

KyoSei Leadership invente le management circulaire

La 3e révolution industrielle est en marche. Face à la transformation numérique et au bouleversement du monde du travail, les réponses normées par les codes économiques, financiers ou politiques ne suffisent pas à résoudre les enjeux sociétaux.

Pour accompagner les dirigeants et les acteurs de la vie de l'entreprise à penser le monde du travail différemment, à adopter une vision plus raisonnée, plus responsable et plus durable de la performance et de la croissance, Sandy Beky et Françoise Derolez du cabinet KyoSei Leadership se sont inspirées de l'économie circulaire pour créer des modèles de leadership novateurs pour la gestion du capital humain et du développement organisationnel.



Quand l'épanouissement personnel et professionnel rime avec performance responsable et management durable

Depuis 2000, 52% des entreprises du classement « Fortune 500 » ont déposé le bilan ou ont été rachetées faute de pouvoir adopter et accompagner les multiples innovations à une vitesse suffisante (*Source : revue Stratégies N° 1824 du 3 septembre 2015*).

La transformation numérique bouleverse notre manière d'appréhender nos vies, nos métiers ; c'est ce que Gilles Babinet, digital champion pour la France à la commission européenne, appelle la 3ème révolution.

Mais contrairement à d'autres domaines, le management des ressources humaines a peu évolué ces dernières décennies, et ce malgré des facteurs qui ne peuvent qu'interpeller : accroissement de l'espérance de vie et de la durée du travail, arrivée sur le marché du travail des générations Y et Z nées avec Internet, cadre de travail obsolète, etc.

Face à ce constat, Sandy Beky et Françoise Derolez, toutes deux issues du monde des hautes technologies, ont décidé de créer en 2014, KyoSei Leadership, une startup avec pour ambition de « *contribuer et servir un monde dans lequel l'épanouissement personnel et professionnel des individus rime avec performance morale et responsable des organisations, management durable de toutes les ressources (humaines, naturelles, matérielles) pour un développement résilient de la société* ».



Pas de conduite du changement sans prise de conscience forte

Inadéquation de plus en plus grande entre les aspirations des employés et les objectifs des entreprises,

Désengagement massif des employés (moyenne mondiale : 71% selon Gallup),

Gaspillage d'énergie (physique, mentale et émotionnelle), de connaissances, de transmission de savoirs, d'efficacité, de productivité, de performance,

Coûts astronomiques impactant la société : frais de santé, allocations chômage, etc.,

Face aux lourdes conséquences de l'attentisme et des stratégies inadaptées, le management des ressources humaines doit innover et pour cela, prendre la mesure des enjeux.

Sandy Beky, dirigeante de KyoSei Leadership affirme,

« La manière dont actuellement nous pensons une carrière, junior jusqu'à 30 ans et senior à 45 ans n'aura bientôt plus du tout cours et c'est tant mieux ; l'entreprise et les individus devront réfléchir à s'enrichir tout au long de la vie professionnelle, à multiplier leurs compétences, à développer leur réseau au maximum, à élargir le champ des possibles, à être dans une démarche d'apprentissage constante. Frédéric Mazzella, le fondateur de Blablacar a pour principe « Fail, learn and succeed », ce sera la clé de voûte de toute démarche constructive et pérenne. »

Pour faire évoluer les modèles de leadership vers plus de création de valeur et de compétitivité, KyoSei Leadership propose une nouvelle voie : s'inscrire dans les principes de l'économie circulaire.

Un modèle novateur : le management circulaire des ressources humaines et des organisations

Pour offrir aux dirigeants et cadres d'entreprises des modèles de leadership novateurs, capables de donner une nouvelle orientation, un élan, une énergie renouvelée à l'engagement des collaborateurs, le cabinet KyoSei Leadership a imaginé un concept basé sur l'économie circulaire, créatrice de valeur sociale et économique aussi bien pour les individus, les entreprises et toute autre organisation.

Contrairement à l'économie linéaire, le concept d'économie circulaire est un modèle économique dans lequel aucun produit n'a un parcours de vie unique. Par son approche collaborative, son principe de parcours multiples et sa logique de boucles de valorisation positives, l'économie circulaire appliquée aux ressources humaines apporte une réponse à l'obsolescence des modèles de management des ressources humaines, et une proposition concrète aux nouveaux développements organisationnels à court, moyen, long terme.

