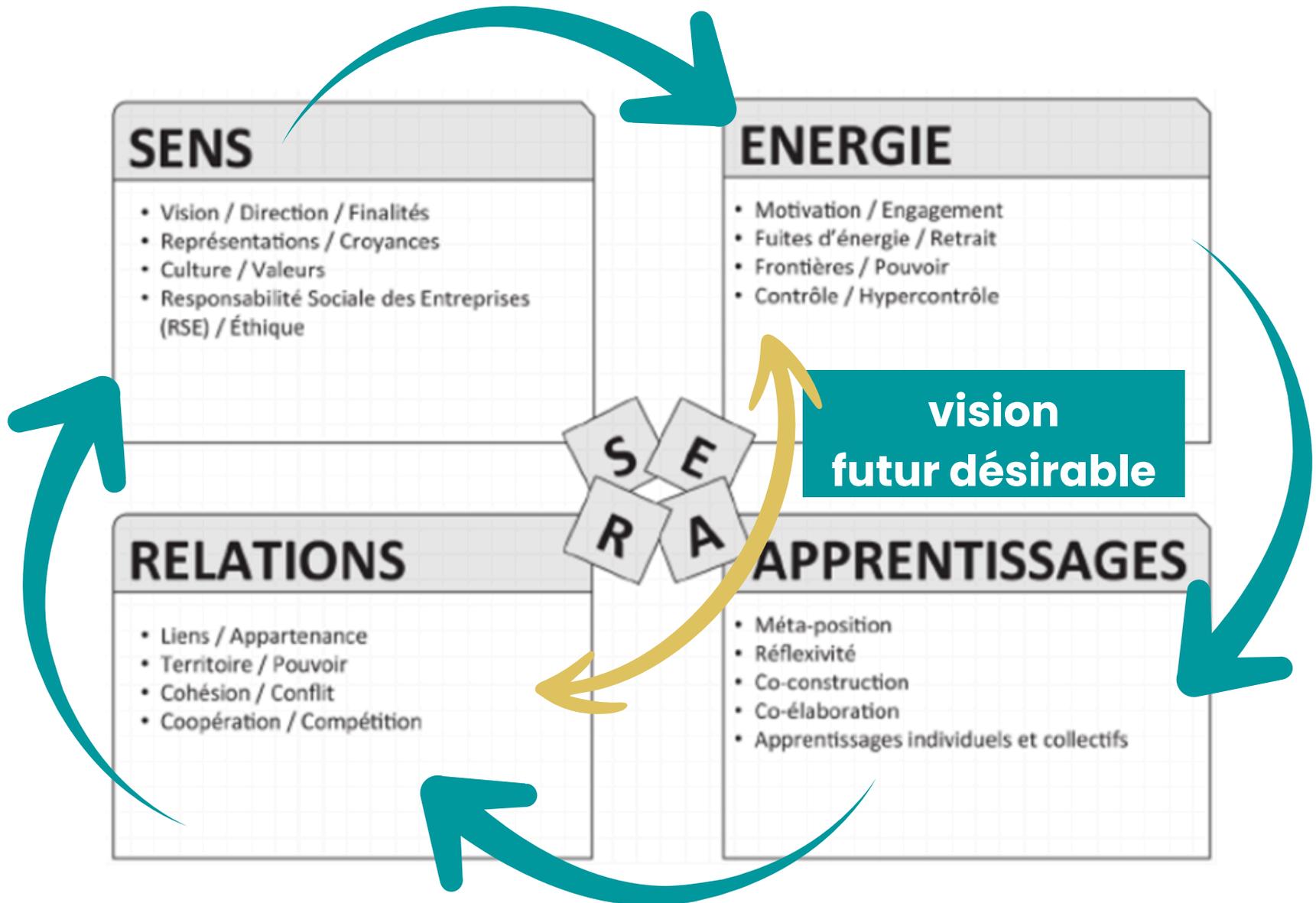
Il communique sur ces valeurs qu'il défend.

Il s'engage en mobilisant son énergie et se bat pour les défendre.





