CYCLE « MANAGER A IMPACT POSITIF »

ATELIER 2

Compétences à impact positif

Didier Douziech

www.impact-positif.com



Qui suis-je ?



ARTS ET MÉTIERS
ParisTech



SAINT-GOBAIN



INSEAD





LA FRESQUE
DU CL!MAT

Interim Managers With Impact

Nataraj Sadhana
YOGA STUDIES

EM Strasbourg
BUSINESS SCHOOL

Leadership, Méditation
et Neurosciences

CEC



Au programme

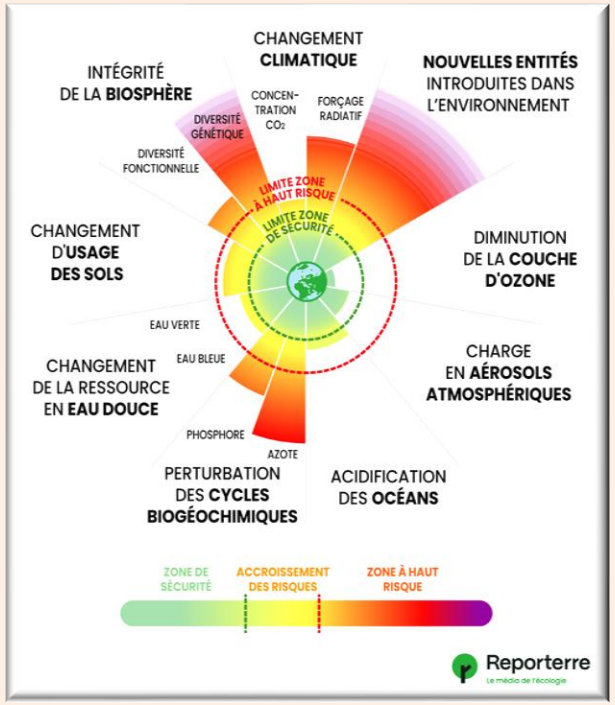
- **Rappel / Atelier 1 : contexte et profil de manager adapté aux défis du 21è siècle**
- **Maîtriser la notion de performance globale**
- **L'humain au centre**
- **Numérique responsable**
- **Adaptation et atténuation climatique**
- **Préservation de la biodiversité**
- **Économie circulaire**
- **Achats responsables et *green supply chain***

Rappel Atelier 1 / Contexte

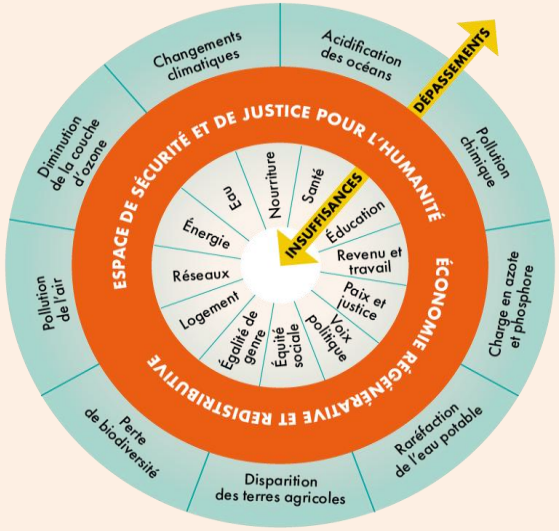
WORLD ECONOMIC FORUM
The Global Risks Report 2026
21st Edition
INSIGHT REPORT

Catastrophe globale en vue

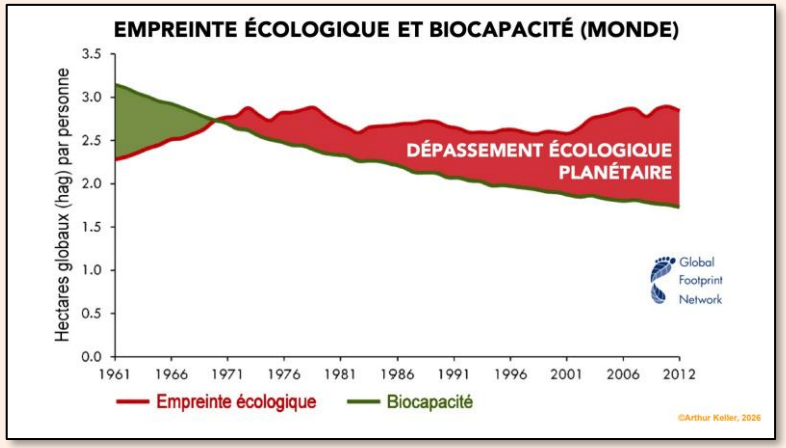
7 limites planétaires dépassées sur 9



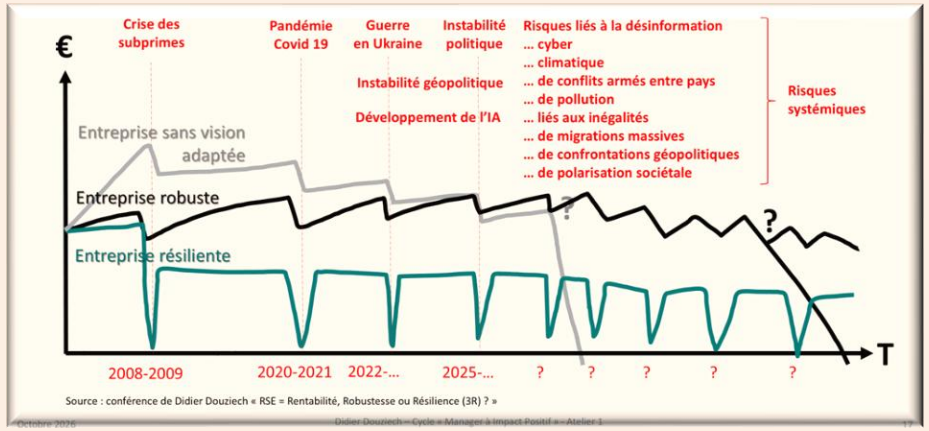
12 planchers sociaux non respectés sur 12

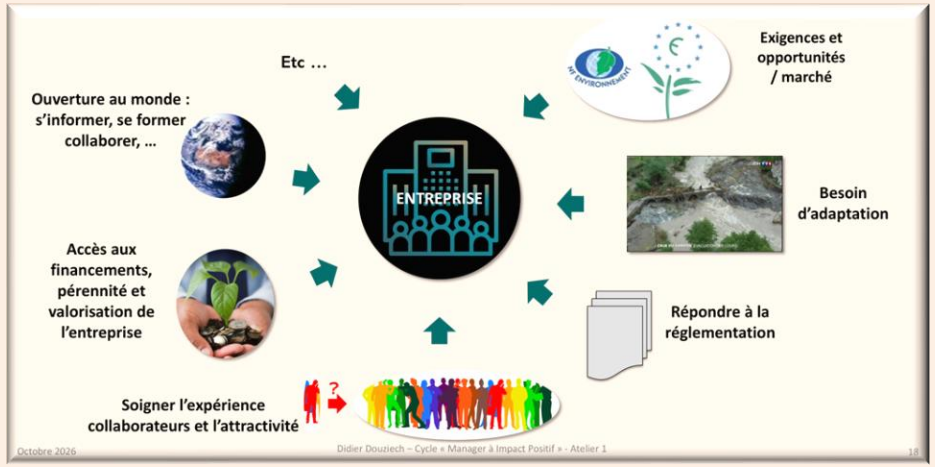


Problématique systémique

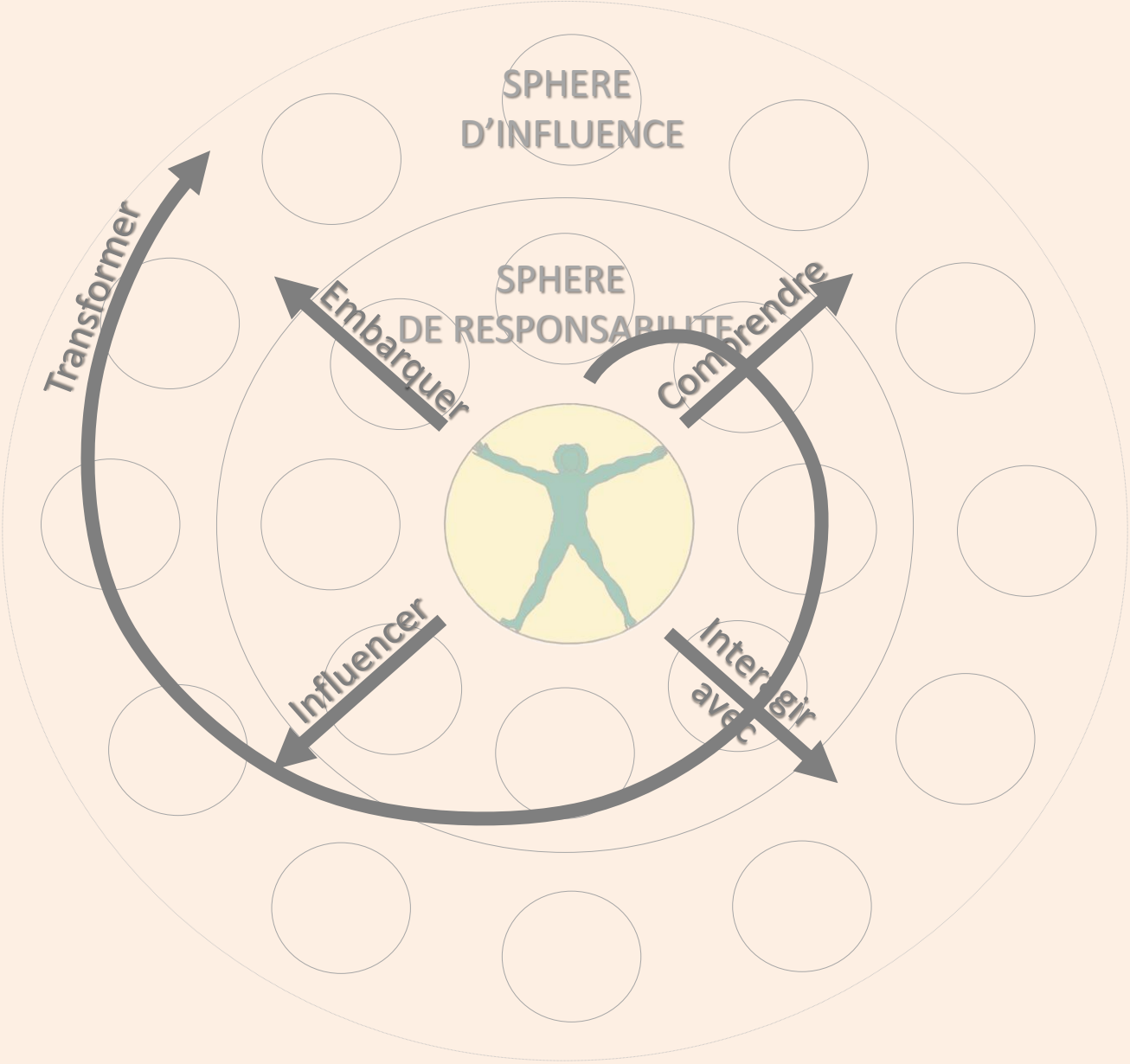


Les entreprises face à la polycrise et au poly-risque



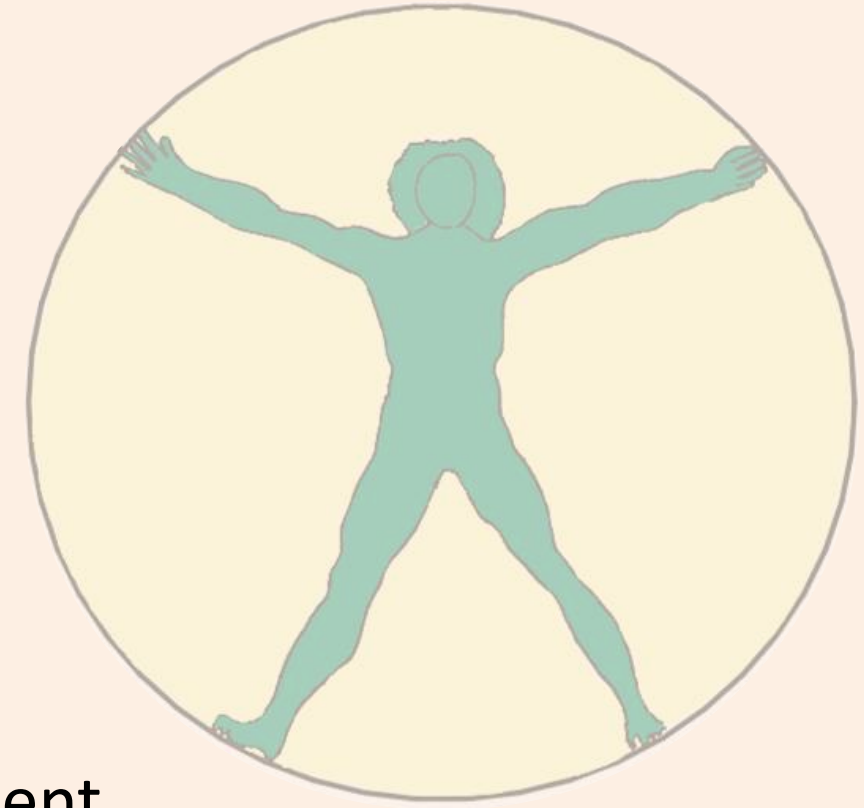


Rappel / Profil de manager adapté aux défis du 21è siècle



Rappel / Profil de manager adapté aux défis du 21è siècle

Efficient



Orienté
Performance
Globale

Résilient

Rappel / Profil de manager adapté aux défis de 21è siècle

Tête
Force mentale
connaissances du contexte,
maîtrise de méthodes et
outils adaptées

Conscience
Pleine
conscience
de soi,
des autres
et de notre
écosystème



Corps
Hygiène de vie
exigeante
de façon à
développer
sa résilience, à la
hauteur des enjeux

Coeur
Conscient de
ses émotions
et prend en
compte les
émotions des
autres

Mode de fonctionnement d'un manager adapté au contexte du 21ème siècle

Rappel / Profil de manager adapté aux défis du 21è siècle

Comment …

Manager à Impact positif

… être collectivement régénératifs ?

… avoir un impact positif ?

… harmoniser les relations dans et autour de mon équipe ?

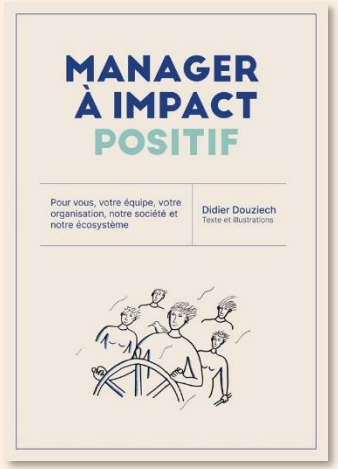
… être un manager performant ?

… construire une équipe efficiente ?

… être maître de soi ?

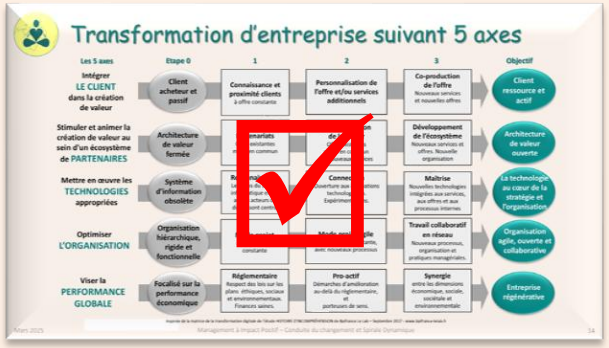
… souder mon équipe ?

… tenir le coup ?



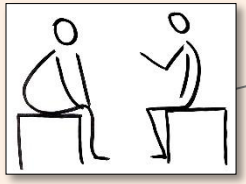
Rappel / Leviers de la conduite du changement adaptés

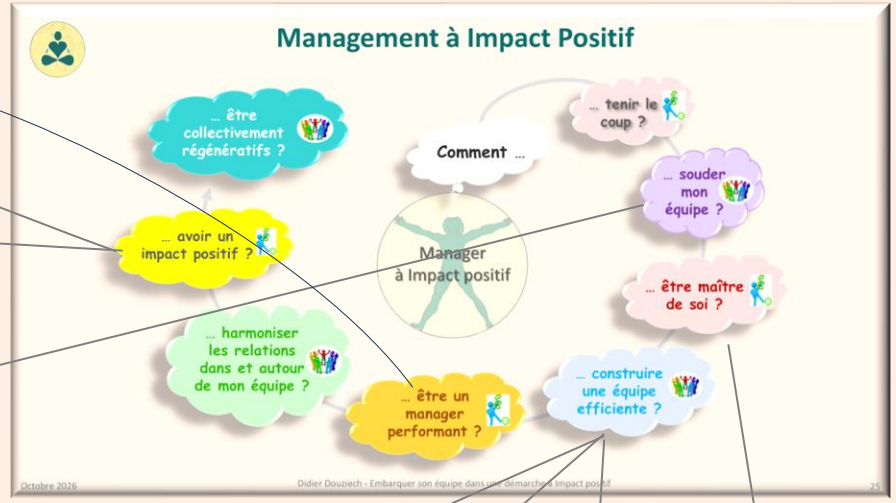
Exemples de modèles et méthodes

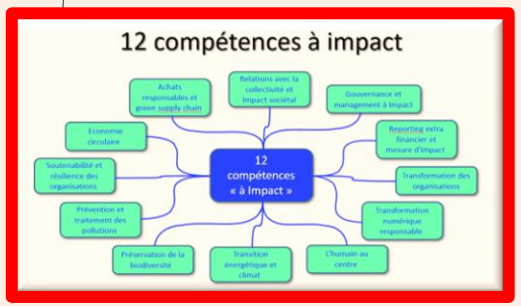


Spiral Dynamics

Leadership de Pleine Conscience



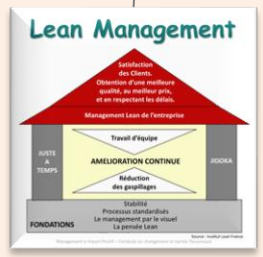




Intelligence collective



Process Communication©

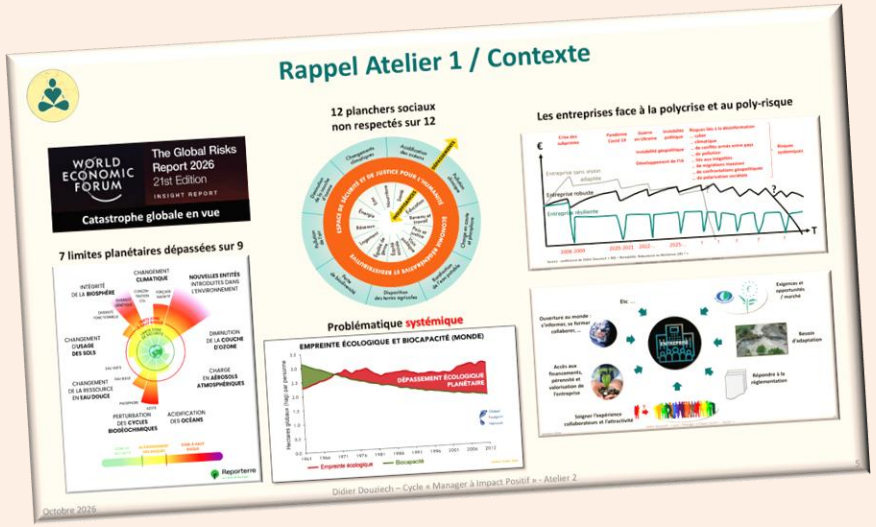


Changement

Harmonisation
tête
cœur
corps

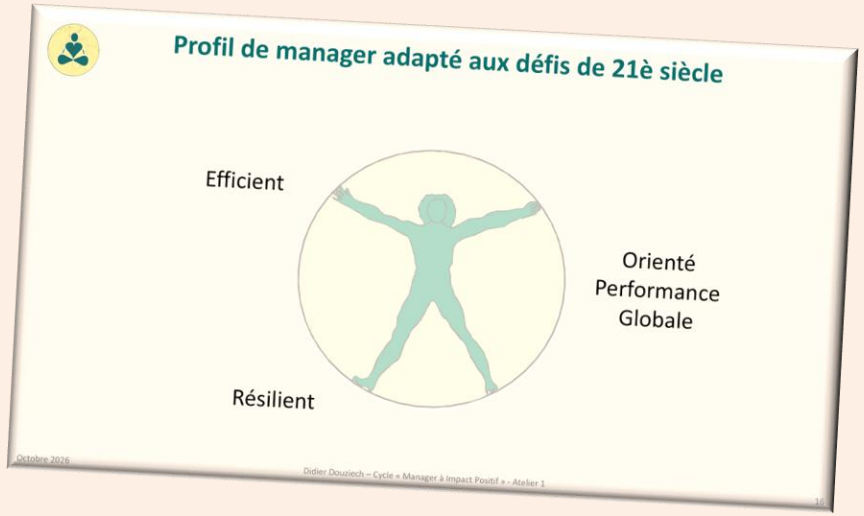


Rappel Atelier 1

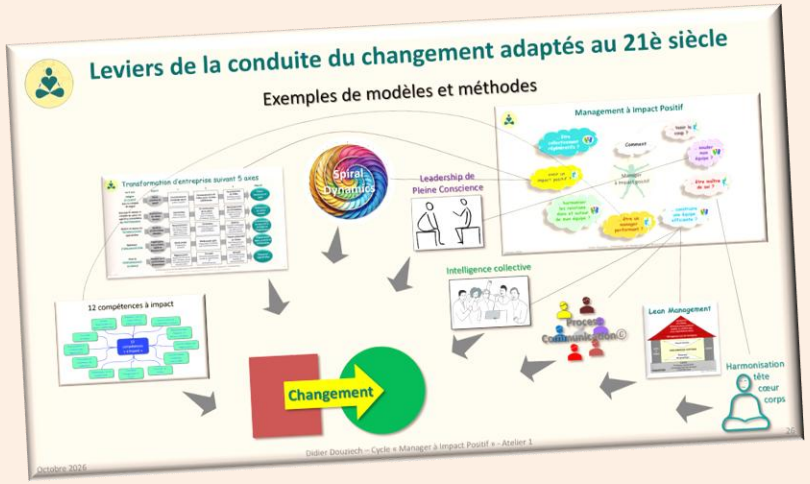


Temps de Questions / Réponses

?

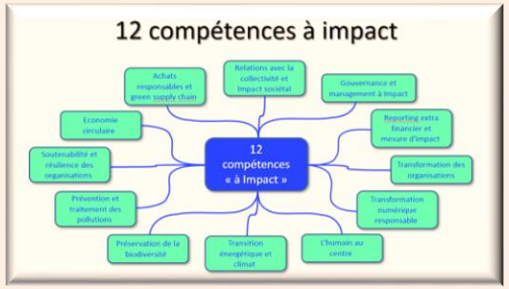








Objectif de cet atelier



Etre capable en tant que manager de …

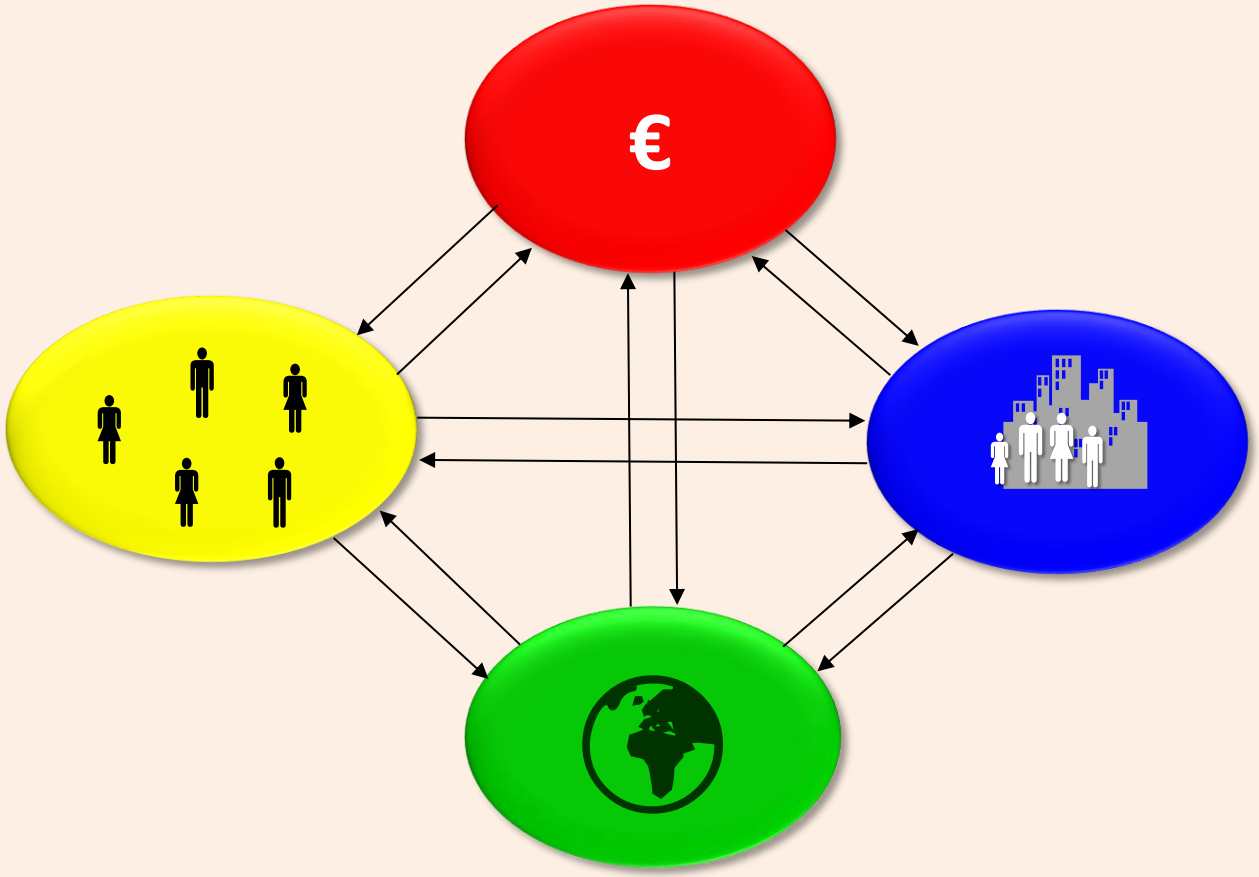
comprendre les enjeux dans les domaines abordés,

agir ou impulser dans son domaine d'autorité,

et influencer les orientations dans son domaine d'influence

… et non pas être un expert ou chef de projet dans ces domaines, sans formation complémentaire.