Sandy Beky souligne,

"La gestion des ressources humaines articulée autour d'un lien de subordination en échange d'une rémunération et de la sécurité de l'emploi assurés par un seul et même employeur, est appelée à devenir obsolète, tant au niveau social qu'économique. La notion même de C.D.I. est remise en question par certains acteurs aussi bien du côté du secteur public, que des entreprises et par les salariés eux-mêmes, chacun ayant besoin de plus grande flexibilité, d'assurances, de compétences multiples, d'ancrages différents. Nous sommes convaincues que ce modèle de management circulaire peut créer plus d'engagement de la part des collaborateurs, plus

de sens retrouvé, plus de collaboration, de créativité, plus d'innovation et au final plus de valeur et de compétitivité pour l'entreprise, les entreprises."

Ainsi, pour KyoSei Leadership, l'économie circulaire contributive représente un vecteur de la transformation des entreprises et de progrès social.

C'est ce que nous nommons le Modèle C, C comme Circulaire, comme Changement, comme Connecté, comme Citoyen, comme Collaboration, comme Communauté.



A travers des réponses pragmatiques, dynamiques et durables, KyoSei Leadership propose donc de mettre en place au sein de l'organisation, une mécanique de cercles vertueux et de l'étendre graduellement et de manière périphérique aux fournisseurs, clients et à l'ensemble de l'écosystème de l'entreprise.

Françoise Derolez ajoute,

« Il s'agit de créer des passerelles avec l'ensemble de l'écosystème et de relier les talents, les expertises, les énergies, et les initiatives portés par tous les acteurs de cet écosystème. Notre concept de management circulaire

permet ainsi de dynamiser le travail des collaborateurs, de réaliser des synergies porteuses de valeur, d'ouvrir des champs d'exploration nouveaux, pour au final, augmenter la satisfaction des clients et l'engagement des employés. »

En s'affranchissant du format linéaire et standardisé proposé par la majorité des entreprises et organisations, KyoSei Leadership opère une véritable transformation de la vision, des notions et de la mise en pratique des collaborations et coopérations.

Le télétravail, le portage salarial, l'intérim, le management de transition, mais aussi la double voire triple carrière sont alors autant de nouvelles formes de collaboration à explorer et expérimenter pour faire émerger des idées nouvelles et un esprit entrepreneurial.

A propos de Sandy Beky et Françoise Derolez

Sandy Beky, dirigeante de KyoSei Leadership



Diplômée de HEC Paris (Executive MBA)

Certifiée AFNOR en développement durable et responsabilité sociétale Certifiée en économie circulaire par l'Université de Bradford, Royaume Uni (Fondation Ellen MacArthur)

Certifiée en management de projet par l'Université George Washington, Etats Unis

Sandy Beky dispose d'une expérience « corporate » de 18 ans dans de grands groupes internationaux, à des postes de direction dans les domaines de la formation, de la conduite du changement, de l'inclusion et la diversité et du développement durable.

Par ailleurs, elle s'engage depuis 10 ans au sein du Women's Network Paris, le réseau professionnel le plus important de France regroupant des femmes cadres ou cadres supérieures, en tant que directrice du Programme de Mentoring puis Vice-Présidente en charge des partenariats et Présidente de 2013 à 2015.

Françoise Derolez

Diplômée de SciencesPo Paris

Certifiée « Women Be European Board Ready » Essec, formation visant à intégrer les conseils d'administration

Depuis plus de 20 ans, Françoise exerce ses fonctions en « Business development » et marketing dans deux entreprises majeures de l'IT : Cisco et Alcatel-Lucent. Actuellement directrice marketing chez Cisco, elle est également présidente du réseau P.W.N. Paris, qui a pour but de promouvoir la diversité, vecteur de progrès pour les entreprises et la société civile. L'innovation est au cœur de sa réflexion et de son engagement.



.....



A l'invitation de Valérie Lejeune, directrice de la collection Ad Valorem, Sandy Beky et Françoise Derolez ont contribué à l'ouvrage collectif « Tendances sociales et culturelles de la valeur » publié le 15 juin 2015 aux Editions L'Harmattan. Elles ont co-signé le chapitre « shaping tomorrow's workplace : circular economy applied to human resources management ».

Tendances sociales et culturelles de la valeur :

<http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=47508>

Pour en savoir plus

Site web : <https://kyoseileadership.wordpress.com/modelc/>

Twitter : https://twitter.com/TheModel_C

Contact presse

Sandy Beky

Mail : sandy.beky@kyoseileadership.com

Tel. 06 22 44 52 91