



RE

GENERATION

Assistez au plus grand
rassemblement économique
des Alpes du Sud
le 4 octobre 2023,
à Manosque.

11^e

EDITION

L'entreprise
FAIT SON

SHOW

Interview

Benoît Quémar, « Les jeunes sont tout aussi motivés que leurs aînés, mais autrement. »

Ancien journaliste et ancien entrepreneur, Benoît Quémar est conférencier et consultant, spécialisé dans les relations intergénérationnelles, l'intelligence collective et la communication assertive dans les entreprises, associations ou services publics. Au sein de Link's Accompagnement, il aide chacun à comprendre autrui et à travailler ensemble, dans des grands groupes comme dans des TPE.



UDE Info : Les managers de la génération X (45-58 ans), les plus nombreux en activité, se plaignent très souvent que les jeunes sont moins motivés et moins engagés qu'eux à leur âge. Est-ce une réalité que vous constatez lors de vos interventions ?

Benoît Quémar : C'est en effet une réalité, mais seulement « apparente » si vous regardez les jeunes avec les yeux des années 1990 ou 2000, car ces managers cinquantenaires ou presque d'aujourd'hui, généralement ne se posaient et ne posaient pas de questions quand ils ont commencé à travailler il y a vingt ou trente ans. Ils avaient été élevés par leurs parents et sensibilisés par la société pour travailler sans rien dire, vouloir s'élever au sein des hiérarchies et donc s'impliquer de manière un peu automatique. À l'inverse, les jeunes d'aujourd'hui ne visent plus une carrière dans l'entreprise, veulent avoir plusieurs carrières professionnelles, choisissent une vie plus frugale et donc moins dépendante d'une « bonne situation » comme disaient les anciens. Mais ils sont tout aussi motivés ; non pas par la quête de performance, de promotion ou de sécurité financière comme leurs parents, mais par la recherche de sens et d'accomplissement dans leur vie, au travail et en dehors du travail.

Quelle est la mauvaise attitude à avoir face à un tel jeune pour qu'il s'implique ?

Lui parler comme celui ou celle qui nous a « managé » à son âge, lui

dire qu'il « faut » qu'il fasse ceci ou cela parce ce que « c'est comme ça » (qu'on apprend, qu'on fait, qu'on obéit...).

Et la bonne attitude ?

Lui expliquer clairement la mission de l'entreprise et la finalité et la raison de son travail, sa contribution à cette mission. Lui demander ensuite comment il ou elle voit les choses et lui poser des questions ouvertes sur ce qu'il aime faire ou pas, sur ce qui l'étonne, sur ce qu'il propose, etc. Cela permet au jeune de se sentir, à raison, considéré et qu'il définisse comment il va apporter sa pierre à l'édifice, tout en comprenant alors et aussi que tout le monde doit respecter des règles au sein de l'organisation. Laisser quelqu'un faire quelque chose à sa façon et émettre des suggestions est un grand facteur de motivation et d'engagement.

Avez-vous rencontré des modes de recrutement originaux ?

Oui, venir SANS son cv (mais avec ses envies), pratiquer des entretiens aveugles sans voir le candidat, façon « The Voice », lancer un défi sur LinkedIn et voir arriver des candidats iconoclastes pour relever ce défi, recruter lors de journées portes ouvertes, laisser les jeunes recrues tester plusieurs postes et ensuite en choisir un...

Interview

Karen Dalverny, énergéticienne pour professionnels



Elle s'intéresse à l'énergie, au rééquilibrage du corps, au recentrage des managers et des collaborateurs. Elle cherche (et trouve) des réponses généralement simples à des situations souvent complexes. Karen Dalverny sera avec nous au Show le 4 octobre.

UDE Info : La curiosité nous a conduits vers vous, à tel point que vous serez avec nous lors du de L'entreprise fait son Show, le 4 octobre. En quoi consistent vos interventions en entreprises ?

