

MICK NERTOMB
BOOK REDACTIONNEL

Hey there,

Mon nom est Mick Nertomb, et je suis **Content Manager** !

Fort d'une (longue...) formation mêlant Lettres, médias, communication web et journalisme, je suis avant tout un technophile averti, passionné par l'écriture, le web 2.0 et l'univers communicationnel - surtout lorsque celui-ci est propulsé par une sincère volonté de bousculer les codes établis et autres dogmes traditionnels.

Mes crédos ? La valeur ajoutée, la créativité et l'épanouissement.

Tous les contenus présents sur ce book ont été "redesignés" par mes soins. Certains articles ont également été raccourcis pour ne pas rendre l'expérience de lecture trop contraignante.

Bonne lecture !

TABLE DES MATIÈRES :

- Future of work, p4
- RH et recrutement, p10
- Écologie, p16
- Finance, p22
- Emailing, p28
- Articles rédigés en anglais, p32
- Communiqué de presse / Fiche produit, p36
- Hall of fame, p38



Future of work.

L'évolution anticipée des modes de travail, des pratiques professionnelles et des structures organisationnelles à mesure que la technologie, la société et l'économie évoluent.



Le «quiet quitting» n'est pas ce que vous croyez

A la base, sur Tik Tok, les premières vidéos portant le hashtag #QuietQuitting s'inscrivaient dans une démarche de rééquilibrage : s'en tenir, en tant qu'employé, uniquement aux missions définies dans sa fiche de poste afin de lutter contre les bas salaires, le manque de considération et l'allongement du temps de travail "non officiel".

Des revendications qui peuvent sonner un chouïa absurdes en Europe de l'ouest, mais qui s'inscrivent comme étant presque révolutionnaires outre-Atlantique. Là où la culture du "hustle" est une institution, où le salarié doit se montrer disponible peu importe l'heure ou le jour, là où il faut toujours en faire plus pour montrer sa motivation... sans attendre de compensation en retour.

Refuser de participer à ce zèle organisé, c'est donc directement se mettre au rebut : être oisif, égoïste ou pire que tout, socialiste/communiste, en opposition directe avec les valeurs sur lesquelles a été bâti le pays.

Cependant, cet été, le quiet quitting a pris une autre dimension.

Dans l'ombre de la grande démission, il est devenu le symbole de la démotivation générale de toute une génération. Une sorte d'appui à l'argument du "plus personne ne veut travailler aujourd'hui". La preuve que la crise sanitaire a "cassé" quelque chose, et que le monde d'avant, parfait et efficient, a laissé la place à un far west post-apocalyptique où les entreprises doivent survivre aux caprices des travailleurs.

Un storytelling inespéré pour le public "axé CSP+", qui a pu travestir l'expression et pointer du doigt une caste de salariés prêts à tout, non pas pour revendiquer leurs droits, mais plutôt pour saborder les entreprises. Ainsi, aujourd'hui et selon certains canaux, la notion s'est dotée d'une composante presque malhonnête : la volonté,

pour ses partisans, non plus de faire correctement ce qui a été défini, mais plutôt de niveler vers le bas sa performance, avec la volonté d'entraîner négativement celle de l'entreprise dans un acte conscient de sabotage.

Sauf qu'il s'agit bien évidemment d'un fantasme. Et ce n'est même pas le pire.

En culpabilisant les employés qui ne font que leur travail, beaucoup viennent illustrer l'origine du problème de façon très précise : depuis plusieurs décennies maintenant, en faire plus que prévu était une obligation, et non un choix.

“Quiet Quitting” & “Act Your Wage”

Pour aller au fond des choses, après seulement quelques mois de notoriété, l'expression même de quiet quitting est déjà désavouée par ses propres créateurs et ses plus fervents supporters. À raison.

Car il ne s'agit pas de démissionner, ni d'agir contre son employeur. Mais bel et bien de limiter la propagation d'une hustle culture unidirectionnelle. Celle qui s'inspire de la méritocratie en lui imputant pourtant sa composante la plus indispensable : la récompense.

Dans un cadre compétitif, il n'y a aucun problème à en faire plus. Selon l'ambition, l'équilibre de vie, la motivation. Faire cet appel, envoyer ce mail supplémentaire, démarcher ce nouveau client. Et dans la majorité des cas, ces prises d'initiatives sont valorisées et donc récompensées.

Mais quand ce zèle est considéré comme partie intégrante de la production initiale -sans accord préalable, et n'est donc plus source de gratification, ce n'est plus la même histoire. Et d'un seul coup, un employé de fast food

explicitement engagé pour tenir la caisse se retrouve à sortir les poubelles, nettoyer le restaurant et fermer les locaux une fois sa journée terminée... ; le tout sans avantage ni contrepartie.

Et s'il refuse de le faire, il se retrouve sanctionné. Professionnellement et socialement.

Dès lors, beaucoup préfèrent remiser le quiet quitting au placard pour miser sur le plus explicite "Act your wage". À compensation minimum, effort minimum. Ce qui représente une toute nouvelle perception du monde du travail. Surtout aux États-Unis.

Cette révolte des bas salaires ne s'inscrit cependant pas dans une volonté d'instaurer un nouveau déséquilibre – cette fois dans l'autre sens. Non, il s'agit plutôt de repositionner l'ardeur et le dévouement à leur place : celle de monnaie d'échange. Littéralement.

Car les études le prouvent : les employés les plus engagés et performants dans leur travail sont ceux qui estiment qu'ils sont rémunérés à leur juste valeur. Une étude de l'université d'Harvard sur les entreprises du S&P 500 a démontré que toutes celles qui rémunéraient au-dessus du prix du marché bénéficiaient de plusieurs avantages conséquents :

- Une meilleure production par employé
- Un taux de turnover particulièrement inférieur aux concurrents
- Des coûts de recrutement en-dessous de la moyenne
- Une marque employeur plus attractive

Un calcul démontre même que l'investissement initial était vite absorbé par le gain substantiel de performance. Acting your wage est donc à prendre très à la lettre, dans une approche ironiquement très capitaliste : désormais, on obtient ce que l'on est prêt à dépenser.

Le quiet quitting n'existe pas

La vérité sur toute cette histoire de quiet quitting, c'est que ce changement abrupt de définition vient révéler ce qui, du côté des employés, a toujours été un secret de polichinelle : l'acharnement, les horaires supplémentaires et le sacrifice de la vie privée ont toujours été considérés comme des nécessités pour l'accomplissement normal de son activité de salarié. Plus maintenant.

La recherche de la surperformance et de la croissance infinie a été si ancrée dans l'imaginaire corporate collectif qu'elle en est devenue une norme. Norme qui n'a jamais pu être challengée.

Jusqu'à ce que des millions de personnes se mettent à démissionner, rejoindre et former des syndicats, rechercher des emplois avec plus de sens, plus de valeur, refuser l'absence de considération et les humiliations dans leur vie professionnelle.

Alors quand les cartes changent de mains et que la main d'œuvre docile se raréfie, les répercussions d'une prise de conscience globale mêlée à un ras-le-bol généralisé crée un séisme qui vient bouleverser les fondements les plus sacrés du monde professionnel. Et c'est aux entreprises de s'adapter, car le quiet quitting n'a jamais existé.

Le fait est, depuis les 30 glorieuses; les employés sont considérés à travers une vision ROIste déréglée. Et le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi a forcé les travailleurs à se soumettre à un système leur demandant de produire de façon exponentielle, tandis que leur gratification suivait une toute autre courbe, minée par l'inflation.

Ainsi les termes du travail sont passés d'une base bâtie sur l'échange (payer X pour obtenir X+1) à celle d'une surproduction optimisée (payer X-1 pour obtenir X+5), soutenue par une culpabilisation morale et sociétale des salariés.

Le quiet quitting n'existe pas car il s'agit du fonctionnement normal d'un collaborateur. C'est aussi simple que ça. Et le danger, lui, vient plutôt des attentes qui pèsent sur les épaules des actifs, et l'absence totale de responsabilité des entreprises sur les conséquences de cette pression constante.

...par contre, le quiet firing, lui, existe bel et bien

C'est un poil ironique, mais de l'autre côté de la barrière, il est tout à fait légitime de parler de quiet firing.

