

# PRINCIPES →\*ACTIFS

LE MAGAZINE DE VEILLE ET DE REFLEXIONS D'ELIXIR-CONSEIL  SOCIÉTÉ LA PRÉFÉRENCE

Collaborateurs, clients,  
fournisseurs, planète, ...

## 2021 L'ANNÉE DU *PLUS JAMAIS SEULS*

Histoire des mythes, Churchill, PMU,  
Mobilier de France, Asphalte,  
télétravail, raison d'être et bonne  
année...

Innovation et transformation  
des business models   
Leadership et management   
Stratégie Marketing   
Excellence commerciale et achats 



Photo : Open Cliparts Vectors Pixabay

Ce numéro est personnalisé en fonction de vos réponses au petit quiz pour arriver jusqu'ici. L'année 2021 qu'il vous faut à vous, et que nous vous souhaitons s'appuiera sur le mot d'ordre : *plus jamais seuls.*

This edition has been adapted according to your answers to the short quiz that brought you this far. 2021 is the year you will be yearning for will be based on one key feature: *never again alone.*

## edito

La métaphore guerrière n'est pas toujours pertinente avec la covid. Sauf peut-être en matière d'après-guerre. 2021 s'annonce en effet comme 1946 : l'année de la reconstruction. Non pas matérielle (le virus n'a pas bombardé nos maisons), mais psychologique (il a attaqué nos croyances).

Alors bien sûr, certains éditorialistes froids nous annoncent déjà que le monde d'après sera comme le monde d'avant... en pire : toujours plus de pollution, toujours plus de pauvres encore plus pauvres. Voilà ce qu'amorcent les courbes, disent-ils. Il ne s'est rien passé. C'était une parenthèse.

Sauf que... La crise nous a appris à nous méfier de l'extrapolation des courbes. Et à chercher plutôt les signaux faibles.

Ceux que nous vous livrons dans ce numéro prouvent bien que le rebond masquera des mutations profondes, extrêmement piégeuses pour qui ne les voit pas venir et agit, après la tempête, "comme d'hab".

Gageons que les leaders qui sortiront du lot en 2021 seront ceux qui n'oublient pas que Churchill, en 1945, a perdu les élections !

### LES LEADERS QUI SORTIRONT DU LOT N'AURONT PAS OUBLIÉ QUE CHURCHILL, EN 1945, A PERDU

L'homme qui avait permis de sauver le modèle de société auquel le monde libre tenait par-dessus tout n'apparaissait pas comme celui capable de renouveler ce même modèle.

Or, le public, fatigué, voulait du nouveau. Nous entamons 2021 dans le même état. Le talent des managers sera de comprendre que le monde d'après ne sera pas dans l'esprit des clients et des salariés une simple hypothèse d'école, mais bel et bien un dû.

Il en va de notre remise sur pieds à tous, de notre renaissance.

Il leur faudra embarquer tout le monde en affichant clairement et fortement une "raison d'être (encore) là" qui fait envie.

Pour vous aider à clarifier la vôtre, ce numéro est personnalisé en fonction de vos réponses au quiz qui vous a permis d'arriver jusqu'ici.

Ceci, afin de mieux dessiner l'année 2021 qu'il vous faut. Et que l'on vous souhaite, bien sûr.

La vôtre sera l'année du *plus jamais seuls.*

L'équipe d'Elixir-com

## editorial

The war metaphor may not be relevant to the Covid-19 as such except perhaps with post-war conditions. Indeed, 2021 appears to be the same as 1946: the year of reconstruction. This may not be physically (the virus has not bombed our homes), but psychologically (it has attacked our beliefs).

And of course, some gloomy editorialists are warning us that the next world will be just like the one before it and maybe worse with increasing pollution and more poor people. That's what the data shows, they say. Nothing has happened yet. It was a digression.

This crisis has taught us to be cautious about stretching charts, and instead to look for weak signals.

What we are presenting in this issue proves that the comeback will hide deep shifts and will be extremely difficult for those who don't foresee them and who as usual react after the storm. We can bet that leaders who will stand out in 2021 will be those who have not forgotten that in 1945 Churchill lost the elections !

### LEADERS WHO WILL STAND OUT WILL NOT FORGET THAT IN 1945, CHURCHILL HAS LOST

The man who managed to safeguard the model of society to which the free world held dear more than anything else did not appear to be capable of renewing that same model.

However, the public had become tired and wanted something different.

We are heading into 2021 with the same state. The real test for managers will be to understand that the next world will not just be a mere theoretical hypothesis in the minds of customers and employees, but a reality.

It is about all of us getting back on our feet, about our revival.

They will need to get everyone on board by clearly and emphatically demonstrating a "raison d'être" that appeals to them.

To help you clarify yours, this issue is personalized based on your answers to the quiz that helped you get this far.

This will help you better plan for 2021. Of course, we wish you all the best.

We hope coming year will be the year of *never again alone.*

The Elixir-com team

# Comité éditorial

A CHAQUE NUMERO, LE COMITE EDITORIAL CHOISIT SON (SA) REDACTEUR (ICE) EN CHEF PARMIS SES MEMBRES.