Performance globale



Tel que défini par le CJD

Recherche des performances :

- **économique**
- **sociale**
- **sociétale**
- **et environnementale**

- **en synergie**

Performance globale / Retour d'expérience

Le contexte

- Société industrielle d'une centaine de salariés
- Activité : transformation des métaux
- Marché : industrie automobile
- Contexte : remplacement en urgence du dirigeant de la filiale française d'un groupe étranger au management très autoritaire
- Objectif : arrimage de la filiale au groupe, maintenir sa rentabilité dans un contexte très concurrentiel



Source image : https://www.har-tech.com/

Performance globale / Retour d'expérience

Actions

- Montée en compétence des managers et passage à un management participatif
- Chantiers 5S (Lean Management) dans les ateliers de production
- Chantier A3 (Lean Management) transversal d'optimisation de la planification de production
- Chantier de remplacement de l'incinération illicite des déchets bois par une boucle de circularité de la matière

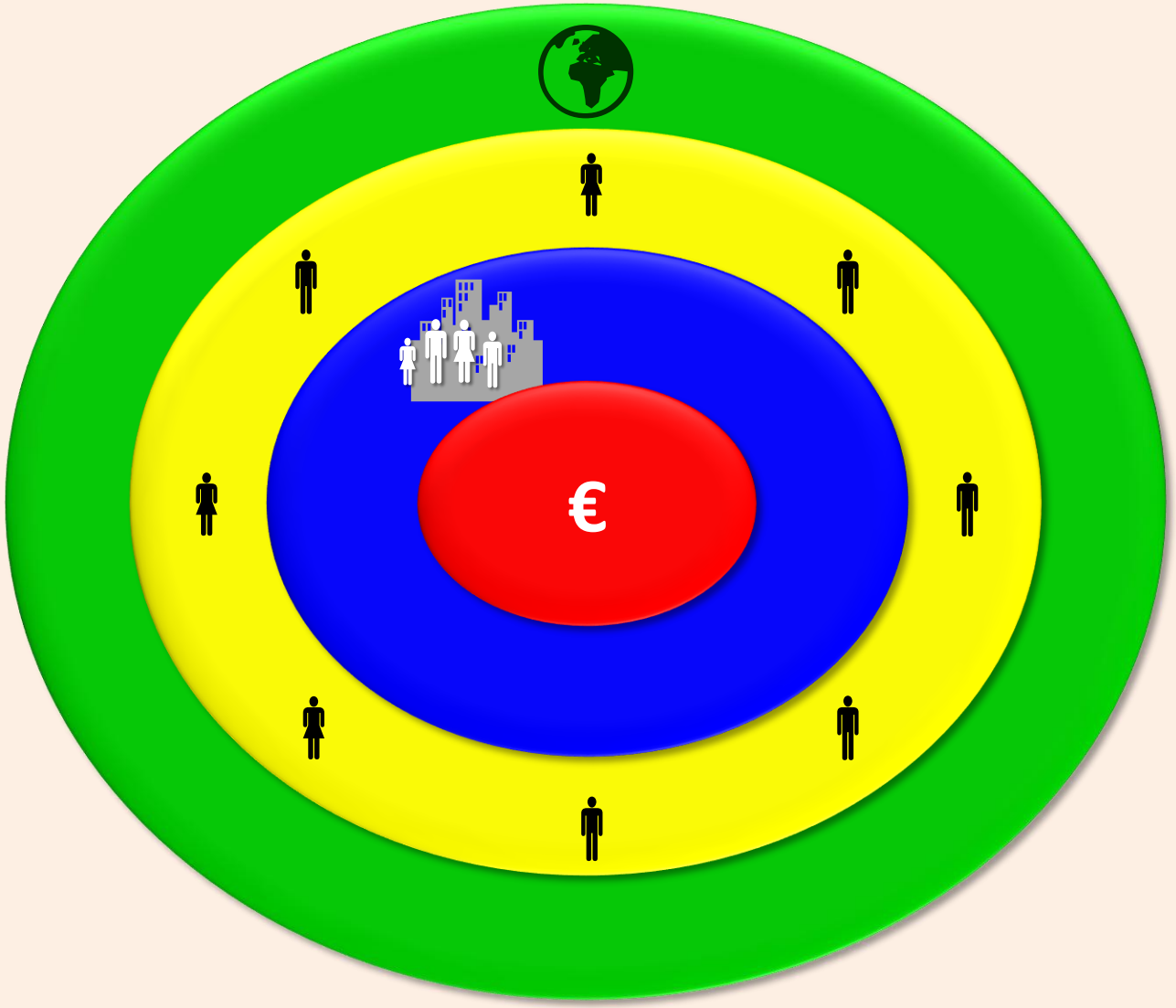
Impact niveau 1

- Amélioration de l'efficacité managériale
- Remobilisation du personnel
- Ateliers plus sûrs, agréables et efficaces
- Amélioration du service axu clients
- Regain de confiance avec les grands comptes qui permet d'être consulté sur tous les nouveaux projets
- Renfort des liens avec la maison mère allemande

Impact niveau 2

- Division du nombre d'accidents de travail par 3,
- Gain de 15% de chiffre d'affaires récurrents supplémentaire
- Réduction de 10% en 3 mois du niveau des stocks,
- Relance des recrutements
- Impact positif sur la vie familiale de managers
- Déchets bois brûlés => déchets bois valorisés

Au-delà de la performance globale



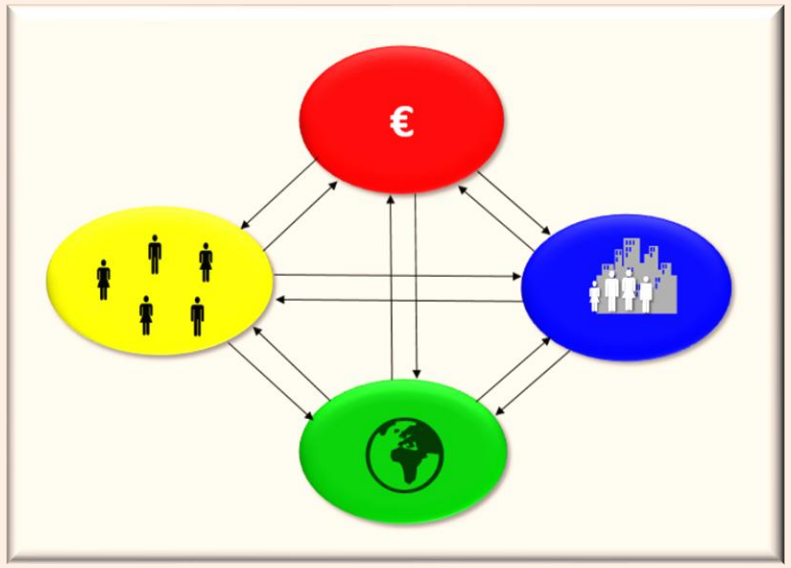
Mettre l'économie au service

de la société,

des humains

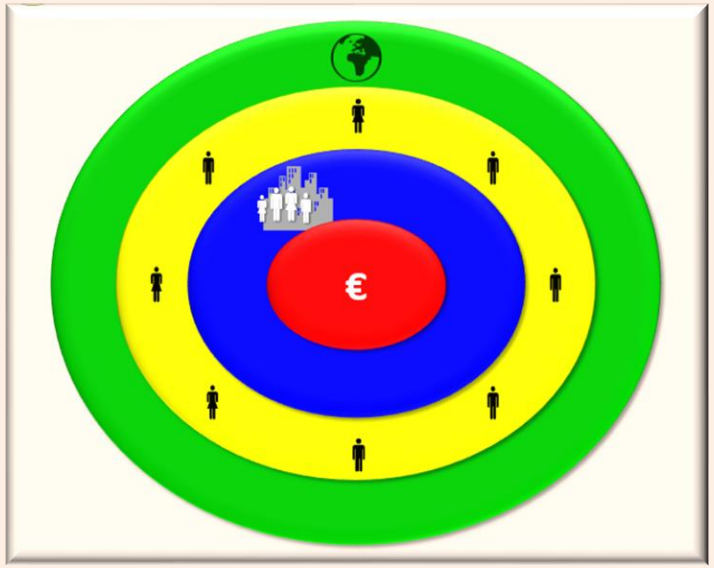
et du vivant.

Performance globale



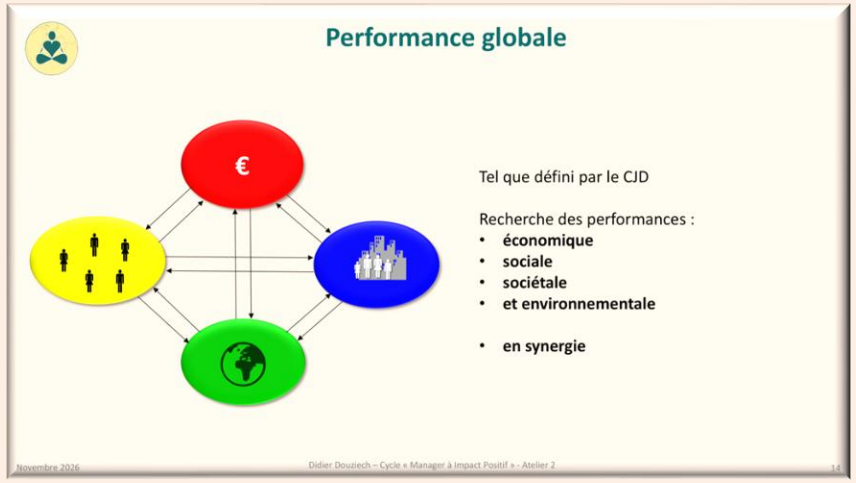
En tant que manager

1. **Evaluer** où en est son organisation par rapport à ces référentiels
2. **Agir** pour progresser dans son domaine d'autorité
3. **Influencer** les orientations dans son domaine d'influence

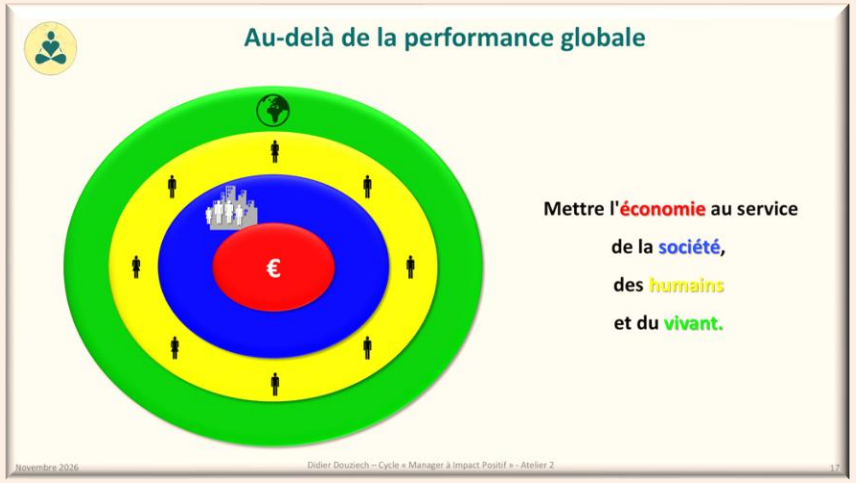


Compétences à impact positif / Performance globale

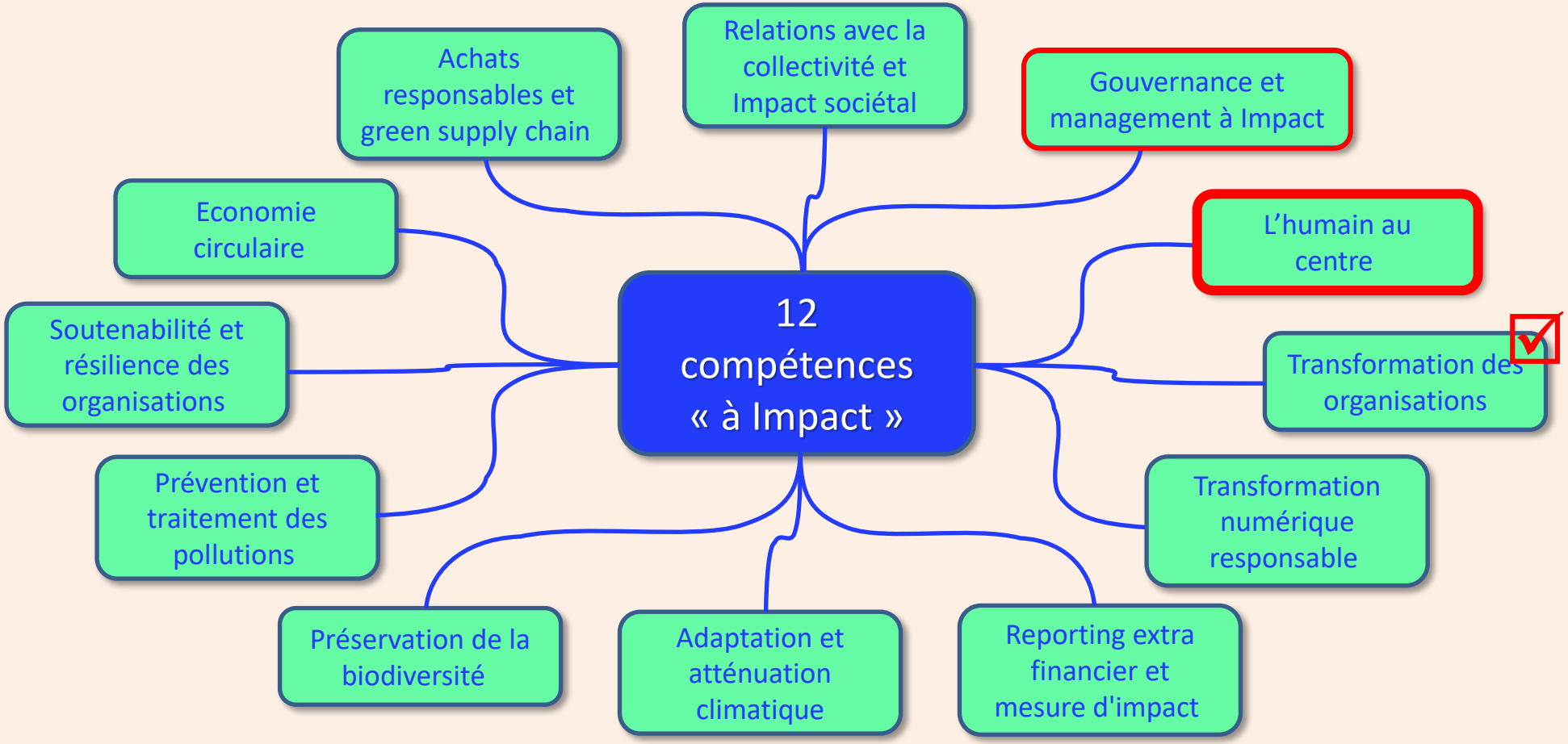
Temps de
Questions / Réponses



?

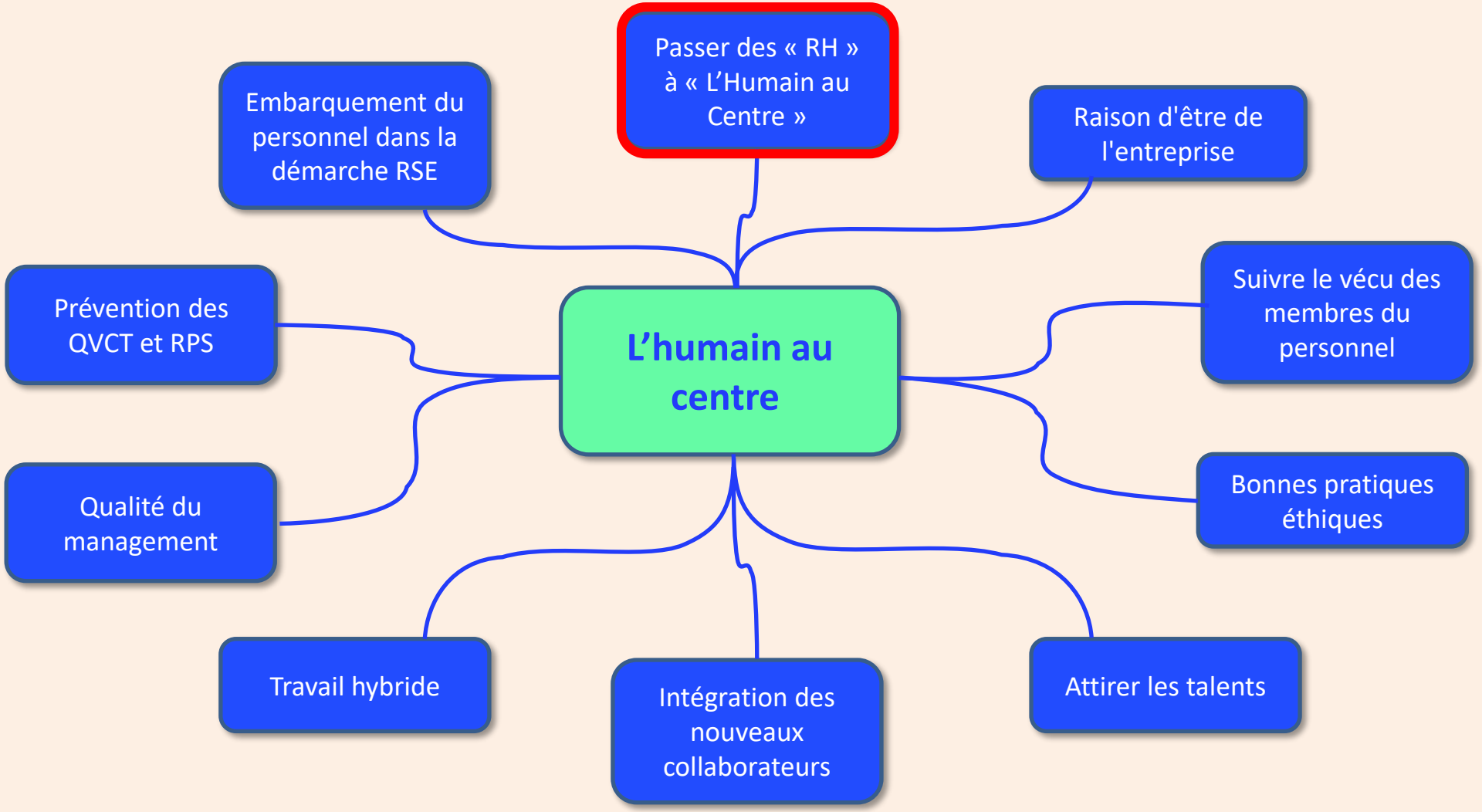


Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

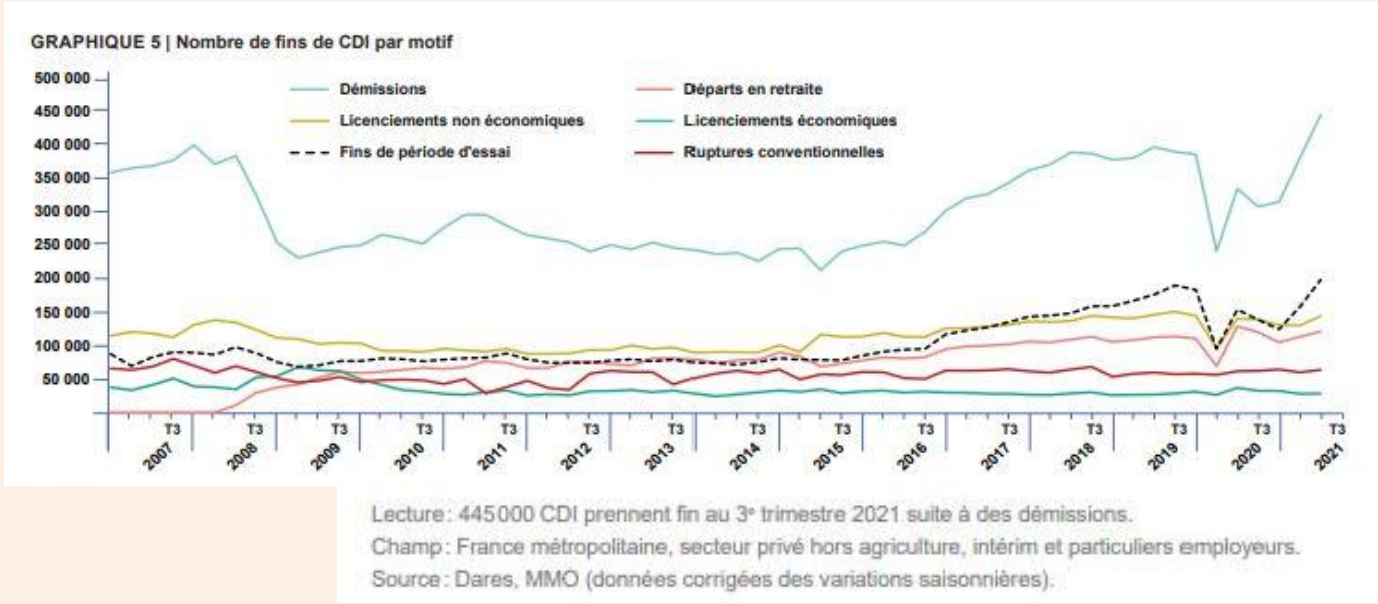
Compétences à impact positif / L’humain au centre



Compétences à impact positif / L'humain au centre

Passer des « RH » à « L'humain au Centre ». Pourquoi ?

- 50% des salariés en détresse psychologique, 83% liée à leur travail actuel (1)
- 32% en risque de burnout (1)
- Baisse de motivation du personnel : 68% de motivés en 2018, 73% en 2013 (2)
- Augmentation du nombre de démissions et fin des périodes d'essais (graphique ci-dessous) …
- Etc …



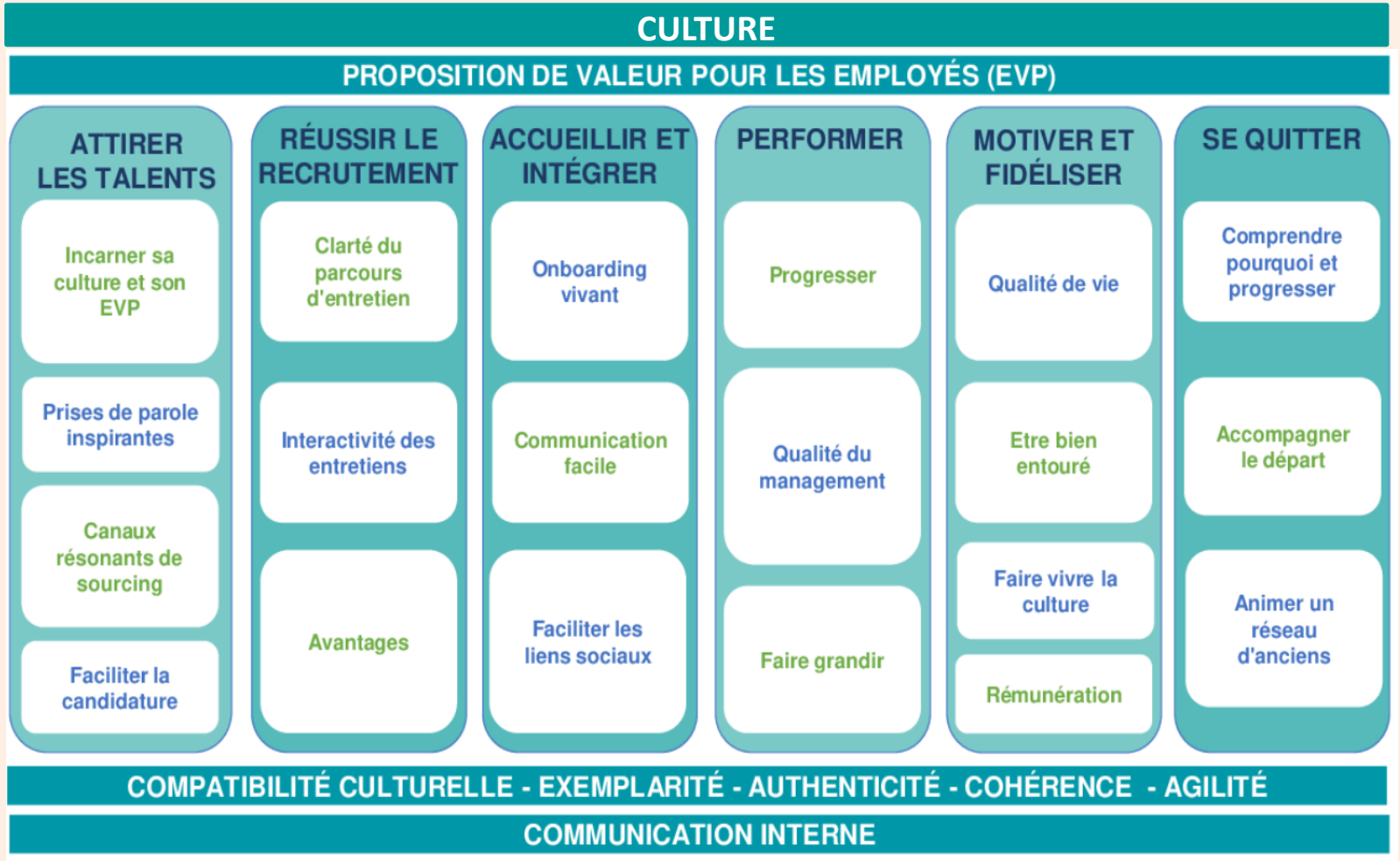
(1) : *16è baromètre Empreinte Humain et Opinion Way* , en Mai 2026

(2) : Korn Ferry

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Passer des « RH » à « L'humain au Centre ». Comment ?