# “L’entreprise comme « un lieu de création de sens »

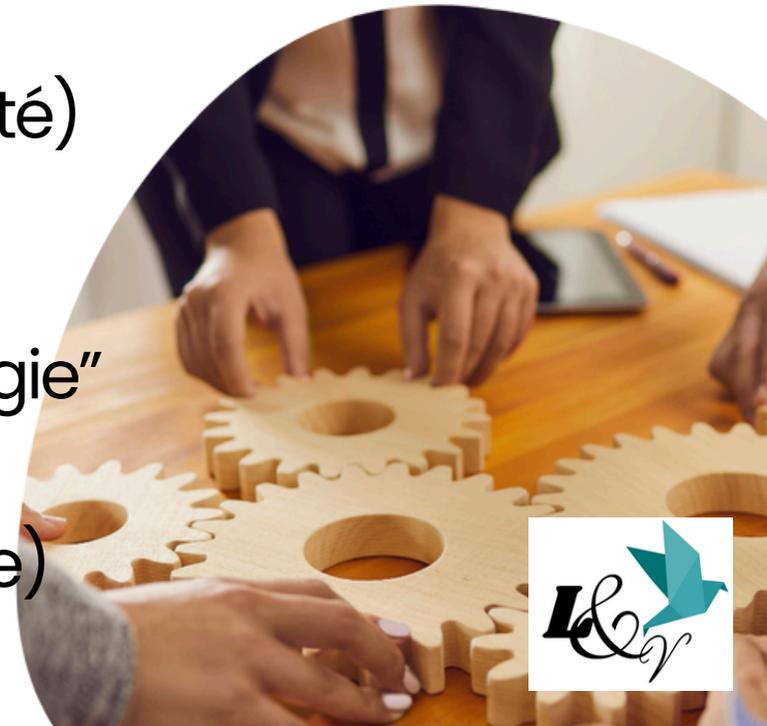




## INTELLIGENCE ET APPRENNANCE COLLECTIVE

*Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin!*

- + Rompre l'individualisme
- + Impliquer et redonner du sens
- + Etre plus créatif (complémentarité)
- + Etre plus agile (gain d'efficacité)
- + On apprend ensemble "pairagogie"  
et l'entreprise aussi  
(apprendre à travailler ensemble)