**MARIE-PIERRE BACHELET**  
STRATEGIE ACHATS - EXCELLENCE COMMERCIALE  
COACHING DE DIRIGEANTS  
+33 6 60 61 02 12



**ANNE BELET**  
PROCESS MARKETING ET COMMERCIAUX  
PERFORMANCE COMMERCIALE  
ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT  
+33 6 22 72 48 23



**SUZANNE BRUNEAU**  
STRATEGIE MARKETING ET INNOVATION  
EXCELLENCE COMMERCIALE  
COACHING DE DIRIGEANT  
+33 6 81 26 24 31



**ANNE-CLAIRE DE LAVIGERIE**  
EXECUTIVE COACH-LEADERSHIP ET INTERNATIONAL-  
COOPERATION ET TRANSFORMATION  
+33 6 76 95 73 31



**OLIVIER RIVIERE**  
DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL  
MANAGEMENT COMMERCIAL  
EXCELLENCE COMMERCIALE  
+33 6 4 80 28 68 REDACTEUR EN CHEF



**FLAVIE SALHA**  
STRATEGIE MARKETING ET POSITIONNEMENT  
ETUDES QUALITATIVES  
+33 6 89 79 34 97



**THIERRY TUPIN**  
EXCELLENCE COMMERCIALE  
MANAGEMENT ET LEADERSHIP  
EXPERTISE OPERATIONNELLE +33 6 08 69 63 87



**CECILE VINIANE**  
COACHING DE DIRIGEANTS  
STRATEGIE MARKETING ET COMMERCIALE  
+33 6 22 54 00 56

Principes actifs est une publication d'Elixir-conseil adressée gracieusement à ses clients et à ses différents contacts. Tous droits réservés.

Directrice de la publication : Anne Belet

Réalisation : Institut du contenu (www.institutducontenu.com)

Photos : Couverture - Adobe Stock. Edito : Pixabay



## PARTAGEZ ....

Abonner GRATUITEMENT un(e) ami(e) ou un(e) collègue à Principes Actifs, c'est :

- lui faire un petit signe amical et bienveillant (il ou elle recevra l'abonnement de votre part)
  - lui faire un joli cadeau
  - se préparer des sujets de conversation en commun
  - et, qui sait, pourquoi pas de nouveaux projets ?
- (cliquez sur ce lien)

## DOSSIER



Compte tenu de vos réponses au quiz

# L'ANNÉE 2021 QU'IL FAUT VOUS SOUHAITER SERA UNE ANNÉE AVEC ...

(SUIVEZ LES TROIS PETITS POINTS PAGES 6 À 12 ET LISEZ LA CONCLUSION PAGE 14)



Photo : Maksym Povolnyuk

## ... LE COURAGE DE RÉSISTER

Tout le monde évoque, à propos de la Covid-19, la capacité de résilience des entreprises. Pour André Comte-Sponville, cette métaphore médicale n'apporte rien. Mieux vaut parler de résistance, car il en va alors de la volonté.

Excellente idée que celle du magazine Challenges qui a organisé son Sommet de l'économie du 3 décembre dernier autour du thème "Les résistants". On pourra lire et voir les interventions de [cette journée en suivant ce lien](#). Mais au-delà des détails de ces interventions, c'est le choix sémantique qui est intéressant.

La résistance. "Notre président parle volontiers de résilience, note André Comte-Sponville dans son éditorial de ce numéro. (...) La notion doit beaucoup au talent et au charme de Boris Cyrulnik, mais aussi à ce qu'elle comporte presque toujours d'optimisme. La résilience, explique le plus populaire de nos psychiatres,

c'est la capacité à rebondir, après un drame ou une catastrophe (...). Ce qui me gêne, en l'occurrence, c'est l'aspect médical de la notion, qui laisse entendre que la résilience doit plus au tempérament qu'à la volonté.(...) J'aime mieux la notion de résistance, qui relève moins de l'équilibre psychique de chacun que de la volonté de combattre et des moyens que l'on se donne pour cela. Le général de Gaulle, le 18 juin 1940, n'a pas appelé à la résilience de la France, mais bien à la résistance des Français".

Des managers résistants

Cette analyse est très judicieuse. Et si Comte-Sponville pense fortement à nos dirigeants politiques en disant cela ("un chef d'Etat n'est pas un thérapeute, la France un patient qu'il faudrait soigner ou mater"), il ajoute aussitôt que cela s'applique aussi à nos entreprises. "La résilience ne tient pas lieu de stratégie, ni de management, ni d'innovation". Et d'en appeler à l'intelligence, mais aussi au courage de ceux qui les dirigent. Certes, il y a quelque chose de l'ordre du "voeu" dans ce discours, plus que de la méthode opérationnelle ou du "comment faire", mais cette concomitance entre la commémoration de la mort du général de Gaulle et la fatigue des salariés et des managers liée à la covid-19 n'est pas inintéressante. Elle rappelle qu'entre la résilience et la résistance, il y a finalement l'art de porter un projet, une histoire partagée, un récit collectif qui, à soi seul, justifie le courage de relever ses manches et de tenir bon. Les semaines qui viennent, où il faudra encore faire attention au quotidien, et résister aux difficultés, en attendant que le vaccin fasse son effet, seront une période idéale pour commencer à construire ce nouveau récit.

Et affirmer la résistance des équipes et des entreprises.

## THE COURAGE TO RESIST

Everyone is talking about the resistance of companies when it comes to Covid-19. To André Comte-Sponville, such a metaphor has no medical value. It is better to use the term 'resilience' because it is a question of willpower.