Et derrière ce concept novlanguien se dissimule une réalité très (très) historique : une sorte de renvoi (intentionnel ou non) par l'usure.

Pas de torts reprochés, pas de violence d'une procédure de licenciement, non. La perte de toute motivation des salariés, dans le temps, dans le feutré, la faute à un manque total de considération et d'engagement.

C'est ce qui pousse les meilleurs éléments à partir sans que les entreprises comprennent pourquoi, c'est ce qui fait chuter la motivation, la performance, et impacte l'ambiance même de travail.

Et encore une fois, cela peut être purement volontaire (par exemple dans les industries à très haut turnover, où la main d'oeuvre est très peu considérée), ou totalement accidentel (par méconnaissance, absence de sensibilisation, ou incapacité de comprendre les signes avant-coureurs), mais globalement, les causes sont toujours plus ou moins les mêmes :

Exemples :

- La stagnation : des salariés qui restent des années au même niveau de salaire, ou qui n'ont aucune perspective d'évolution dans la structure
- La rémunération : les salaires minimum pour un travail pourtant essentiel à l'entreprise
- L'absence de sens : le cas des bullshit jobs, des techniques commerciales douteuses, des industries problématiques, des entreprises "grey hat".
- L'absence de valorisation : on voit des histoires d'horreur de façon quasi quotidienne ("Il obtient une carte cadeau Amazon de 30€ pour 20 ans de boîte", "Pour ressouder les équipes, on a décidé d'organiser une pizza party", "Ce babyfoot montre notre côté fun"...)
- L'absence de récompense des initiatives : pas ou peu de valorisation des initiatives, des résultats exceptionnels, des augmentations qui ne sont distribuées qu'à ceux qui les demandent et non ceux qui les méritent...

Comment maintenir l'engagement de ses salariés ?

Être clair

Le plus souvent, la principale source d'incompréhension vient d'un non-alignement plutôt que d'un désaccord brut.

Les entreprises doivent être très claires sur ce qu'elles proposent : leur culture, leurs valeurs, leur fonctionnement. Si, pour vous, vos employés doivent abandonner toute forme de vie sociale lorsqu'ils vous rejoignent, alors ok, mais par contre, il faut l'annoncer en amont.

Mark Zuckerberg l'a récemment fait sans sourciller. Après c'est peut-être parce qu'il n'est pas physiquement capable de sourciller mais l'idée reste la même.

Donner la parole

Brisez les barrières et instaurez une communication libérée au sein de votre entreprise. Loin des canaux traditionnels inefficaces. Menez des enquêtes, créez des questionnaires de feedback, organisez des calls réguliers, mettez en place une culture de la diffusion pour que les problèmes naissants ne mûrent pas dans leur coin. Abattez également les clichés liés à la hiérarchie pour

booster la confiance au sein des équipes.

Montrer de la gratitude

Par le salaire, par la culture d'entreprise, par la valorisation... Les angles ne manquent vraiment pas pour apprécier la valeur créée, l'engagement apporté par les collaborateurs. Chaque rouage participe au mouvement collectif, et doit donc être considéré et respecté.

Montrer que c'est possible / créer des exemples

À la place de combattre le quiet quitting, adoptez-le. Un patron / membre de la direction qui quitte l'entreprise en 1er pour s'occuper de sa vie privée a beaucoup, beaucoup plus d'impact que n'importe quelle politique posée sur un papier ou un document interne.

Il est également possible de mettre en place des règles pour l'entreprise, par exemple : pas de messages ou de mails à partir d'une certaine heure.

Accepter l'évidence

Encore une fois, le quiet quitting n'est pas un problème. Les employés ne sont pas redevables de tout ce qui se trouve au-dessus de 100%. Tout excès, tout zèle doit donc être purement volontaire, et non attendu implicitement. En prendre conscience, c'est libérer une charge mentale énorme pour toutes les forces en présence.

Le point de vue des entreprises

Si le quiet quitting est devenu un ennemi public à abattre pour certaines entreprises, c'est principalement parce qu'elles en sont la source.

C'est l'alimentation de la culture du maximum qui a créé cette situation de conflit. Si bien que pour beaucoup de personnes, tout peut se résumer à un simple choix : lâcher du lest ou faire un burnout.

Dans un article pour Time, Maggie Perkins, professeure des écoles, explique parfaitement l'impact de la culture hustle sur l'équilibre de vie :

« Peu importe à quel point je m'acharne au travail, il n'existe aucun système d'évolution, de motivation ou de reconnaissance. Si je n'avais pas opté pour le quiet quitting, j'aurais fait un burn out. »

Article à lire en intégralité sur [le blog de YAGGO](#)



Comment la guerre du télétravail illustre le nouveau rapport de force professionnel

L'année dernière, dans un acte de désespoir assez amusant, Google proposait à ses employés californiens un abonnement gratuit à un service de location de trottinettes électriques... si ces derniers s'engageaient à revenir au bureau.

Une mesure qui n'aura pas forcément convaincu grand monde chez le mastodonte, mais a le mérite d'illustrer deux choses :

- le nouveau rapport de force inattendu entre les travailleurs et leur direction, qui s'est développé dans le monde de l'après-Covid
- l'impuissance inédite de sociétés pour qui, jusqu'alors, personne n'osait dire non

Car si beaucoup d'entreprises avaient considéré le remote comme une obligation temporaire liée aux différents confinements, personne -dans les conseils d'administration du moins- n'avait vraiment anticipé l'impact que cette nouvelle façon de travailler allait avoir auprès de nombreux salariés, désormais prêts à tout sacrifier pour maintenir cette flexibilité.

Du coup, quand tout le monde a souhaité revenir au monde d'avant, ça a coïncé. Et mené au conflit.

Un conflit avec, d'un côté, un bon nombre d'énormes boîtes souhaitant voir leur force de travail regagner leurs locaux (pour de nombreuses raisons logiques et illogiques), et de l'autre, toute une génération de travailleurs régénérés ayant découvert qu'ils vivaient jusqu'alors dans une illusion : le travail n'a pas à être corrélé au bureau.

Et wow, tout ce que l'on peut dire, c'est que cet affrontement a pris de nombreuses formes au fil de ces deux ou trois dernières années. De la guerre de contenu à l'affrontement idéologique, là, sous nos yeux, s'est tenue et se tient encore une querelle improbable, qui risque bien de façonner le monde du travail tel que nous le connaissons.

Présentiel contre télétravail : un débat idéologique

Au sein de différentes communautés sur le web, principalement Reddit et Twitter, la situation est littéralement devenue un meme : on se partage des captures d'écran, on remixe des titres, on s'offusque et surtout, on rigole.

La source des moqueries est hyper bien identifiée : les médias affiliés politiquement du côté des républicains (aux États-Unis), qui, méticuleusement et depuis des années, tentent de discréditer le WFH (work from home) à coups d'édits et d'articles à charge. Et ils ne se fatiguent jamais.

Tous les angles sont méthodiquement attaqués : celui des entreprises qui perdent de l'argent, celui de la santé des employés qui se dégrade, des performances en chute, de l'esprit d'équipe qui disparaît, de la solitude et de l'isolement, de l'immobilier professionnel payé pour rien, et même celui d'une nouvelle et étrange espèce d'hominidés (que l'on pourrait appeler homo-remotus).

En réalité, et sans sombrer au sein de différentes théories du complot, ce mouvement a clairement pour vocation de pousser un certain idéalisme très libéral, en prenant à contre-pied la popularité du travail à distance. L'objectif étant donc de préserver, coûte que coûte, nos habitudes pré-Covid du métro-boulot-dodo... sans finalement trop savoir pourquoi.

Car, quand on y pense, qu'est-ce qui dans le télétravail terrorise toute une catégorie d'entreprises et de CEOs (comme Elon Musk) ? Pour Forbes, s'il s'agit bel et bien d'appréhension face à un monde qui change, l'anxiété vient surtout d'une peur -pour le top management- d'apparaître au grand jour comme... n'étant pas si indispensable à la vie et au bon fonctionnement d'une boîte.

