

SEPTEMBRE 2021

LES CAHIERS  
DE L'ADIRA

*Cafés virtuels*

Saison 2020/2021



# Introduction

## Rituels cafés virtuels



Conçus lors du premier confinement pour maintenir le lien associatif dans un esprit de solidarité, d'ouverture et de partage, ces rencontres en ligne inédites, d'une heure chrono à un rythme hebdomadaire, ont intéressé un large public.

Pour la saison 2020/2021, les cafés du jeudi matin ont repris en mode mensuel cette fois mais toujours en distanciel, crise sanitaire oblige !

Les 11 sessions de septembre à juillet ont porté sur des sujets variés, moins liés au management mais à des retours d'expériences utilisateurs ou des tendances de marché comme le retrace la synthèse faite par Alice Bertran, Community Manager de l'ADIRA. L'animation que j'ai assurée jusqu'en mars a été transmise à mon successeur, Pierre-Antoine Troubat, nouveau Délégué Général de l'association, séduit et inspiré par l'intérêt du format donnant matière à débat piloté avec brio. Nos rendez-vous périodiques ont permis de découvrir de nouveaux arguments, de nouvelles approches de la gestion relationnelle, de nouveaux entrants, visages, renforçant ou renversant nos propres convictions. Ils ont favorisé l'ouverture d'une bulle de réflexion qui nous encourage à toujours plus de cohérence entre nos pensées et nos actes.

Plein de thèmes captivants vous seront proposés à la rentrée et dans les mois à venir dans l'espoir de partager à nouveau la convivialité de vrais cafés ?

*Dans la communication, le plus compliqué n'est ni le message, ni la technique mais le récepteur.*

Dominique Wolton

Merci à tous les intervenants et aux participants fidèles ou futurs pour cette saison 3 prometteuse...

Le prochain rendez-vous se tiendra le jeudi 9 septembre à 8h45 sur le thème :  
« Comment recruter et accueillir vos stagiaires et apprentis ».



Mary-José Silvain  
Fondatrice de l'ADIRA



Pierre-Antoine Troubat  
Délégué Général de l'ADIRA

Bonne lecture!



# Café virtuel #12

Le jeudi 24 septembre 2020

## La cohabitation générationnelle dans le secteur de l'IT

AVEC MARC BUDAN,  
DIRIGEANT FONDATEUR DE  
CNS COMMUNICATIONS



**Il est tentant d'avoir des griefs contre les jeunes.** "Ils ne sont pas fidèles, ils ne sont pas loyaux, ils sont allergiques à l'autorité..." sont les clichés que l'on entend souvent ou que l'on se prend à penser.

La première réaction à avoir est d'être pragmatique car ils représentent l'avenir de nos professions et l'avenir de nos clients ! S'il y a des différences de points de vue, il faut essayer de voir comment faire converger les moyens de communication.

Les jeunes sont-ils rétifs à l'autorité ? Vrai et faux. D'une façon générale, les jeunes ont besoin de sens, ils ont besoin de comprendre pourquoi ils font les choses, de connaître le pourquoi des décisions des sociétés. Ils revendiquent également énormément de transparence !



Marc Budan

Ce qu'ils souhaitent c'est se projeter : il faut essayer de lier les besoins des managers et ceux des jeunes. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, il n'existe pas ou peu de déficit d'engagement chez eux, néanmoins ils ont une exigence de se réaliser tout de suite dans l'entreprise et de faire évoluer leur carrière comme ils le souhaitent.

## Adaptation



## Différenciation

- "Nous avons fait un gros effort sur le bien-être au travail"
- "C'est une question d'éducation, on les a éduqué à zapper et on les écoute beaucoup plus, on leur demande beaucoup leur avis"
- "Chaque jeune est d'abord un individu, quand on ne comprend pas les jeunes on va chercher des statistiques !"