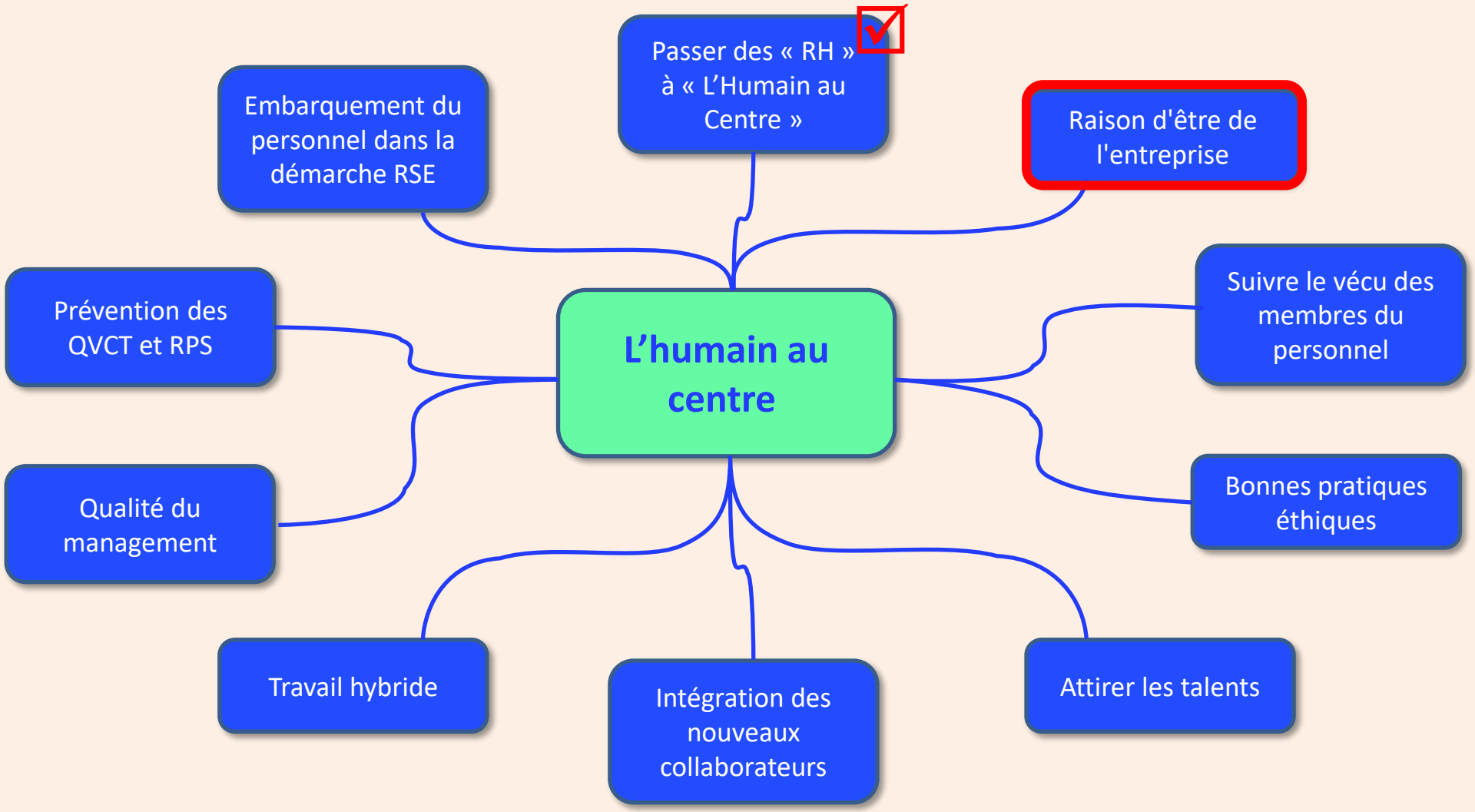
En soignant l'expérience collaborateurs !



EVP = Employee Value Proposition

Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L'humain au centre



Compétences à impact positif / L'humain au centre

Raison d'être de l'entreprise / Pourquoi ?



Compétences à impact positif / L'humain au centre

Raison d'être de l'entreprise / Comment ?



Source B-Harmonist

Définis de la façon la plus participative possible!

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Raison d'être de l'entreprise / Exemple



Raison d'être
→ Les femmes et hommes de notre entreprise permettent aux citoyens, artisans et entrepreneurs d'étendre l'usage de leur véhicule pour répondre à leurs besoins de loisir, de voyage et de transport d'objets

Vision & Ambition
→ Nous prenons du plaisir à mettre à disposition de nos clients, un choix exhaustif de moyens d'attelage, dans des délais et avec un rapport qualité prix le meilleur du marché

Stratégie
→ Nous planifions notre production, organisons nos chaines d'approvisionnement et de distribution et offrons un service de façon à satisfaire nos clients et permettre le bonheur au travail

Tactique
→ Plan d'action d'optimisation de la planification de production, déploiement du Lean Management, partenariat avec les transporteurs, …

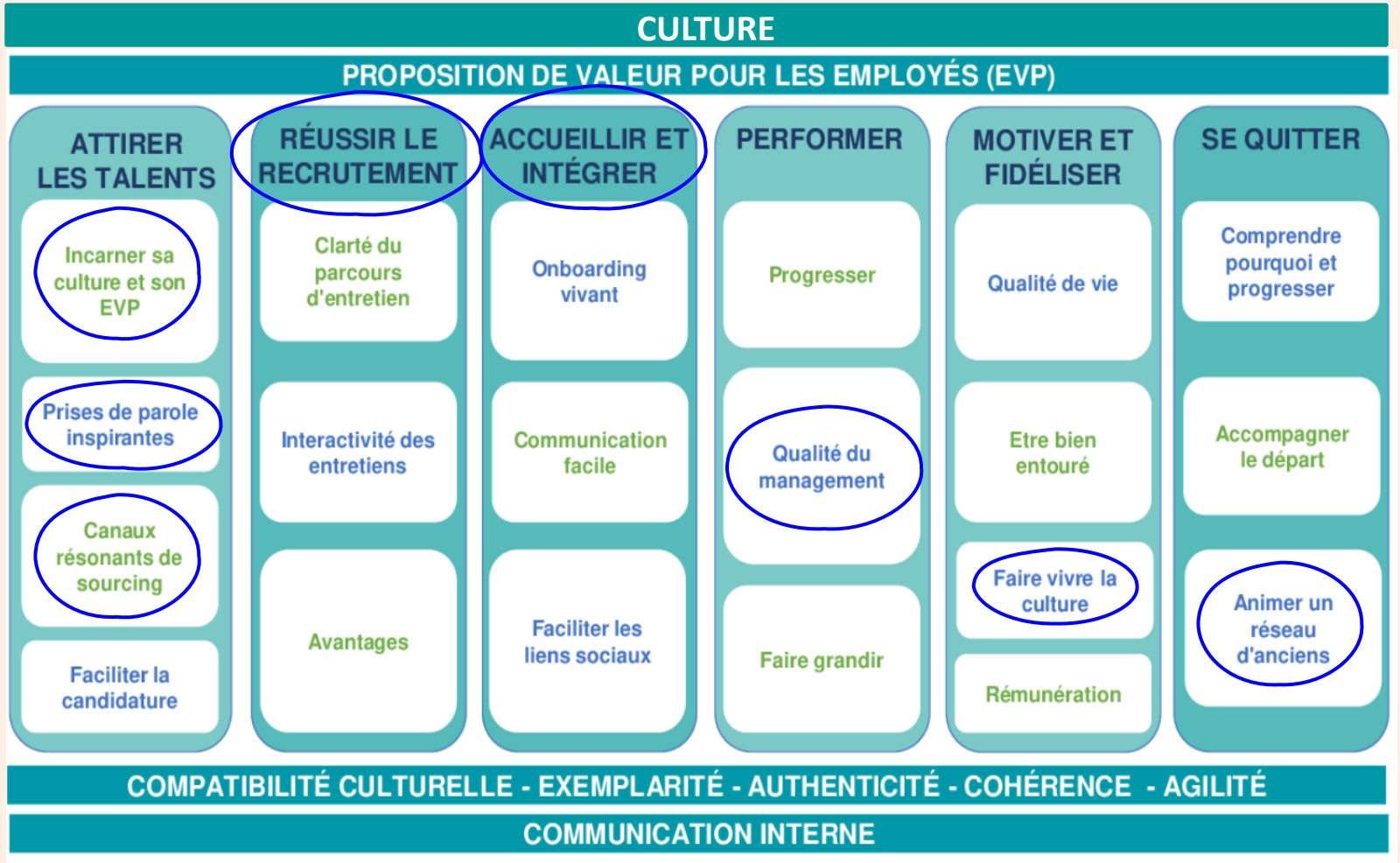
Objectifs par département / équipe / individu
→ Alignement des objectifs des managers sur la vision et la stratégie de l'entreprise, …

Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Raison d'être de l'entreprise

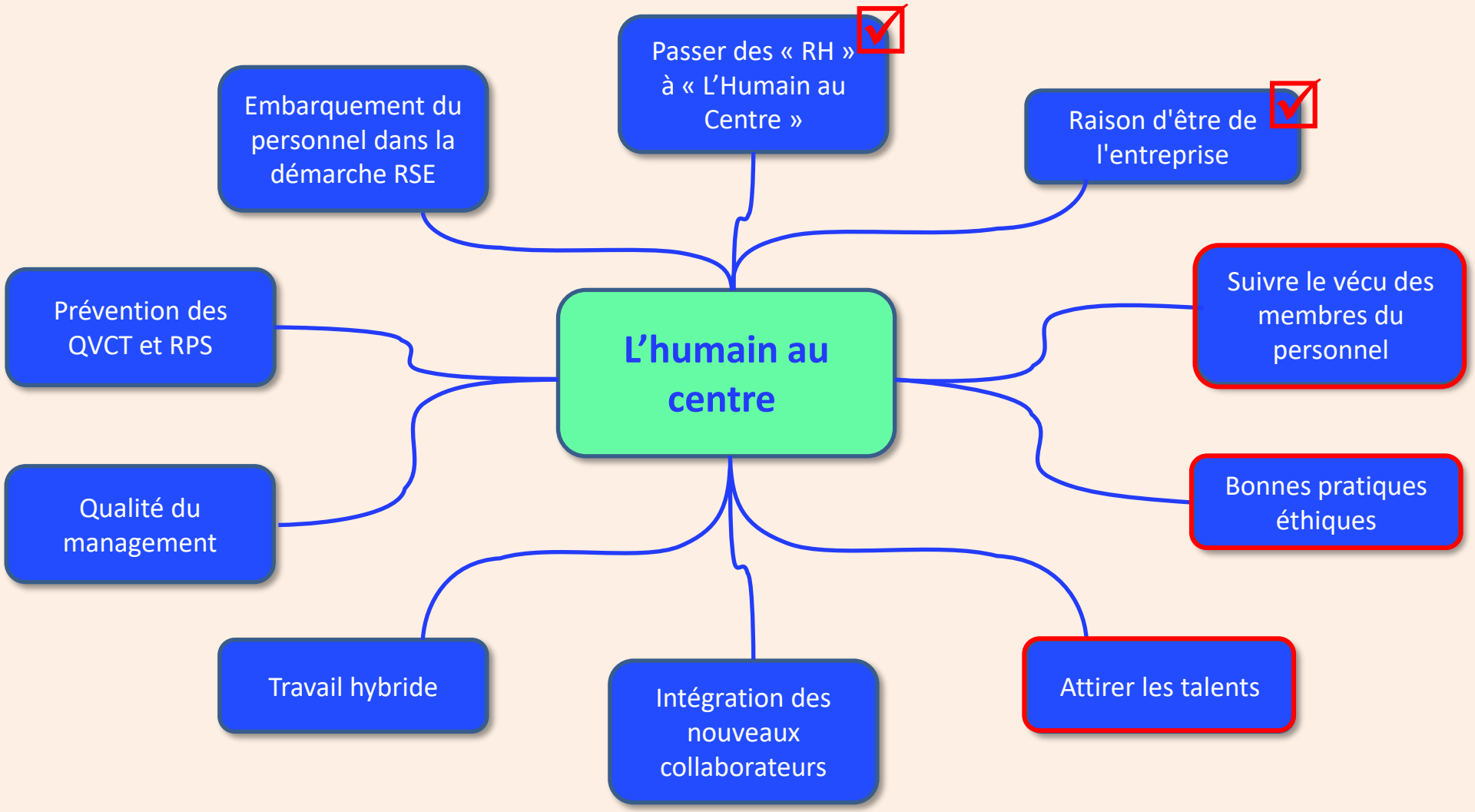
Impact sur l'expérience collaborateurs



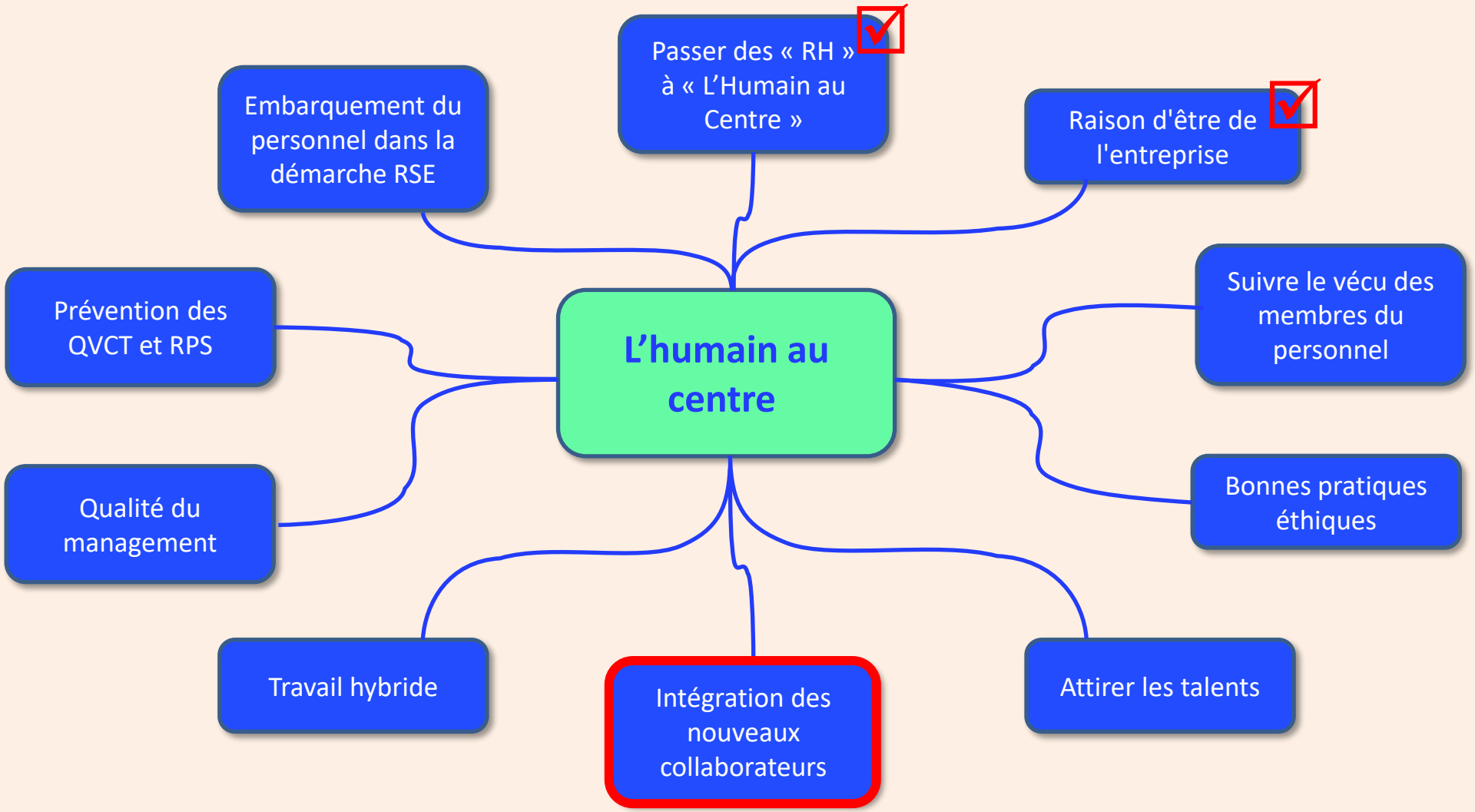
EVP = Employee Value Proposition

Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L’humain au centre



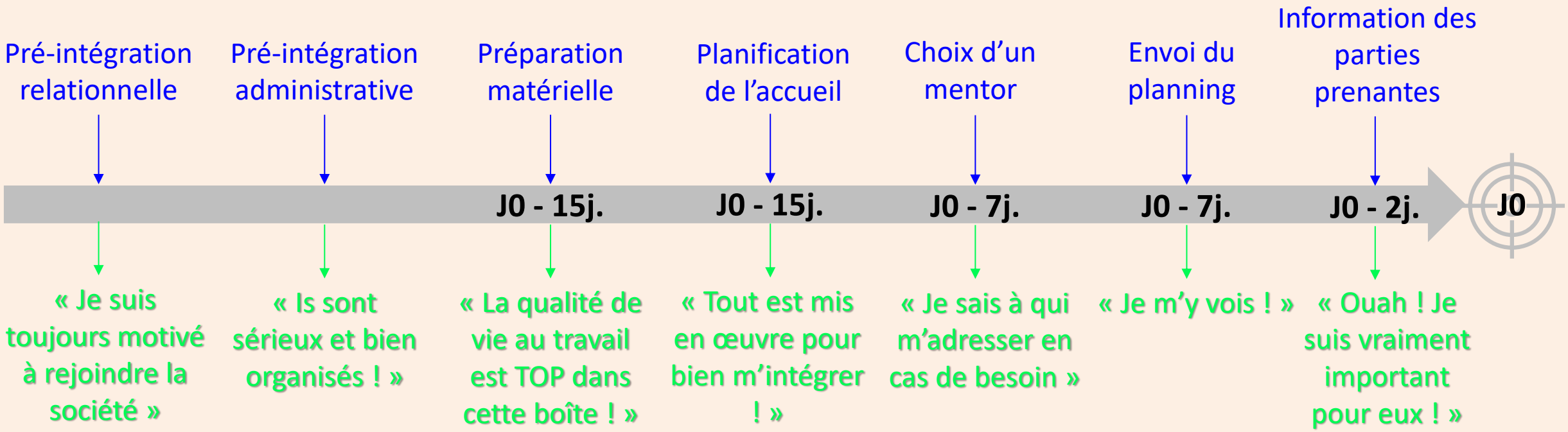
Compétences à impact positif / L'humain au centre



Compétences à impact positif / L'humain au centre

Intégration des nouveaux collaborateurs / Comment ?

ACTIONS DE L'ORGANISATION AVANT L'ARRIVEE DU COLLABORATEUR

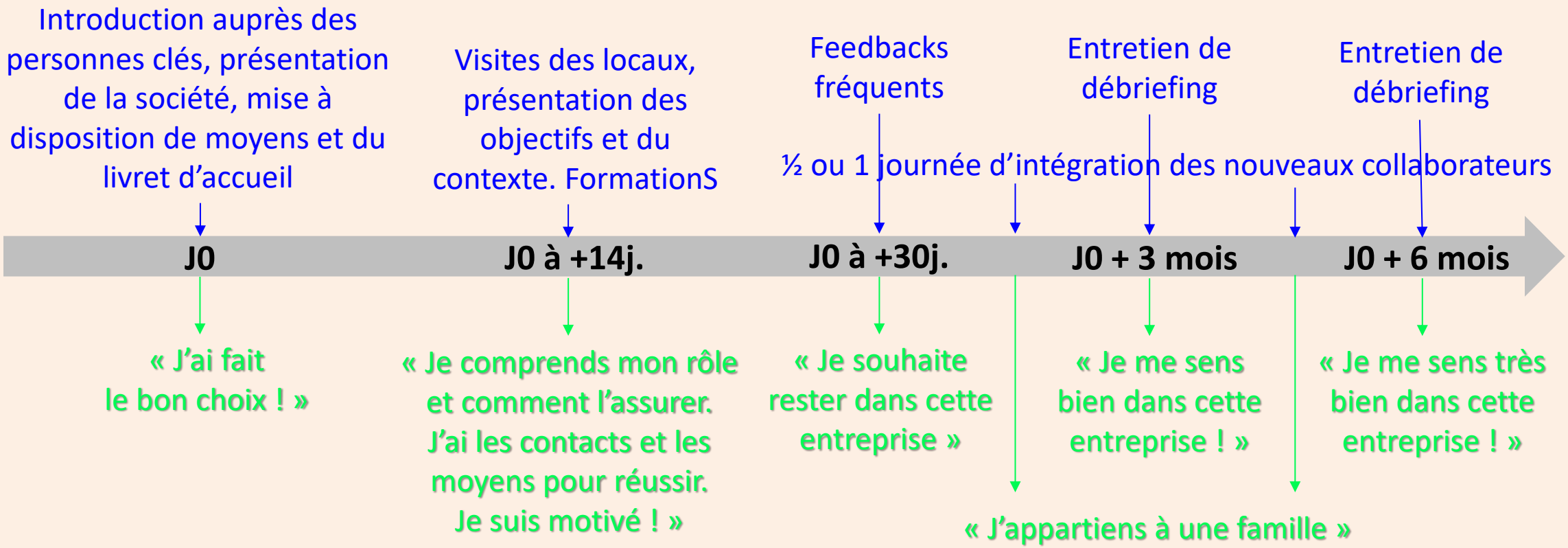


➢ **VECU DU COLLABORATEUR VISE**

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Intégration des nouveaux collaborateurs / Comment ?

ACTIONS DE L'ORGANISATION AVANT L'ARRIVEE DU COLLABORATEUR



➢ **VECU DU COLLABORATEUR VISE**

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Intégration des nouveaux collaborateurs / Comment ?

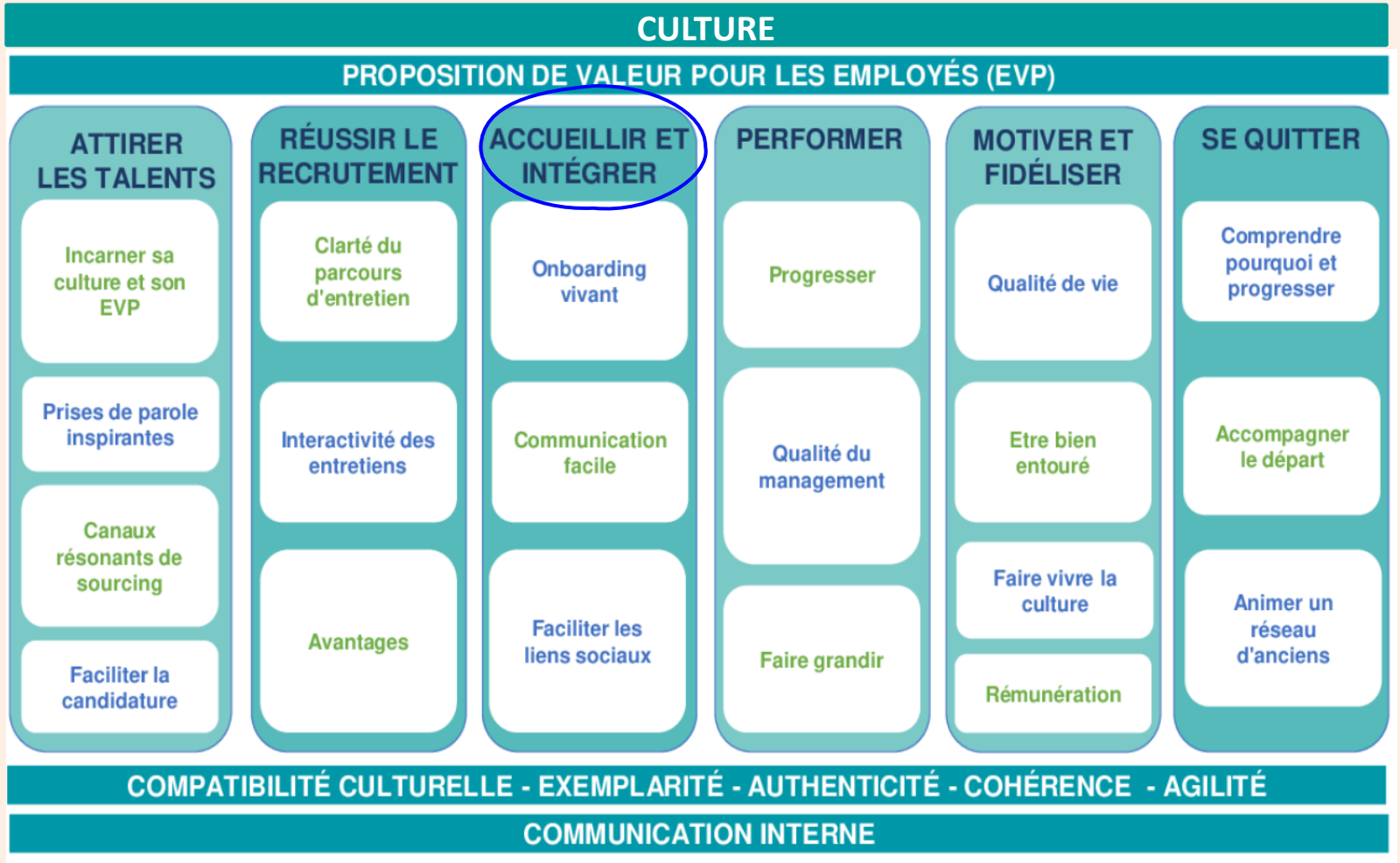
Quelles sont les clés de la réussite de ce processus d'intégration ?