Perte de la sensation de contrôle des employés,

inefficacité du micromanagement, absence de visibilité sur la productivité (apparente) des salariés pour les uns, alors que pour d'autres, le mal est même d'origine patriarcale :

“Ce sont des hommes avec des points de vue très traditionnels, qui voient leur domicile comme le domaine exclusif de leur femme alors que le travail est celui des hommes. Ce sont des personnes comme Elon Musk - pour qui tout est un concours de masculinité -, qui voient le bureau comme une véritable arène. Ils n'ont donc aucun désir de travailler de leur domicile. Cela n'a rien à voir avec la productivité, mais avec la masculinité” - Joan Williams, directrice du Center for WorkLife Law (University of California College of the Law)

Honnêtement, de prime abord, on aurait pas forcément érigé l'ami Elon comme porte étendard de la masculinité toxique, mais en considérant ses récentes envies de savater Mark Zuckerberg, on se dit qu'au final...

Télétravailler ou mourir

Si du côté de certains employeurs, le télétravail est très mal perçu, pour les salariés, le constat est très, très différent.

Ils étaient par exemple 73% à vouloir continuer l'exercice à la fin des confinements, et aujourd'hui, la pratique s'est tellement imposée dans la culture professionnelle contemporaine, qu'elle est devenue quasiment indispensable.

Indispensable, au point où son absence est un dealbreaker.

Car aujourd'hui, les entreprises sont passées par quasiment toutes les étapes du deuil, et pour s'amuser, on peut le prouver en prenant uniquement Google comme exemple :

Le déni : en 2021, Sundar Pichai, le CEO publiait un message formel invitant les employés à - volontairement - regagner leurs bureaux incessamment sous peu, la frénésie du Covid étant dans le rétroviseur. L'idée de télétravailler était donc entièrement corrélée à la pandémie, sans considération des attentes et préférences des employés.

La colère : deux ans plus tard, il n'était plus question de volontariat, mais plutôt de mesures qui pénalisent ceux qui ne souhaitent pas revenir au bureau, comme des ultimatums menant à des renvois, en passant par des subterfuges dignes d'un dessin animé.

Le marchandage : en bon crescendo, les trotinettes n'étaient que le point culminant de la négociation, auparavant, il a forcément fallu passer par les

petits-déje et repas à la catoche gratuits. Sans effet visiblement.

La dépression : le rapport de force change de camp, et nombre de salariés préfèrent quitter l'entreprise plutôt que de revenir au bureau. Pire, ceux qui restent s'organisent et montent des syndicats pour combattre légalement ce qu'ils considèrent comme un forcing inapproprié.

Et enfin, l'acceptation : adoption d'une politique "Work from everywhere", flexibilité accrue, jours de repos supplémentaires... sans être à l'abri d'une rechute, la société semble avoir enfin avalé son pain noir. Il aura juste fallu le mâcher frénétiquement pendant 3 ans.

Un enjeu de marque employeur

Mais au-delà des péripéties Googliennes, si le conflit tourne en faveur des télétravailleurs, c'est principalement parce que ces derniers sont ceux qui possèdent l'arme atomique.

Ils ont le doigt sur le bouton, et sont juste assez barjos pour envoyer la sauce.

Sur Reddit (ou n'importe où ailleurs) on ne compte plus le nombre de témoignages de salariés envoyant tout valser à la minute où leur droit au télétravail est bafoué. Des menaces (et actions) de démissions en masse qui font particulièrement mal dans un marché de l'emploi hyper tendu.

D'ailleurs, c'est justement dans l'univers du recrutement que le remote work est devenu sacré. Il est désormais impossible de recruter sans en proposer, au point que certains préfèrent tricher en publiant des offres en remote... cachant des postes en présentiel (rassurez-vous, ils le payent au prix fort).

Plus drôle encore, les rôles ne sont heureusement pas figés dans une logique réductrice de type "employeurs maléfiques contre gentils salariés". Certaines entreprises - qui proposent volontiers du télétravail - profitent de cette grande débandade pour recruter des top profils sans transpirer. Vous vous souvenez des employés de Google préférant démissionner plutôt que de retourner au bureau ? Disons qu'il suffit de les approcher en faisant un cœur avec les doigts et en leur offrant ce qu'ils demandent pour arriver à les recruter. Illico presto.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog Caravel](#)



RH.

Recrutement et ressources humaines : marque employeur, expérience candidat, management, diversité et inclusion...

Les 8 commandements du recrutement bienveillant

Le “recrutement bienveillant” est un ensemble d'idées, de valeurs, de choix applicables qui ont pour but de rendre le recrutement plus humain, plus axé vers l'autre, plus inclusif, et de ce fait plus naturel.

Chez YAGGO, c'est vraiment ce sur quoi on veut miser : jeter tous nos jetons sur un avenir bienveillant et humaniste, celui qui considère TOUS les candidats, et non seulement celui qui décroche le poste.

Alors on a pensé à ce petit guide rapide, pour partager avec vous 8 grandes visions, 8 commandements venus tous chauds du mont YAGGO, pour vous permettre de découvrir, ou de vous aligner, sur les vérités de ce que nous considérons comme le vrai recrutement bienveillant.

Et qui sait, peut-être que dans 2000 ans cette liste constituera la colonne vertébrale d'une toute nouvelle religion.

À chaque candidat, tu répondras

Ok, c'est une évidence, surtout pour nous, mais répondre à tous les candidats qui n'ont pas eu la chance de passer à l'étape suivante du processus d'embauche, c'est un peu la base du recrutement bienveillant. En développant et personnalisant votre copywriting RH, vous fidélisez les postulants, boostez la marque employeur de votre entreprise, et vous proposez une expérience de candidature mémorable à ceux qui pourraient éventuellement devenir des clients, ou des futurs collaborateurs.

Et encore, ce n'est que le début. Adopter une position encore trop peu répandue sur le marché donnera de la visibilité à votre société, tout en la singularisant, surtout auprès de vos concurrents. C'est toute l'image de l'entreprise qui évolue vers plus d'humanité, plus de reconnaissance, et bien entendu, plus de bienveillance. Mettre en place ce processus aura donc des répercussions positives pour tout le monde, à quasiment tous les niveaux.

Des nouvelles, tu donneras

Dans la lignée de l'élément précédent, il est absolument nécessaire de créer une sorte de continuité dans les échanges, dans les mises à jour des offres publiées. Ne pas hésiter à aller au-delà des étapes fixées par les ATS pour mentionner une pause dans le processus de recrutement, voire son prolongement, ou sa fermeture.

Lors de la pandémie de COVID-19, combien d'entreprises n'ont simplement pas notifié leurs candidats sur le maintien ou la suppression de leurs offres ? C'est un tel fiasco qu'on a dû nous-mêmes mettre en place divers moyens pour aider le tout venant à y voir un peu plus clair.

Dans un monde idéal, l'information ne doit pas être arrachée au détenteur, mais simplement partagée une fois acquise. C'est aussi cela, le recrutement bienveillant.

À la porte, tes a priori tu laisseras

Le Larousse définit la bienveillance comme la “disposition d’esprit inclinant à la compréhension, à l’indulgence envers autrui”.

Difficile de faire plus concis.

Tout n’est qu’une question de compréhension donc, d’adaptation, à l’autre, à ses besoins, sa motivation. Le recrutement bienveillant pourrait presque être une doctrine philosophique, que l’on enseignerait dans un monastère Tibétain, là haut, camouflé sur le pic d’une montagne inaccessible. Mais en vérité, le concept est bien plus mainstream qu’il n’y paraît (pas besoin de tige ou de se raser la tête), puisqu’il permet d’évoluer, autant en tant que salarié, qu’en tant qu’humain

Les valeurs de ton entreprise tu représenteras

Le recrutement est une des portes d’entrée principales vers l’entreprise. Alors pour ne pas créer de déceptions, il faut toujours que toutes et tous soient parfaitement alignés sur des valeurs communes. Si possible celles de l’entreprise.

Aujourd’hui, autant les candidats que les recruteurs recherchent des valeurs, parfois très précises. Donner du sens est devenu un objectif de vie et désormais, bon nombre de salariés ne veulent plus simplement travailler : ils veulent s’investir dans une démarche juste, sensée, humaniste. Pour le recruteur, la situation est à double tranchant : en plus de mettre en avant la vision de l’entreprise, il se doit également de l’incarner, dans son attitude, dans ses échanges avec autrui.