- "Les jeunes consomment l'information de manière différente, hyper rapidement, accros à Google, ils ont bien vécu le confinement"
- "Les jeunes peuvent s'adapter à l'entreprise mais il y a deux choses à revoir : les fautes d'orthographe et le manque de savoir-être"





# Café virtuel #13

Le jeudi 15 octobre 2020

## Pertinence & traitement de la donnée pour aide à la prise de décision

AVEC ERIC BOSON, SAP DEPLOYMENT MANAGER CHEZ MERCK LIFE SCIENCE & FEDERICO PIGNI, DOYEN DE FACULTÉ À LA GEM

**Fondateur du groupe Data en 2014** et animateur pendant 2 ans, Eric Boson est SAP Deployment Manager chez Merck Life Science. Au sein du groupe, il existe plus de 10 ERP en utilisation au sein de plusieurs pays !

Une partie de ceux-ci sont des instances de SAP qui sont différentes. Merck Life Science est la somme de plusieurs acquisitions, et chaque acquisition vient avec son système : le but est de regrouper tout ça en une seule instance de SAP, avec encore quatre ans de mise en place.

À chaque fois que la société démarre une nouvelle vague de déploiement avec plusieurs pays et qui dure plusieurs mois, elle utilise un modèle standard. Par exemple, pour la protection des données individuelles en Russie, il existe des besoins techniques et des besoins légaux mais surtout des besoins métiers : en fait, l'essentiel est d'aller chercher dans les ERP les datas dont on a besoin.

Récupérer les données spécifiques est un vrai besoin et il faut très bien connaître le métier. Il y a de plus en plus de systèmes automatiques qui essaient d'analyser les données et de définir les besoins. En conclusion : les données sont la propriété des utilisateurs et non de la DSI !



Eric Boson

Récupérer des bonnes informations concernant le besoin devient un projet en soi. On a de plus en plus de technologies automatiques qui essaient de savoir quel est le besoin. Seulement, cela signifie qu'il faut mettre à disposition toutes les données. L'accès aux données joue dans toutes les dimensions décisionnaires.

Merci également à Marianne Camlann, Michel Quéré, Grégory Charignon, François Devaud, Kim Leloup, François Vanheeckhoet, Karine Martin Fuentes, Adrien Coussa, Anne-Claire Girard, Stéphane Lefèvre, pour leurs interventions.



Federico Pigni





# Café virtuel #14

Le jeudi 19 novembre 2020

## La performance, l'humain & les émotions

AVEC EMMANUEL BERTE,  
DIRECTEUR & CONFÉRENCIER  
DE CUD (CONSEIL USAGES &  
DÉVELOPPEMENT)

**Emmanuel Berte a créé sa structure il y a 10 ans et il est spécialisé dans l'intelligence émotionnelle.** Il nous rappelle le schéma d'un individu : un ensemble de cercles concentriques où la couche la plus extérieure est le comportement (cerveau reptilien) puis la partie plus centrale (le moteur) et entre les deux, la couche "aptitudes" ou soft skills, des talents qui vont permettre à l'individu de réussir plus ou moins bien.

Le cœur de tout cela, c'est l'intelligence émotionnelle, la maîtrise de ses émotions.

Les 3 déterminants de la performance :

- *Les besoins techniques* : les moyens en adéquation avec leur mission
- *Les compétences* : doit-on lui donner les compétences ou doit-il les chercher par lui-même ? 50 % des métiers qu'on connaît aujourd'hui seront radicalement transformés d'ici 2030 d'où l'importance de se réinventer.
- *Le climat social* ne dépend pas du babyfoot ou des séances de méditation. La motivation principale est la reconnaissance du travail fourni !



Emmanuel Berte

*L'analphabète du 21ème siècle ne sera pas celui qui ne saura ni lire ni écrire, mais celui qui ne saura pas apprendre, désapprendre et réapprendre.*

Aldin Tuffer

L'objectif premier est de placer le collaborateur dans une spirale de réussite : il recherche la reconnaissance et plus il réussit, plus il a envie de réussir. Ainsi, le manager doit être capable de communiquer quelle est la vision-cible de l'entreprise à 2 ans ou 3 ans.





