RENDRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUTEURS ET ACTEURS DES TRANSFORMATIONS DURABLES DE NOTRE SOCIÉTÉ



talisker

TRANSFORMATIONS & DYNAMIQUES COLLECTIVES

SOMMAIRE

4

Entreprise à mission : Un aboutissement naturel pour Talisker

6

Notre raison d'être et nos missions

12

La gouvernance de la mission

16

Talisker en chiffres clés

18

Construction de la feuille de route

22

Feuille de route 2022

À MISSION

UN ABOUTISSEMENT NATUREL POUR TALISKER

2006

Création de Talisker

le capital du cabinet est entièrement détenu par ses collaborateurs, tous les Managers et + sont actionnaires du cabinet

2013

Première démarche de formalisation d'une raison d'être « Transformer la fonction SI par les hommes et pour l'entreprise »



2014

Talisker rejoint l'**Institut de la Socio-Dynamique** (ISD)

Création des **Trophées du Marketing DSI**

2015

Initialisation d'une démarche de responsabilisation interne (contrôle des demandes de congés supprimé, contrôle des heures supprimé...)

2019

Association avec la plateforme Vendredi et instauration du mécénat de compétence pour tous

Mise en place d'instances thématiques décisionnaires ouvertes à tous (développement des actifs, vie du cabinet...)

2020

Ouverture de l'actionnariat aux consultants senior (70% des collaborateurs sont actionnaires)

2021

Talisker devient entreprise à mission

Talisker lance une démarche de **certification BCorp**

NOTRE RAISON D'ÉTRE

Durant l'été 2021, après un travail de formalisation mené collectivement par tous les collaborateurs de Talisker, nous devenons officiellement une entreprise à mission.

Notre raison d'être s'inspire de qui nous sommes collectivement aussi bien qu'en tant qu'individus. Il nous paraissait important de l'écrire noir sur blanc pour matérialiser le cap vers lequel nous allons déjà depuis quelques années et l'entériner.

Nous devenons entreprise à mission afin de :

RENDRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUTEURS & ACTEURS DES TRANSFORMATIONS DURABLES DE NOTRE SOCIÉTÉ.

ET NOS MISSIONS

Pour ce faire nous nous fixons trois missions qui nous permettront d'avancer ensemble sur les bases que nous avons commencé à poser. Elles ne changent pas fondamentalement les engagements que le cabinet a toujours eu en interne comme vis-à-vis de ses clients mais nous sommes fiers de les afficher!

INSPIRER ET FAVORISER LE CHANGEMENT AU SEIN DE NOTRE ÉCOSYSTÈME.

METTRE NOS CLIENTS ET LEURS ÉQUIPES EN SITUATION DE TRANSFORMER LEURS ORGANISATIONS VERS UN FUTUR DURABLE.

RENDRE CHACUN DE NOS COLLABORATEURS
RESPONSABLES DE L'AVENIR DE TALISKER
ET FAVORISER LEUR ÉPANOUISSEMENT.

NOTRE CONVICTION

Pour nous, être entreprise à mission ne rime pas avec révolution. Ce choix nous l'avons fait non pas pour éveiller nos consciences qui sont déjà tournées vers les autres mais simplement pour nous encourager à aller plus loin et à faire mieux. Nous avons ainsi décidé de nous inscrire dans un cadre qui nous décrit, qui dit et montre ce que nous sommes et qui nous permettra de rendre nos avancées encore plus tangibles pour nous pousser à aller toujours plus loin dans nos convictions.

ON EN DIT QUOI CHEZ TALISKER?

Pour conclure et illustrer ce que cela signifie au sein de nos équipes rien de mieux que les témoignages de nos consultants qui représentent et incarnent notre vision chez Talisker:



"

Le statut d'entreprise à mission ne change pas notre manière de faire les choses, il montre largement à tout le monde ce qu'on fait.