Karen Dalverny : Je fais un métier rare... Les entrepreneurs arrivent à moi par réseau et bouche à oreille... Ils ne voient pas au premier abord ce qu'une énergéticienne peut leur apporter et s'ils ont des problématiques de chiffres d'affaires, de gestion de conflits, ou communication, ils ne pensent pas à ce genre de métier !
Pourtant, c'est prouvé par les plus grands scientifiques, tout est fréquences et vibrations... Imaginez que vous êtes un ordinateur qui a stocké tout ce que vous avez ressenti, pensé, vécu depuis votre enfance, mais également toutes les informations concernant vos ancêtres... Certaines situations, comme la transmission d'entreprise, surtout quand elle reste familiale, ravivent ces informations stockées, sous forme de fréquences.

Mon travail consiste à identifier les vibrations négatives qui limitent, ralentissent ou bloquent l'entreprise, et à les libérer pour asseoir la structure et tout ce qui la compose sur un socle énergétique sain, stable et donc puissant !

Vous avez des exemples ?

Oui, le plus commun, c'est la relation familiale cédant/repreneur. L'entreprise est un prolongement de soi-même. Alors imaginez comme cela est décuplé dans les entreprises familiales ! Nous parlons ici des émotions, blessures, mémoires, croyances familiales et des pollutions externes qui s'y rajoutent. Il peut y avoir des jalousies, des rivalités... Le père est peut-être anxieux de savoir comment l'entreprise va évoluer sans lui. L'enfant repreneur, lui, doit prendre sa place et se sentir légitime... Tout en restant loyal et gardien de la tradition, il doit créer et imposer son style de management... Quant aux salariés, ils peuvent être aussi fortement déstabilisés. Énergétiquement c'est le chaos !

Quelle est la méthode ?

Je commence par nettoyer tous les parasitages et pollutions énergétiques qui viennent de l'extérieur, puis je fais une lecture vibratoire du dirigeant en incluant les mémoires vécues ou héritées, puis de son entreprise, et enfin de tout son environnement professionnel. Les bases étant posées, j'opère une déprogrammation fréquentielle, pour reconnecter l'ensemble à un taux vibratoire positif. Bien souvent, je constate une pollution énergétique telle que des résultats concrets apparaissent dès la première séance !

C'est ce taux sur lequel l'entrepreneur doit travailler ?

Exactement ! mon travail consiste aussi à le sensibiliser à cela, afin qu'il puisse lui aussi agir dessus ! Plus le taux vibratoire est élevé, plus l'énergie est bonne, plus fluide, créative... Cette belle dynamique lui permet d'atteindre de nouveaux objectifs et d'avancer sereinement dans sa vie d'entrepreneur.

Interview

Général Cyrille Yuchtchenko, père légion



Il vient de prendre le commandement de la Légion étrangère à Aubagne. Le général Cyrille Yuchtchenko est le nouveau père Légion. Lors de l'Entreprise fait son Show, cet homme passionné par les relations humaines nous parlera management, lien avec l'entreprise et nouvelle génération.

UDE INFO : Quelle est la conception militaire du management ?

Général Yuchtchenko : En essayant d'être synthétique, ce serait organiser, coordonner, étudier la multiplicité des choix, décider et mettre en œuvre. Et à partir d'une organisation établie, faire travailler des personnes ensemble dans un même but. La différence entre le monde militaire et celui de l'entreprise c'est, selon moi, que le militaire ne choisit pas ses subordonnés mais doit les faire travailler ensemble malgré tout. C'est pourquoi donner du sens au travail effectué prend toute son importance. Cela implique de bien connaître nos subordonnés. Nous devons les faire progresser à travers un parcours professionnel précis, avec un bilan annuel pour, le cas échéant, réactualiser cette orientation. C'est la condition sine qua non pour les faire adhérer à nos objectifs. L'autre ressort de la motivation, c'est de les faire rêver en leur proposant quelque chose qui les dépasse. Et tout cela sans le ressort financier que l'on a en entreprise.

Les méthodes de management dans l'armée sont-elles transposables au monde de l'entreprise ?