La sainte personnalisation, tu étreindras

Quand on parle de personnalisation, la plupart du temps, on imagine qu’il s’agit uniquement des réponses apportées aux candidats. Cependant, on peut toujours, toujours aller plus loin, beaucoup plus loin.

La personnalisation, c’est un état d’esprit, c’est le refus, acharné, d’être conventionnel, semblable aux autres. C’est également la volonté de proposer une expérience toujours unique, toujours en phase avec les valeurs et l’identité de marque de l’entreprise.

Un exemple concret : aujourd’hui, avec l’informatique, TOUT est personnalisable. Ce qui n’est pas fait, n’est pas fait par facilité, par paresse, par manque de temps ou d’envie. Mais cela peut faire toute la différence pour vraiment plonger vos candidats dans votre univers, et créer des recrutements très bienveillants.

Un nouvel état d'esprit tu adopteras

Que ce soit d'un côté ou de l'autre, on imagine toujours qu'il existe un certain rapport de force entre recruteur et candidat. Parce que l'un doit faire un choix, on pense qu'il détient une forme d'ascendant psychologique, d'un droit de regard ou de jugement sur l'autre.

Sauf que... ce n'est pas forcément vrai. Ce n'est même pas vrai du tout.

Et à la minute où on intègre cet état d'esprit, notre vision change. Le recrutement bienveillant intègre la notion de mutualité dans son essence : c'est l'interdépendance qui mène à cette situation, d'un recruteur qui a besoin d'un nouvel employé -si possible le bon, et d'un candidat qui a besoin d'un poste -si possible le bon.

Ainsi, constamment rejeter la faute sur autrui, se déclarer ouvertement agacé par le volume ou la qualité des candidatures reçues, reprocher aux autres ce que l'on n'applique pas soi-même et donc cultiver le clivage de ce qui oppose face à ce qui rassemble, sont des attitudes qui n'ont plus lieu d'être dans l'écosystème RH.

Ton métier, inconditionnellement, tu feras progresser

Si le recrutement bienveillant est un concept aussi intéressant, c'est avant tout parce qu'il redéfinit, redistribue les cartes en donnant une nouvelle place au recruteur. Ce dernier n'a plus à s'adapter à une posture passive mais est capable de faire évoluer son domaine, par ses actions, par ses choix. A l'heure où l'automatisation, l'IA ou les algorithmes se spécialisent de plus en plus au point de challenger l'humain, il va être nécessaire de se poser les bonnes questions pour définir l'avenir des ressources humaines.

Le même débat se pose sur l'évolution des carrières des collaborateurs, demandant de nos jours beaucoup plus de compétences évolutives qu'hier, quand les salariés sont de plus en plus nombreux à se reconvertir.

Il y a donc un rôle d'accompagnateur, de formateur qui ne demande qu'à sortir de terre, une évolution logique de l'industrie vers une gestion globale et complète des vies professionnelles.

Et tout ceci est à considérer pleinement, dès maintenant.

D'exploiter tes candidats tu éviteras

Il ne faut jamais vraiment oublier que le recruteur existe en partie pour rendre service au candidat.. et non l'inverse.

Il existe encore aujourd'hui beaucoup trop d'entreprises utilisant les postulants comme de la main d'œuvre, ou des salariés gratuits. Notamment en les considérant comme désespérés -étant donné la nature du marché de l'emploi-, et en hésitant pas à utiliser cette posture pour justifier une attitude hautaine. Parfois, et même souvent, sans animosité implicite, ou sans se rendre compte de rien.

Par exemple, il n'y a rien de pire que d'attendre une totale dévotion des candidats dès le début du processus. Points malus si cette attente est motivée par des clichés sur le statut de demandeur d'emploi.

Imposer un exercice, une contribution ou un test hyper chronophage dès les premiers échanges, est donc le meilleur moyen de faire fuir les postulants les plus qualifiés. Non pas que ceux-ci manquent d'ambition ou de motivation pour le poste, mais simplement car l'investissement ne semble que trop rarement rentabilisable, du moins dans la majorité des cas.

Et maintenant ?

Maintenant, vous savez tout !

Que vous considériez ou non ces quelques éléments, gardez au moins en tête les fameuses paroles -un poil adaptées- d'un type nommé Gandhi qui possédait quelques ronds de jugeote : VOUS pouvez incarner les changements que vous voulez voir dans le monde.

Gandhi recrutement bienveillant

(Il existe une faible probabilité que cette citation ne soit pas 100% authentique)

C'est donc à vous de définir le futur des ressources humaines, quel chemin vous souhaitez arpenter, quelles valeurs méritent d'être mises en application, qu'est ce qui constituera les bases du futur recrutement bienveillant.



Écologie.

Transition(s), impacts économique-sociaux, finance verte, énergies responsables, bonnes pratiques et conseils... Un aperçu des sujets que j'ai été amené à traiter sur le domaine de l'écologie.



Les pays émergents peuvent-ils porter la transition énergétique ?

Woodrow Wilson n'est pas forcément le président des États-Unis le plus connu, mais au moins, le prix Nobel de la Paix 1919 aura marqué l'histoire avec une citation légendaire :

“Si vous voulez vous faire des ennemis, essayez de changer quelque chose.”

Car le changement, ce n'est pas seulement maintenant, c'est surtout une question de conflits perpétuels, entre les partisans qui militent pour le maintien et la sécurisation du passé, et ceux qui veulent voir les choses évoluer, parfois avec fracas.

En écologie, c'est la même rhétorique : à deux-trois climatosceptiques près, tout le monde est d'accord sur le fait que l'industrialisation massive du monde a eu, a et aura un impact sur climat. Que cet impact aura des conséquences environnementales potentiellement catastrophiques, et qu'il est donc nécessaire de s'adapter pour à minima contrôler la situation, et accessoirement éviter le développement d'un monde invivable.

Le problème donc, c'est la transition. L'acte de bouleverser l'ordre, et donc certains intérêts.

C'est cette opposition qui paralyse les pays occidentaux, ceux qui possèdent le pouvoir économique d'entreprendre les changements les plus impactants.

Pour tout un tas de raisons, les grandes puissances sont donc réticentes à l'idée de chambouler leurs structures énergétiques mais pour autant... elles ne sont pas les seules à pouvoir donner de l'impulsion au mouvement.

Car bien qu'ils aient été laissés hors du débat -ou réduits à des rôles mineurs- jusqu'à présent, les pays émergents pourraient finalement incarner

le renouveau énergétique tant attendu à l'échelle mondiale. Et si c'était finalement ça, la solution ultime ?

Croissance économique et développement durable

La croissance est toujours liée à l'énergie. On pourrait croire à un titre d'un article de Jean-Marc Jancovici, mais cela reste une vérité. Ainsi, la croissance économique rapide observée dans de nombreux pays émergents a conduit et conduit encore aujourd'hui à une augmentation significative de la demande énergétique. En Inde par exemple, on attend une progression de 35% des besoins du pays en matière d'énergie d'ici 2030, ce qui est absolument colossal.

L'origine de cette énergie devient donc une problématique mondiale, car l'expansion économique s'accompagne toujours d'une urbanisation accélérée qui elle-même engendre un boost de consommation d'énergie par habitant, créant de ce fait un cercle vicieux énergivore.

En conséquence, les pays émergents deviennent des moteurs majeurs de la demande globale d'énergie, remodelant ainsi les impératifs de la transition énergétique.

Ressources naturelles : les pays émergents possèdent les clés

Si TotalEnergies, Gazprom ou Energy China viennent piller/investir en Afrique en parsemant gazoducs, centrales à charbon et mines d'uranium un peu partout, c'est logiquement parce que le berceau de l'humanité détient une part substantielle des réserves mondiales de certaines ressources énergétiques.

Et la situation est similaire pour le Brésil, l'Inde, le Venezuela, l'Afrique du Sud ou l'Argentine qui regorgent tous de ressources naturelles et de matières premières, traditionnellement exploitées par d'autres, ou alors revendues à prix d'or (ou en échanges d'autres services).