Sébastien Duffau, Consultant

J'ai aimé la manière dont on a réfléchi sur le sujet : groupes de travail, évolution des propositions, vote...

Clémence Albrecht, Manager

"

Pour moi, être entreprise à mission, cela vient conforter une orientation naturelle du cabinet en explicitant l'exigence que l'on se donne dans la façon dont on réalise nos missions et développons le cabinet.

•

Pierre Lavogez, Partner

"

Notre nouveau statut nous rassemble autour d'une vision commune, il matérialise notre sens de l'engagement et ce que veut dire, pour nous, «être un consultant Talisker», que ce soit chez nos clients ou en interne.

٠,

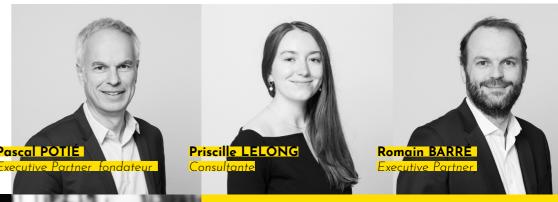
Laura Martin, Consultante Senior

LA GOUVERNANCE DE MISSION

DÉFINITION DE LA RAISON D'ÊTRE ET DES MISSIONS

La raison d'être ainsi que nos missions ont été définies de façon collective au cours de plusieurs séances plénières. Tous les collaborateurs se sont exprimés sur ce qu'elles devaient contenir pour Talisker et nous sommes assez naturellement tombés d'accord sur une raison d'être et des missions qui nous rassemblent.

Les actions en lien avec notre raison d'être et nos missions sont mises à jour régulièrement de la même façon : un comité de mission élargi est organisé. Tous les collaborateurs du cabinet sont invités à se retrouver pour échanger sur cette thématique et les actions liées.









Axel MALARA
Consultant

LE COMITÉ DE MISSION

Suite à la définition de nos missions en séances plénières, un groupe s'est organisé pour faire vivre la raison d'être, les missions et les actions qui ont été définies. Chez Talisker nous valorisons l'engagement de nos collaborateurs. Qu'il s'agisse de développer une nouvelle offre pour le cabinet, de lancer le mécénat de compétence ou de sensibiliser le cabinet au sujet du handicap, chacun est invité à se saisir des sujets qui l'intéressent le plus. Le collectif s'en trouve nourri. C'est de cette façon qu'un Comité de mission embryonnaire s'est naturellement constitué.

Il nous paraissait essentiel que le Comité soit constitué d'un nombre équilibré d'associés et de jeunes consultants. Nous avons donc élargi le comité à quelques membres supplémentaires. Au-delà d'un souci d'équilibre destiné à asseoir la représentativité du Comité de mission et sa légitimité, nous croyons fermement, chez Talisker, que la diversité au sein d'une équipe assure son dynamisme et sa réussite.

Le Comité n'est pas un organe de décision chargé de définir la mission ni une équipe dédiée à sa mise en œuvre. Son rôle est d'accompagner le déploiement de la mission au sein du Cabinet et de s'assurer qu'une vue transverse de ce qui est fait existe.

Les forces vives responsables de déployer les actions de la mission sont les instances qui existent déjà au sein de Talisker. Ce sont des groupes de travail sur les différents sujets internes au cabinet : développement des compétences, des expertises et des offres, vie du cabinet, communication, développement humain, et instances de direction. Chaque instance est portée par des responsables d'instances et chaque collaborateur du cabinet participe librement aux instances dans lesquelles il souhaite s'investir.