congrès international  
DE LA RSE

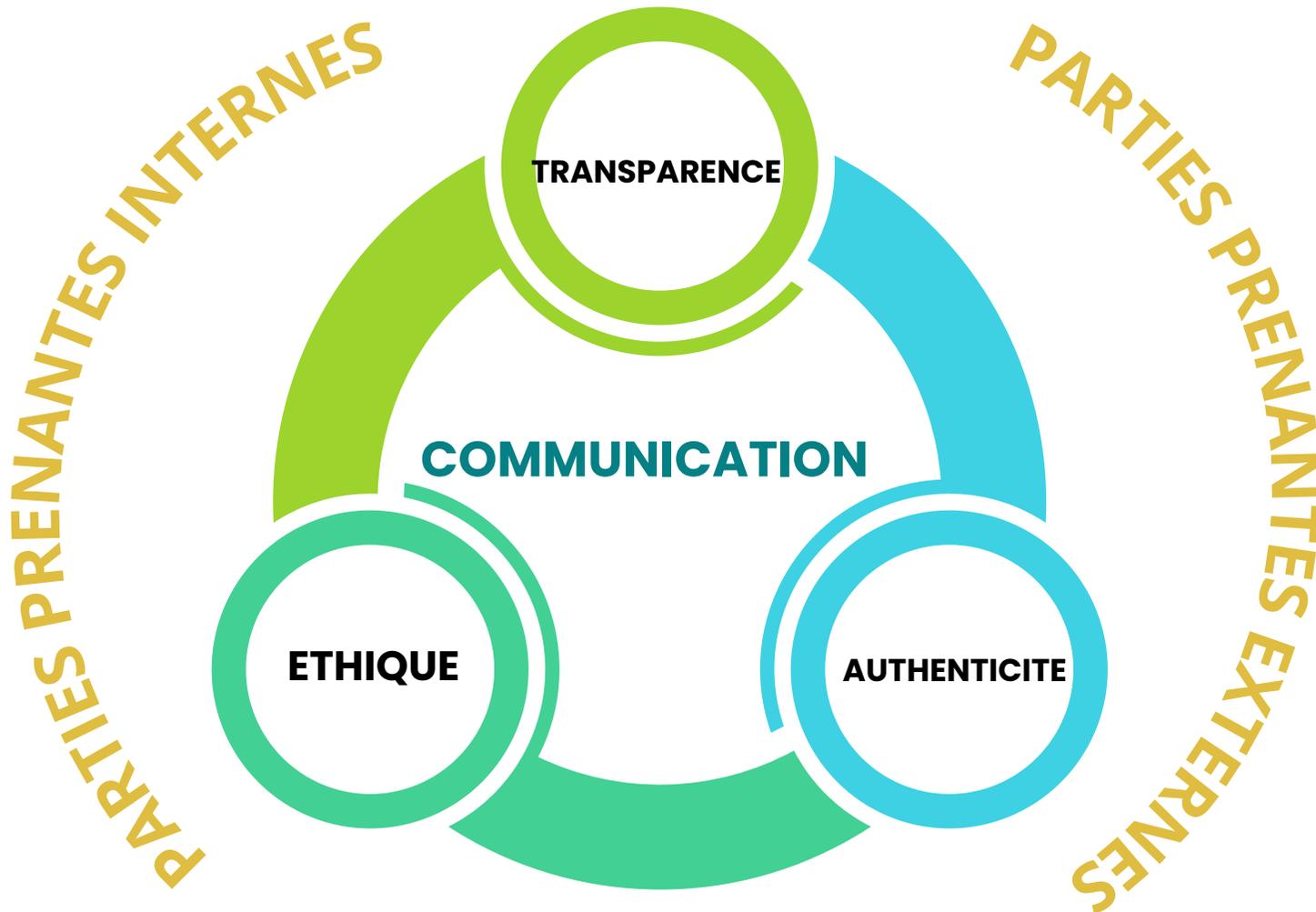


# COMMUNIQUER





# COMMUNIQUER est essentiel pour informer, être informé et fédérer





**congrès international**  
DE LA RSE



# **PRENDRE SOIN DE LA PLANETE**

D'après "CARE management pour soi et son équipe"  
Cécile Dejoux - FUNMOOC Université de France





# 4 PILIERS DE LA RSE

## 4 Piliers 8 Engagements



- 1 Garantir la **santé et la sécurité** des collaborateurs
- 2 Valoriser la **place de l'Homme** au sein de l'entreprise en **garantissant un développement personnel** pour une **performance collective** en s'appuyant sur la charte **Qualité de Vie au Travail**



- 3 Maîtriser et réduire nos **impacts environnementaux**



- 4 Favoriser l'emploi local et la contribution de l'entreprise au **développement de nos territoires** et **partenariats locaux**
- 5 Promouvoir des **pratiques éthiques et responsables** en s'appuyant sur nos chartes



- 6 Promouvoir une **innovation responsable** pour garantir une **croissance durable**
- 7 Développer les **achats responsables**
- 8 Piloter la **performance globale** de l'entreprise au travers du système de management de la qualité