Sauf que ce rôle de fournisseur officiel satisfait de moins en moins certaines puissances en devenir qui, récemment à l'occasion du sommet du BRICS à Johannesburg, ont décidé de contre-attaquer : l'alliance qui jusque là liait le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud va accueillir 6 nouveaux membres, l'Argentine, l'Égypte, l'Éthiopie, l'Arabie Saoudite et les Émirats arabes unis dans une sorte de doigt d'honneur diplomatique clairement adressé à l'Occident.

Mais derrière tous ces enjeux économiques et d'influence géopolitique se cache une ambition écologique certaine... (même si ok, elle reste toute relative, étant donné que la Chine -qui est à la fois le pays qui pollue le plus et celui qui soutient le plus la transition énergétique- porte le BRICS à elle-seule).

Car voilà, la bonne nouvelle, c'est que ce décalage dans l'industrialisation massive permet aux pays émergents de tirer leur épingle du jeu face à un monde occidental embourbé dans l'inaction.

Face à un pays à structurer, face à une demande qui explose, et surtout face à une future place de puissance mondiale à prendre, cela n'a pas vraiment de sens de miser sur le passé pour regarder l'avenir. Et ça, nombre d'États commencent à le comprendre.

Green bonds pour tous

Il y a environ un an, le FMI publiait une étude sur l'importance d'embarquer les pays émergents dans la lutte contre le réchauffement climatique et le développement d'une industrie énergétique responsable à échelle mondiale. Une ambition qui était déjà en mouvement à l'époque, en considérant l'augmentation explosive du nombre de "Green & ESG Bonds" émis par les pays en développement.

Ces Green Bonds, se sont des obligations (donc des emprunts obligataires) créés par des entités publiques pour s'assurer du financement de projets purement écologiques, contribuant à soutenir la transition.

Et oui, ils se multiplient au sein de pays comme l'Inde, l'Indonésie, le Brésil, le Chili, le Pérou, le Mexique, la

Malaisie, la Colombie ou l'Afrique du Sud.

Au total, rien que sur l'année 2021, plus de 103 milliards de dollars ont ainsi été prêtés pour financer le développement d'industries écologiques dans les pays concernés. Par comparaison, c'est quasiment 3 fois plus que la moyenne des 5 précédentes années.

Pour autant, cette ruée vers la finance verte n'est pas purement motivée par une volonté de rendre le monde plus responsable : si les investisseurs sont friands de ces green bonds, c'est avant tout parce qu'ils sont performants économiquement parlant et ancrés dans le futur.

Les pays émergents face à la transition

C'est simple, depuis 2019, les actifs ESG offrent des rendements en moyenne supérieurs à ceux des actifs de référence : on parle en effet de 1.5 à 2.1 points de pourcentage supplémentaires.

Ces mêmes actifs sont soutenus par la volonté de diversification des investisseurs, même si le financement de projets au sein des pays émergents peut également paraître risqué pour de nombreuses raisons.

Tout cela explique pourquoi, depuis 2010 environ, les principaux investissements dans les différents secteurs des énergies renouvelables se sont progressivement déplacés de l'Europe et des États-Unis vers les puissances du BRICS.

De ce fait, le soutien économique des pays émergents dans le contexte de la transition énergétique est de plus en plus considéré comme une stratégie judicieuse.

Un "nouveau" nouveau monde

Plusieurs pays émergents ont déjà attiré des investissements conséquents dans le secteur de l'énergie propre. Par exemple, l'Inde a mis en place l'Alliance Solaire Internationale pour promouvoir l'énergie solaire dans les régions équatoriales. La Chine est devenue le leader mondial de l'éolien grâce à des investissements massifs. Et ce n'est pas tout :

L'Éthiopie : énergie hydraulique et éolienne

L'Éthiopie a investi massivement dans les énergies renouvelables, en particulier dans l'énergie hydraulique et éolienne. Le fameux grand barrage de la Renaissance a récemment été mis en production, devenant le plus grand barrage hydroélectrique d'Afrique et fournissant 5000 mégawatts d'électricité propre à la région.

Le Brésil : bioénergie et énergie solaire

Le Brésil est devenu un leader mondial dans la bioénergie, notamment via l'utilisation de l'éthanol à base de canne à sucre pour les véhicules. Le pays a également investi massivement dans l'énergie solaire, tirant parti de son ensoleillement abondant pour développer des projets d'énergie photovoltaïque à grande échelle.

L'Afrique du Sud : énergie solaire à concentration

Même son de cloche en Afrique du Sud : le pays s'est engagé dans la production d'énergie solaire thermique à concentration pour répondre à sa demande croissante en électricité. De tels projets se développent un peu partout, comme la centrale solaire de KaXu Solar One.

Le Mexique : énergie éolienne et géothermique

Le Mexique a connu une croissance significative de la capacité éolienne installée, notamment dans la région d'Oaxaca, où réside la plus grande installation d'Amérique Latine.

L'Indonésie : géothermie et bioénergie

L'Indonésie s'est quant à elle tournée vers la géothermie pour exploiter la chaleur de notre planète afin de produire de l'électricité propre. Le pays s'est aussi imposé un objectif ambitieux de réduction d'émissions de gaz à effet de serre en misant sur le recyclage et la transformation de résidus agricoles en bioénergie.

Ainsi, pendant que les grandes puissances se tiraillent, les pays émergents se sont mis au travail et ont identifié les enjeux de la transition énergétique comme un vecteur de croissance inespéré.

Bien sûr, tout est loiiiiin d'être parfait tant la dépendance actuelle aux énergies fossiles, les instabilités politiques et l'incertitude générale maintiennent une bonne zone d'ombre au-dessus de cette mouvance géante ; mais l'optimisme des investisseurs et le développement de solutions technologiques innovantes contrebalancent ces doutes.

Alors si on ne peut pas vraiment parler de nouvel "el dorado", la prise de conscience (qu'elle soit motivée par l'opportunisme ou non) et le passage à l'action des pays émergents en matière d'investissement dans les énergies renouvelables reste une excellente nouvelle.

Une nouvelle qui pourrait bien façonner le monde de demain.



L'inquiétante mainmise du secteur pétrolier sur les retraites britanniques

Aujourd'hui, chaque britannique investit plus de 3000 livres au sein des énergies fossiles, de sa poche et sans le savoir.

Le Premier ministre du Royaume-Uni Rishi Sunak vient de l'annoncer : le gouvernement britannique va accorder plus d'une centaine de nouvelles licences d'exploration et d'exploitation gazières et pétrolières en mer du Nord.

Une nouvelle qui est déjà en train de faire bondir tous les militants écologistes du pays, mais aussi les entreprises et associations qui militent pour un assainissement immédiat du système de retraite - par capitalisation - du pays.

Car voilà, cette propension à renchérir sur les énergies fossiles - avec le pire timing possible - n'est absolument pas nouvelle au cœur de la monarchie constitutionnelle. Au début de l'été, l'ONG MakeMyMoneyMatter révélait dans une enquête comment 88 milliards de livres sterling (issus des fonds de pensions de retraite) étaient investis annuellement au sein d'entreprises du secteur gazier et pétrolier... Sans que les cotisants soient au courant de rien.

“Cet argent est censé garantir notre futur, mais en réalité, il est en train de le détruire.”

Cette double problématique, sur l'impact de l'argent que nous investissons et sur le manque de transparence et de choix sur ces placements, nous permet de nous poser la question ultime : peut-on vraiment reprendre le contrôle de notre propre épargne ?

Le système de retraite britannique : une capitalisation opaque

Alors oui, ce problème, c'est avant tout un problème de capitalisation. Et s'il prend dans ce contexte une dimension si improbable, c'est bel et bien car la quasi-

entière du système de retraite britannique est basé sur une approche privée et personnelle.

Outre-manche, la retraite est en effet beaucoup plus segmentée qu'en France entre les solutions privées et publiques. Ainsi, si l'affiliation à un régime complémentaire est obligatoire pour les actifs, ces derniers possèdent une sorte de parodie de choix : rentrer dans le privé ou rentrer dans le privé, la pension publique étant totalement insignifiante (environ 850€ par mois, maximum, seulement après 35 années de cotisation).