# Café virtuel #15

Le jeudi 3 décembre 2020

## Optimisation du temps de gestion de la DSI

AVEC ARNAUD PERCIE DU SERT,  
DSI D'ISERBA & SAMUEL REVENU,  
CO-FONDATEUR D'ABRAXIO

**L'optimisation du temps est une notion à la fois philosophique et économique, car la législation du travail repose sur la comptabilité du temps.**

Arnaud Percie du Sert est intervenu pour parler de son métier. La direction s'est rendue compte qu'avec tous les enjeux des métiers il était nécessaire de créer un poste de DSI pour amener de la vision et établir un véritable levier de croissance pour le groupe.

Il est arrivé dans une équipe qui fonctionnait en mode historique, mais aucun process établi. Son premier travail a été de gagner du temps pour réfléchir et se structurer. Difficile, car chaque heure doit être optimisée ! Puis de matérialiser le temps auprès de la direction générale : tout simplement, compter le temps pour tout et se rendre compte de manques en ressources humaines. Avec le rajout d'un pôle MCO, toujours dans l'optique d'aller démontrer de mettre la valeur du temps là où elle a de l'impact métier. Axes prioritaires, secondaires, tertiaires : basique mais très efficace !



Arnaud Percie du Sert

*Il faut arrêter de courir et réapprendre à marcher !*

Samuel Revenu dresse un constat (heureusement pas irréversible !) que le temps passé par le management de la DSI sur la gestion de l'activité d'une direction informatique est effarant. Entre le pilotage des budgets, des fournisseurs, du portefeuille projet...



Samuel Revenu

L'enjeu de la gestion du temps est stratégique, voire tactique. Sur la question du pilotage budgétaire, selon Samuel, "quatre mois, c'est trop long pour réviser un budget !". Savoir communiquer, expliquer les projets de la DSI crée un climat de confiance pour avancer, mais cela prend du temps. Excel et Powerpoint, mais sinon pas d'outils... Le DSI n'a pas d'outil pour gérer la l'activité de sa direction ! C'est de ce questionnement qu'est née l'entreprise Abraxio, une plateforme pour les DSI afin de gérer, piloter et communiquer de manière plus efficace, et plus rapide dans un objectif de productivité, d'implication et de collaboration.



# Café virtuel #16

Le jeudi 17 décembre 2020

## Autonomie, interdépendance & « techno stress »

AVEC ÉMILIE LEBRUN, PDG DE REMOTE WORKERS ET NATHALIE AMBLARD, SPÉCIALISTE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

**En 2020, nous avons appris de nouveaux mots : confinement, cluster, distanciation... mais aussi le "techno-stress".**

Nathalie Amblard, spécialiste des risques psycho-sociaux a dressé un bilan sur les impacts de la crise sous la dimension psychosociologique. Les acteurs RH et les services informatiques ont dû gérer une plus grosse charge de travail et de ce fait trouver des solutions rapides pour encaisser le choc. Quant aux relations de travail, la crise a été un révélateur... à double tranchant. Transition difficile, pression de la part des clients : la crise a soit soudé les équipes, soit a été un révélateur de fragilités préexistantes. Le challenge managérial sur cette période a été de taille dû à la "gestion des émotions" des collaborateurs.



Nathalie Amblard



Émilie Lebrun

**Émilie Lebrun, Consultante en télétravail chez Remote Workers** nous donne sa définition du techno-stress, qui se traduit par de l'insécurité par rapport à son activité, au chômage partiel, à l'avenir de son travail... Mais c'est aussi la connexion permanente à nos outils : plus de vie sociale à côté, plus de coupure avec le monde virtuel. L'impression de devoir se connecter en permanence même pendant les vacances, poster sur Slack le soir ou les week-ends...