It is an excellent idea that the Challenges magazine, which organized its Economic Summit on 3 December last year around the theme "The Resilient". For more information on the conference, please click on this link. But beyond the details of these presentations, it is the choice of semantics that is of interest. Resilience. "Our president is always keen to talk about resilience," notes André Comte-Sponville in his editorial for this issue. (...) The concept owes much to the talent and charm of Boris Cyrulnik, but also to the fact that it always has an element of optimism. Resilience, according to one of our most popular psychiatrists, is the ability to bounce back after a tragedy or disaster (...). However, what concerns me in this case is the medical aspect of this concept, which suggests that resilience owes more to temperament than to will. (...) I would prefer the notion of resistance, which is less a question of the psychological balance of each person than the willingness to fight and the necessary means to do so. On the 18th June 1940, General de Gaulle did not call for the resilience of the French people, but for the resistance.

Resilient managers

This is a very insightful analysis. And although Comte-Sponville strongly believes in our political leaders when he says that "a head of state is not a therapist, France is a patient that needs to be treated or nursed," he immediately points out that this also applies to our companies. "Resilience cannot be a substitute for strategy, management or innovation". It calls not only for intelligence but also for courage on the part of the leaders.

English  
version :  
more on page 18



# ... L'ENVIE DE CASSER L'ULTRA MODERN SOLITUDE

Et si le vrai sujet du confinement n'avait pas été le virus, mais le triomphe de la tyrannie de l'individu, selon le terme du philosophe Eric Sadin ? Le numérique, désormais obligatoire, serait en train de créer une société juxtaposant les solitudes. Sauf si l'on s'occupe de casser cet "isolement collectif".

Le philosophe Eric Sadin est spécialiste de l'emprise des écrans dans nos vies. Il analyse [la métamorphose psychique récente des individus](#). Dans l'interview qu'il donne à [Society](#), il explique que le mécanisme en oeuvre depuis des années est celui de l'injonction à l'ultraresponsabilisation de soi. Développée il y a une quarantaine d'années, cette idée qu'il fallait tout réussir comme un entrepreneur de sa vie, a conduit à un état "d'isolement collectif". La crise de la covid-19 est venue poser la cerise sur le gâteau de cette "ultra-modern solitude", où la société se met à ressembler à une juxtaposition de tyrans individualistes. On pensera ce qu'on

veut de cette analyse et surtout de son pessimisme, mais force est de constater que la description de cet isolement collectif correspond bien à cette ambiance actuelle de rancœurs multiples. Cette époque critiquant autant le télétravail que la vaccination ou le couvre-feu.

## Casser la solitude

Un des mots d'ordre de l'année qui vient devrait donc être de casser cet isolement collectif. Il ne s'agit pas bien sûr de ne pas respecter les gestes barrières ou de relancer des séminaires de team-building. Mais bel et bien de mesurer l'effet "caisson sensoriel" que les tendances issues du confinement ajoutent à la difficulté classique de manager des équipes.

Pour cela, on pourra se tourner vers cet [article anti-complexité des Echos](#). Muriel Jasor suggère de s'inspirer des sportifs. Ses conseils aux managers ? Parmi ceux qui résonnent le plus avec la théorie de Sadin voici ceux qui apparaissent précisément comme des moyens d'éviter sa prophétie lugubre. "Le manager doit s'assurer de ne pas tomber dans un piège commun, écrit-elle. Celui des oeillères nées des biais décisionnels personnels, professionnels et politiques". Pas le moment, en effet, de renforcer son propre caisson sensoriel.

Gagner la confiance des équipes, sans qui il n'y a pas de motivation ni de collectif de travail. C'est évidemment l'objectif le plus à contre-courant, dans cette ambiance où chacun s'isole et se confine. Alors on gardera surtout en mémoire le quatrième et dernier conseil donné dans cet article : "vérifiez que ce que vous dites a été compris". Le bon sens même, l'évidence ? Bien sûr, mais reformulons l'idée en langage actuel : "assurez-vous, avant d'appuyer sur le bouton "quitter" de la conférence zoom, que chacun a bien compris et partage les objectifs communs".

Photo : Лечение наркомании Рихабай

## THE DESIRE TO BREAK THE ULTRA MODERN LONELINESS

What if the real purpose of containment was not the virus but the triumph of the tyranny of the individual in the words of the philosopher Eric Sadin? Digital technology, that has now become a requirement, would be creating a society that assimilates solitude unless we work towards breaking this "collective isolation".

Eric Sadin, a philosopher, is a specialist in the influence of screens in our lives. [He has analyzed the recent psychological changes in individuals](#). In his interview with [Society](#), he describes the process that has been in place for years as a mechanism of ultra-consciousness. This idea, developed some forty years ago, that you have to succeed at everything as if you were an entrepreneur in your own life has led to a state of "collective isolation". The Covid-19 crisis has added the icing on the cake of this "ultra-modern solitude", where society begins to resemble a collection of individualistic tyrants. One might feel as one likes about this analysis and especially its pessimism, but it must be said that the description of this collective isolation matches this current atmosphere of numerous resentments. This was a time when remote working was criticized as much as vaccination or curfews.

## Breaking the loneliness

One of the buzzwords for the coming year should be breaking this collective isolation. Of course, this does not mean ignoring barriers or reviving team-building seminars. But we must be aware of the "sensory compartment" effect that shifts in containment add to the conventional difficulty of managing teams. To do this, [you may want to refer to this anti-complexity article in Les Echos](#).