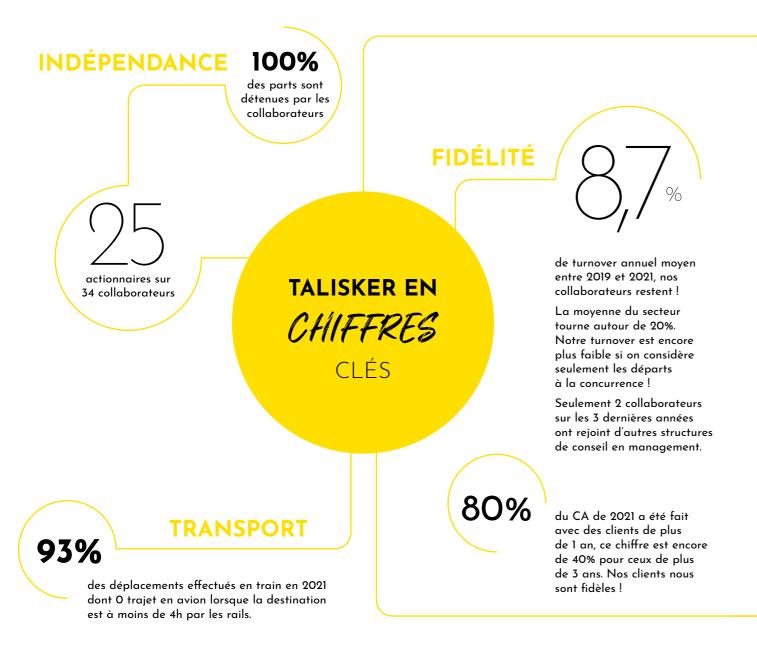
Le Comité de mission est l'instance garante de la structure et du suivi de la mission et s'appuie sur les instances déjà en place.

il **collecte** les actions menées par les instances qui contribuent à la mission de Talisker

il répartit les actions qui ne sont pas naturellement portées par une instance

il **génère** des actions supplémentaires sur des sujets contributeurs à la mission

En plus du lien avec les instances pour le déploiement de la mission, il intervient ponctuellement au Talk – la plénière mensuelle de Talisker – pour partager l'avancement des actions.



PARITÉ HOMME/FEMME

pour notre index d'égalité femmes-hommes en 2020. Même si notre taille ne permet pas de le calculer très précisément il nous aide à aller dans la bonne direction.

63%

des collaborateurs sont inscrits sur la plateforme Vendredi. Dont 8 personnes qui ont réalisé une mission en 2021.

jours

consacrés à du mécénat de compétences pour un total de 8 missions réalisées en 2021.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES <u>Z</u>%

84/100

de femmes chez Talisker, si la parité est atteinte chez nos consultants ce n'est pas le cas pour nos Managers et Partners. Nous sommes conscients des progrès que nous avons à faire!

DÉVELOPPEMENT

+500

heures

4,9 iours

de formations dispensées à des clients sur la période 2019/2021. Pour un total de près de 300 personnes formées avec une satisfaction moyenne de 3,6 sur 4 ! de formation reçus par collaborateur par an en moyenne sur les 3 dernières années. Et ce chiffre est aussi valable pour nos managers!

2

Midishares, Rex et assimilés organisés en 2021. Parce que la formation ça passe aussi et surtout par le partage et l'échange!

CONSTRUCTION DE LA FEUILLE DE ROUTE

DÉFINITION DE LA FEUILLE DE ROUTE

Le travail de définition de la feuille de route pour l'année à venir s'est inscrit dans le cadre de notre fonctionnement par instance. Le comité de mission a animé des ateliers dans chacune des instances pour récolter les actions en lien avec les missions de Talisker, les prioriser et faire ressortir le lien entre nos activités de développement et nos missions.

En plus d'aligner nos actions sur nos missions et notre raison d'être, ce travail a permis d'échanger et de faire émerger de nouvelles actions.

Nous souhaitons que nos missions transparaissent dans l'ensemble de nos actions et de nos engagements chez Talisker, et pas seulement au sein des instances. Les OKR, récemment adoptés pour favoriser l'alignement de nos efforts sur des axes clés pour l'année en cours, en sont un bon exemple. Et c'est tout naturellement que les missions de Talisker ont trouvé écho dans la définition de ces objectifs qui représentent un relai de plus pour s'approcher de notre idéal et de notre raison d'être.