## Quelques conseils pour bien vivre le télétravail

- Montrer l'exemple en tant que manager voire à ne plus envoyer de sollicitation par mail
- Savoir identifier les personnes à risque et accompagner les personnes les plus vulnérables
- Créer / développer des espaces de parole, des cellules d'écoute
- Faire preuve de réactivité dans le traitement des problèmes
- Reprendre et développer des projets vecteurs de sens
- Développer le sentiment d'appartenance : activer / encourager le soutien social
- Capitaliser / tirer les enseignements de la crise





# Café virtuel #17

Le jeudi 21 janvier 2021

## L'intelligence relationnelle au service client

AVEC CHRISTOPHE ODIN & ADEL  
KADDOURI (SWIFT CONSULTING)



Chez Swift Consulting, l'intelligence émotionnelle est un sujet fondamental, car la société travaille depuis longtemps sur l'expérience utilisateur. On retrouve beaucoup de points similaires entre l'expérience utilisateur et l'intelligence relationnelle !

La sphère fonctionnelle, cognitive et émotionnelle est au cœur de l'UX design et au cœur de l'intelligence relationnelle. Avoir une approche centrée utilisateur, c'est faire se rejoindre l'humain & la technique, la notion de quantitatif et de qualitatif.

Cette démarche était souvent utilisée pour gérer des conflits, des blocages. Alors qu'avec l'intelligence émotionnelle on va être dans l'automatisation et dans l'interaction pour amener le bon usage au bon moment pour résoudre le problème que le client rencontre. On retrouve le cycle de l'UX design, mais aussi la pyramide de Maslow (les besoins fondamentaux) avec les grandes strates qui permettent de satisfaire les motivations fondamentales des personnes.

- **Cas d'usage : LPG.** Dispositifs et solutions digitales mises en place, un système puissant pour faire pivoter d'un modèle industriel à un modèle "leasing" avec un ensemble de services qui va permettre de créer une relation client pertinente et continue.
- **Cas d'usage : IPSEN.** L'objectif est de proposer plusieurs outils aux commerciaux pour garder la relation avec le client final. Phase technique très challengeante ; deuxième phase de change management, comprenant le choix d'un prestataire de formation, une formation sur les nouveaux outils, les softs skills et du coaching.



Christophe Odin



Adel Kaddouri

En conclusion : l'intelligence artificielle met la data au service de l'intelligence relationnelle. Les CRM, les solutions d'automatisation et de performance marketing permettent de faciliter les échanges B2C/B2B, notamment grâce aux solutions d'analyse du comportement client et d'analyse prédictive.







# Café virtuel #18

Le jeudi 25 février 2021

## La fidélisation des jeunes talents

AVEC VALÉRIE BOUDINEAU, CONSULTANTE SENIOR RH CHEZ IMPLID ET GRÉGORY CHARIGNON, DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT CHEZ APOLLO | CODING LIFE



**Quand on parle de jeune talent, on parle déjà de l'âge (20, 25 ans) mais pas que !** Cela peut être quelqu'un qui est plus âgé mais qui se met sur le marché du travail.

Valérie Boudineau intervient pour un cabinet de recrutement orienté sur des profils middle-up et top management. Elle a le sentiment que la crise sanitaire a vraiment changé la donne : tous les managers, les directeurs et les DRH ont eu ce besoin de se recentrer sur les réels besoins des collaborateurs. Fidéliser les jeunes talents, cela commence d'ailleurs dès le recrutement...

quand on se pose la question lorsqu'ils sont dans l'entreprise, c'est trop tard ! Cela nécessite de mettre en place une stratégie de recrutement efficace. Lorsqu'elle échange avec des candidats potentiels, ces derniers posent des questions sur le sens mais aussi sur la politique de télétravail de l'entreprise. Alors il est important d'avoir une écoute attentive des managers et des DRH pour que la fidélisation des talents fonctionne.