Muriel Jasor suggests taking some inspiration from athletes. What are some of her advice to managers? Some of the things that resonate most with Sadin's theory are precisely those that are seen as ways to avoid his gloomy prophecy.

English  
version : see following  
on page 18

## THE DESIRE TO UNDERSTAND THE NETFLIX MANAGEMENT SYSTEM

"Don't seek to please your boss, but rather do what's right for the company. If you think this film will be a hit for Netflix, you should make that decision." Are you prepared to live with this kind of motto?

The article published in Les Echos concerning the management structure implemented at Netflix is fascinating. The article makes you want to immediately book your ticket to Hollywood until you realize how much responsibility is placed on the shoulders of a buyer or producer of such a company. Taking a bet on what will or won't be a success for Netflix. That's the kind of stress you should be able to handle in a job!

If, on top of that, you have to take this gamble in complicated procedures and endless justifications, you will end up making the wrong choices. That's why Reed Hastings, co-founder and co-CEO of Netflix, conceived his organization as a response to the failure of his previous company, Pure Software. "Employee freedom drives innovation. Business procedures destroy flexibility". So the only rule here is that there are no rules.

Memoranda?

Internal regulations?

Simple phrases such as "leave? Take it".

Or maternity leave? Take care of yourself and your baby".

Erin Meyer, author of the article and Professor of Intercultural Management at INSEAD explains, "For executives working in these companies where the culture of reinvention is more important than replication or fixing faults. It is necessary to consider doing away with rules and procedures, which are at the root of creating serious issues since the industrial era. Create a culture of freedom and responsibility in which your employees are free to work".

English

version : see following

on page 18

C'est bien pour ça que Reed Hastings, co-fondateur et co-PDG de Netflix, a conçu son organisation en réaction à l'échec de Pure Software, son entreprise précédente. "La liberté des salariés nourrit l'innovation. Les procédures opérationnelles tuent la flexibilité". Alors la seule règle ici, c'est qu'il n'y en a pas.

Notes de service

Le règlement intérieur ? Des phrases simples du simple : "congé ? prenez-en". Ou bien "Maternité ? Prenez soin de votre bébé et de vous-même".

Erin Meyer, auteure de l'article et professeure de management interculturel à l'INSEAD, explique : "Pour les dirigeants travaillant dans ces entreprises, où la culture de la réinvention est plus importante que la reproductibilité ou l'élimination des défauts, il faut envisager de renoncer aux règles et procédures, à l'origine d'une véritable gueule de bois de l'ère industrielle. Développez une culture de la liberté et de la responsabilité et permettez à vos salariés de travailler librement".

C'est donc cela ! Dans une entreprise pour qui l'innovation est le carburant même du fonctionnement, rien de mieux que d'inverser la pyramide classique de la hiérarchie pour construire à la place un "arbre" dont le PDG est la racine et non le sommet.

Il n'en reste pas moins vrai que Netflix exige des cadres comparables à des sportifs de haut niveau. [L'ADN raconte](#) : "Pas question d'être "juste bon", au risque de se voir remercer (avec indemnités de départ, quand même). L'objectif, c'est la performance et remporter le championnat".

Cette liberté et sa contrepartie sont-elles compatibles avec un management de l'après-covid ? Peut-être qu'en changeant ce qui doit être changé,....

Photo par Mohamed Hassan Pixabay

## ... L'ENVIE DE COMPRENDRE LE MANAGEMENT NETFLIX

" Ne cherchez pas à plaire à votre supérieur, cherchez à faire ce qui est bon pour l'entreprise. Si vous pensez que ce film sera un succès pour Netflix, c'est vous qui décidez." Seriez-vous prêt(e) à vivre avec ce genre de devise ?

L'article des [Echos consacré au management mis en oeuvre chez Netflix](#) est saisissant. Il donne envie de prendre aussitôt son billet pour Hollywood, jusqu'à ce qu'on mesure la responsabilité qui pèse sur les épaules d'un acheteur ou d'un producteur d'une telle entreprise. Prendre soi-même le pari de ce

qui sera ou pas un succès pour Netflix. C'est le genre de stress qu'il faut savoir maîtriser dans un job, ça !

Si, vous deviez, en plus, assumer ce pari dans des procédures compliquées et des justifications à n'en plus finir, vous finirez par faire de mauvais choix.



Image Kaspar Grinvalds - Adobe Stock

# ... LES CLÉS POUR SORTIR DE LA FATIGUE COVID

Les salariés ont le covid-blues. Il faut dire que le télétravail s'est imposé avec force et pour longtemps. Mais il a parfois été imposé maladroitement. Il va donc falloir éviter d'aggraver les maladroites de 2020 et sortir du blues.

Depuis le reconfinement d'octobre, tous les indicateurs du mal-être sont au rouge. C'est ce que [note Le Figaro Madame dans un article du 18 novembre](#) consacré à une étude Opinion Way sur l'état psychologique et physique des salariés français. 49% des salariés seraient en état de détresse psychologique, soit 7 points de plus qu'en mai. Et plus on monte dans la hiérarchie, plus la fragilité augmente. Un salarié sur trois craint de ne pas tenir. On s'attend en outre à une explosion de l'absentéisme dans les prochains mois.