# Comment mon entreprise va-t-elle améliorer son impact sur la planète?

- ✓ Réduire son impact négatif
- ✓ Avoir un impact positif





# **ET LA PERFORMANCE GLOBALE DANS TOUT ÇA?**



**L'engagement** c'est bon pour l'entreprise pour...

son **image de marque**

sa **marque employeur**

son **développement commercial**

sa **rentabilité**

sa **performance globale !**

**POURQUOI?**

ses salariés

ses dirigeants

la planète

ses parties  
prenantes  
externes

**13% de rentabilité en plus**  
pour les entreprises engagées  
(en moyenne)

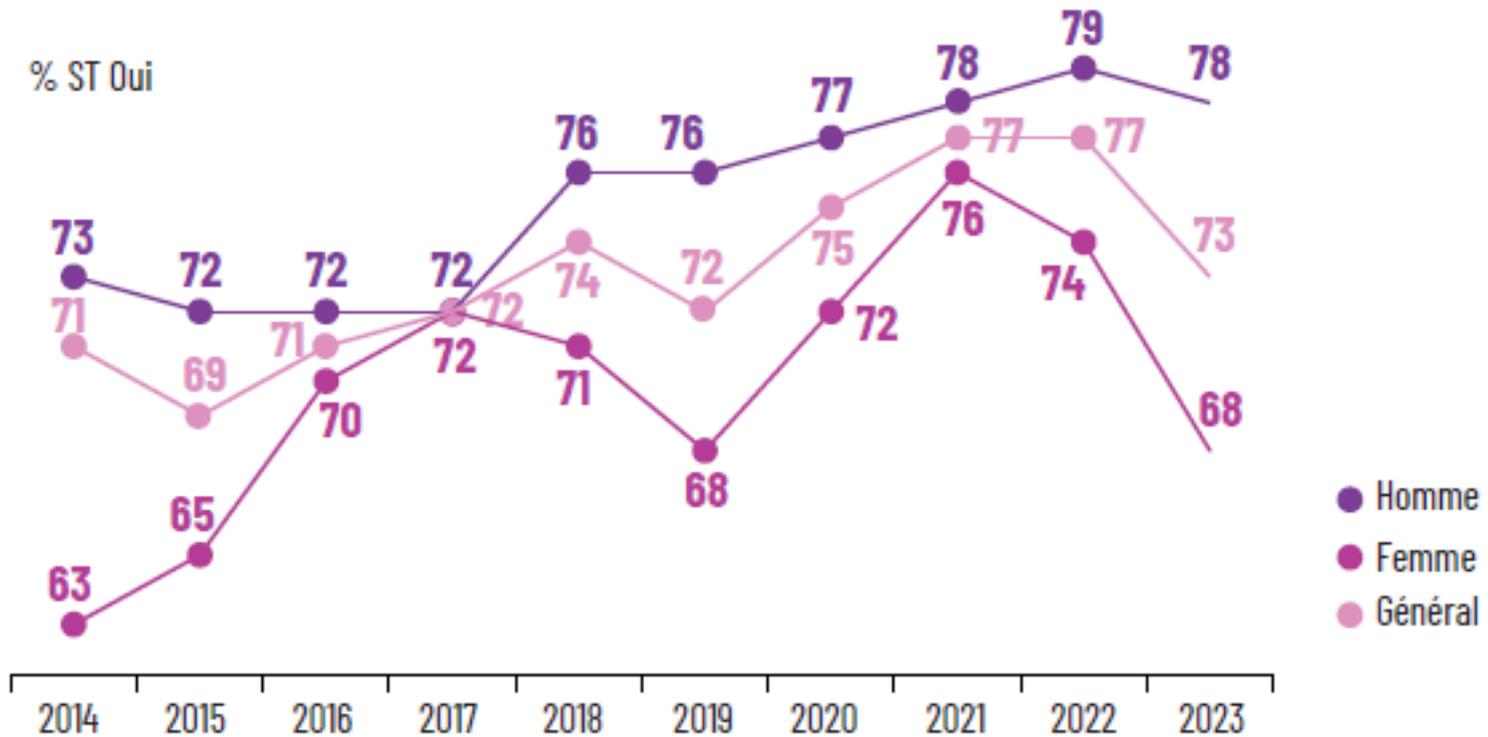




# La RSE vecteur de confiance et d'attachement

**85%** des salariés confiants qui ont plaisir à travailler dans leur entreprise engagée et la jugent performante.

Êtes-vous confiant(e) dans votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?



**Toujours près de 7 salariés sur 10 se voient rester à moyen terme dans leur entreprise (3 ans) et affirment avoir plaisir à y travailler.** Cette tendance est d'autant plus affirmée chez les hommes et les CSP+.



Un leader engagé pour une entreprise exemplaire



NEWS

Yvon Chouinard,  
le fondateur de Patagonia,  
fait don de 100% de l'entreprise  
pour défendre la planète



**Nous garantissons tous les produits que nous fabriquons.**

[Voir la Garantie Ironclad](#)



**Nous assumons la responsabilité de notre impact.**

[Découvrez notre empreinte carbone](#)



**Nous soutenons l'activisme de terrain.**

[Consulter Patagonia Action Works](#)



**Nous faisons durer votre équipement.**

[Consulter Worn Wear](#)



**Nous reversons nos bénéfices à la planète.**

[Lire notre engagement](#)

Aujourd'hui, avec un chiffre d'affaires de plusieurs milliards de dollars, Patagonia est devenue l'un des leaders mondiaux de l'industrie du sport et du vêtement outdoor.





**" quoique tu rêves, commence-le.  
L'audace a du génie, du pouvoir, de la magie!"**

Goethe



*DES QUESTIONS?*





Merçi

Je vous souhaite une  
belle exploration!

Et de devenir un leader  
inspirant ou de l'être  
encore davantage !



Valérie LIBERT

~~OUI MAIS~~

ET...

*C'est possible!*

Le podcast inspirant qui vous aide à transformer vos "Oui mais..." en "Oui et..."!



- Rémi Demersseman, transformer ses rêves pour changer le monde!