Valérie Boudineau

**Grégory Charignon croit aussi que la fidélisation commence dès le recrutement.** Son entreprise Apollo a

15 ans d'existence, 75 collaborateurs avec le leitmotiv d'être une ESN différente. Ils sont autant "collaborateur-centrique" que "client-centrique" ! Apollo a continué à intégrer des collaborateurs pendant la période Covid et fait uniquement des recrutements selon des profils. Les ingénieurs demandent beaucoup plus de sécurité et d'assurances qu'avant : même dans un marché très dynamique, la prise de risques est un peu moindre que précédemment avant la crise.



Grégory Charignon

Forte de ce constat, l'entreprise Apollo travaille sur 3 axes : managérial, événementiel et rémunération. L'axe managérial est travaillé avec les "pilotes" (managers) : la mission est choisie de concert avec ce que souhaite faire l'ingénieur. L'axe événementiel est réalisé avec un calendrier fait chaque début d'année : 10 afterworks sur des soft ou des hard skills, du teambuilding... et enfin l'axe rémunération : 90% des collaborateurs ont été augmenté en 2020 avec également des primes de reconnaissance. Ces 3 axes motivent les Apollo à faire de l'excellent travail !





# Café virtuel #19

Le jeudi 18 mars 2021

## ROI sur les usages IoT et IA

INTERVENTION DE BENJAMIN PEDRINI, DIRECTEUR DU PÔLE DIGITAL CHEZ DELAWARE CONSULTING ET GUY CHEMISKY, DIRECTEUR DES OPÉRATIONS CHEZ CONDAT

**Le but de ce Café virtuel ?** Échanger autour de la mesure du ROI dans les projets qui utilisent des technologies innovantes. Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ce type de projet (IA ou IoT) ne nécessite pas un budget faramineux avec des ROI incertains ou à très long terme ! Benjamin Pedrini chez Delaware fait son retour d'expérience sur les éléments de ROI : le gain financier (assez facile à calculer), le service supplémentaire à servir au client, qui peut aller jusqu'au changement de business model, l'apport de nouveaux clients...

Comment mieux prévoir, mieux anticiper les éventuelles catastrophes et les risques de pénalité ? On a souvent un ROI "catastrophe" : par un moyen mis en place, on va essayer d'éviter un surcoût important, qu'un chantier ne s'arrête.



*Benjamin Pedrini*



*Guy Chemisky*

**Guy Chemisky** expose comment un projet IoT initialement orienté sur le tracking et la consommation de ses produits est apparu progressivement comme une opportunité d'évolution de business model.

Voici quelques enseignements-clés :

- La valeur ajoutée du ROI n'est pas tant le ratio du coût initial d'un projet IoT, mais les opportunités d'innovation et d'évolution d'activités qu'il représente.
- Le premier facteur de ROI perçu finit par devenir mineur par rapport aux autres gains découverts au fur et à mesure de projet comme la fidélisation des clients par exemple.
- Un projet IoT est un facteur de forte différenciation dans un secteur industriel où l'innovation produit est limitée.
- L'ingénierie nécessaire à un tel projet, nécessite de réunir de nombreuses compétences techniques et support.





# Café virtuel #20

Le jeudi 8 avril 2021

## Décryptons le Bitcoin et les monnaies locales

AVEC AURORE GALVÈS, PRÉSIDENTE DE CRYPTO-LYON & ASSOCIÉE DE LEONOD, EMERIC DASWANI, CHARGÉ DE PARTENARIATS DE LA GONETTE & LÉO MIRANDA, DIRECTEUR MARKETING DE LA NEF

**Aurore Galvès nous avertit : il y a beaucoup de préjugés sur le Bitcoin.** Cette cryptomonnaie a été créée par Satoshi Nakamoto en janvier 2009, dans un contexte de défiance envers les banques suite à la crise des subprimes. Comment acheter des bitcoins ? En passant par une plateforme comme Kraken ou Coinbase, pour ensuite les placer dans un portefeuille afin de ne pas les laisser sur une plateforme d'échanges, souvent la cible des hackers. Audrey nous explique les origines de la cryptographie, une discipline militaire connue depuis l'antiquité ! Le Bitcoin est système de cash électronique Peer to Peer (P2P) qui respecte le protocole Blockchain : ouvert, public, neutre, sans frontières et qui résiste à la censure.