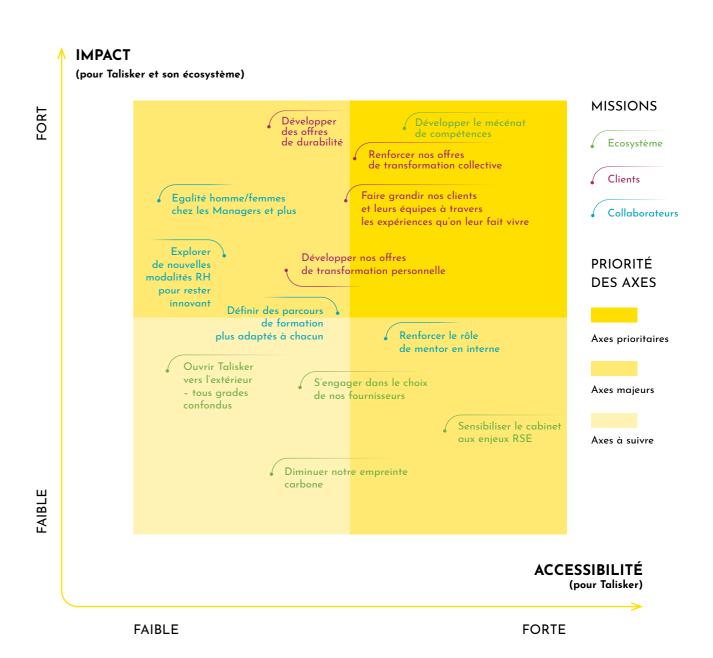
Le comité joue uniquement un rôle de catalyse et de suivi, ce sont les instances et porteurs de projets qui restent décisionnaires des actions embarquées et priorisées.



FEUILLE DE ROUTE 2022 PAR INSTANCE

Les thématiques et actions qui suivent sont le résultat des travaux internes menés au cours du premier trimestre 2022. Elles donnent une vision des lignes directrices qui animeront notre année et des actions que nous allons entreprendre. Quelques unes ont déjà pris vie, d'autres ont été lancées et certaines sont encore en attente de porteurs pour voir le jour.

Cette **liste d'actions** ne se veut pas exhaustive, ni immuable, elle représente **notre vision et nos idées** en ce début d'année. Si nous pouvons être amenés à ajouter de nouvelles actions, en remplacer ou bien en abandonner, nous avons la conviction qu'il est important d'identifier des actions concrètes dès maintenant afin de continuer à s'engager au jour le jour.



SEUL ON VA VITE, ENSEMBLE NOTRE ON VA FEUILLE DE ROUTE 2022 Twiter Name Name

INSPIRER ET FAVORISER
LE CHANGEMENT
AU SEIN
DE NOTRE ECOSYSTEME



OUVRIR TALISKER VERS L'EXTÉRIEUR

Tous grades confondus

Développer des partenariats académiques

S'associer avec d'autres cabinets sur des sujets de développement internes



SENSIBILISER LE CABINET AUX ENJEUX RSE

Programmer et réaliser une session de sensibilisation handicap

Faire un bilan de l'empreinte carbone du cabinet pour commencer à la monitorer

Mettre en œuvre des actions de sensibilisation en lien avec le tri des déchets et les économies d'énergie

Participer au challenge Ma Petite Planète en créant une ligue Talisker

Organiser une fresque du numérique à destination de l'ensemble du cabinet / journée à l'académie du climat



S'ENGAGER DANS LE CHOIX DE NOS FOURNISSEURS

Définir les critères RSE de choix des fournisseurs et faire une liste de fournisseurs identifiés à rendre accessible à tous



DIMINUER NOTRE EMPREINTE CARBONE

Evaluation de l'impact de notre consommation énergétique

Etude de faisabilité et mise en place d'une compensation carbone des déplacements dans le cadre des missions