Le vrai problème, c'est que les salariés ont le sentiment que leur entreprise se désintéresse

d'eux. Ce sentiment est peut-être faux, il est peut-être le résultat du télétravail, où l'on enchaîne visio-conférence sur visio-conférence sans pouvoir entendre la petite phrase sympathique de son supérieur au sortir de la salle de la réunion.. puisque le bouton "quitter" de zoom n'a pas prévu les petits échanges informels si importants. Tout ceci relève donc peut-être de la perception... Mais voilà, dans ce domaine plus qu'ailleurs, *perception is reality*.

Des échanges numériques sans stress

Le Figaro note encore que les échanges

numériques apparaissent plus stressants qu'au printemps. La moitié des télétravailleurs estime que le management ne se soucie que des résultats et pas des conditions de travail. Les managers doivent donc désamorcer le covid-blues, comme l'appelle [l'Usine Nouvelle, dans cet article réservé à ses abonnés](#). Si 60 % des sondés reconnaissent les efforts des managers pour maintenir l'esprit d'équipe, note l'article, 57 % regrettent un manque d'écoute et d'échanges réguliers pour rompre l'isolement. Le manager qui sait éviter le covid-blues est tout simplement celui qui prend des nouvelles et s'intéresse à la façon dont ses équipes "tiennent bon".

Les 8 leçons de la crise sanitaire

Valérie Moissonnier, la fondatrice de l'Institut du selfcoaching, préconise dans cet article de miser sur les rituels managériaux : entretiens collectifs et individuels, points d'information, brief et debrief, feedbacks positifs, remerciements... C'est tout bête, mais insister sur ces rituels est une façon pour le manager de prendre en considération le fait que l'entreprise est aussi responsable de la santé de ses salariés au travail. L'article tire au final 8 leçons managériales de la crise sanitaire :

- 1 Communiquer clairement sur les objectifs du moment
- 2 Raccourcir les circuits décisionnels et informer en temps réel
- 3 Resserrer les liens sociaux
- 4 Sonder régulièrement le moral des troupes
- 5 Organiser un suivi fin de la performance
- 6 Doser le recours au télétravail afin d'éviter les « décrocheurs »
- 7 Instaurer des groupes de travail participatifs et créatifs
- 8 Faire des espaces de travail physiques et virtuels des lieux de rencontre

## ... TIPS ON HOW TO GET OUT OF THE COVID-19 BLUES

Employees are caught up in the Covid-19 blues. It should be noted that remote working has become firmly established and will continue to do so for a long time to come. However, in some cases remote working has been introduced awkwardly. It is therefore necessary to avoid worsening the 2020 blunders and get out of the blues.

All distress signs have been all over since the second confinement in October. That is what [Le Figaro Madame](#) notes in an article dated 18 November in which it reports on an Opinion Way study on the psychological and physical state of French employees. It is estimated that 49% of employees are in a state of psychological distress, 7 points more than it was in May. Furthermore, the higher the hierarchy, the more fragile it becomes.

One in three employees fears that they won't make it. It is also expected that absenteeism will skyrocket in the coming months.

The crux of the matter is that employees feel that their employers don't care about them. Perhaps this is a misconception resulting from remote working, where one goes from one video conference to another without being able to hear that nice comment from one's supervisor as one leaves the meeting room since the Zoom's "leave" button did not envisage such important ...

English  
version :  
more on page 18



# L'ANNEE QU'IL VOUS FAUT EST DONC THE YEAR YOU NEED LOOKS LIKE...



## ... l'année du *plus jamais seuls*



Anne  
Belet  
Rédactrice-en-chef

English  
version :  
see page 19

Au fond, l'année 2020 se sera écoulée sous le signe d'une néo-solitude mal comprise.

On a certes beaucoup disserté sur les inconvénients du télétravail ou, au contraire, sur ses avantages, mais globalement, on en a parlé comme d'une alternative. Voire un ersatz, un faute de mieux. Le monde du travail a été soudain divisé en deux : le présentiel et le distanciel.

Le présentiel consistait à faire comme avant, le distanciel consistait à se brancher sur zoom en se persuadant que l'on faisait aussi comme avant, mais à distance.

Tout cela en alternant les périodes de présence sur place et les périodes de

présence à distance. On est là-bas et ici, tout dépend des jours, avec des jours avec et des jours sans.

Il nous manque un Raymond Devos pour raconter l'histoire en mettant en évidence le côté absurde de cette ubiquité et le côté artificiel de cette dichotomie.

Au final, cette façon de travailler aura été marquée par cet "isolement collectif" évoqué en page 8 ressenti comme une rupture.

Cet isolement sera encore là en 2021. Il faudra donc s'armer pour lutter contre ses méfaits, sans pour autant renoncer aux méthodes et aux outils qui se sont invités avec le télétravail.

Ce dernier est définitivement entré dans

les mœurs, il présente trop d'avantages (réduction des coûts de l'immobilier, par exemple) pour être remis en cause.

Mais alors que faire ?

Sans doute continuer à améliorer le travail en télétravail. Placer cette nouvelle année sous le signe du "plus jamais seuls". Le chanteur Yves Simon, en 1975, avait titré ainsi une de ses chansons : "demain nous ne serons plus jamais seuls". La poésie lui apparaissait alors comme le seul moyen de lutter contre les difficultés de communication véritable entre les êtres.

Et si la solution était du même ordre.