Aurore Galvès



Emeric Daswani

**Quel est l'objectif de la monnaie locale ?** Faire de la monnaie un bien commun pour le bien de toutes et tous ! Emeric Daswani nous présente La Gonette, une monnaie locale lyonnaise. 1 Gonette = 1€ ! Cette parité euro/gonette est obligatoire. Il existe 250-270000 gonettes en libre circulation. Emeric nous détaille les trois fonctionnalités d'une monnaie locale : le stockage, une unité de valeur et une unité de compte. N'oublions pas que la monnaie, c'est avant tout de la confiance et un réseau d'utilisateurs qui va l'utiliser !

**La Nef est un établissement financier créé il y a plus de 30 ans.** Léo Miranda nous présente cette coopérative financière qui offre des solutions d'épargne et de crédit orientées vers des projets ayant une utilité sociale, écologique et/ou culturelle. Il est possible d'obtenir des fonds de la part de tiers par l'intermédiaire de comptes bancaires pour pouvoir réaliser un projet. Cette mécanique-là met de côté l'activité spéculative, de marché et d'investissement en se fondant sur les principes de base des banques : collecter de l'épargne d'un côté et utiliser cette épargne pour financer des projets dans l'économie réelle, des projets à impact positif !



Léo Miranda



# Café virtuel #21

Le jeudi 27 mai 2021

## L'école autrement

GUILLAUME BROUSSEAU, DIRECTEUR DU CAMPUS ARC ALPIN GRENOBLE DE L'ÉCOLE SIMPLON, OLIVIER RADIX, RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE DE L'ÉCOLE LDLC, PIERRE MAILLET, CO-FONDATEUR & HÉLÈNE RIBEIRO, CO-FONDATRICE D'EDEN SCHOOL ET MAGALI ROFIDAL, DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE EDTECH LYON



Guillaume Brousseau

**Simplon** est un réseau de Fabriques solidaires et inclusives qui propose des formations gratuites aux métiers techniques du numérique en France et à l'étranger, qui répond aux besoins des compétences des entreprises. L'école souhaite avant tout faire émerger les talents, développer des compétences-clés, apprendre à apprendre, avec des formats intensifs ou en alternance. Ils essaient au maximum d'atteindre la parité hommes-femmes dans les formations et d'être dans l'inclusion.

**Eden School** ne forme pas un nombre d'élèves, mais bien des jeunes heureux ! Ils le font via l'intermédiaire du code, car c'est la demande des entreprises, mais aussi parce qu'il n'y a pas de formation niveau BAC. Pierre Maillat nous affirme que *"les meilleurs hackers au monde ont 15 ans, pas 40 ans !"* Les jeunes sont très sollicités à la suite de leur formation chez Eden School : certains font l'école 42, certains font une alternance...



Pierre Maillat

Hélène Ribeiro

Le but de l'**École LDLC** est de rendre la formation accessible à tou(te)s ! L'école a développé un environnement bienveillant, dans laquelle la place de l'échec est très importante : ils encouragent les apprenants à se tromper, à faire des erreurs car dans l'erreur se trouve l'opportunité. L'apprentissage par le "faire" est primordial selon eux : mettre les apprenants en situation pour leur permettre de réaliser des actions concrètes, accompagnées d'enseignements qui vont leur permettre de découvrir des notions, des métiers.



Olivier Radix

**Edtech Lyon** a aujourd'hui 69 membres adhérents, plus de 40 entreprises et 22 acteurs terrain qui sont des établissements d'enseignements, dans le supérieur avec les universités et des écoles privées. Edtech Lyon favorise les 4 C : esprit Critique, Créativité, Communication, Coopération, des compétences demandées par le monde de l'entreprise. L'objectif d'Edtech Lyon est de mettre en service les nouvelles méthodes d'apprentissage, de permettre en plus grand nombre de trouver des solutions intéressantes pour apprendre et d'amener des outils pertinents pour les enseignants.