- Un processus faisant partie d'un ensemble cohérent **issue de la raison d'être de l'entreprise**
- **L'implication et la coordination**, par le responsable recrutement par exemple, **des services supports** : RH, IT, QHSE, services généraux et le CSE.
- L'implication de tout le personnel et en particulier des **managers** concernés et de **la direction**
- Un choix judicieux des **mentors** et leur (mini) formation
- Un **outil digital** permettant d'automatiser tout ce qui est possible de l'être et de faciliter la coordination, avec en tête « RH = Relations Humaines »
- Des modules de **formation** adaptés à chaque besoin
- Un **livret d'accueil** de qualité

Compétences à impact positif / L'humain au centre

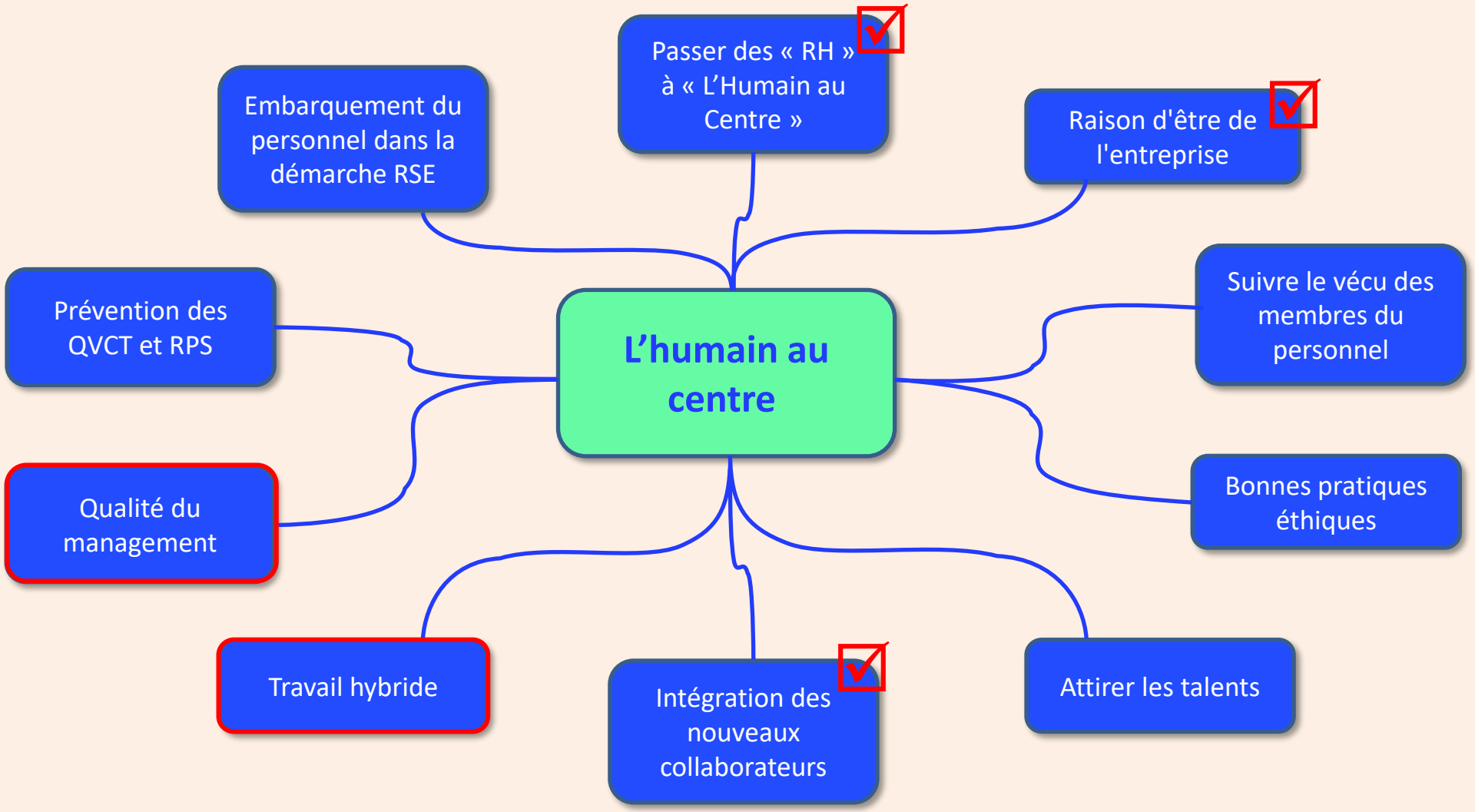
Intégration des nouveaux collaborateurs

Impact sur l'expérience collaborateurs

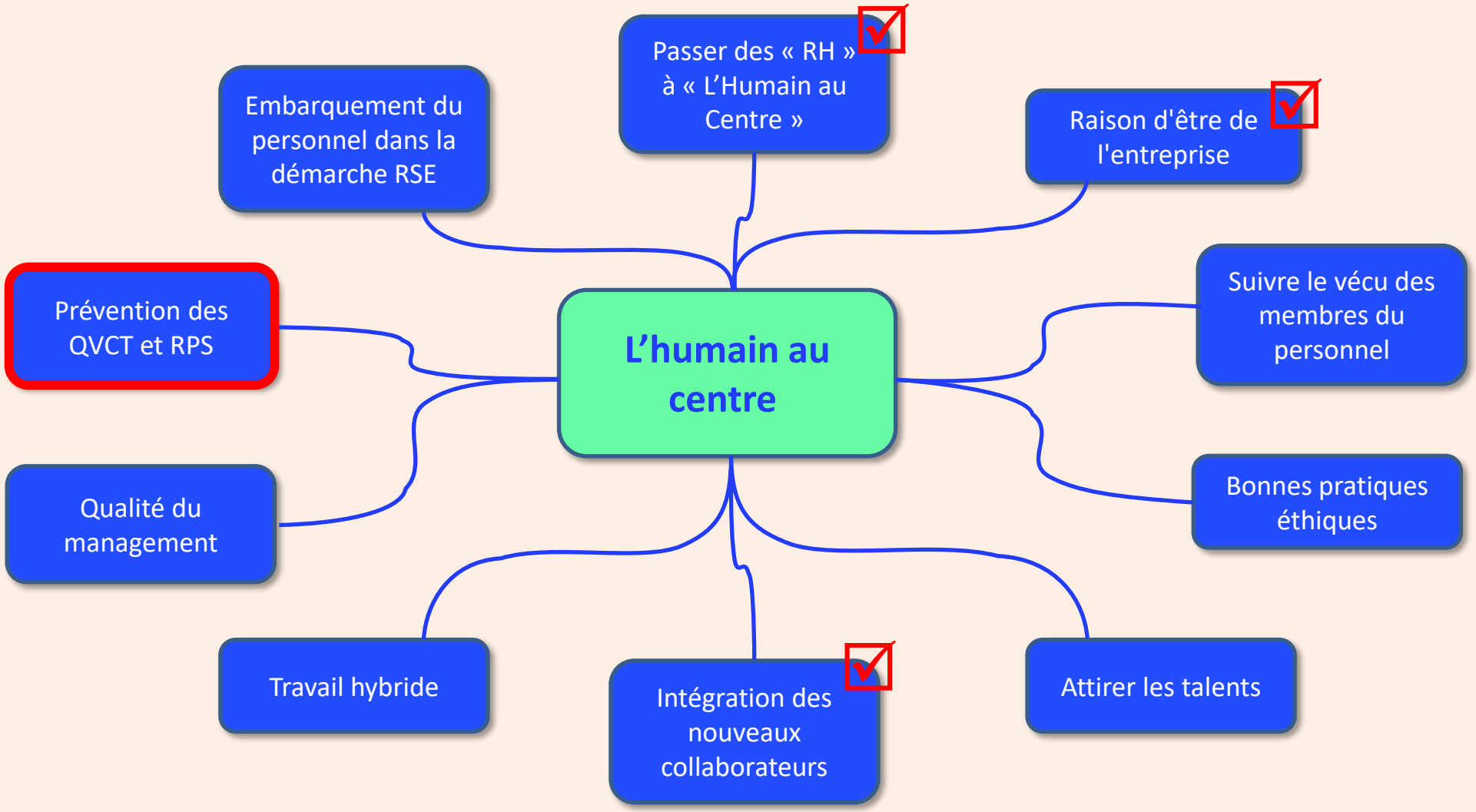


Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L'humain au centre



Compétences à impact positif / L'humain au centre



Compétences à impact positif / L’humain au centre

Prévention de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Règle n°1

Sécurité du personnel = Priorité n°1

Règle n°2

Document unique d'évaluation des risques professionnels
mis à jour annuellement et connu par tout le personnel

Règle n°3

Rôle du manager = être sur le terrain,
faire exprimer le vécu du personnel en termes de QVCT,
être à l’écoute et apporter des solutions.

Compétences à impact positif / L’humain au centre

Prévention de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) / REX



Division du nombre d'accidents de travail par 3

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

S = D x R

S : Souffrance, D : Douleur, R : Résistance (1)

B = S x A

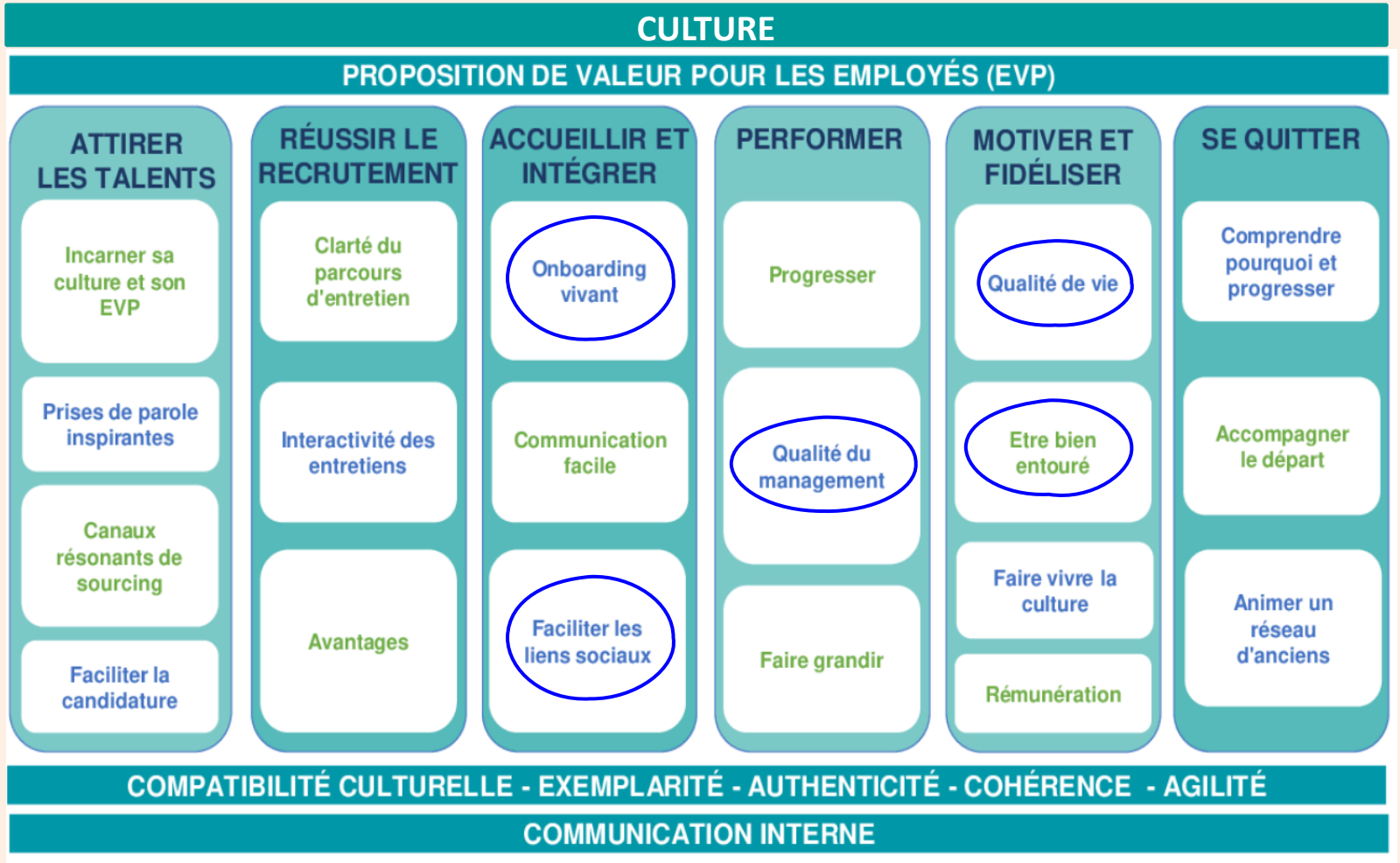
B : Bonheur, S : Solutions, A : Acceptation

(1) Source : le livre « Une seconde d'avance » de Rasmus Hougaard

Compétences à impact positif / L'humain au centre

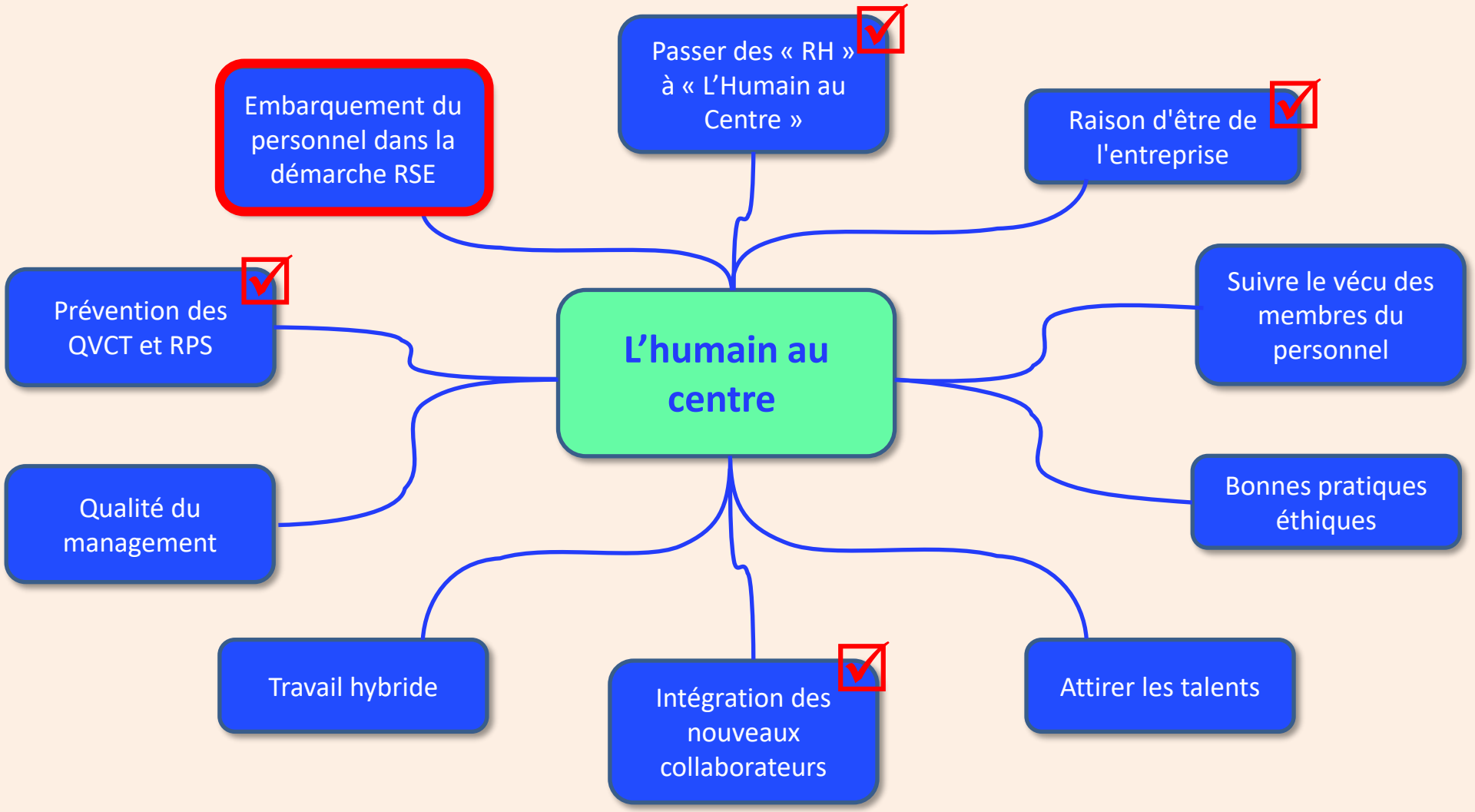
Prévention des QVCT et RPS

Impact sur l'expérience collaborateurs



Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L'humain au centre



Compétences à impact positif / L'humain au centre

Embarquement du personnel de l'entreprise dans sa démarche RSE

Depuis Sept 2021

La CEC

Association d'intérêt général

" … rend irrésistible la bascule d'une économie extractive vers une économie régénérative d'ici 2030"

1 700 entreprises embarquées

Depuis Mai 2020

Printemps écologique

Ecosyndicat avec 400 élus en entreprise

Depuis Avril 2021

LES COLLECTIFS

PLUS DE 10000 SALARIES DANS PLUS DE 300 ENTREPRISES REGROUPES EN COLLECTIFS S'UNISSENT POUR TRANSFORMER LES GRANDS GROUPES FRANÇAIS

Depuis Mai 2020

ALUMNI FOR THE PLANET

Le collectif des alumni engagés

5853 alumnis engagés
1083 écoles et universités concernées
100 associations engagées

Chiffres d'Octobre 2026

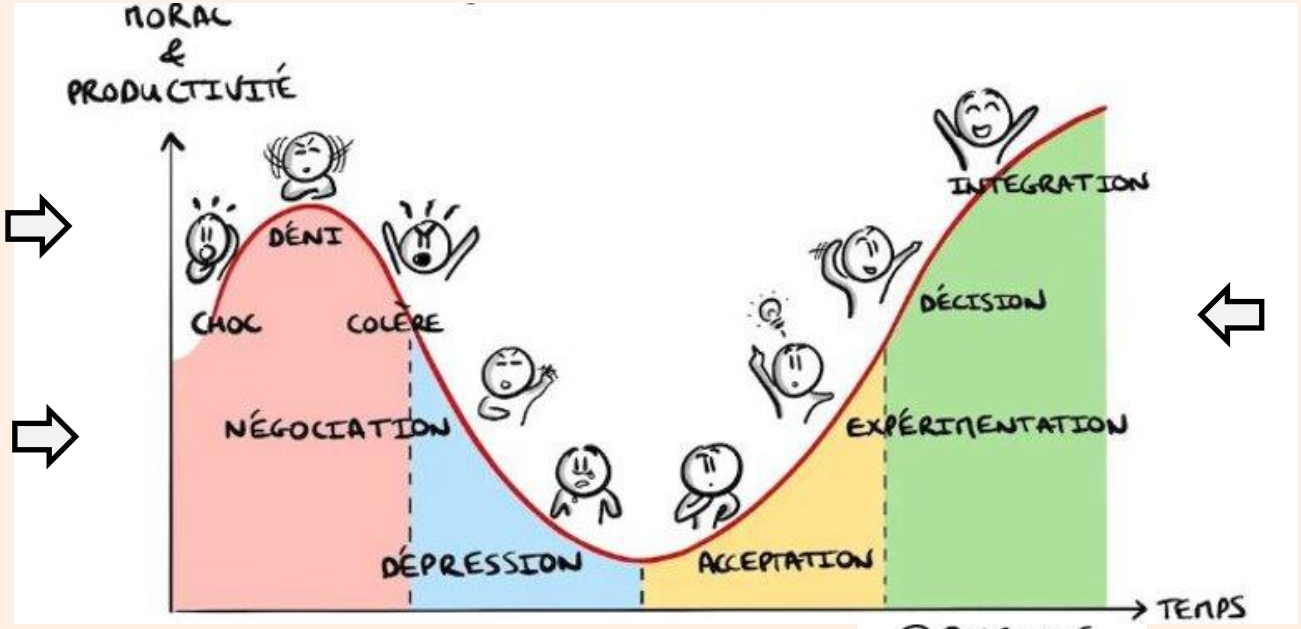
Compétences à impact positif / L'humain au centre

Embarquement du personnel de l'entreprise dans sa démarche RSE

Accompagner les personnes le long de
la courbe du changement

Sensibilisation

Gestion des incohérences



Passage à l'acte

Vulgarisation

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Embarquement du personnel de l'entreprise dans sa démarche RSE

- **Sensibiliser et embarquer les « insensibles » :**
  - Communications régulières sur la RSE
  - Projets à multiples impacts intégrant une dimension RSE
- **Gérer les incohérences humaines :**
  - Conférences et publications en interne sur les incohérences humaines
  - Ateliers de co-développement avec personnes volontaires
- **Vulgariser auprès des « réceptifs » :**
  - Fresques et autres ateliers d'intelligence collective, etc …
  - Formations adaptées aux missions et aux besoins de l'entreprise
- **Soutenir le passage à l'acte des « convaincus » :**
  - Leur donner les moyens
  - Les soutenir
  - Les aider au passage à l'acte : exemple Plateforme Vendredi

Compétences à impact positif / L'humain au centre

Embarquement du personnel de l'entreprise dans sa démarche RSE / REX



Mise en place d'une boucle de circularité de matière

Emballages bois : Incinération => Préservation et reconditionnement

⇒ Elimination des feux => Réduction de la pollution

⇒ Nouveau flux de matière exigeant => Développement de la rigueur

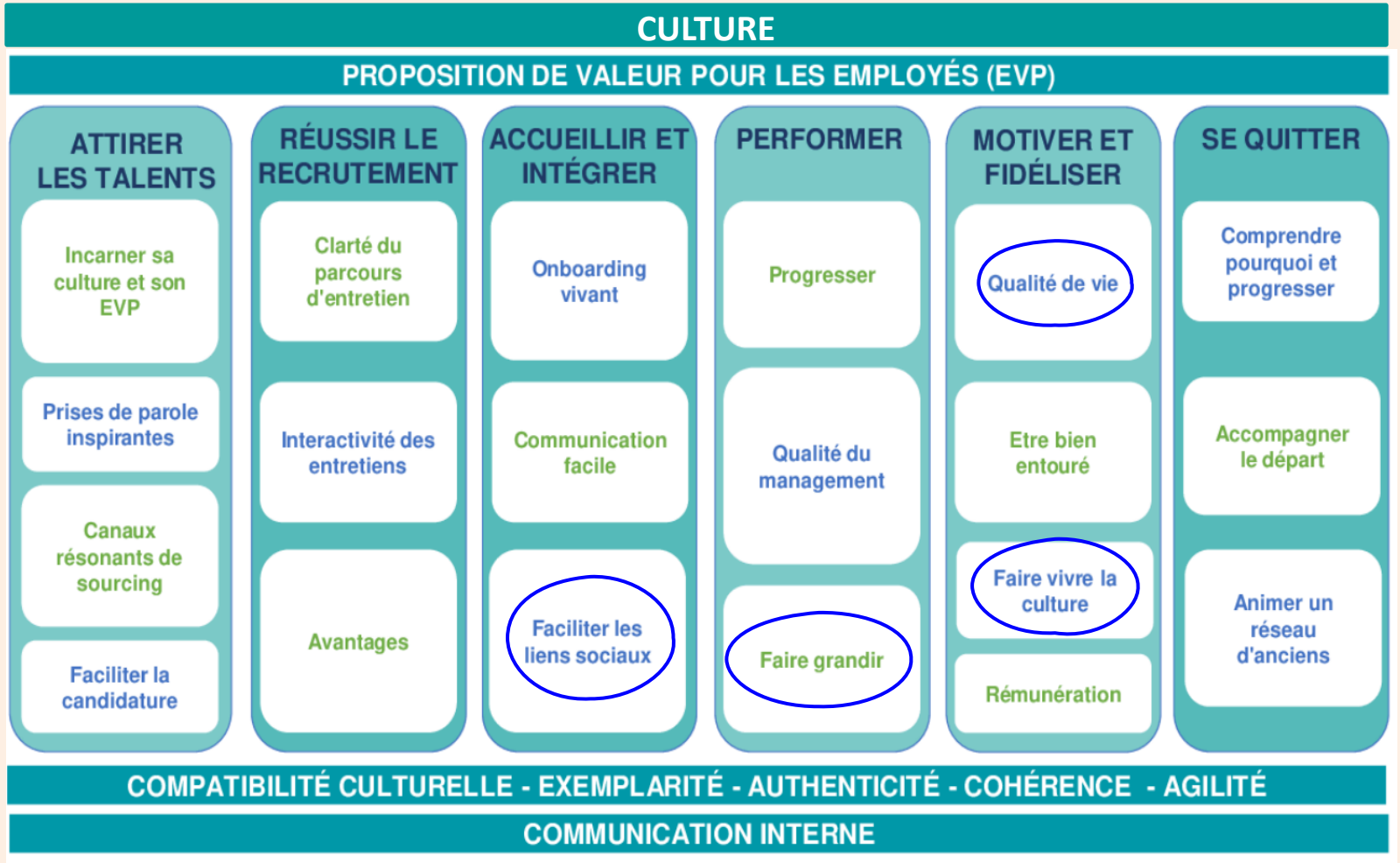
⇒ Economie de matière => Gains financiers

⇒ Projet porteur de sens.