Dès lors, les britanniques cotisent via un régime complémentaire privé d'entreprise, ou un équivalent individuel. Mais l'idée reste la même : les versements sont investis selon le bon vouloir des gestionnaires, avec plus ou moins de visibilité pour les épargnants.

Tant que la performance est au rendez-vous, il n'y a donc pas grand chose à craindre. Enfin, jusqu'à ce que l'on observe de plus près où va l'argent investi, et ce que cela va engendrer non seulement pour la planète, mais... aussi pour les retraites.

Investissements dans les énergies fossiles : se tirer une balle dans le pied

Car selon Katharina Lindmeier, Senior Responsible Investment Manager chez Nest (National Employment Savings Trust), l'investissement massif des pensions de retraites britanniques dans les énergies fossiles aura même une conséquence désastreuse : cela va ruiner la sacro-sainte performance et potentiellement sacrifier le capital de toute une génération.

“Toutes les preuves sont là, la

transition globale vers un objectif de “zéro émissions” aura un impact clair et net sur la performance des entreprises spécialisées dans le gaz et dans le pétrole. Il est donc inacceptable de maintenir le statu quo en refusant d’agir aujourd’hui. Les investisseurs doivent profiter de leur position unique pour challenger les entreprises qui ne souhaitent pas faire évoluer leur modèle, et restent coincées dans une logique court-termiste.”

Et honnêtement, c’est un point de vue assez facile à comprendre.

La retraite est un horizon lointain, très lointain, surtout quand on considère que l’on s’y intéresse de plus en plus tôt. Ainsi, dans une logique d’investissement sur le (très) long terme, financer aujourd’hui (ou plutôt hier) n’a strictement aucun sens. Mais vraiment aucun. Seul demain compte. Et demain, c’est loin.

L’encre a le temps de couler, le monde ne sera plus le même, mais les pensions de retraite, elles, auront freiné le déploiement de solutions énergétiques renouvelables et responsables. Un poids considérable et moralement discutable qui repose sur les épaules de tous les actifs, sans que ces derniers soient au courant pour autant.

Les épargnants laissés dans le flou

C’est sur ce point précis que le bât blesse : personne n’est vraiment au courant de tout ce qui se trame derrière le rideau. Les épargnants choisissent leur complémentaire et cotisent. Point.

Ils se laissent séduire par des discours sur la performance, sur la fiscalité, sur la facilité de gestion, mais l’argent est toujours présenté sous une forme décontextualisée. Il existe dans un futur lointain, celui de la retraite, et on lui retire ses capacités d’impact dans le présent.

Ce qui permet de supprimer toute idée de responsabilité. Ce qui engendre une surprise générale quand, toujours d’après l’étude de MakeMyMoneyMatter, deux des principaux bénéficiaires des investissements provenant des fonds de pension sont les géants pétroliers BP et Shell. Ces mêmes géants qui ont récemment abandonné toute motivation à respecter les accords de Paris, et ont surenchéri sur l’exploitation des énergies fossiles.

Mais ça, encore une fois, les épargnants n’en savent

rien. Ils ignorent qu’individuellement, ils financent jusqu’à 3096€, en moyenne par cotisant, au sein des énergies fossiles. Ils ignorent être pris en otage, quelles que soient leurs convictions, leurs envies ou leur stratégie d’investissement.

Car, oui, la population est réellement engagée.

Selon un sondage Opinium Research, 61% des actifs britanniques sont favorables à l’idée “d’empêcher les banques, les assureurs et autres fournisseurs de services financiers de supporter et de profiter de l’économie basée sur les énergies fossiles”.

Pourtant, ces mêmes actifs se retrouvent à financer ce qu’ils souhaitent combattre, via leurs pensions de retraite. Un décalage assez violent entre la volonté d’une partie de la nation et les politiques mises en place par le gouvernement. Une situation qui semble difficilement imaginable en France.

Cela serait un peu comme forcer une loi unanimement rejetée en utilisant des raccourcis législatifs qui permettent de passer entre les mailles du filet démocratique. Un concept clairement étranger aux habitudes hexagonales.

L’importance absolue de reprendre le contrôle de son épargne

On ne va pas se mentir, la situation britannique ne pourrait pas s’appliquer en France, uniquement car notre système de retraite est basé sur la répartition. Mais pour autant, le cas de figure existe bel et bien pour les systèmes et produits financiers privés.

Oui oui, on pointe le doigt directement sur votre banque. Ou tout organisme proposant des services d’investissement. Dans tous les cas, la logique est la même : sans intervention personnelle, sans recherche de spécificité, sans engagement particulier, si vous ne savez pas exactement ce que votre épargne finance, c’est qu’elle finance -au moins en partie- les énergies fossiles.

C’est le statut par défaut, la base de travail. La case départ.

Et c’est peut-être ce qui est le plus dommageable. L’impact ne vient que par la volonté, qui elle-même ne peut venir que par la prise de conscience... qui elle-même est uniquement rendue possible par la connaissance.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog Caravel](#)

Finance.

Éducation financière, investissements, impacts sociaux et sociétaux, vulgarisation et «empowerment» sur tout ce qui touche au monde de l'économie.



20+ ressources pour séduquer financièrement

(sans vendre son âme au capital)

Dans la continuité de notre article sur les français et l'éducation financière mais aussi celui sur les ressources pour l'émancipation financière des femmes ; cette fois-ci, nous passons au concret : au programme, une liste (non exhaustive) de plusieurs ressources à suivre, à picorer ou à dévorer qui permettent de toujours en apprendre plus sur l'argent, les finances personnelles et le monde de l'investissement.

Seul twist, nous restons forcément fidèles à nos valeurs, et l'idée n'est pas de vendre du rêve en promettant de devenir millionnaire en 6 jours ou de passer du RSA à l'Audi RS3, mais au contraire, d'acquérir des compétences pour reprendre en main son pouvoir économique, sans adhérer pour autant à tout l'imaginaire hyper pragmatique du monde de la finance.

Prêt.e ?

Les médias & blogs

Du média créé pour l'occasion à la simple simple page sur les réseaux / newsletter qui s'est transformée en mastodonte, nos premières références proposent tout un panel de ressources pour devenir money smart, le tout avec pédagogie, accessibilité et fun.

Goldy, pour démocratiser l'éducation financière

Plus qu'un média qui désacralise et dédramatise le discours sur l'argent, Goldy brille particulièrement sur le nombre incroyable d'outils mis à disposition de la communauté : des planificateurs de budget, des fiches pour suivre son évolution professionnelle, des plans d'action complets pour mieux gérer ses outils, une boîte à outil qui regorge d'offres partenaires... C'est simple, tout est couvert pour parfaitement appréhender le sujet et

monter rapidement en compétence.

Moneylo, l'investissement simplifié

Comment démocratiser l'investissement quand tout ce qui l'entoure sonne comme du charabia ? C'est simple, il suffit de l'aborder avec un tout autre état d'esprit : celui de la simplification et de la vulgarisation. Rendre des concepts accessibles à tous via des contenus pensés pour les néophytes. Et croyez-nous, ça fonctionne.

Snowball, la référence

Jamais un site n'aura aussi bien porté son nom, car le média lancé par Yoann Lopez ne cesse de grossir, de façon quasiment exponentielle. Aujourd'hui, Snowball c'est plusieurs newsletters gratuites et premium, des guides, des outils, un livre, et surtout une communauté de 50.000 lecteurs qui s'engagent pour lancer et soutenir des projets collaboratifs.

Les newsletters

Avec les newsletters, c'est le contenu qui vient directement à vous, un peu à l'image d'un prof de maths particulier, mais sans payer et sans faire semblant d'avoir compris la définition d'une matrice.

Autre avantage, les newsletters permettent d'affiner son apprentissage, en sélectionnant les thématiques précises qui nous intéressent.

Spoune, vers la money-smart attitude

La newsletter de Virgil mise sur un ton léger pour présenter, deux fois par mois, un sujet en profondeur : immobilier, inflation, les finances

dans le couple, gestion de budget... Ça se lit tout seul et à chaque édition, on apprend quelque chose de concret. On valide avec validation.