Magali Rofidal



# Café virtuel #22

Le jeudi 24 juin 2021

## L'impact de la crise sanitaire sur l'emploi et les rémunérations

PIERRE-ANTOINE TROUBAT, DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DE L'ADIRA, OLIVIER SAUERBACH, RRH CHEZ SPIE ICS AURA ET ÉRIC GUILLAUMOT, DÉLÉGUÉ RÉGIONAL DE L'APEC

Lors de ce dernier Café virtuel de la saison, retour sur l'enquête des rémunérations 2021 dans la région Auvergne-Rhône-Alpes menée par l'ADIRA. Les répondants ont été d'abord les entreprises utilisatrices (ETI, grands groupes, PME) puis les prestataires (ESN, intégrateurs, éditeurs...) et enfin les acteurs publics et l'enseignement, tous en grande majorité dans le Rhône.

### Quels enseignements pouvons-nous tirer de cette enquête ?

- Beaucoup d'hommes et peu de femmes dans les effectifs
- Plus de la moitié qui ont des bac+4 / bac+5
- Plus de 70% des collaborateurs qui ont + de 20 ans
- Âge moyen de 41 ans
- 77% ont alloué des augmentations salariales
- Environ 16-17 % de turnover
- Augmentation de salaire par niveau de diplôme et ancienneté

**Olivier Sauerbach** nous donne le point de vue de l'impact de la crise sanitaire par le groupe SPIE ICS : une bonne résistance économique (résilience, implication de la direction, agilité), de faibles impacts sociaux (maintien des augmentations, turnover en baisse, maintien du lien social) et quelques points de vigilance (risques psycho sociaux, démobilité, télétravail).



Pierre-Antoine Troubat

**Eric Guillaumot** quant à lui, fait le point sur l'impact de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi cadre. Presque 1 entreprise sur 2 a annulé ou reporté des recrutements lors de la crise sanitaire, mais soyons rassurés : il y en avait avant, il y en aura toujours ! Pour 67 % des cadres, changer d'entreprise est un risque : la mobilité permettait d'avoir une certaine dynamique dans le marché, son amoindrissement complexifie donc le marché des recruteurs. On note aussi une accélération des transitions professionnelles... forcées ou choisies. La crise a fait germer les projets professionnels ! Enfin, le télétravail va devenir la pierre angulaire de l'optimisation de la qualité de vie des cadres.



Olivier Sauerbach

**Et maintenant ?** Enthousiasmons les équipes, redécouvrons les clients en présentiel, accentuons les moments de convivialité... sans oublier la performance, toujours au rendez-vous !



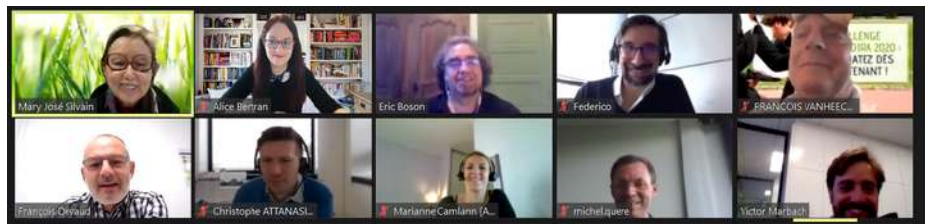
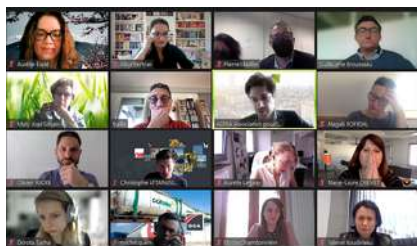
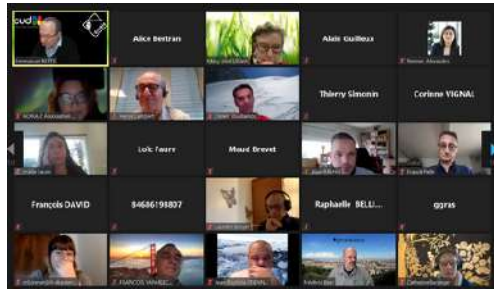
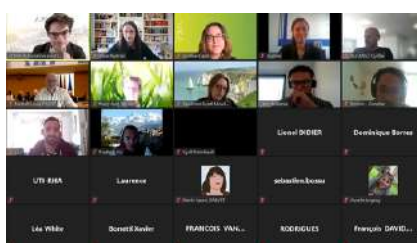
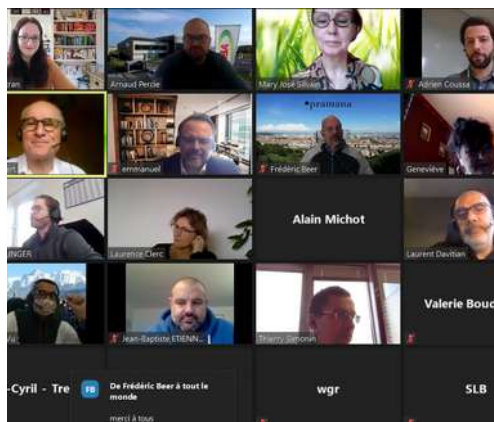
Eric Guillaumot