Compétences à impact positif / L'humain au centre

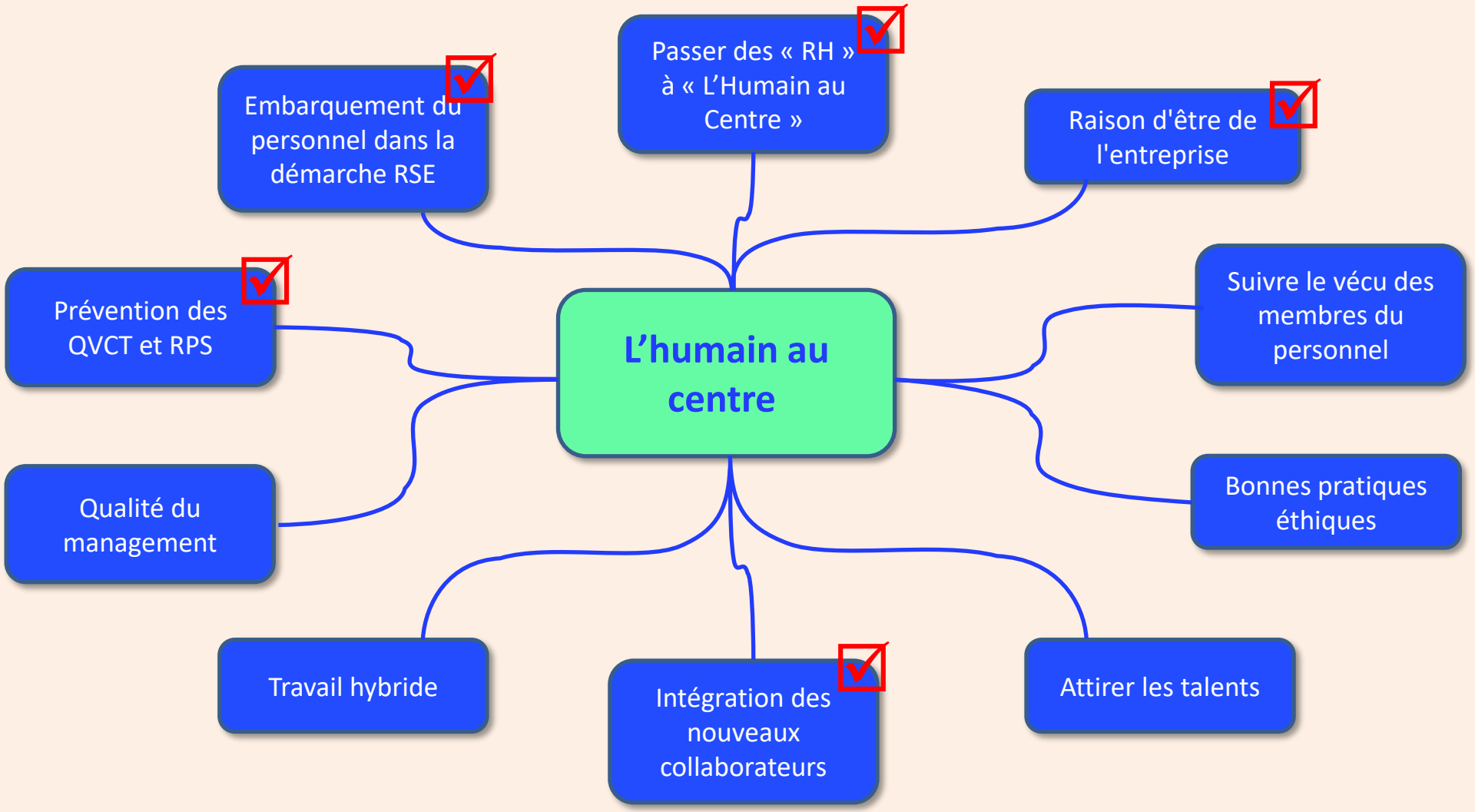
Embarquement du personnel de l'entreprise dans sa démarche RSE

Impact sur l'expérience collaborateurs

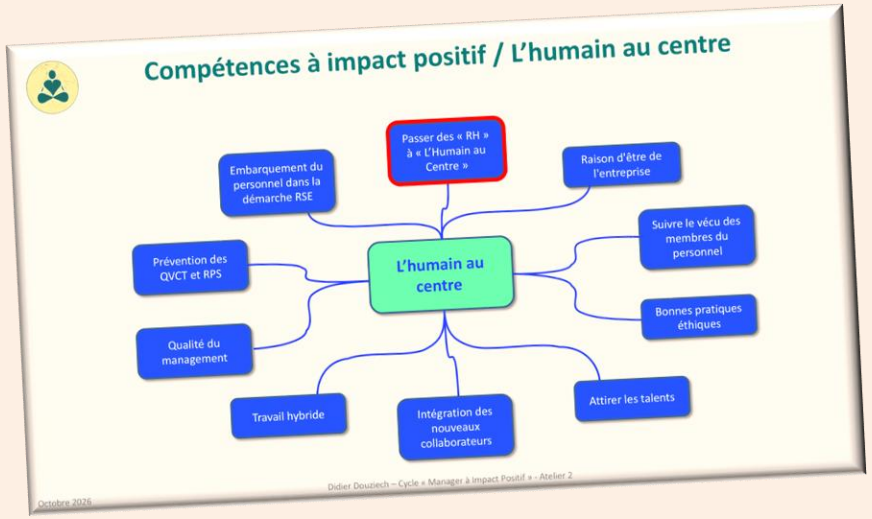


Source B-Harmonist

Compétences à impact positif / L'humain au centre

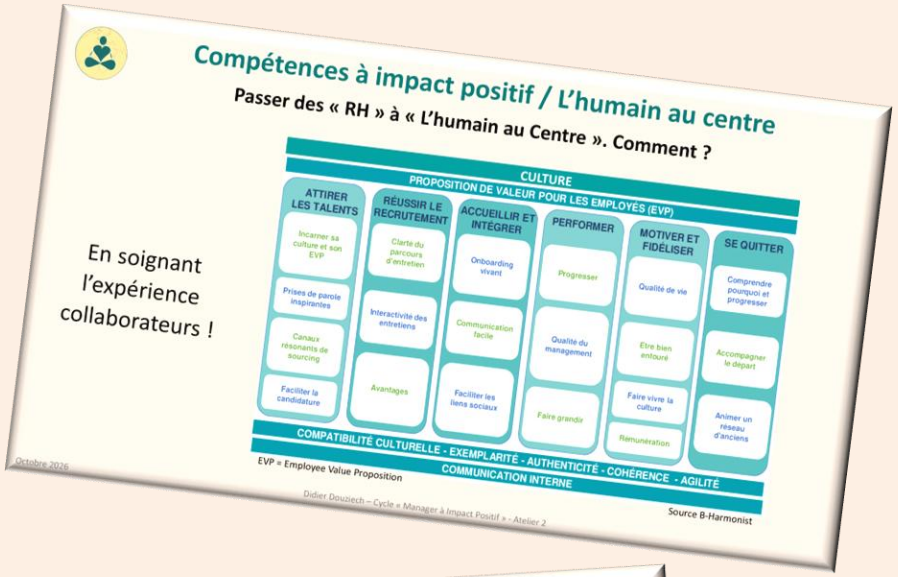


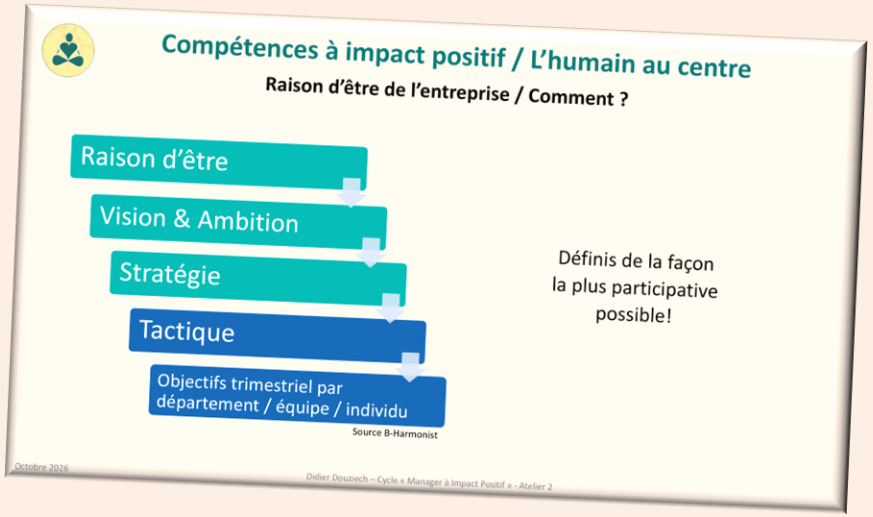
Compétences à impact positif / L'humain au centre

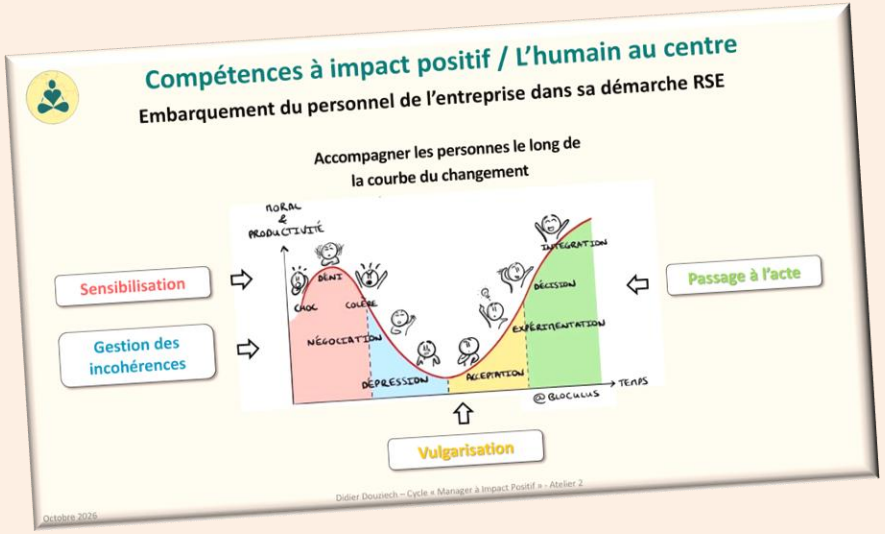


Temps de Questions / Réponses

?

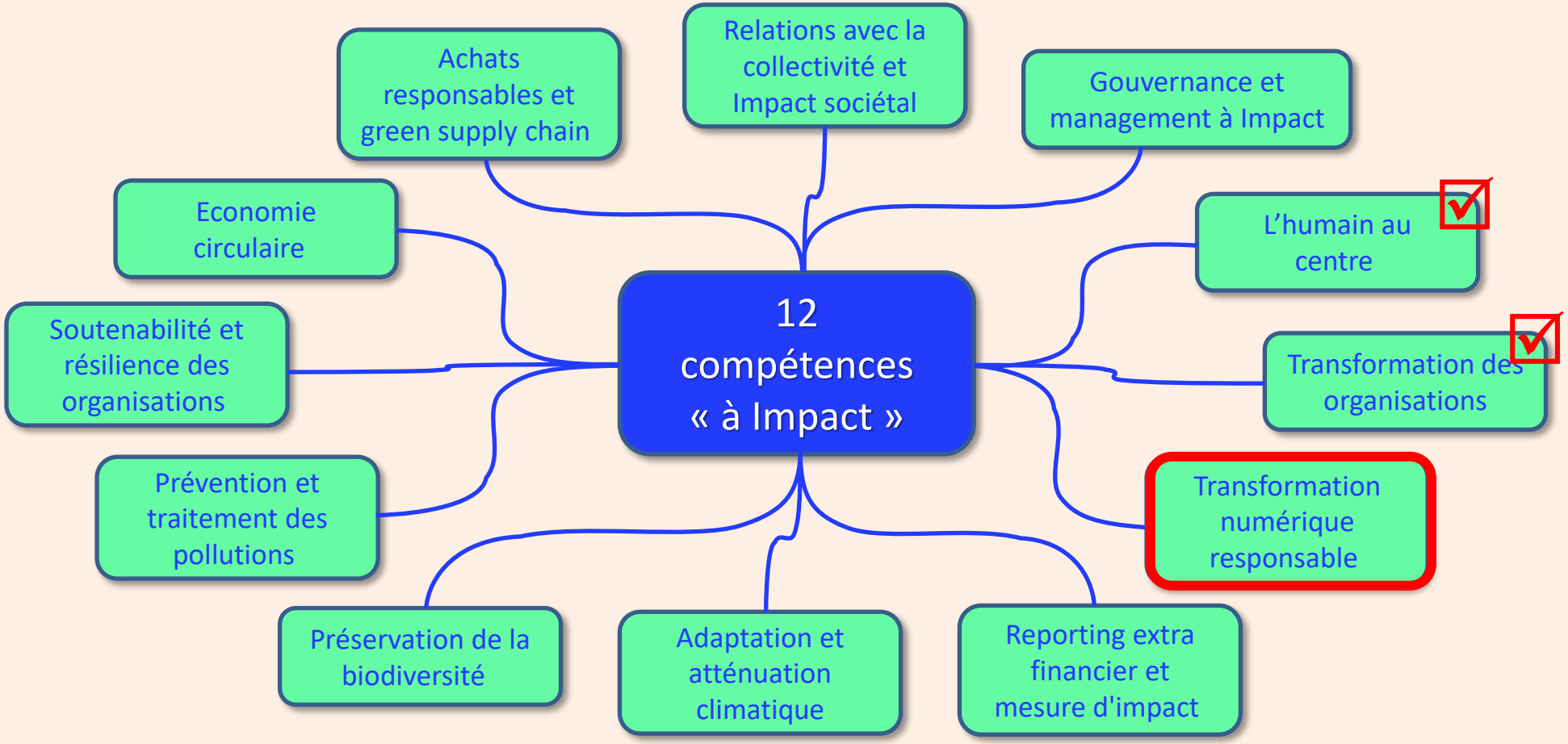








Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

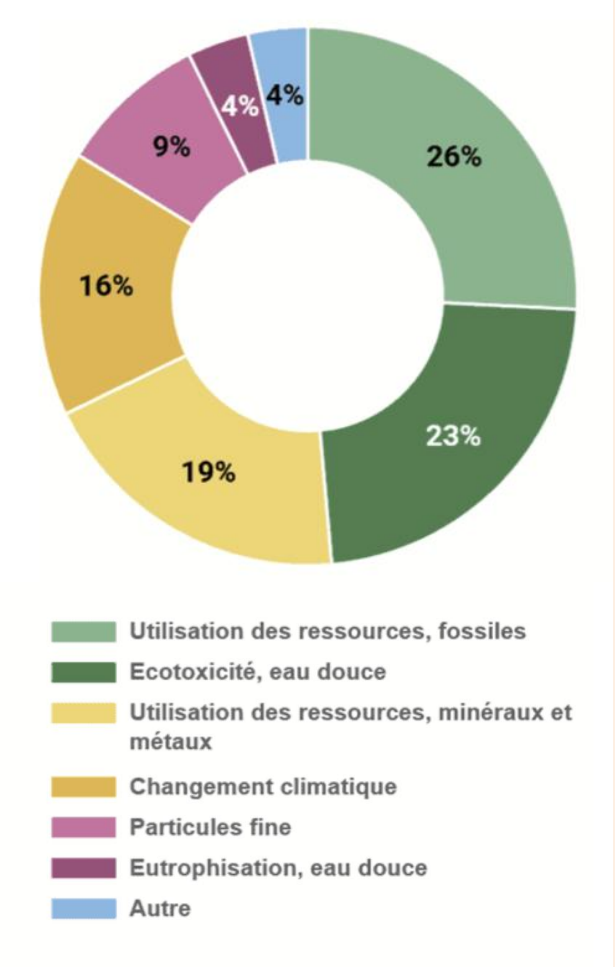
Compétences à impact positif / Transformation numérique resp.

Impact écologique de la place grandissante du numérique

Le numérique contribue à 5 crises majeures

	% du budget planétaire individuel
• L'utilisation des ressources fossiles	73%
• L'écotoxicité de l'eau douce	64%
• L'utilisation des ressources, minéraux et métaux	54%
• Le changement climatique	45%
• Les particules fines	25%
• Etc …	

Et cet impact grandit ! (1)

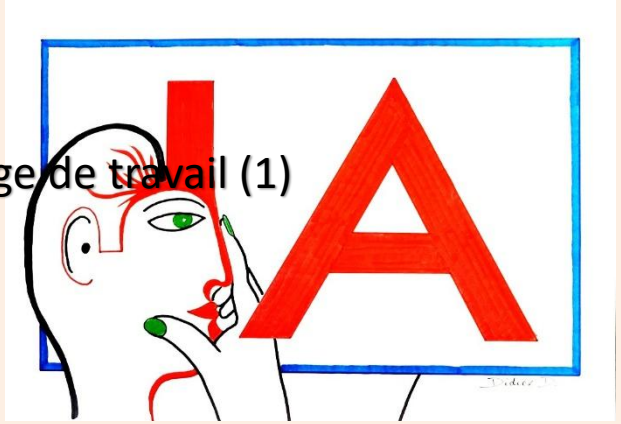


Source : www.green.it / Benchmark Green IT 2025

(1) : 5% de l'empreinte carbone de la France en 2025 et jusqu'à 8% en 2030 selon la tendance actuelle, d'après The Shift Project

Compétences à impact positif / Transformation numérique resp.

Impact social de la place grandissante du numérique, de l'IA en particulier



- **Intensification** du travail et du stress technologique
  - 77% des travailleurs utilisant l'IA déclarent que la technologie augmente leur charge de travail (1)
- Exposition grandissante au **cyberharcèlement**
- **Risque ergonomique** découlant de l'interaction humain – robot
- **Recul des interactions humaines** et du soutien des pairs ou de l'encadrement
- Risques du **management algorithmique** (2) : perte d'autonomie, de sens au travail et nombreux RPS
- Pour les tâches les plus accessibles à l'IA, celle-ci permet une plus grande efficacité et rapidité d'exécution et une meilleure qualité, mais elle induit une **perte de compétences de base** chez l'humain
- Pour les tâches les moins accessibles, elle provoque une perte d'efficacité, un plus grand nombre d'erreurs et un risque d'une **perte de l'esprit critique**
- L'usage de l'IA incite à s'exercer moins, on perd alors en capacité à **traiter les exceptions à forts enjeux**

Source : Diriger dans un monde d'IA en 2035 de Heart Leadership University
(1) : Etude Upwork menée sur 2500 travailleurs de 2024 sur 2500 travailleurs (Canada, US, UK, Australie)
(2) : Management algorithmique : automatisation de l'allocation, la surveillance et l'évaluation en temps réel

Compétences à impact positif / Transformation numérique resp.

Comment agir ?

En tant que manager vous pouvez jouer un rôle au moins dans 3 domaines

7 actions phare de la transformation numérique :

- Limiter le **taux d'équipements**
- Allonger la **durée de vie** des équipements
- **Rationaliser** les équipements réseau
- Initier une démarche d'**éco-conception**
- **Mobiliser** ses fournisseurs et partenaires (notamment cloud)
- **Sensibiliser** les utilisateurs
- **Former les** professionnels du numérique

Source : www.green.it / Benchmark Green IT 2025

Compétences à impact positif / Transformation numérique resp.

Comment agir ?

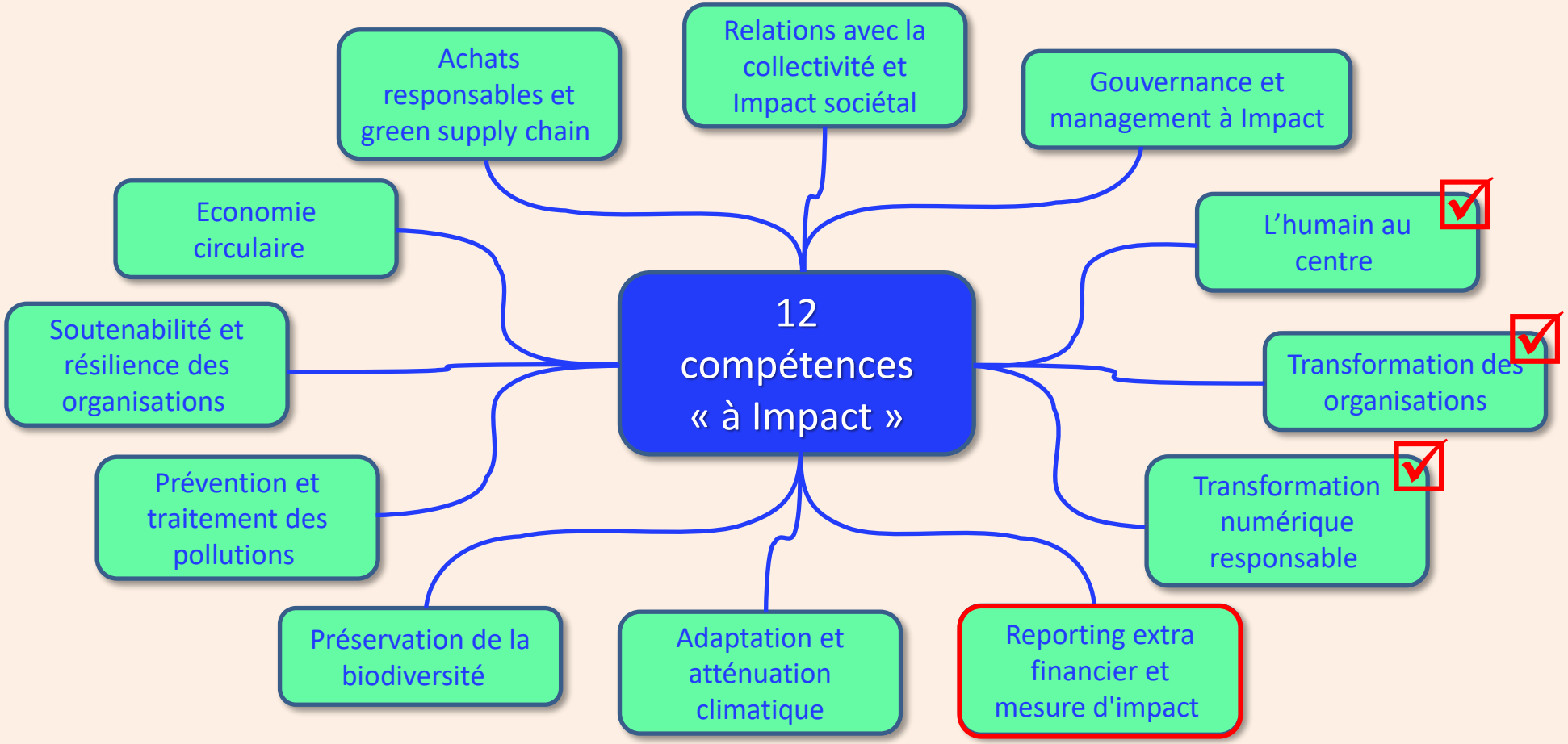
En tant que manager
donnez l'exemple
et incitez à ces pratiques

3 règles de l'IA frugale

1. Avant d'utiliser l'IA vérifiez que **le besoin** est vraiment là
2. En cas de réel besoin, **éco-choisir ou éco-concevoir** sa solution IA, en particulier avec des petits modèles 200 fois plus petits que les outils largement diffusés (Chat GPT, Claude, …)
3. En faire un **usage très modéré**

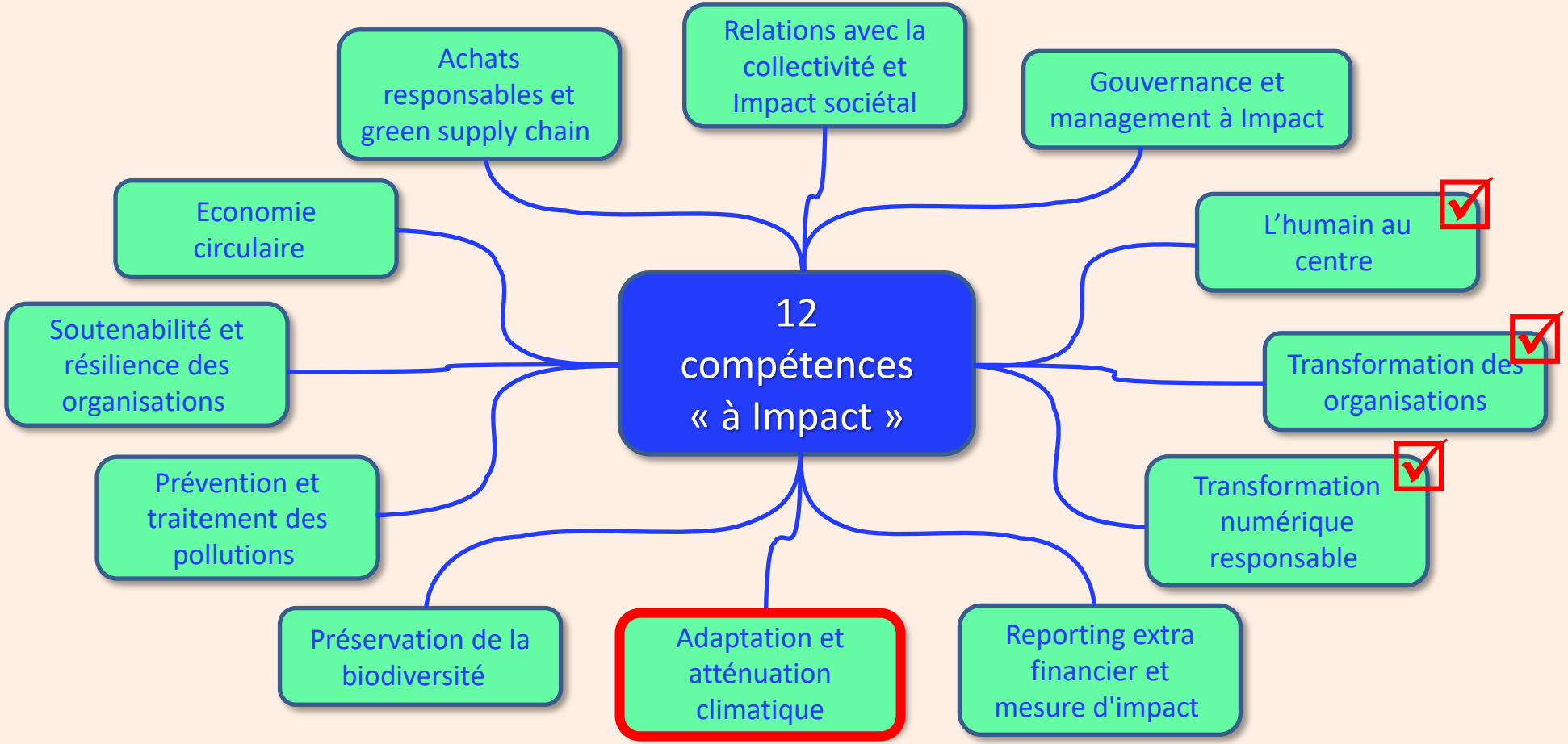
Source : www.green.it / Benchmark Green IT 2025

Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

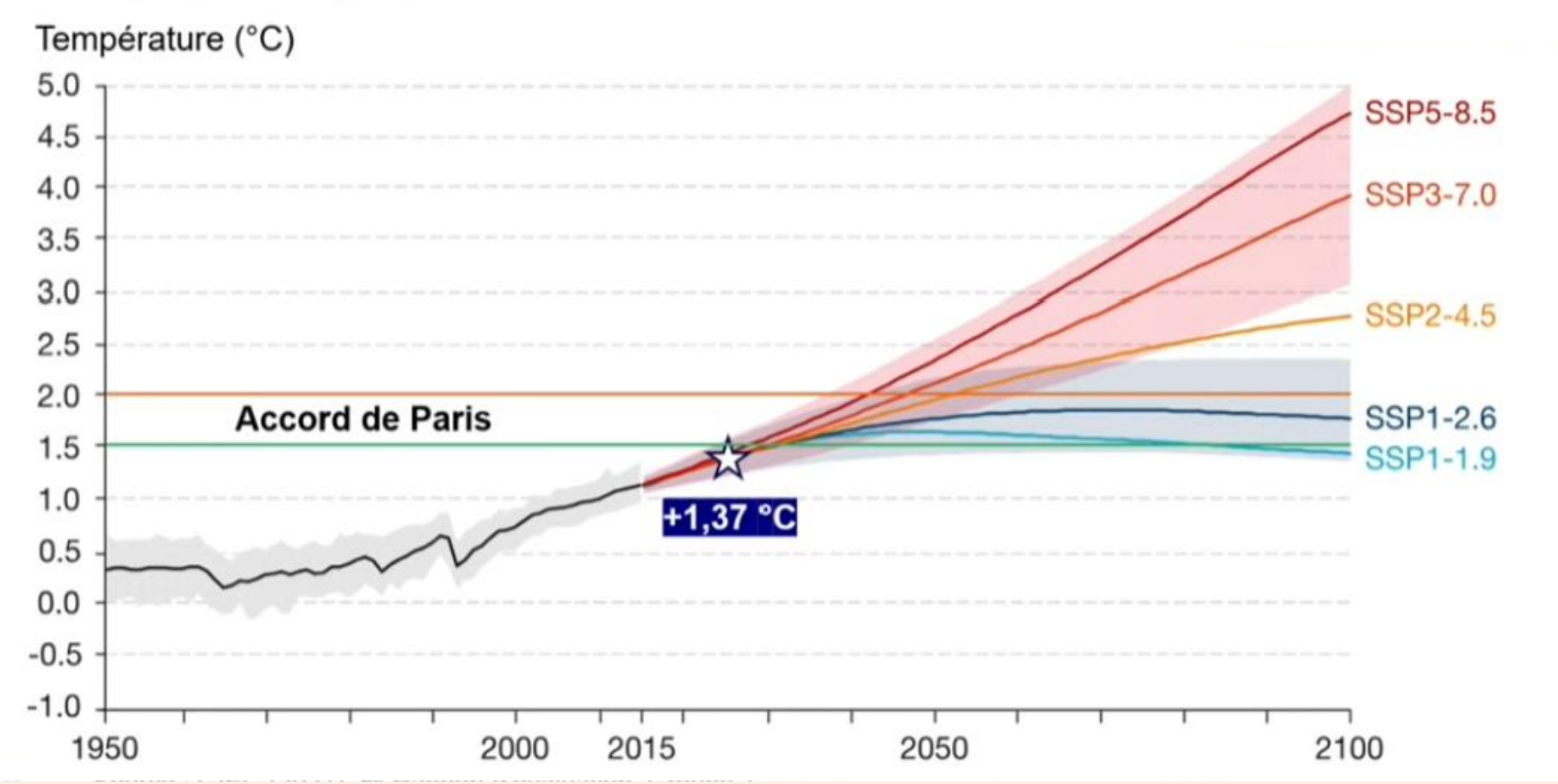
Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

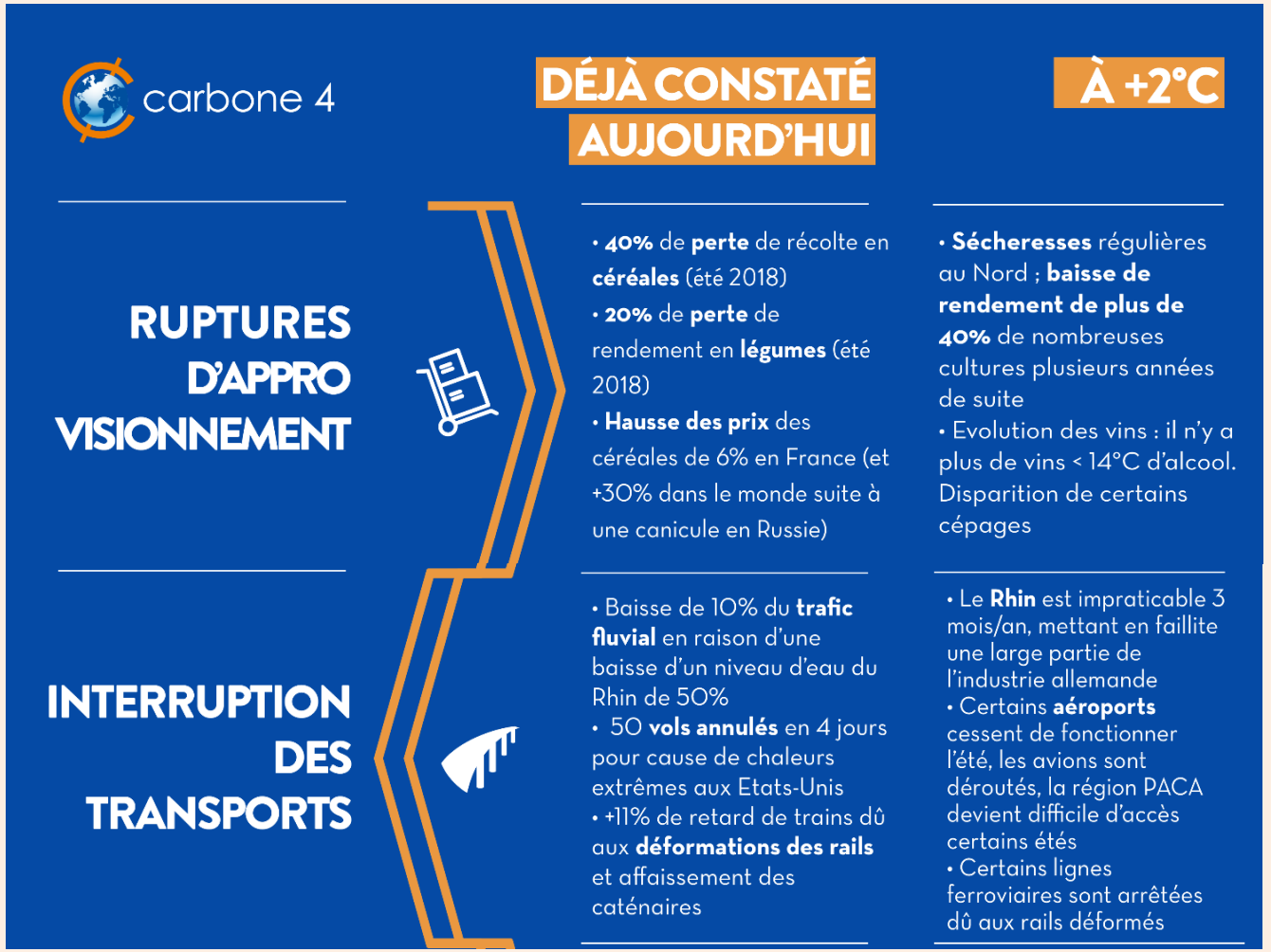
Pourquoi ?



Source : The Shift Project / Rapport du GIEC

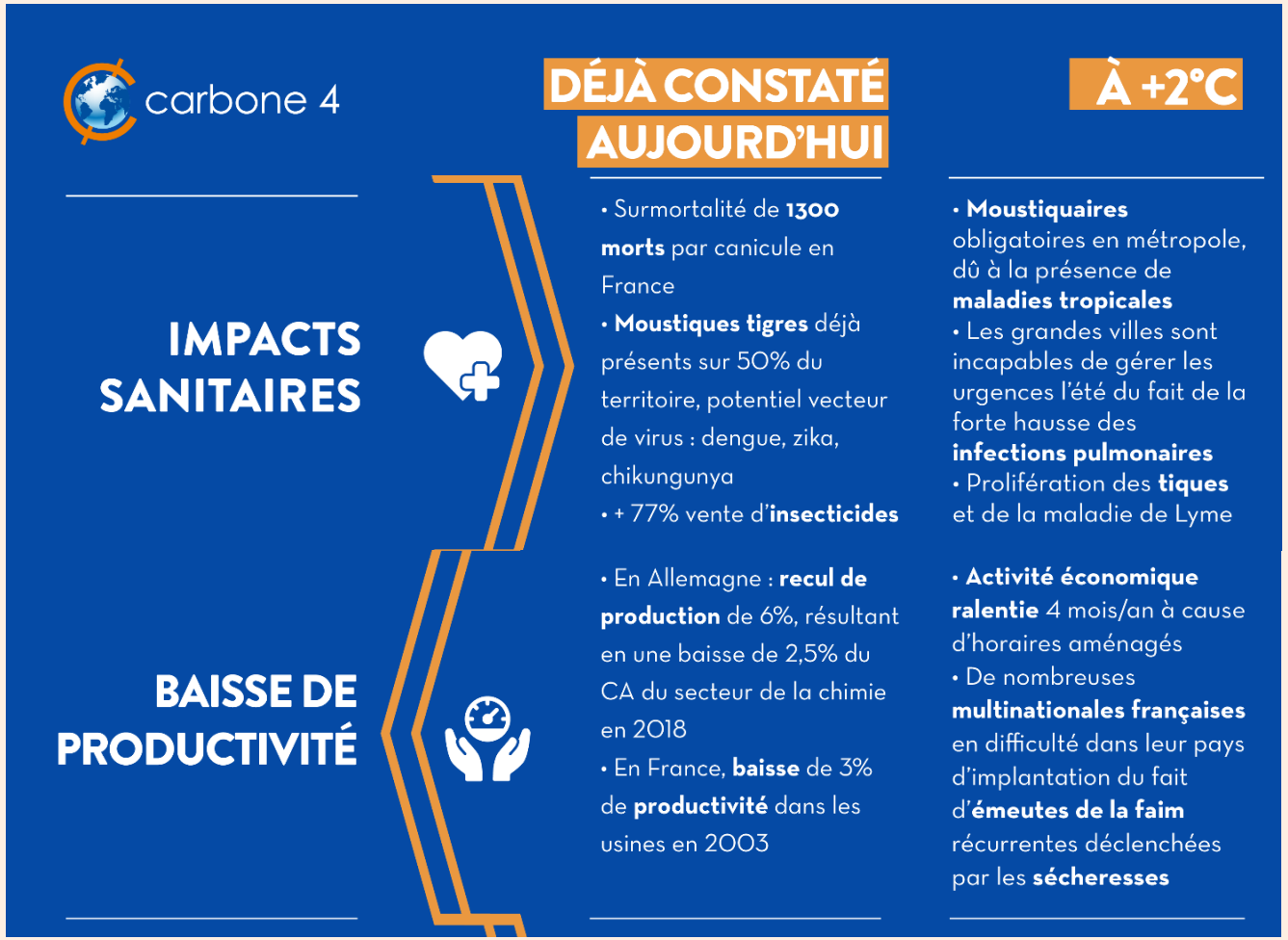
Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Pourquoi ?



Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Pourquoi ?



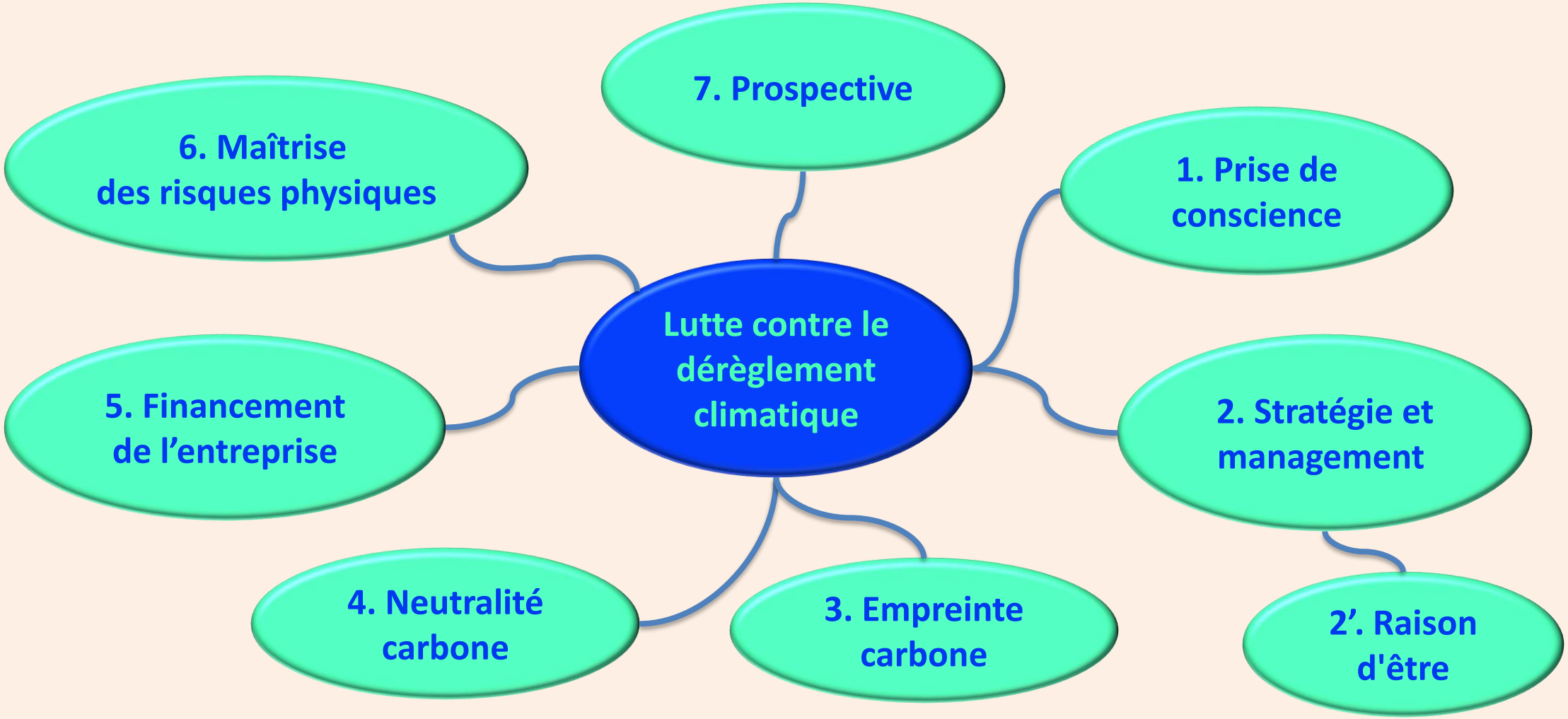
Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Pourquoi ?



Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Comment ?

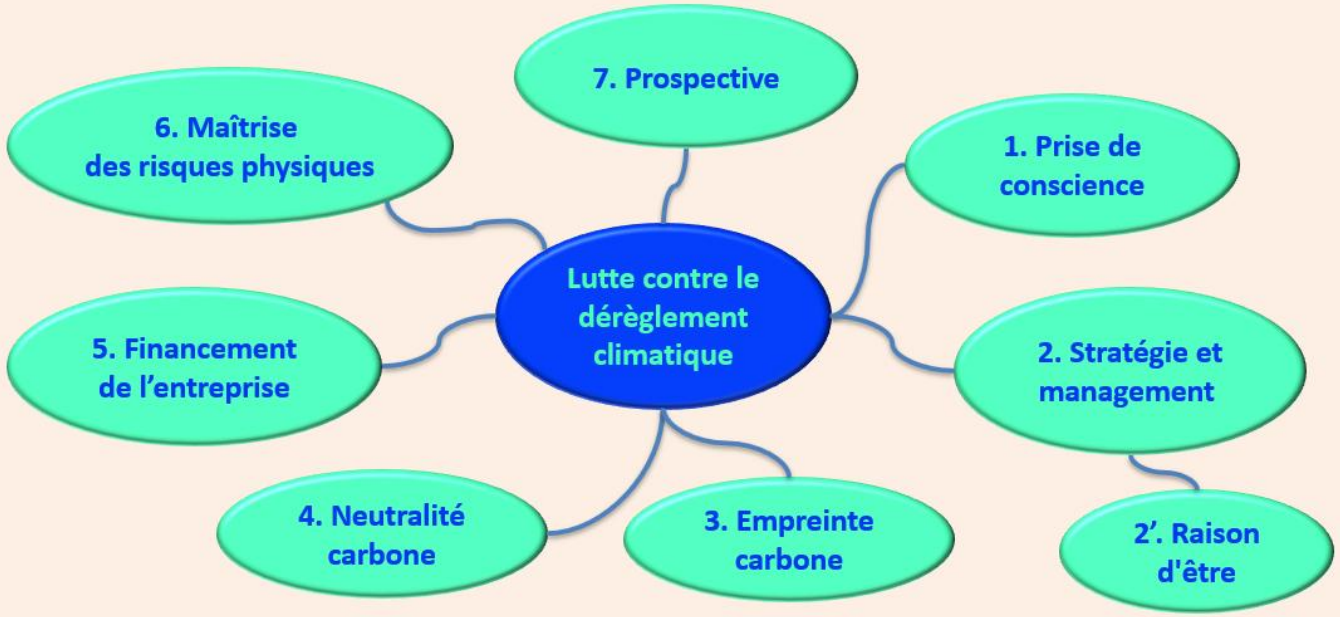


Source : Formation / Entreprises & Climat – Carbone 4

Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Comment ?

En tant que manager,
soyez exemplaire
dans votre sphère de responsabilité
et osez challenger
dans votre sphère d'influence

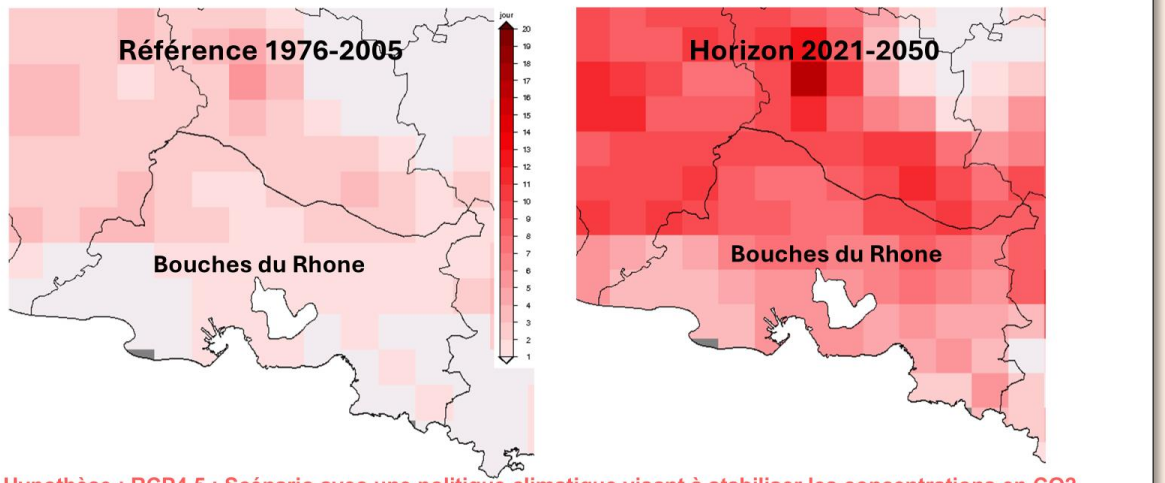


Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Retour d'expérience

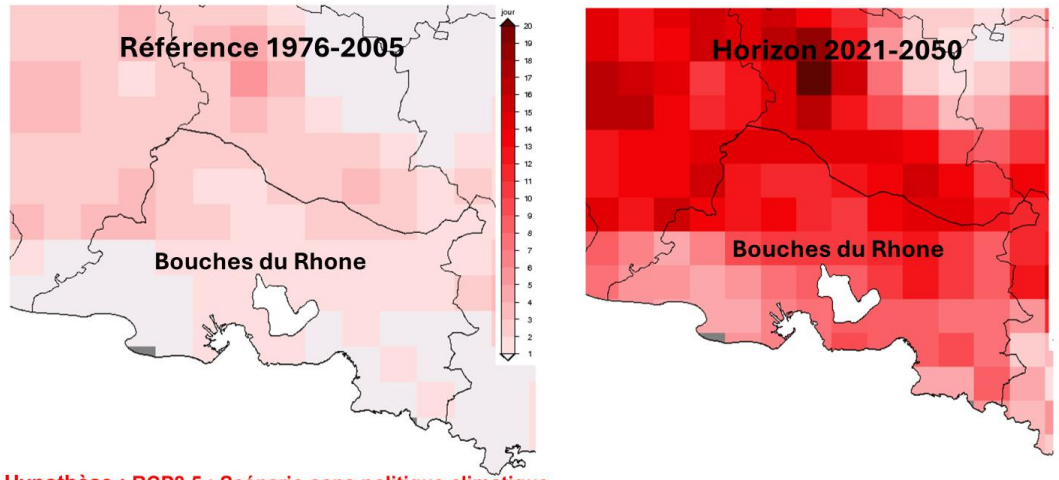
Présentation au dirigeant d'un groupe industriel
des risques d'évolution du climat pour leurs sites du sud de la France

Nombre de jours de forte chaleur (T° maxi > 35°C)



Hypothèse : RCP4.5 : Scénario avec une politique climatique visant à stabiliser les concentrations en CO2

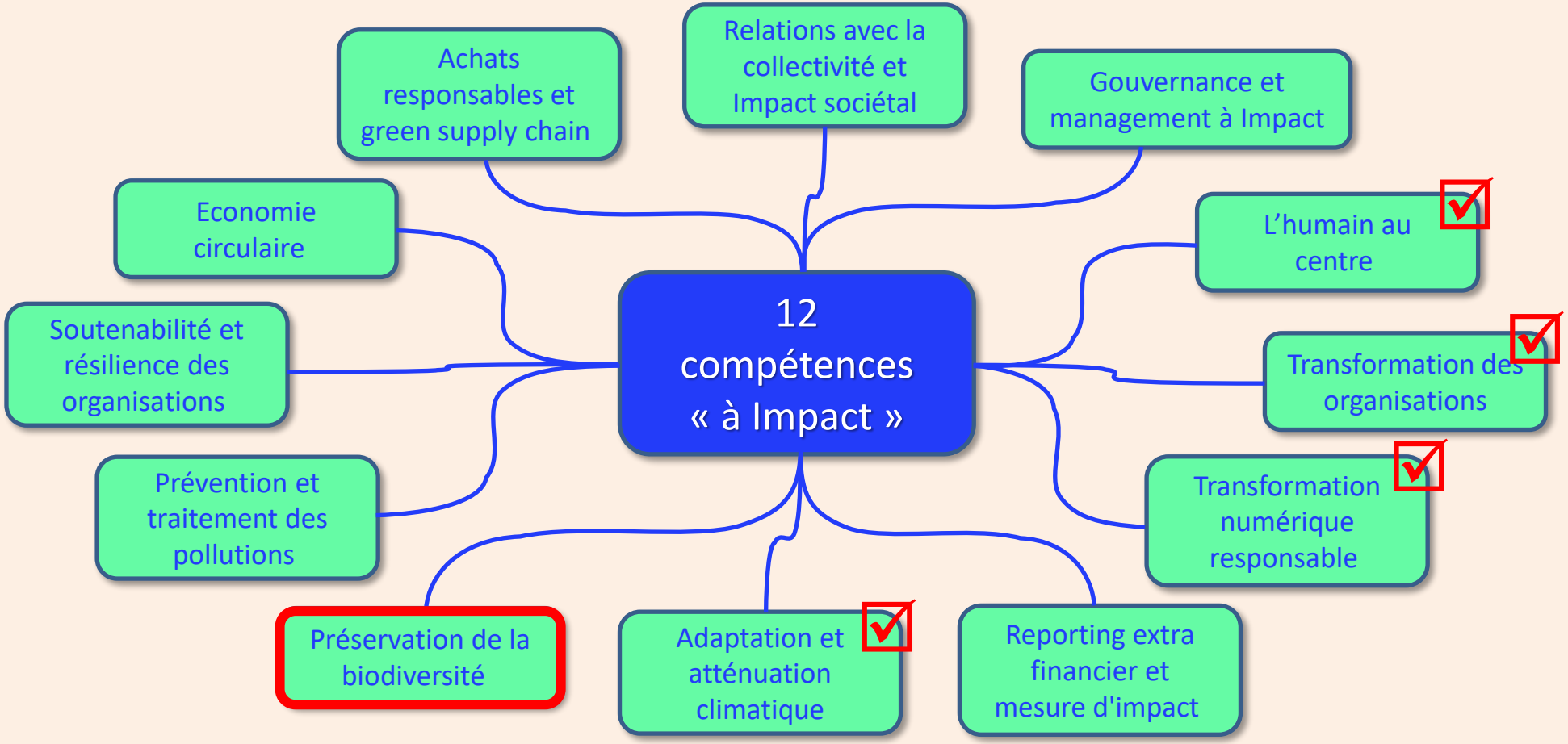
Nombre de jours de forte chaleur (T° maxi > 35°C)



Hypothèse : RCP8.5 : Scénario sans politique climatique

Moyenne annuelle Produit multi-modèles de DRIAS-2020 : **maximum de l'ensemble**. Source : Météo-France, CNRM, IPSL, CERFACS, www.drias-climat.fr

Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

Pourquoi ?