Oui c'est en partie transposable. Cependant, ce qui va différer avec l'entreprise et le monde civil, c'est l'acceptation du risque : la blessure est envisagée, la mort consentie. Nos soldats acceptent ce sacrifice. Et le chef doit avoir conscience, lorsqu'il mène ses hommes au combat, qu'il peut engager leur vie. Nous pouvons faire certains parallèles : la coordination des

actions, la fidélisation des membres de l'entreprise via la description des parcours de carrière, la fierté d'appartenir au groupe via la marque entreprise notamment. Sur ce dernier point, on parle d'appartenance à un groupe. Dans l'armée, c'est le goût de l'effort en commun, la camaraderie et la cohésion mais aussi ce qui fait rêver, l'uniforme, les cérémonies, le décorum. Tout cela est de nature à renforcer l'esprit de corps et à susciter l'adhésion.

Manage-t-on un militaire aujourd'hui comme il y 10 ou 20 ans ?

Aujourd'hui, il faut donner plus de sens à nos actions, éduquer et être bienveillants. Nous devons savoir écouter et travailler sur le savoir-être. Et surtout ne pas tomber dans le « c'était mieux avant ». C'est à nous de faire adhérer et faire faire rêver la jeunesse.

Je suis attaché au sacré. Il faut faire du beau, de l'édifiant. Dans l'armée, ça passe pour le cérémonial et les traditions. Nous vivons au cours d'une carrière, des événements qui relèvent de l'exceptionnel comme les cérémonies grandioses ou le 14 juillet sur les Champs-Élysées. En mission opérationnelle, la profondeur est la même. Dans l'entreprise, nous appellerions le 14 juillet une journée de Team building mais cela va au-delà. Dans l'armée, c'est l'esprit de corps, le « tous ensemble » où chacun se met au service de l'autre pour nous faire progresser.

Clin d'œil

Ils seront de la partie !

Comme chaque année, les jeunes de la Maison Familiale Rurale des Alpes de Haute-Provence et les élèves de l'École Hôtelière de Sisteron seront présents lors du Show pour vous offrir un évènement exceptionnel. Ils sont tous surexcités à l'idée de vous retrouver le 4 octobre prochain et de partager un moment unique avec vous !



Les Maisons Familiales Rurales

Créées en 1937 par des agriculteurs dans le Sud-Ouest pour former leurs enfants, les Maisons Familiales Rurales sont des centres de formation sous statut associatif reconnus par l'État, qui ont pour objectif la formation et l'éducation des jeunes et adultes ainsi que leur insertion sociale

et professionnelle. Elles proposent des formations avec 50 % du temps en entreprise, en alternance ou apprentissage. Avec plus de 430 structures sur tout le territoire et 100 000 jeunes et adultes formés, chaque maison détient sa spécification. Concernant celle des Alpes de Haute-Provence située à Château-Arnoux/St-Auban, c'est dans le secteur des « services aux personnes, animation

du territoire, conseil et vente » que la formation proposée est axée allant du collège au Bac Pro.

Vous êtes chef d'entreprise et vous souhaitez offrir une formation qualitative à un élève plein de bonnes volontés ? Renseignez-vous dès maintenant auprès de la MFR 04 en écrivant par mail à : mfr.bleonedurance@mfr.asso.fr

L'École Hôtelière de Sisteron

Né au début des années 70, le Lycée Hôtelier de Sisteron a su, au cours de ses cinquante ans d'existence, proposer à ses élèves une formation professionnelle solide et ambitieuse, basée sur la rigueur et l'ouverture à l'international. À la suite des travaux d'amélioration de 2018, l'école d'application accueille ses cuisiniers et serveurs en herbe dans un bâtiment neuf de plus de 2000 m². CAP, Bac Pro, Bac STHR, mention, BTS MHR... Toutes ces formations diplômantes sont proposées à plus de 300 élèves au sein de la cité scolaire Paul Arène, avec un taux de réussite frôlant les 98 % à chaque session. Afin de mettre en pratique et de gratifier

le travail de chacun, deux restaurants d'application sont ouverts au public durant toute l'année scolaire : « Le Jean des Figues » permettant de découvrir des plats gastronomiques à un tarif bien plus qu'abordable et « Le Procope »

offrant une cuisine qualitative de style bistrannique.

Vous souhaitez en savoir plus sur cette école de prestige ? Rendez-vous sur le site www.ecolehotelieresisteron.fr