Mar 10 · Oui et c'est possible



Save on Spotify



44:54

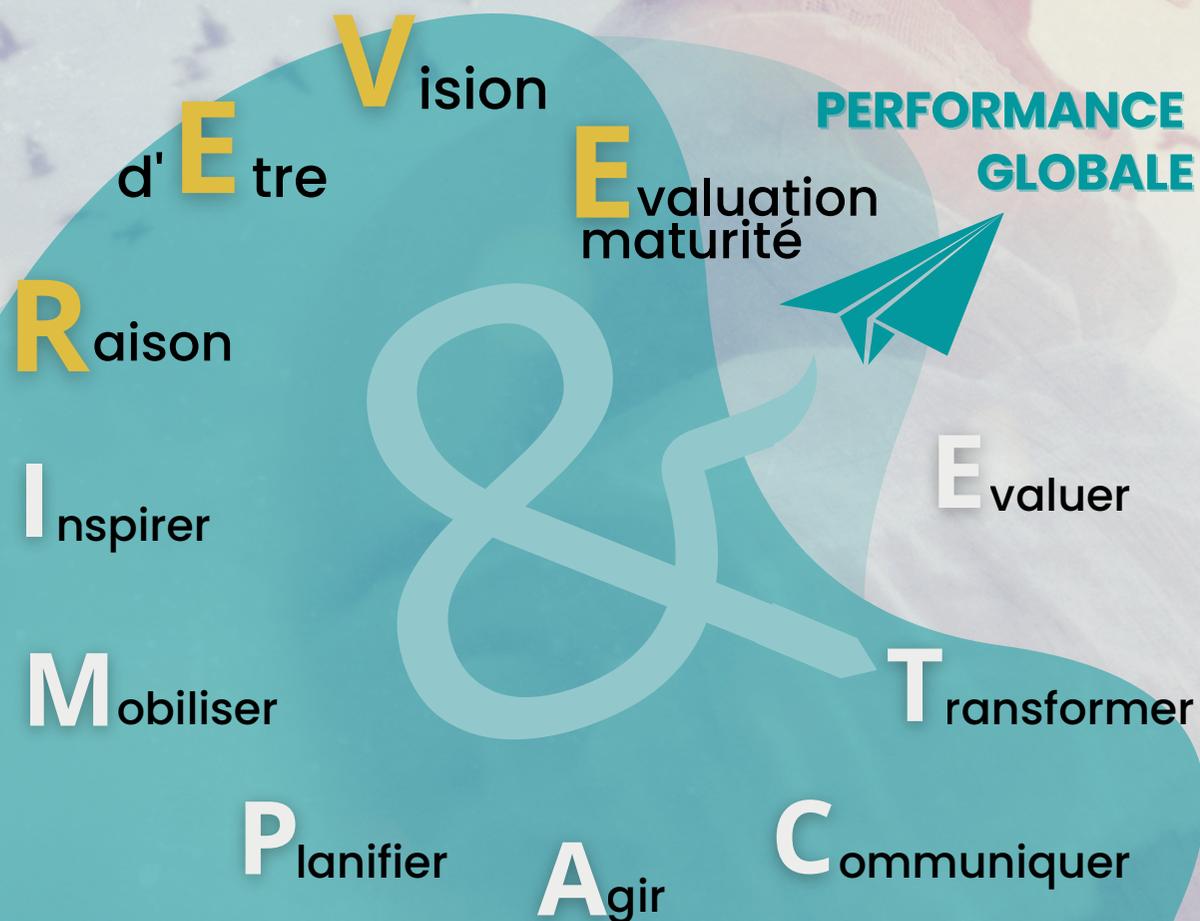


Réalisé par Valérie LIBERT



# PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES DIRIGEANT.E.S

Pour une transformation profonde et durable





## REFERENCES

- MOOC « Care Management pour soi et son équipe »  
<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/care-management-pour-soi-et-ses-equipes/>
- MANAGER EN 2025 – Cécile DEJOUX  
<https://www.linkedin.com/events/7290999278464843776/comments/>
- Les 4 temps du management  
[https://www.4tempsdumanagement.com/3-41-Construire-collectivement-une-vision-inspirante\\_a7282.html](https://www.4tempsdumanagement.com/3-41-Construire-collectivement-une-vision-inspirante_a7282.html)
- C'est complexe" O. BOUISS – Ed. DUNOD – 2021