Peut-être pas exactement des poèmes, mais au moins des récits. Une façon nouvelle de raconter l'avenir, ce qui va être fait, ce pour quoi on se bat. Voilà ce qu'il nous faut pour passer de l'isolement en groupe, au collectif réel, même à distance.

Les enjeux d'avenir sont tellement nombreux : pandémies, planète.

Et les entreprises sont désormais tellement convoquées pour changer le monde. Il y a vraiment du travail.

Si vous avez une histoire à raconter, un enthousiasme à transmettre, une résistance à organiser autour d'un projet commun, un récit qui puisse à la fois convaincre les clients à l'extérieur et les équipes en interne, c'est sans doute l'histoire de votre façon à vous et à vos équipes de *n'être plus jamais seuls*. Ce sont là nos vœux, bien sûr. Mais, les vœux, c'est un bon début pour une histoire.

Bonne année.



## PMU

Le PMU débloque 8 millions d'euros pour soutenir les cafés distributeurs de ses jeux affectés par les confinements. Ils s'ajoutent aux 15 M€ déjà débloqués à la sortie du premier confinement. Il s'agit de les aider à payer leur loyer ou d'en négocier le paiement fort de l'appui du PMU.



## PMU

PMU is disbursing 8 million Euros to support retailers of its games affected by the lockdown. This is in addition to the 15 million Euros that was granted at the end of the first lockdown. The objective is to help them pay their rent or to negotiate for large funds with the support of PMU.



## MOBILIER NATIONAL

Le Mobilier National rejoint Tricolor (LVMH, le Slip Français, Saint-James, etc.) pour faire passer de 4 à 24% la part de la laine produite et transformée en France en 2024. Régénérer la filière de traitement de la laine peut générer des milliers d'emplois, notamment dans l'artisanat d'art. L'écosystème du Mobilier National, c'est 500 entreprises !



## MOBILIER NATIONAL

Mobilier National is joining Tricolor (LVMH, Slip Français, Saint-James, etc.) to increase the share of wool produced and processed in France from 4% to 24% by 2024. Restoring the wool processing industry has the potential to generate thousands of jobs. Especially in the art sector for up of 500 companies!



## ASPHALTE

1 à 2 mois de délai pour recevoir son pull, un marketing fondé sur l'anti-obsolescence programmée. Le concept d'Asphalte est de ne fabriquer que ce qui est commandé et d'impliquer les clients dans la production. Déjà 50 000 clients séduits, sans publicité.



## ASPHALTE

It takes 1 to 2 months to receive your sweater. This is a marketing approach based on planned anti-obsolescence. Asphalte's philosophy is to manufacture only what is ordered and to involve the customers in the manufacturing process. Already 50,000 customers have been attracted without any advertising.

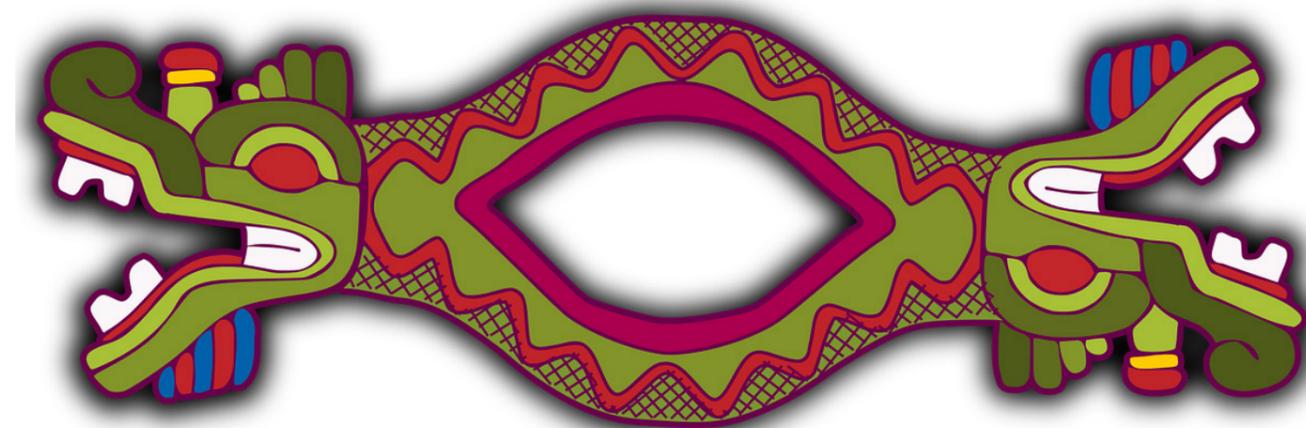
# L'HISTOIRE DES MYTHES AU SERVICE DU MONDE D'APRÈS



Photo : Lefteris Papaulakis Adobe stock

Julien d'Huy est un historien des mythes. Il vient de publier [Cosmogonies aux Editions La Découverte](#). Sa méthode ? La phylogénétique, autrement dit, une reconstitution de l'apparition des éléments constitutifs des mythes dans les différentes civilisations au cours de l'histoire de l'humanité. Un peu comme pour remonter l'arbre généalogique en suivant l'ADN, il remonte à la source de la mythologie. Ses conclusions, confiées à Libération, font vraiment réfléchir. Notamment au regard des théories du complot et à leur strict opposé : les mythologies du sauvetage, au service du monde d'après.