Rythme : Bimensuel

#HelloFriday, pour reprendre le contrôle de son épargne

Hello Friday est la newsletter de Maëlle Caravaca, fondatrice du cabinet En Privé. Deux fois par semaine, les abonnés reçoivent des conseils en investissement responsable, des stratégies patrimoniales, des solutions à la une, de l'actualité économique et financière, du décryptage... et beaucoup d'autres éléments pour devenir money smart dans leur quotidien !

Rythme : Bimensuel

La finance pour tous

On aurait pu faire figurer le site dans la catégorie des médias, étant donné l'ampleur de l'offre en matière de contenus, mais la newsletter fonctionne tout aussi bien. Ici, l'objectif est "d'acquérir les bases de connaissances nécessaires pour :

Se sentir plus à l'aise avec les questions financières
Comprendre les enjeux économiques du monde dans lequel nous vivons
Prendre en toute connaissance de cause les décisions qui nous concernent"

Au moins, c'est très clair.

Rythme : Mensuel

Épinard, pour investir de façon éthique sans sacrifier la planète

Investir pour le bien commun, ça nous connaît. Alors forcément, on ne peut que soutenir la volonté d'inculquer des valeurs de responsabilisation et d'impact dans la construction de son épargne. Et cela tombe bien, c'est exactement ce que propose la newsletter Épinard : des idées pour financer la transition écologique tout en bâtissant son patrimoine.

Rythme : Mensuel

Les formations et programmes

Besoin de se former avec un peu plus de rigueur ? Pas de soucis, .

Pépette, pour acquérir de bonnes bases en moins de 2 mois

Mi-newsletter, mi-programme de formation, Pépette souhaite rendre accessible toutes les bases de l'éducation financière. En 7 semaines et autant d'emails, on se forme sur toutes les thématiques qui s'avèrent indispensables à la compréhension des enjeux économiques d'aujourd'hui : de l'épargne à l'investissement en passant par le reste à vivre.

Accompagnement : Série de 7 emails hebdomadaires

Bonnes meufs, la safe place d'éducation financière

Bonnes meufs, c'est la 1ère plateforme dédiée à l'investissement responsable des femmes. L'objectif ? Favoriser l'inclusion des femmes et les sortir de l'isolement vis-à-vis des questions de richesse et de patrimoine et ce à l'aide de différents services (Conseil en investissement financier / immobilier, audit...).

Accompagnement : 3 programmes de formation (Money Therapy, Money Management, Money for Good) comportant des vidéos, des méthodes pratiques, stratégies, conseils, modèles et outils de gestion pour changer son regard sur l'investissement.

Les formations de l'IEFP

Toujours au sein de la plateforme La Finance Pour Tous, les formations certifiées de l'IEFP (Institut pour l'éducation financière du public) sont disponibles pour vous aider à vous former sur tout un parterre de thématiques en lien avec les finances personnelles : budget, épargne, retraite...

Accompagnement : 4 formations : coaching budgétaire (2 jours), journée d'optimisation de son budget (1 jour), bâtir son profil d'épargnant (1 jour), préparer sa retraite (1 jour)

FEMCA : 3 semaines pour aider les femmes à investir

On l'a martelé dans notre article sur l'éducation financière : le cloisonnement du monde de l'investissement ne fait que maintenir (et développer) les inégalités. Il

est donc primordial d'aider celles et ceux qui sont traditionnellement écartés du monde financier à y trouver leur place. FEMCA se base sur cette logique pour accompagner les femmes vers la liberté financière.

Accompagnement : 3 formations et des ateliers

Les podcasts

Envie de continuer à apprendre à vélo, dans la rue ou simplement en travaillant ? Voici notre sélection de podcasts à écouter pour s'éduquer financièrement :

La martingale, pour des interviews sans tabou

Des interviews d'experts, toujours qualitatives et accessibles. On y parle et débat d'épargne, de patrimoine et plus globalement de finances personnelles, et malgré la qualité des intervenants, à aucun moment les échanges deviennent élitistes ou peu compréhensibles. En fait, c'est même plutôt l'inverse : la clarté et la valeur ajoutée avant tout.

Histoires d'argent, pour rendre le flouze plus humain

C'est simple, le retour d'expérience a toujours plus d'impact que le contenu pédagogique. Voilà ce qui rend le podcast "Histoires d'argent" si intéressant : chaque épisode est une plongée dans une erreur, un succès, un questionnement ou autre, vécu par un humain, et développé en profondeur. Alors forcément, cela ne peut être que fascinant.

Chit Chat Budget, l'épargne en mode chill

En réalité, la finance n'est pas mais alors pas du tout synonyme de prise de tête. Avec le bon état d'esprit (et le bon contenu), il est parfaitement possible de dédramatiser le sujet pour gérer son budget au quotidien, sans stress. Et pour y arriver, le podcast Chit Chat Budget aide beaucoup.

Les comptes sur les réseaux sociaux

Comptes Instagram ou chaînes Youtube, les créateurs de contenus sur l'éducation financière sont partout et c'est tant mieux : on ne demande qu'à apprendre.

Sur Youtube :

Heu?reka
Axel Paris
Julien EK
Stupid Economics

Sur Instagram :

Katia Finances
Gère ton budget
Maëlle Investissement Responsable
Parlons Budget
Finances Personnelles 2.0
Mon Budget Bento
Ma Petite Fourmi

Encore une fois, la liste n'est pas exhaustive (nous tâcherons de mettre à jour l'article régulièrement) mais cela devrait vous donner quelques points de départ intéressants pour vous plonger dans le sujet de l'éducation financière.

Mieux, vous pouvez considérer tous ces contenus comme la première étape vers la reprise en main de votre propre pouvoir économique. Aligner la puissance de son épargne avec ses convictions, être en mesure de faire des choix plus éclairés au quotidien, planifier et anticiper son avenir pour éviter toute surprise... Comme toujours, le savoir, c'est le pouvoir.

Les français épargnent de plus en plus pour leur retraite... mais le font-ils correctement ?

Conséquence de la réforme des retraites, les français sont désormais prêts à (re)prendre la main et constituer eux-mêmes leur épargne. Mais à quel prix ?

En 2022, les français ont mis les bouchées doubles en matière d'épargne : 16% de leurs revenus ont ainsi été soigneusement placés, contre 11% en 2021.

En ce qui concerne les retraites, les versements sur PER ont quant à eux connu un boost non négligeable de 30% sur l'année, faisant du Plan Épargne Retraite un acteur majeur des produits d'épargne sollicités par les français en 2022.

Seulement, cet entrain soudain n'est pas vraiment imputable à une sérénité absolue en ce qui concerne l'avenir... En fait, c'est même l'inverse.

Au cœur de ces augmentations, on retrouve chez les actifs une forte volonté de garantir une retraite vivable, en réponse à une réforme qui génère toujours autant d'inquiétude. Ainsi, pour les français, épargner est surtout un moyen de "sécuriser" le futur dans un contexte assez angoissant, dominé par une inflation record, des conflits géopolitiques prolongés, et des marchés financiers en berne.

Seulement, si investir dans sa propre retraite semble être devenu une obligation, il est nécessaire de savoir comment (bien) s'y prendre, pour faire fructifier son capital de façon parfaitement adaptée à ses besoins, en évitant les pièges.

Un sentiment globalisé d'incertitude, boosté par la réforme des retraites

Actuellement débattue au sein de l'Assemblée Nationale, la future réforme des retraites reste un sujet assez anxiogène pour la majorité des français : selon un sondage Ifop publié par le JDD, 69% des interrogés se disent aujourd'hui opposés à la proposition du Gouvernement. Un pourcentage en augmentation

depuis le mois dernier.

Cette opposition crée un sentiment de crainte un peu généralisé qui vient fragiliser la certitude d'obtenir une retraite décente : selon la BPCE cette fois, 65% des actifs affirment être "préoccupés" par le futur niveau de leur pension, tandis que 70% d'entre eux pensent que la constitution d'une épargne en vue de leur retraite est désormais une priorité absolue.

Il existe donc une vraie volonté des français de reprendre le contrôle de leur retraite, sans forcément attendre l'issue de l'examen de la réforme actuelle. Un empressement qui peut aussi s'expliquer par le contexte global actuel, qui, pour le coup, n'est pas vraiment très très rassurant à court terme, ce qui pousse davantage à la précaution.