Incitation au transport à faible impact carbone



DÉVELOPPER LE MÉCÉNAT

Création d'une instance Mécénat de compétence pour institutionnaliser le mécénat au sein de Talisker et faciliter l'accessibilité

Mise en place de nouvelles méthodes d'organisation pour faciliter l'accès au mécénat de compétence

Objectif de 60 jours consacrés à des missions de mécénat en 2022 (x2 par rapport à 2021)

Organiser la participation au semi-marathon du cabinet avec un engagement de financement associatif par Talisker pour chaque kilomètre parcouru

24



METTRE NOS CLIENTS
ET LEURS ÉQUIPES EN SITUATION
DE TRANSFORMER
LEURS ORGANISATIONS
VERS UN FUTUR DURABLE



DÉVELOPPER NOS OFFRES DE TRANSFORMATION PERSONNELLE

Renforcer les offres qui permettent à nos clients de changer de posture,

les aider à faire sauter leurs verrous personnels pour la transformation (Coaching, Transmission de savoir, liberté du manager, etc...)

Sensibiliser et former nos clients aux outils type MBTI, ProcessCom', CNV, Sociodynamique

Aider nos clients à accompagner et faire grandir les nouveaux managers dans leur rôle



RENFORCER NOS OFFRES DE TRANSFORMATION COLLECTIVE

Faire vivre les transformations permanentes

Poser les bases de l'hygiène de communication, du vivre ensemble pour en faire une offre cohérente



DÉVELOPPER DES OFFRES DE DURABILITÉ

Finir de développer et booster l'offre Impact Positif

Sensibiliser sur les impacts écologiques



FAIRE GRANDIR NOS CLIENTS ET LEURS ÉQUIPES À TRAVERS LES EXPÉRIENCES QU'ON LEUR FAIT VIVRE

Lancer un club Talisker à destination de nos clients pour les accompagner et les aider dans leur progression

Proposer à nos clients des rencontres avec des consultants Talisker extérieurs aux dispositifs pour amener un nouveau point de vue et des éclairages extérieurs

Organiser régulièrement des tables rondes et des webinars pour partager nos idées et convictions





RENDRE CHACUN
DE NOS COLLABORATEURS
RESPONSABLES DE L'AVENIR
DE TALISKER ET FAVORISER
LEUR ÉPANOUISSEMENT



RENFORCER LE RÔLE DE MENTOR EN INTERNE

Accompagner la montée en compétences des mentors via des enquêtes et des comités de codéveloppement notamment

Réfléchir au mentorat des managers et comment les accompagner au mieux



DÉFINIR DES PARCOURS DE FORMATION PLUS ADAPTÉS À CHACUN

Individualiser et personnaliser davantage les plans de formations en travaillant sur un recueil annuel de besoins en augmentant le budget alloué aux formations externes

Définir des parcours de formation personnalisés en fonction des orientations choisies par chacun



ÉGALITÉ HOMME/FEMME CHEZ LES MANAGERS ET PLUS

Mieux communiquer pour renforcer l'attractivité de notre recrutement

Sensibiliser au risque du sexisme ordinaire afin d'assurer une évolution égalitaire



EXPLORER DE NOUVELLES MODALITÉS RH POUR RESTER INNOVANT

S'intéresser à la prise de congés libre, sa mise en place et les retours d'expérience associés

Étudier la possibilité de mettre en place de nouvelles modalités de travail et des méthodes de collaboration plus souples (temps partiel, entrepreneuriat,...)

32



Auteurs :

Pascal Potié Valentin Fleury Axel Malara Louis Le Nénaon

TRANSFORMATIONS ET DYNAMIQUES COLLECTIVES

Créé en 2006, Talisker apporte aux directions des fonctions support et Directions Générales notre conseil, notre accompagnement et nos expertises.

L'offre du cabinet est structurée autour de 4 sujets majeurs : le marketing des fonctions, la transformation, la mobilisation des Hommes & le management de l'innovation.

talisker