

e-Seed, Newsletter #106

---

---



---

## Chers lecteurs,

Transformation est un nom féminin !

Une étude de l'Université Princeton Illinois a démontré que les petites filles commençaient à développer un complexe face aux garçons et à censurer leurs rêves dès l'âge de cinq ans. La cause de ce phénomène ? Les stéréotypes culturels et les préjugés sexistes implicites. Au bout du compte, les statistiques sont amères : sur les 904 personnalités récompensées par un prix Nobel depuis sa création en 1901, seules 51 sont des femmes. Dans le monde économique hexagonal, 3% des présidences d'entreprises et 15% des positions dans leurs instances exécutives sont féminines. Alors que 51,6% de la population française l'est.

Quel gâchis de compétences pour une affaire de confiance ! En classe de troisième, dans notre pays, les filles sont 85,9% à maîtriser les bases de Français et 80,5% celles des sciences, contre respectivement 72,3% et 76,2% chez les garçons.

Peut-être cela contribue-t-il au fait que le taux de chômage féminin (9,9%) soit inférieur de près d'un point à celui des hommes ? Mais dans quelle mesure le fait d'avoir renoncé très jeune à ses rêves n'impacte-t-il pas non plus cette statistique en favorisant l'acceptation de tous types de jobs ?

Le temps est à la transformation sociétale, environnementale et économique. Les rêves de nos filles, de même que l'embauche et la valorisation de leurs mères sont des facteurs incontestables de la réussite de notre évolution. Le mouvement des gilets jaunes a fait sortir les femmes de l'ombre. Leur proportion y est estimée à 45%. En revanche, elles ne représentent que 5% des casseurs. Quel que soit notre avis sur ce mouvement, ces statistiques interrogent.

Il ne s'agit pas de remplacer les hommes par les femmes et d'inverser les stéréotypes. Plutôt de donner une place à toutes les compétences et toutes les énergies constructives pour mener à bien la transformation que nous vivons, à tous les niveaux de nos organisations, y compris les plus hauts. Tous les profils sont bienvenus pour inventer demain et guider les équipes dans cette direction. Nombre de mes clients l'ont compris. Au quotidien, j'évalue le potentiel de progression de bien plus de femmes qu'il y a dix ans. Leurs employeurs savent qu'il n'est pas nécessaire « d'en avoir » pour mener à bien l'immense et palpitant chantier de transformation qui est le nôtre. Ils ont tout compris ! À ceux qui hésitent encore et qui m'expliquent que je devrais embaucher un homme « pour faire plus sérieux », je propose d'essayer. Dépasser les stéréotypes et les préjugés rend plus fort. Et les femmes, autant que les hommes sont dotées d'un cerveau, de tripes et d'un cœur.

Que faut-il d'autre pour avancer ensemble vers l'inconnu ?

Véronique Thiel.  
18/12/2018.

Sources :  
Bilan démographique 2017 de l'INSEE  
Newsletter de décembre 2018 des Femmes de l'économie

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/les-chiffres-2017-des-inegalites-femmes-hommes/>

### Coaching professionnel, un outil au service de sa carrière :

Le Coaching permet au coaché de lever les freins et blocages pour franchir des caps et libérer son potentiel.

83 % des coachés se disent prêts à rempiler ! Pourquoi? parce que le coaché est acteur de son changement.

Seule condition : que le coaché soit volontaire et motivé.

Le Coaching ne remplace pas un médecin ni ne comble des lacunes techniques. Mais il est particulièrement efficace en cas de prise de poste, de changement de fonction ou de posture, d'accroissement de son périmètre d'intervention, d'expatriation, de blocage relationnel, de difficultés à gérer son stress... il peut être individuel ou collectif.

<http://www.daf-mag.fr/Thematique/rh-1245/Breves/Coaching-professionnel-outil-service-carriere-334589.htm>



shutterstock.com · 752914420

### Le selfcare :

Le selfcare est une interface web qui regroupe les pratiques visant à rendre le client autonome dans la gestion de son contrat, de ses produits de ses ventes... L'autonomie le conduit à la fidélisation.

En interne, il fluidifie la communication, fait gagner du temps et facilite l'intégration des nouveaux employés.

Un client autonome est un client heureux.

<https://www.journaldunet.com/management/expert/69964/le-selfcare-permet-un-milleur-engagement-des-employes.shtml>



### Les limites du management bienveillant :

Peut-on être bienveillant à chaque occasion?

Peut-il y avoir de la bienveillance dans un licenciement ou une sanction qui entraînera rejet, mal-être ou douleur?

Peut-on se servir de la bienveillance comme excuse?

Qu'est-ce que la bienveillance face à la perte d'humanité si elle n'en résout pas la cause? Un placebo ? Une maigre compensation ?

Est-on malveillant si on n'est pas bienveillant ?



<https://www.rhinfo.com/thematiques/management/les-limites-du-management-bienveillant>

---

## Réparer l'entreprise par l'échange.

Même si aujourd'hui le bien être des salariés en entreprise est devenu un point privilégié et important, on constate quand même que quelque chose ne tourne plus rond ! Les employés se désengagent ne trouvant plus forcément de sens à ce qu'ils font ( trop de tâches rébarbatives conduisent à un mal être et la question de "Pourquoi je le fais"). Avec l'automatisation on perd "l Humain". A force de vouloir créer des process on néglige l'équipe. Pourtant l'union fait la force et c'est de l'échange et du partage que naissent les grandes idées. Il est grand temps de donner aux salariés de véritables rôles plutôt que de les cantonner à des fiches de postes.



<https://www.parlonsrh.com/reparder-lentreprise-par-lechange/>

---



Copyright © *\*|CURRENT\_YEAR|* *\*|LIST:COMPANY|*, Tous droits réservés.

*\*|IFNOT:ARCHIVE\_PAGE|* *\*|LIST:DESCRIPTION|*

**Notre e-mail est:**

[www.seed-rh.fr](http://www.seed-rh.fr)

Vous voulez changer la façon dont vous recevez notre Newsletter?

Vous pouvez [mettre à jour vos préférences](#) ou vous [désabonner](#) de cette liste.