L'extinction actuelle est **100 fois plus rapide** que les plus importantes extinctions précédentes.

1 million d'espèces sont menacées d'extinction (IPBES, 2019).

Entre 17 000 et 100 000 espèces disparaissent chaque année.

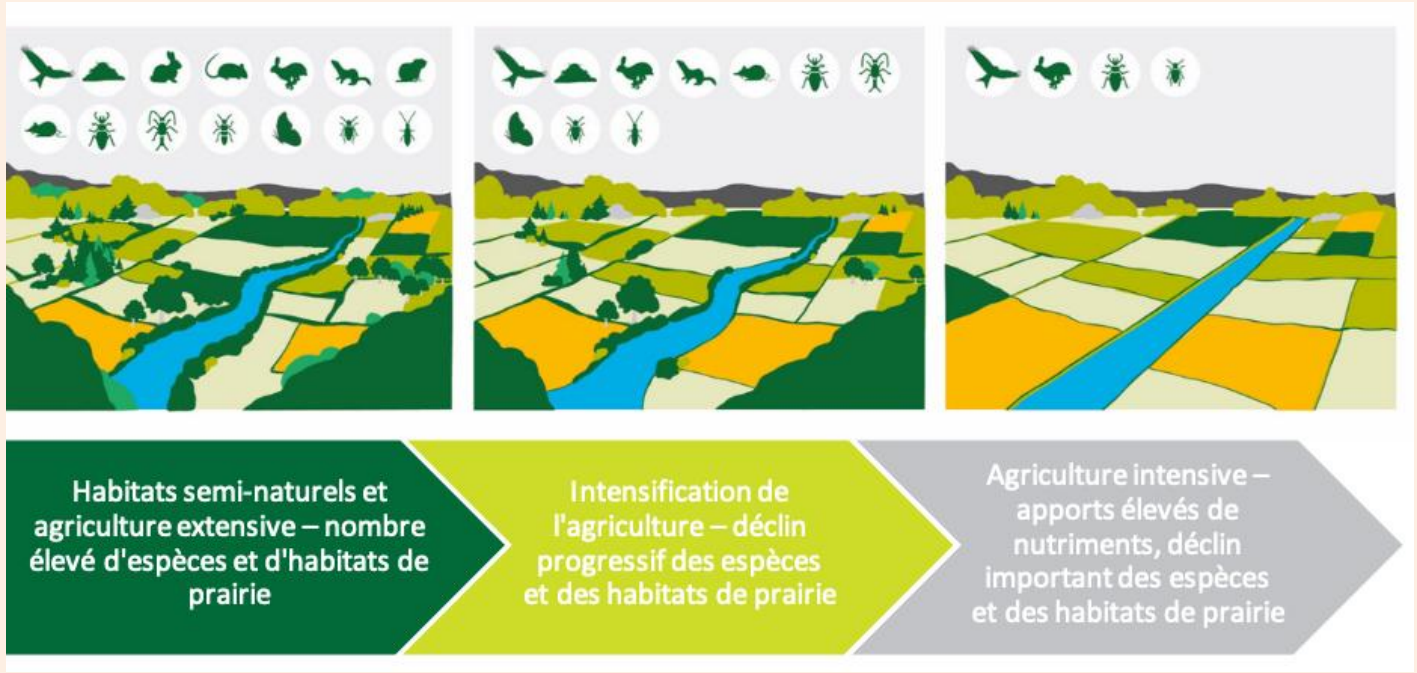
1/5ème de toutes les espèces vivantes pourrait disparaître **dans les 30 ans.**

Source : Formation à la Biodiversité de la CEC / Office français de la Biodiversité

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

Pourquoi ?

- **5 pressions majeures** sur la biodiversité : destruction des habitats, surexploitation, changement climatique, pollutions, espèces invasives.
- **L'homme, seul responsable** : nos activités (agriculture, urbanisation, transports) fragilisent les écosystèmes dont nous dépendons.



- **Urgence** : sans action, c'est notre sécurité alimentaire, notre santé et notre économie qui sont en danger.

Source : Formation à la Biodiversité de la CEC / Office français de la Biodiversité

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

Pourquoi ?



Source : Formation à la Biodiversité de la CEC / Office français de la Biodiversité

Toute entreprise **dépend totalement du « capital naturel »** (eau, sols, pollinisation, climat stable).

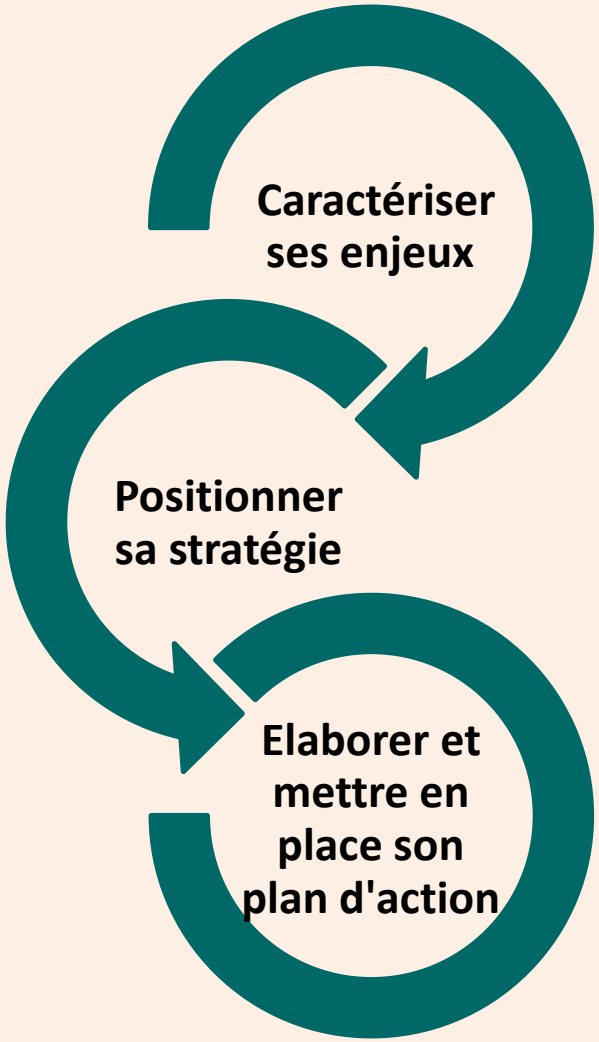
Elle est à **risques économiques** : pénuries, coûts, réputation, réglementation…

Mais la biodiversité est aussi **source d'opportunités** : restaurer les écosystèmes = innovation, résilience, fidélisation clients, attractivité.

La solution : **changer de modèle,** passer d'une économie extractive à une économie régénérative, qui redonne plus qu'elle ne prend.

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

Comment ?



- En tant qu'entreprise, quelles sont mes dépendances ? Mes impacts ?
- Quelles attentes de mes parties prenantes ?
- Quels sont les risques et les enjeux prioritaires pour mon entreprise en matière de biodiversité ?

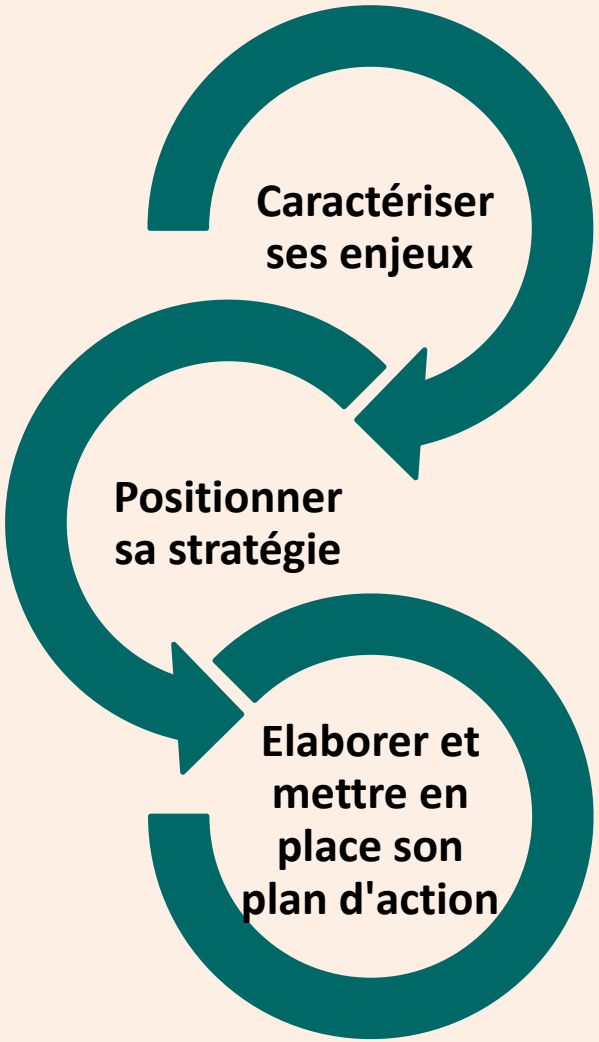
- Comment est articulée la stratégie biodiversité avec la stratégie de l'entreprise et la stratégie RSE ?
- Quel est le niveau de maturité du secteur ?
- Quelles ambitions donner à cette stratégie ? Quels objectifs principaux ?

- Quelles actions mettre en place pour répondre aux enjeux prioritaires ?
- De quel partenaire s'entourer ?
- Quels indicateurs utiliser pour suivre son plan d'action ?
- Quelle valorisation et reconnaissance ?

Source : IMWI / PIMTI / Initiation à la biodiversité

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

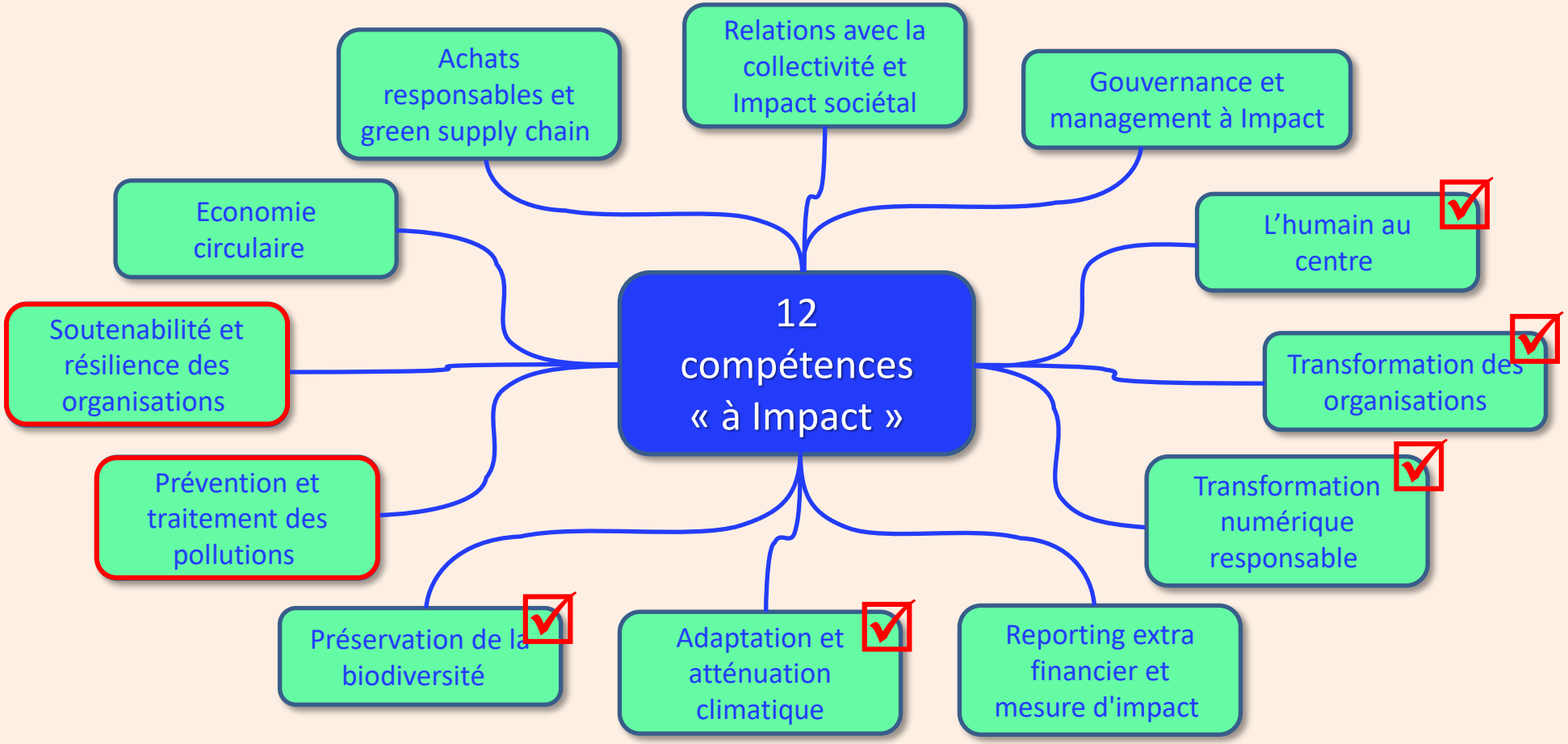
Comment ?



☞

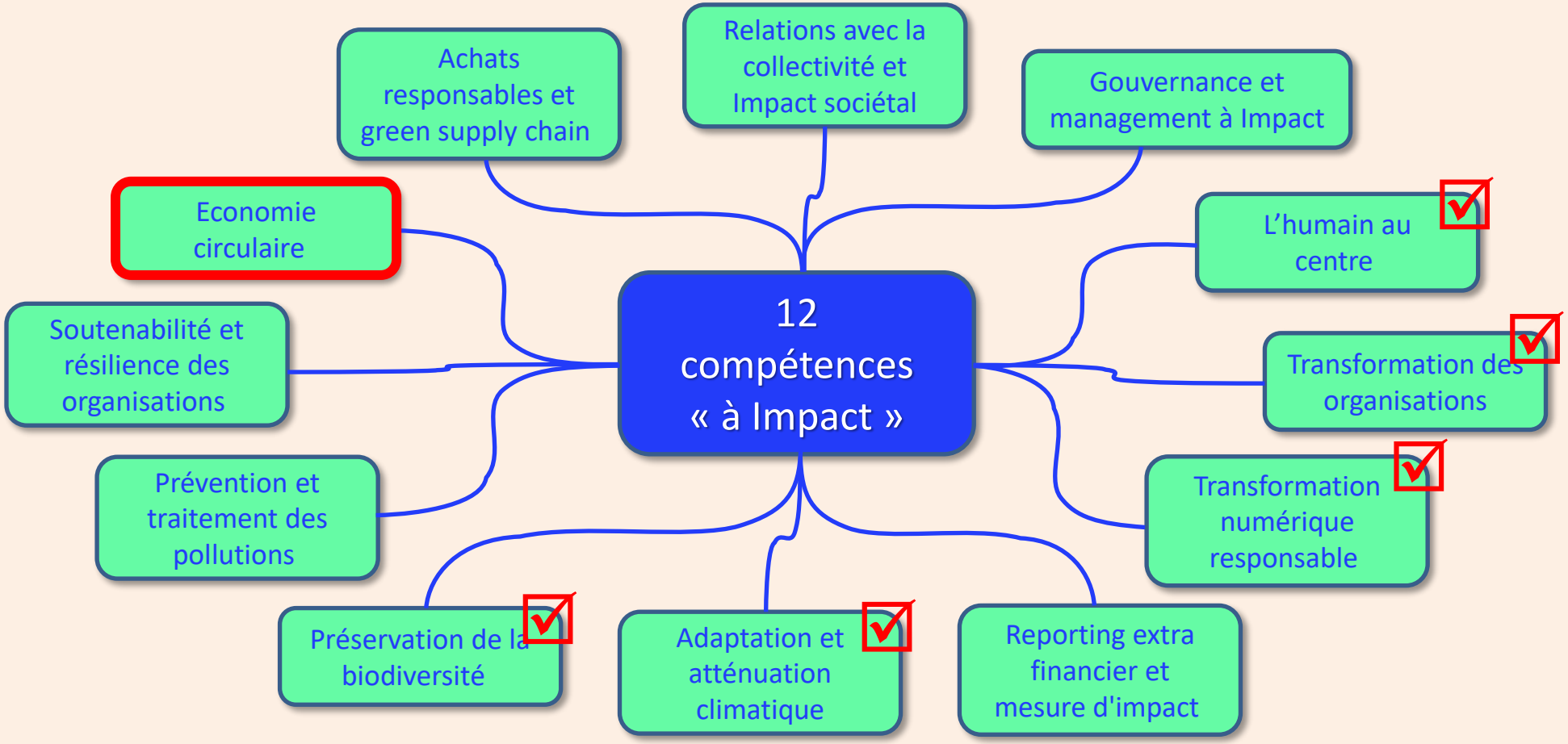
En tant que manager,
en quoi suis-je concerné
dans ma sphère de responsabilité ?
En quoi puis je influencer
hors de ma sphère de responsabilité ?

Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

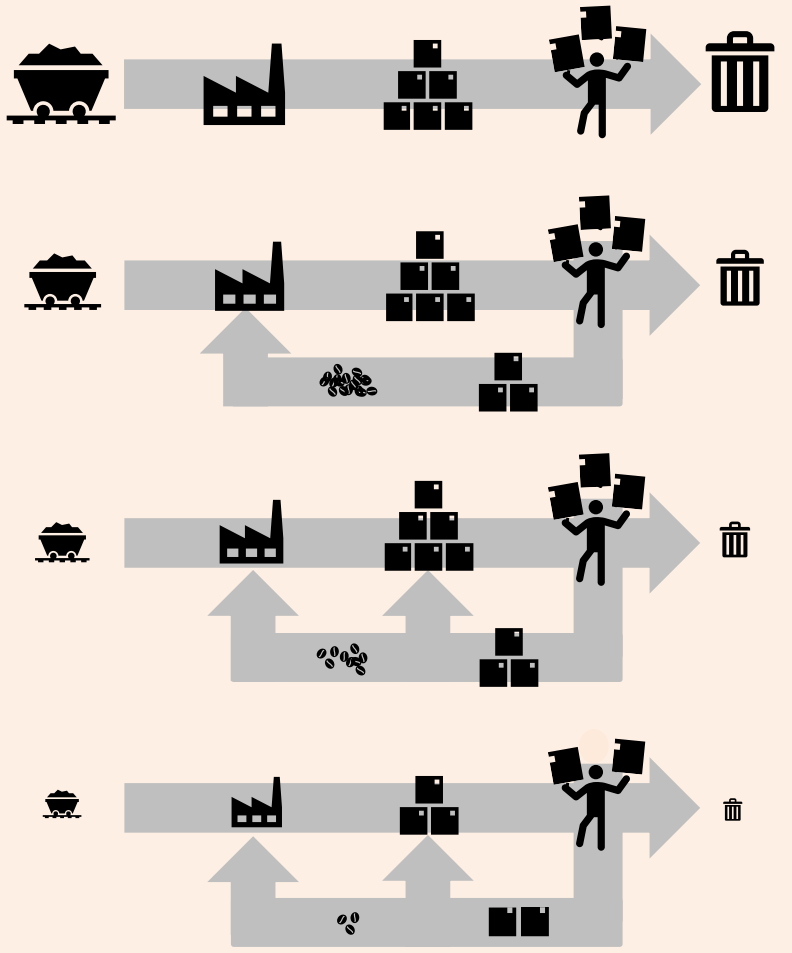
Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Pourquoi ?

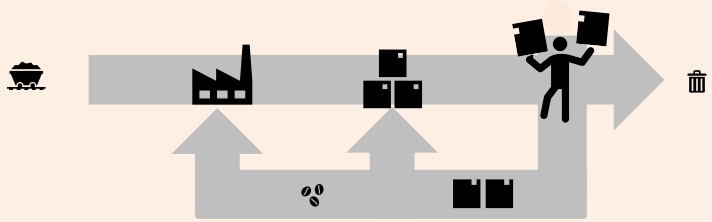


	Proposition de valeur	Mobilisation et devlt de ressources	Organisation de la production	Contractualisation	Accumulation et répartition de la valeur	Gouvernance
Business as usual	-	-	-	-	-	-
Circularité de la matière	++	++	++	+	++	++
Modèle serviciel	+++	++	++	+++	++	++
Modèle de performance	++++	+++	+++	++++	+++	+++

Source : OREE / Economie Circulaire : Les nouveaux modèles économiques / Livret 1

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Comment ?



L'objectif ultime de l'économie circulaire

est de parvenir à **découpler la croissance économique**

de l'épuisement des ressources naturelles,

par la conception de produits, services, modèles d'affaires et politiques publiques

permettant de garder les ressources le plus longtemps possible en service

dans des boucles d'usage, tout en maintenant leur qualité et leur valeur.

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Comment ?

Les principes de base de l'économie circulaire



- **Le déchet** (« Refuse ») **est** considéré comme une **ressource.**



- **Les produits sont conçus en fonction de leur utilisation**, pas seulement pour leur consommation.



- **L'écoconception des produits** tient compte des scénarios en cascade : entretien, réutilisation, démontage, réparation puis recyclage, ce qui **permet d'augmenter leur durée d'usage.**



- Les **ressources,** matières premières et matériaux, **disponibles localement** sont privilégiés.

Source : IMWI / PIMTI / Economie circulaire

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Comment ?

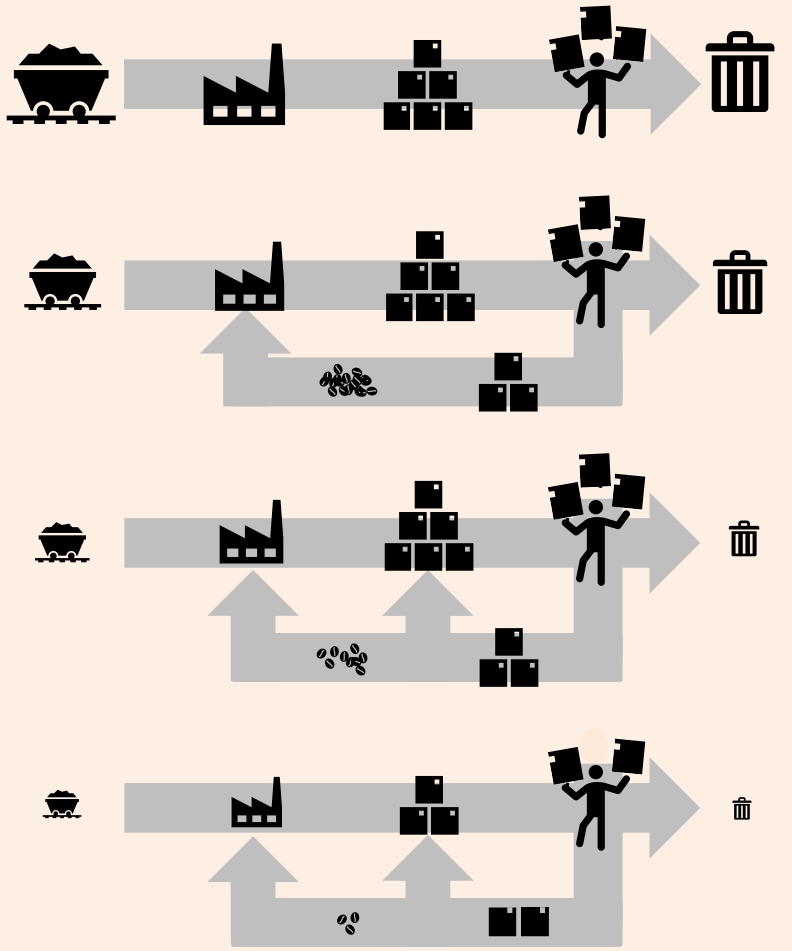
Les principes de base de l'économie circulaire

- Les **matériaux rares** sont utilisés dans des cycles courts pour une **récupération rapide et complète.**
- **Les mélanges ou imbrications de matériaux sont évités** pour permettre la séparation et récupération de chacun des composants.
- La **transparence** dans la composition des produits et la **traçabilité** sont un must
- Les **substances toxiques ou dangereuses** sont éliminées ou gardées dans des cycles contrôlés pendant une phase de transition en appliquant le principe de précaution.