English  
version :  
see page 19



Le dragon est aussi un mythe qui apparaît dans divers endroits du monde, à peu près en même temps. Ou en tout cas, avec une logique comparable.

Photo ci-contre : Adobe Stock. Ci-dessus : Pixabay

Que nous apprend l'étude de l'histoire des mythes ? Par exemple que l'épisode de l'Odyssée lors duquel Ulysse s'enfuit de l'ancre du cyclope Polyphème caché sous un mouton se retrouve dans des versions légèrement différentes à travers le monde. Chez les Amérindiens, on se cache sous un bison, par exemple. L'historien des mythes Julien d'Huy reconstruit ces récits et leur évolution et analyse les protocécits dont ils dérivent : ceux qui étaient racontés par l'homme avant même qu'il s'en aille d'Afrique.

"Tous ces récits, apparemment disjoints [note Libération](#), se rejoignent pour former un tronc commun d'une famille étrangeté".

Bien sûr, cela évoque Jung et Levi-Strauss et leurs recherches autour de l'inconscient collectif et des invariants anthropologiques, mais l'approche phylogénétique apporte désormais en plus le processus historique d'apparition des histoires en lesquelles nous

croions. Celles qui contribuent à une unité particulière entre êtres humains. N'oublions pas le rôle qu'a joué la mythologie grecque, par exemple, dans cette civilisation qui s'étendait géographiquement en créant des colonies. Sans les mythes, sans l'Odyssée notamment, les colonies éloignées n'auraient jamais conservé le sentiment d'appartenir au même peuple que les citoyens d'Athènes.

La conclusion de Julien d'Huy

Avons-nous encore des mythes de nos jours ? Bien sûr, même si nous n'avons plus besoin de croire en un "maître des animaux sauvages", par exemple. "On peut choisir les mythes auxquels on veut adhérer : je sais que ce en quoi je crois est un mythe, mais il me convient, alors je le garde, explique Julien d'Huy. On croit, on sait que l'on croit, et donc on peut choisir de croire à ce que l'on croit. C'est ce qui fait la beauté de l'être humain : en se

rendant compte de ce qui nous détermine, on est capables de s'en libérer et de retrouver notre liberté."

Les mythes de l'après-covid

Dans cette période où nos certitudes sont ébranlées, où nous avons vu avec quelle vitesse un "personnage" inattendu, un virus, pouvait venir à bout de nos forteresses que l'on pensait invincibles, cette analyse est intéressante.

Serons-nous capable, dans les mois qui viennent, de nous libérer des mythologies qui nous déterminent ?

Pourrons-nous nous libérer notamment de la mythologie du complot et de ses puissances occultes qui veulent asservir le monde ? Et convoquer en lieu et place les mythes du sauvetage (Noé et son arche, etc.) et ceux de la reconstruction ? Affaire à suivre, à travers nos storytellings quotidiens sur Netflix ou dans la publicité.

# TRANSLATIONS

## P. 7... the courage to resist

There is certainly something of a “wish” in this debate, more than the practical method or “how to do”, but this convergence between the commemoration of the death of General de Gaulle and the exhaustion of employees and managers caused by covid-19 is not without interest.

It is a reminder that between resilience and resistance, there is always the art of delivering a project, a shared story, and a collective narrative that on its own justifies the courage to stand up and roll up one’s sleeves.

The coming weeks will be a good time to start building this new narrative by paying attention to daily life and resisting difficulties as we wait for the vaccinations and for teams and companies to assert their resistance.

## P. 9 ...the desire to break the ultra modern loneliness

She advises, “Managers must make sure they don’t fall into a common trap of narrow-mindedness resulting from personal, professional and political decision-making biases”. After all, now is not the time to enhance your own sensory compartment.

To earn the trust of the teams, without whom there would be no motivation and no collective work. This is obviously the most counter-productive objective, especially in this atmosphere where people are isolating and confining themselves. Above all, we will keep in mind the fourth and last advice given in this article, “Make sure that what you have said has been understood.” Is it common sense or even the obvious? Of course, but let’s rephrase the idea in today’s language: “make sure, before pressing the “leave” button of the zoom conference that everyone has understood and shares the common objectives”.

## P. 10 The desire to understand the Netflix management system

That is what it is all about! In a company where innovation is the very engine of operation, there is nothing more effective than inverting the conventional top-down hierarchy and instead building a “tree” in which the CEO is the root and not the top.

Nonetheless, Netflix requires executives who can be compared to top athletes. L’ADN explains, “It is not a matter of being ‘just good’, with the possibility of being thanked (with severance pay, maybe). The goal is performance and winning the championship”. Is this freedom and its opposite compatible with the post-Covid-19 management? Maybe by changing what needs to be changed...

## P. 11 ...tips on how to get out of the covid-blues

mall informal interactions. All this may therefore be just a matter of perception... Yet in this domain more than anywhere else, perception is reality.

Stress-free digital interactions

Le Figaro also notes that online interactions appear to be more stressful than those in the spring. Half of the remote workers

feel that their management only cares about the performance and not about the working conditions. Managers must therefore be able to remove the Covid-19 blues, [as the Usine Nouvelle refers to it in this article restricted to its subscribers](#). Although 60% of those surveyed acknowledge the efforts made by their managers to maintain team spirit, the article notes that 57% believe there is a lack of listening and regular communication aimed at overcoming this isolation. Managers who know how to do away with the Covid-19 blues are simply the ones who learn and take an interest in how their teams are “holding up”.