# Les photos-souvenirs



Un grand merci à tou·te·s les participant·es & intervenant·es !





# Témoignages



*J'ai eu plaisir à suivre quelque unes des matinales de l'ADIRA ! J'affectionne plus particulièrement les sujets techniques en rapport avec la data et l'informatique, mais également les thématiques en rapport avec les sciences humaines et sociales. J'ai suivi ces sessions pour m'auto-former et enrichir ma culture générale. Mais j'y découvre parfois des solutions ou des acteurs qui peuvent présenter un intérêt pour mon entreprise. Je trouve le format de ces matinales pratique : les horaires et surtout la possibilité de suivre les sessions à distance. Les présentations sont intéressantes, de bonne qualité, et les organisateurs maîtrisent leurs sujets. Ces présentations permettent également de connaître d'autres membres de l'Adira et de découvrir les thématiques abordées par les agences non lyonnaises. J'ai particulièrement apprécié de pouvoir suivre ces sessions pendant les périodes de confinement.*

**Cyril Rimbault (L'Auxiliaire)**

*Au cours de l'année écoulée, j'ai assisté à la quasi-totalité des cafés virtuels du jeudi matin. Le rythme d'un à deux cafés virtuels mensuels en début de matinée est bien choisi. Les thématiques très variées sont plus ou moins proches de nos préoccupations du moment, mais elles sont toujours sources d'apport et de questionnement personnel. Les échanges sont riches et le temps imparti passe toujours trop vite. Je ne peux qu'encourager les adhérents qui n'ont pas encore assisté à un café virtuel de le faire, et de prendre le temps de s'accorder ce moment d'apprentissage, d'interrogation et de réflexion personnelle.*



**Marie-Laure Drevet (IT Akademy)**





# Chiffres-clés



11

Cafés virtuels  
pour la saison  
2020-2021



Participations  
aux Cafés virtuels

361

24

intervenant(e)s



tasses de cafés  
(à peu près...)

402







# Remerciements

Le succès rencontré par nos Cafés virtuels ADIRA appelle une suite à la rentrée !

Toutes vos suggestions de thèmes à traiter, format, fréquence... seront les bienvenues.

Merci à toute l'équipe des permanentes de l'ADIRA qui ont accompagné le bon déroulé des Cafés :

- Mary-José et Pierre-Antoine pour l'initiative, la recherche des intervenants et l'animation.
- Aurélie pour les invitations et le suivi régulier.
- Alice pour le condensé, sa mise en forme et la communication globale.
- Pascale pour sa participation et sa relecture du livrable.

Une belle et première expérience de travail d'équipe à distance !



À TRÈS BIENTÔT  
POUR DE NOUVEAUX  
*Cafés virtuels!*



AIR 