Source : IMWI / PIMTI / Economie circulaire

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Comment ?



Business as usual

Circularité de la matière

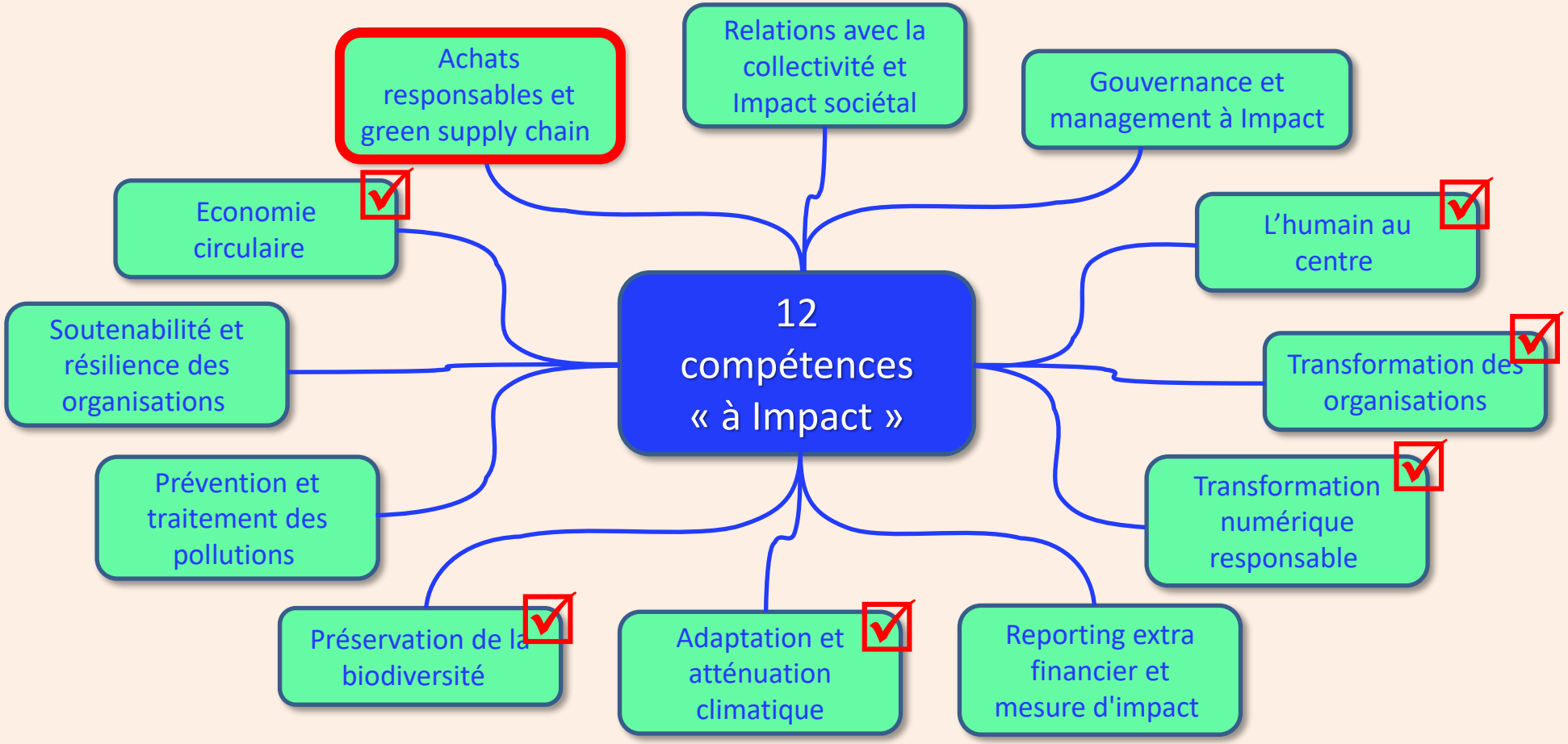
Modèle serviciel

Modèle de performance

En tant que manager

1. Faire le point sur le **positionnement de son organisation** sur cette échelle.
2. **Agir ou impulser** dans son domaine d'autorité
3. **Influencer** les orientations dans son domaine d'influence

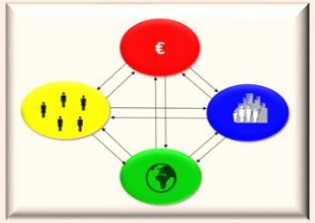
Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

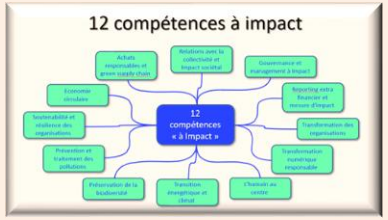
Compétences à impact positif / Achats resp. et green supply chain

Pourquoi ?



La performance globale
de votre organisation
est **dépendante**
des impacts sociaux, sociétaux et
environnementaux
de ses approvisionnements
et de ses flux entrants et sortants.

Par conséquent,
ses politiques achats et logistique
doivent être alignées avec ses objectifs
sur le plan social, climat, biodiversité
et tous les autres thèmes
des 12 compétences à impact



Compétences à impact positif / Achats resp. et green supply chain

Comment ?

Sensibilisation et la formation des personnes en charge des achats et de la logistique,

Coopération de tous les partenaires internes et externes concernés,

Maîtrise des **réglementations** des domaines concernés.

En tant que manager

1. Faire le point sur l'avancée **de son organisation** sur ces sujets.
2. **Agir ou impulser** dans son domaine d'autorité
3. **Influencer** les orientations dans son domaine d'influence

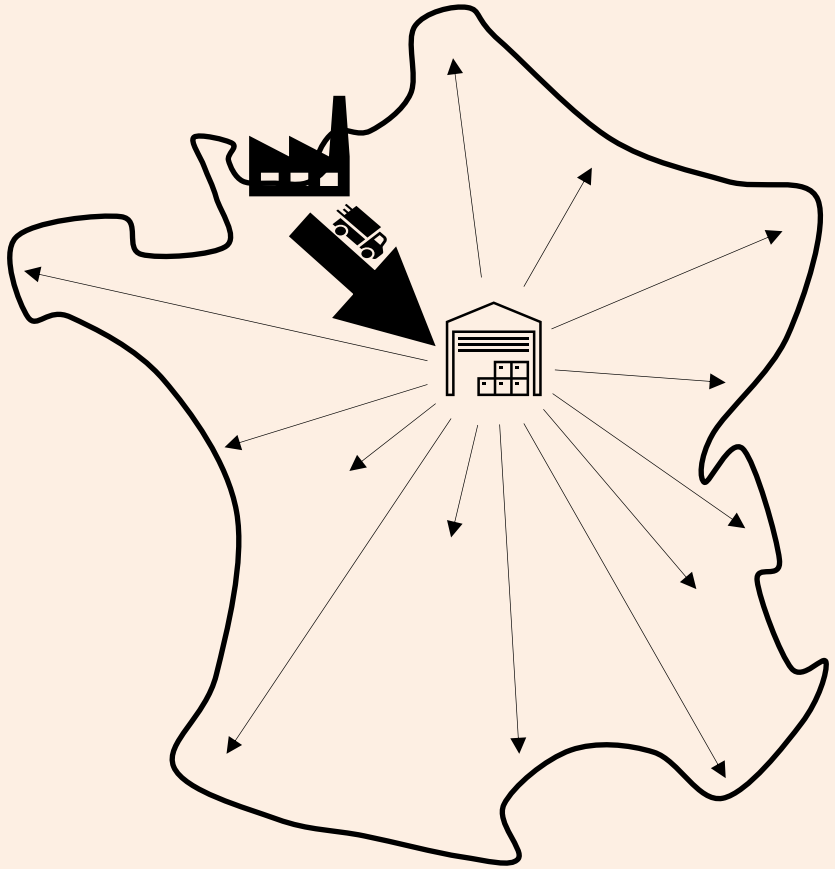
Concrètement, l'organisation doit mettre en place :

- Une **écoconception** des produits et des emballages utilisés dans tous les flux de l'organisation,
- La prise en compte de **critères RSE dans le choix** des fournisseurs et prestataires de services,
- Une **évaluation** des produits et services prenant en compte, en plus de leur coût financier, leur impact social, sociétal et environnemental, sur leur durée de vie,
- Le **respect des intérêts** des fournisseurs et des sous-traitants,
- Des **logistiques vertes** en amont et en aval, en particulier en minimisant au maximum les émissions de gaz à effet de serre,
- Une **logistique inversée** supportant la réutilisation et le recyclage des matières.

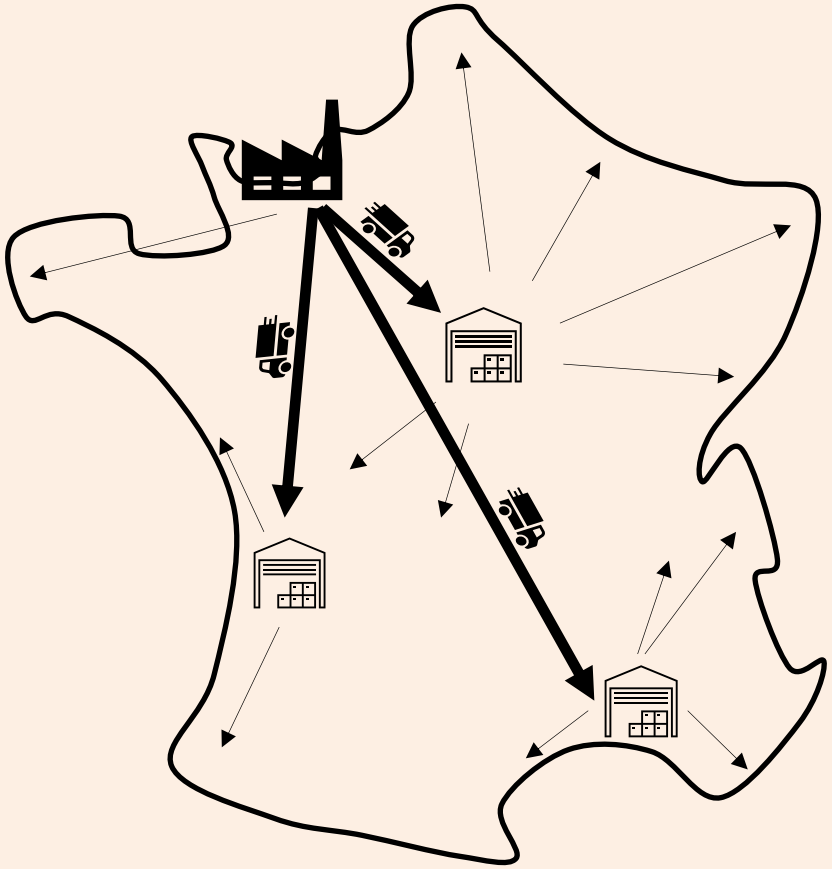
Compétences à impact positif / Achats resp. et green supply chain

Retour d'expérience

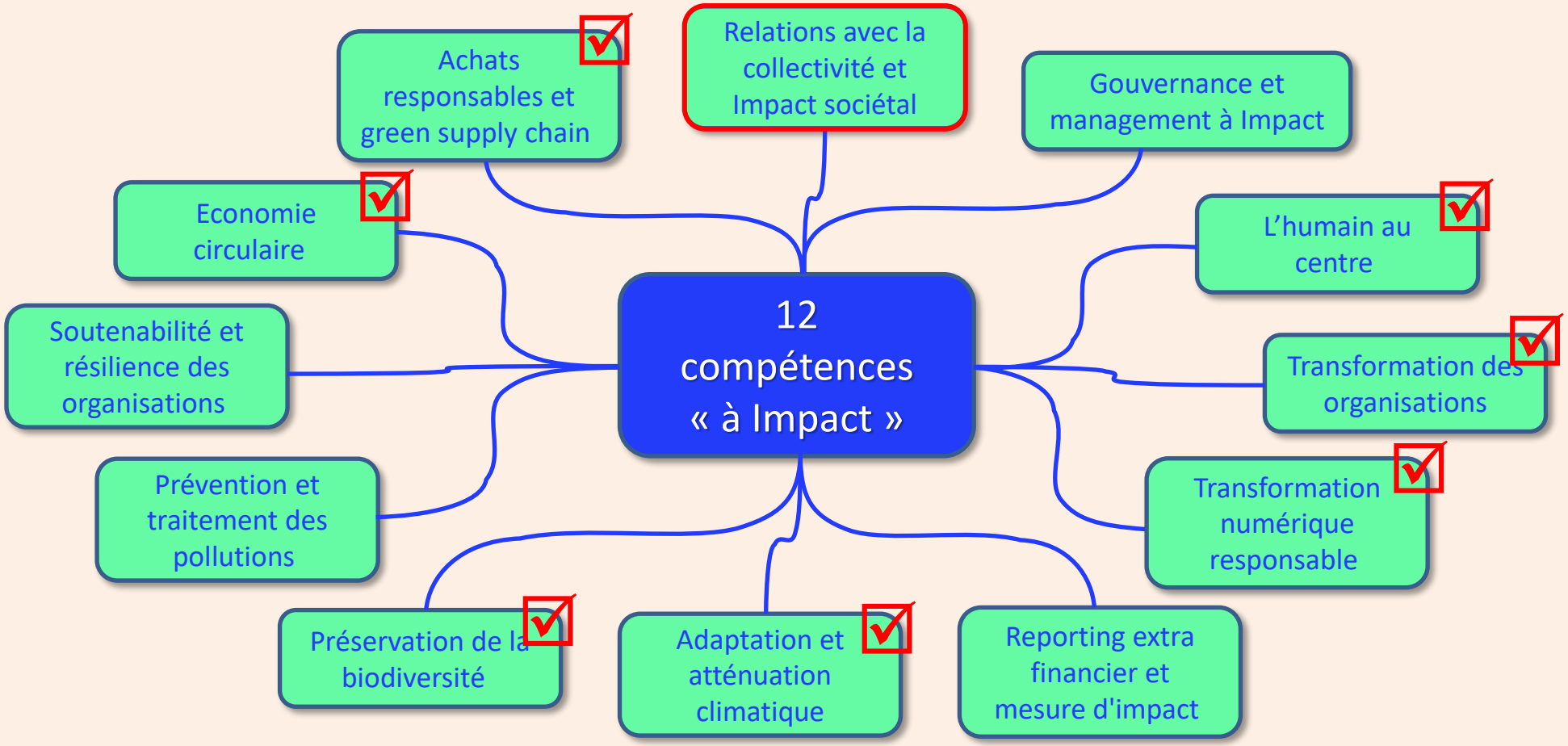




Optimisation des flux avals



Compétences à impact positif



Source : IMWI www.imwi.io

Compétences à impact positif

Compétences à impact positif / Transformation numérique resp.

Impact social de la place grandissante du numérique



- **Intensification** du travail et du stress technologique
  - 77% des travailleurs utilisant l'IA déclarent que la technologie augmente leur charge de travail (1)
- Exposition grandissante au **cyberharcèlement**
- **Risque ergonomique** découlant de l'interaction humain – robot
- **Recul des interactions humaines** et du soutien des pairs ou de l'encadrement
- Risques du **management algorithmique** (2) : perte d'autonomie, de sens au travail et nombreux RPS
- Pour les tâches les plus accessibles à l'IA, celle-ci permet une plus grande efficacité et rapidité d'exécution et une meilleure qualité, mais elle induit une **perte de compétences de base** chez l'humain
- Pour les tâches les moins accessibles, elle provoque une perte d'efficacité, un plus grand nombre d'erreurs et un risque d'une **perte de l'esprit critique**
- L'usage de l'IA incite à s'exercer moins, on perd alors en capacité à **traiter les exceptions à forts enjeux**

Source : Diriger dans un monde d'IA en 2035 de Heart Leadership University
(1) : Etude Upwork menée sur 2500 travailleurs de 2024 sur 2500 travailleurs (Canada, US, UK, Australie)
(2) : Management algorithmique : automatisation de l'allocution, la surveillance et l'évaluation en temps réel

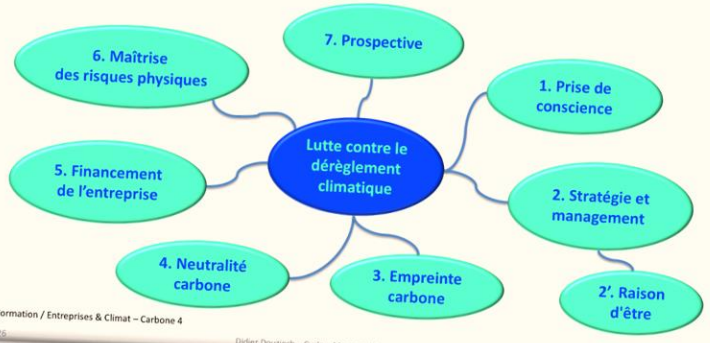
Octobre 2026 Didier Douziech – Cycle « Manager à Impact Positif » - Atelier 2

Temps de Questions / Réponses

?

Compétences à impact positif / Adaptation et atténuation climatique

Comment ?



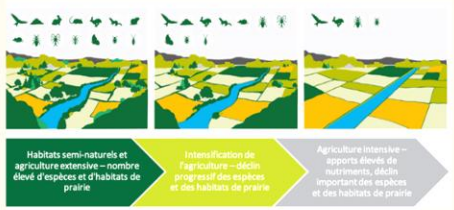
Source : Formation / Entreprises & Climat – Carbone 4

Octobre 2026 Didier Douziech – Cycle « Manager à Impact Positif » - Atelier 2

Compétences à impact positif / Préservation de la biodiversité

Pourquoi ?

- **5 pressions majeures** : destruction des habitats, surexploitation, changement climatique, pollutions, espèces invasives.
- **L'homme, seul responsable** : nos activités (agriculture, urbanisation, transports) fragilisent les écosystèmes dont nous dépendons.



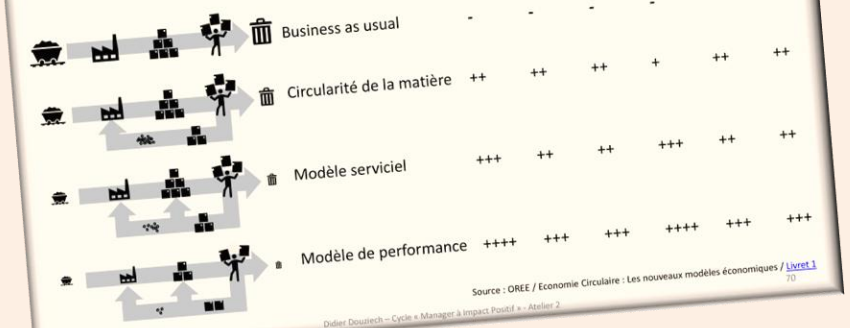
- **Urgence** : sans action, c'est notre sécurité alimentaire, notre santé et notre économie qui sont en danger.

Source : Formation à la Biodiversité de la CEC / Office français de la Biodiversité

Octobre 2026 Didier Douziech – Cycle « Manager à Impact Positif » - Atelier 2 64

Compétences à impact positif / Economie circulaire

Pourquoi ?



Source : OREE / Economie Circulaire : Les nouveaux modèles économiques / Livret 1

Octobre 2026 Didier Douziech – Cycle « Manager à Impact Positif » - Atelier 2 70



Cycle « Manager à Impact positif »

Pour accéder au support de la conférence
et laisser un commentaire

Questionnaire d'évaluation du Pôle Carrière

Informations sur le livre
et moyens de le commander

S'abonner aux publications sur le
Management à Impact Positif

Laisser ses coordonnées
pour participer au prochain atelier

www.impact-positif.com/serie-ateliers-mip/

Cycle « Manager à Impact positif »

animé par Didier Douziech PartnerA&M 2026 et organisé par le Pôle Emploi Carrière d'A&M Alumni

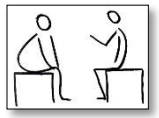
Atelier 1
Savoir être et savoir-faire du manager adaptés aux défis du 21è siècle
20 octobre 2026 – 18-20h
En distanciel

- Comprendre les défis du 21è siècle
- Profil de manager adapté
- Transformation des organisations



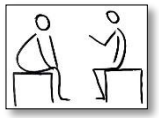
- Retour d'expérience
- Présentation du cycle d'ateliers « Manager à impact positif »

Atelier 2
Compétences à impact positif
4 novembre 2026 – 18-20h
En distanciel

- Maîtriser la notion de performance globale
- L'humain au centre
- Atténuation et adaptation climatique
- Préservation de la biodiversité
- Numérique responsable
- Économie circulaire
- Achats responsables et *green supply chain*

Atelier 3
Leadership de Pleine Conscience
9 décembre 2026 – 18-20h
En présentiel


- Respirer
- Se relaxer
- Être à l'écoute de ses 5 sens
- Regarder et écouter
- Se mettre dans l'état d'esprit idéal
- Être ouvert d'esprit
- Comment être aligné avec ses valeurs dans un monde où elles n'ont pas leur place

Atelier 4
Construire une équipe efficiente
5 janvier 2027 – 18-20h
En distanciel



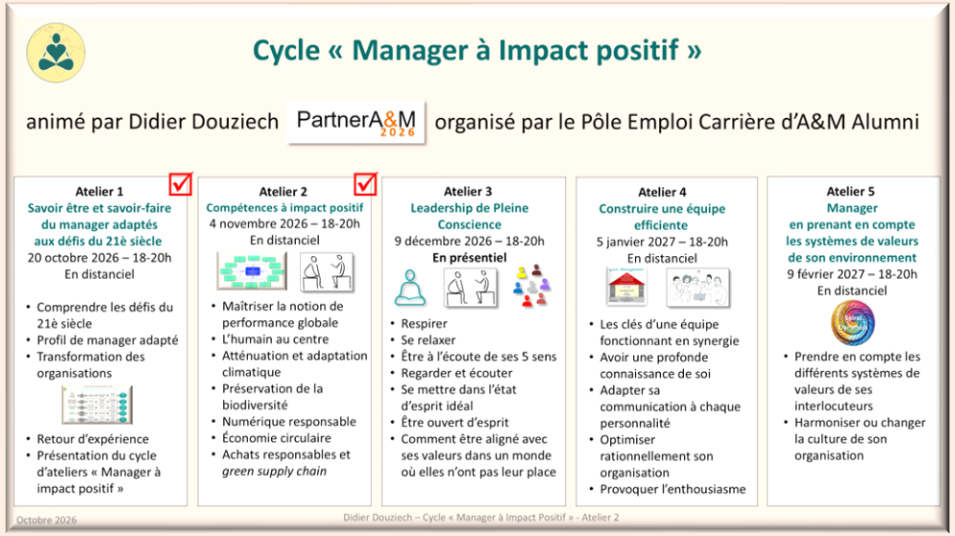


- Les clés d'une équipe fonctionnant en synergie
- Avoir une profonde connaissance de soi
- Adapter sa communication à chaque personnalité
- Optimiser rationnellement son organisation
- Provoquer l'enthousiasme

Atelier 5
Manager en prenant en compte les systèmes de valeurs de son environnement
9 février 2027 – 18-20h
En distanciel

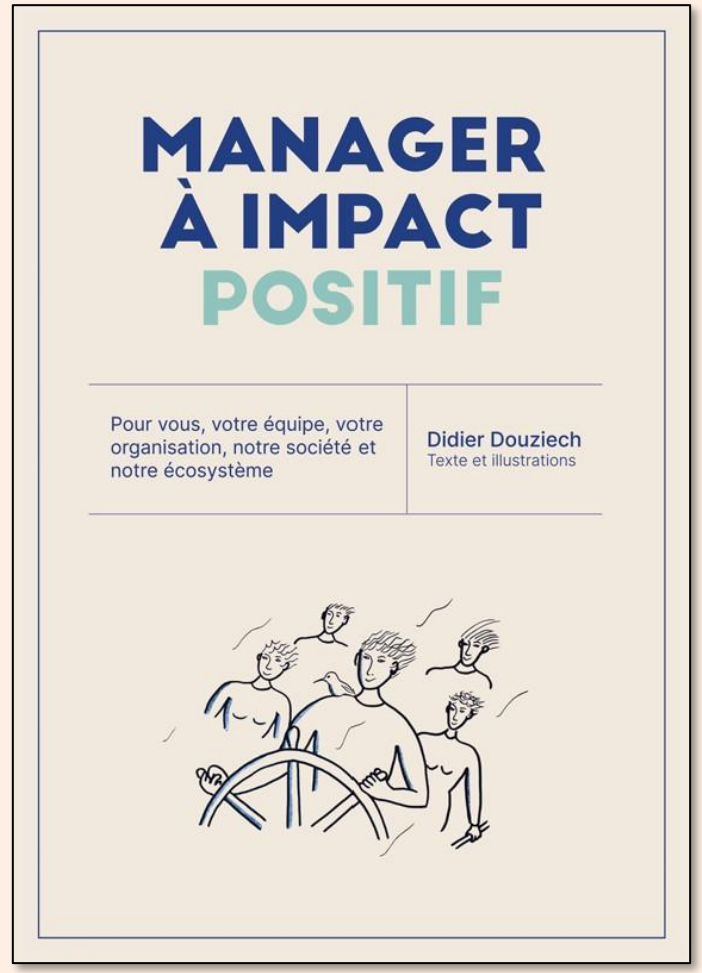
- Prendre en compte les différents systèmes de valeurs de ses interlocuteurs
- Harmoniser ou changer la culture de son organisation

Cycle « Manager à Impact positif »



Temps de Questions / Réponses

?



Cycle « Manager à Impact positif »

Compétences à impact positif

Merci pour votre active participation !

Didier Douziech
www.impact-positif.com