The 8 lessons from the health crisis

Valérie Moissonnier, founder of the Selfcoaching Institute, recommends using managerial rituals such as group and individual interviews, information sessions, briefing and debriefing, positive feedback, appreciation, etc. The idea seems quite simple, but focusing on these rituals helps managers to take into account the fact that the company is also responsible for the health of its employees. The article concludes with eight managerial lessons from the health crisis:

1. Clearly communicate on current objectives
2. Reduce the number of decision-making channels and provide information in real time
3. Improve social cohesion
4. Regularly survey the morale of the workforce
5. Conduct a detailed performance monitoring
6. Encourage greater use of remote working in order to avoid “dropouts”.
7. Develop collaborative and creative working teams
8. Transform physical and virtual workspaces into meeting places

## P. 15 . the year you need is there...

The year 2020 has been a year of ill-conceived neo-solitude. There has certainly been a considerable amount of discussion about the disadvantages of remote working or, on the contrary, about its advantages, but generally speaking, it has been talked about as an alternative. Or even an ersatz, a better alternative. The working environment was suddenly divided in two: face-to-face and remote.

The face-to-face was to continue as before, the remote involved using Zoom and being convinced that we were also

doing the same thing as before, but remotely.

This is done by alternating periods of physical presence and remote presence. We are there and here, it all depends on the days.

We lack a Raymond Devos to explain the narrative by highlighting the absurd side of this ubiquity and the artificial side of this dichotomy.

Eventually, this way of working was characterized by the “collective isolation” mentioned on page 8, which was perceived as a disruption.

This isolation will continue in 2021. Consequently, people will have to equip themselves to tackle its ill-effects but without abandoning the methods and tools that have emerged with remote working.

Remote working has definitively become a way of life with far too many advantages (such as reduced rental costs etc.) to be dismissed.

But what can we do then? Of course, we can do so by improving remote working. Make this New Year a year of “never again alone”.

Yves Simon, in 1975, had titled one of his songs: “tomorrow we’ll never be alone again.” At that time, he considered poetry to be the only way to overcome the difficulties of true communication between human beings.

What if the solution was the same?

Maybe not exactly in the form of poems but at least by using stories. A new way of telling the future, what will be done, and what we are battling over. This is what we need in order to transition from group isolation to being a real community, even if it is remotely.

There are so many challenges ahead including pandemics and the planet as a whole.

Companies are now more than ever being challenged to change the world. There definitely is work to be done.

If you have a story to share, an enthusiasm to convey, a resistance to organize around a common project, a story that can convince both clients externally and teams internally, it is undoubtedly the story of how you and your teams will never be alone again.

These are also our wishes, of course. Nevertheless, wishes are a good start for a story.

Happy New Year!

## P. 16 The history of myths in the service of the next world

Julien d’Huy is a myth historian. [He has just published Cosmogonies with Editions La Découverte](#). The method used? Phylogenetics is the recreation of the appearance of the constituent elements of myths in different civilizations throughout the history of mankind. It is similar to going back up the family tree by following DNA, so it goes back to the source of mythology. His conclusions [which were submitted to Libération ay are thought-provoking](#). This is particularly the case with regard to conspiracy theories and their exact opposite: mythologies of lifesaving in the service of the next world.

What can we learn from studying the history of myths? Take as an example the episode of the Odyssey in which Ulysses flees from the lair of the Cyclops Polyphemus hidden under a sheep, which is found in slightly different versions throughout the world.

Among the Native Americans, they hide under a buffalo. Julien d’Huy, the historian of myths, reconstructs these narratives and their evolution and analyzes the proto-stories from which they derive: those that were told by humans even before they left Africa “All these stories, although apparently disjointed,” notes Libération, “come together to form a common core of familiar strangeness.

This of course echoes Jung and Levi-Strauss and their research into the collective unconscious and anthropological constants, but the phylogenetic approach now brings in the added dimension of the historical process of the appearance of the stories we believe in; those that promote a particular kind of unity among human beings. For instance, we should not forget the role played by Greek mythology in this civilization which spread geographically by creating colonies. Without myths, and in particular without the Odyssey, the remote colonies would never have retained the feeling of belonging to the same people of Athens.

Julien d’Huy’s conclusions

Do we still have myths to this day? Indeed, even if we no longer need to believe in a “master of wild animals”. “People can choose the myths they want to believe in. I know that what I believe in is a myth, but it suits me, so I hold on to it,” explains Julien d’Huy. People believe, they know what they believe, and therefore they can choose to believe what they want to believe. This is what constitutes the beauty of human beings. By being aware of what defines us, we are able to free ourselves from these things and regain our freedom”.

Post-Covid-19 myths

At a time when our certainties are shaken, when we have seen how quickly an unexpected “personality” or virus could overpower our strengths that we thought were invincible, this analysis is particularly interesting. Will we be able to free ourselves in the coming months from the mythologies that define us? Will we be able to free ourselves especially from the conspiracy mythology and its occult powers that want to enslave the world and instead summon the myths of rescue (Noah and his ark, etc.) and those of reconstruction? To be continued throughout our daily storytelling on Netflix or in advertisements.

UN E-MAGAZINE PROPOSE PAR



<http://www.elixir-conseil.com>