Car le sujet de la sécurisation d'un "bien-être financier" a explosé ces derniers temps, face aux diverses agitations ayant secoué l'univers de la finance.

Ainsi, les principales craintes des français sur le sujet se manifestent sous 4 points :

- L'inflation : elle est aujourd'hui la préoccupation principale des Français, et impacte directement la propension des ménages à mettre de côté, placer ou investir de plus en plus .
- L'épargne : de nombreux actifs considèrent qu'ils ne disposent pas actuellement d'une épargne de précaution suffisante pour leur permettre d'anticiper sereinement leur avenir.
- Le décrochage des indices boursiers : ainsi que la remontée des taux d'intérêt, qui rendent l'investissement sur les marchés particulièrement stressants.
- La crainte environnementale : l'éco-anxiété touché désormais plus de 67% de la population, et l'aveu d'incertitude qu'elle génère incite à la plus grande prudence.

Mais ce que toutes ces inquiétudes révèlent vraiment, c'est l'appréhension qui existe sur la dégradation de la qualité de vie, causée à la fois par une perte en indépendance financière, mais aussi par un rapport au travail qui devient de plus en plus conflictuel.

L'épargne n'est plus perçue comme un luxe, mais comme une nécessité, absolument indispensable pour s'assurer une retraite décente et épanouissante - celle qui a plus ou moins toujours été promise à la population.

Seulement, cette responsabilité nouvelle a de lourdes conséquences : car si les français épargnent plus (par obligation, donc), il existe énormément de produits, de livrets ou de fonds disponibles si bien que comment épargner devient une problématique au moins aussi importante que le fait d'épargner en premier lieu.

Les placements privilégiés par les français... et leurs limites

2022 n'a pas marqué de chamboulement majeur dans le choix des produits d'investissement des français, et les acteurs historiques trustent toujours les premières places :

- **Le Livret A** : on ne change pas un livret qui gagne, comme tous les ans, le compte d'épargne réglementé s'est imposé comme le produit le plus plébiscité par la majorité de la population. Cette forme s'explique par l'augmentation du taux de rémunération, passé à 2% en 2022 puis à 3% depuis février dernier, ce qui a permis au livret de sécuriser une collecte cumulée de 27,23 Mds€. Même son de cloche pour le Livret de développement durable et solidaire (LDDS) qui affiche une nette progression face à l'année précédente.

- **L'assurance vie** : malgré une diminution de son poids dans l'épargne financière des Français (chute de 36 % à 34 %), l'assurance vie maintient sa deuxième place et demeure un placement apprécié par les épargnants.

- **La bourse** : les français ont continué à privilégier la bourse en investissant presque 10 milliards de plus qu'en 2021 (27 contre 19 milliards d'euros). Ce qui place ce type de placement en 3e position des produits les plus utilisés.

Le problème est que si les français épargnent plus, il n'est pas garanti que leurs rendements suivent la même courbe...

Le Livret A par exemple, malgré l'augmentation des taux, reste encore sous le seuil de l'inflation, ce qui rend son rendement négatif. Le consensus étant alors de l'utiliser comme une épargne de précaution plutôt qu'un réel investissement sur le long terme.

Côté assurance vie, c'est la sous performance des fonds en euros et la réduction de la valorisation des unités de compte en action qui ont réduit les rendements et déçu les épargnants.

Enfin, en bourse, l'année s'est aussi avérée très compliquée : aux Etats-Unis, le S&P500 pointe à -18,1% et en France, le CAC 40 à -6,7% sur l'ensemble de 2022.

Alors forcément, dans un contexte de marchés baissiers causé par une instabilité globale, l'ensemble des produits financiers se retrouvent négativement impactés. Et il devient ainsi important d'adopter une nouvelle stratégie d'investissement et d'épargne pour pallier la majorité des situations.

Or, si ces trois placements possèdent chacun leurs forces et faiblesses, ils ne recouvrent malheureusement pas l'ensemble des besoins d'une vie, et ne répondent que partiellement à certains sujets très spécifiques, comme la retraite.

Préparer sa retraite efficacement, selon ses termes, tout en y mettant du sens et de l'impact

Le Plan Épargne Retraite en pleine progression

La bonne nouvelle, c'est qu'au pied du podium des produits plébiscités par les français, on retrouve désormais le PER qui profite d'une année 2022 record avec plus de 6 millions d'épargnants à ce jour, soit "plus du double de l'objectif de 3 millions initialement fixé pour fin 2022" selon un communiqué-bilan du gouvernement.

En conséquence, les encours totaux des PER d'entreprise, collectifs et individuels culminent à plus de 70 milliards d'euros sur l'année 2022, au-delà des objectifs initiaux fixés à 50 milliards. L'épargne retraite est donc progressivement en train de trouver sa place auprès des placements plus traditionnels tels que l'immobilier ou l'assurance vie.

Enfin, tout ceci ne constitue qu'une observation des données en surface.

En profondeur, l'investissement sur sa retraite vient s'inscrire dans une toute autre forme de démarche, presque dans un autre état d'esprit.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog Caravel](#)

Emailing.

Campagnes marketing, newsletters, nurturing, fidélisation et conversion des leads...
Tout le contenu envoyé par email en deux exemples : long & short copy.

Bonjour Luc 🙌

Croyez-nous sur parole, parfois, parler de retraite à un public de (plus ou moins) jeunes actifs, c'est un peu comme essayer de pousser **un lycéen à binger l'intégrale de Derrick**.

Ce n'est pas impossible, mais il faut faire usage de beaucoup, beaucoup de persuasion.

Bon ok, après, ce n'est pas exactement la même chose.

Car de notre côté, il ne s'agit pas réellement d'une nécessité de convaincre, de suggérer ou même de séduire, notre objectif est plutôt de **créer une prise de conscience**. D'arriver à revitaliser une idée qui, avec le temps, s'est si affaiblie qu'elle a fini par perdre de son impact, de sa force, alors qu'elle reste fondamentale.

👉 Cette idée, c'est que **votre retraite a beaucoup plus d'impact sur votre vie que vous ne le pensez**.

Sauf qu'aujourd'hui, la retraite s'est tellement écroulée sous une avalanche de clichés moribonds qu'elle en est devenue ringarde, accessoire, et donc négligeable.

En gros, **elle passe après tout le reste**.

Et de notre côté, à force de matraquer le sujet, on se sent un peu comme un lanceur d'alerte un poil trop obstiné, ou comme Philippulus le Prophète dans Tintin.



Mais **on n'abandonne pas**.

La preuve, aujourd'hui, nous allons mettre des actes sur ces paroles, et vous montrer **comment la retraite est un sujet universel qui a bel et bien un impact sur votre vie d'aujourd'hui, dès maintenant**.

(Et si vous êtes déjà convaincu.e, vous pouvez reprendre le contrôle de votre retraite dès maintenant en cliquant chaleureusement ci-dessous ••)

[Reprendre ma souscription](#)

4 raisons qui font de la retraite un sujet qui mérite (toute) votre attention 🙌

Donc ouip, la retraite, ce n'est pas que quelque chose que l'on observe de loin, en se disant que l'on a encore 30 ans devant soi.

Dès aujourd'hui, elle peut (et doit) se préparer, s'anticiper, trouver son sens et son impact. Ce qui est plus facile à dire qu'à faire quand on considère qu'elle ne se déclenchera que dans plusieurs décennies, dans un intervalle où tout peut arriver.

Et justement.

En anticipant votre retraite, **vous pourrez décider de ce qui va arriver. Créer de la certitude, et du sens.**

Mais pour cela, il faut pouvoir déceler la perspective globale, avoir la big picture, sortir des stéréotypes et appréhender ce qui est réellement en jeu.

Alors on vous donne un petit coup de pouce 👉

La Kylian Mbappé : la retraite n'est pas une question d'âge



On oublie l'imagerie du 3e âge et les EHPAD qui sentent le mercurochrome, la retraite n'est pas une question d'âge, mais de choix. Si les nouvelles générations n'ont plus aucune attente vis-à-vis du système, c'est parce qu'elles ont compris que son avenir se prépare soi-même, à son rythme, selon ses propres règles... et son propre timing.

La Rosa Parks : en fait, c'est un combat social



Normalement, la retraite est universelle. Normalement. En réalité, elle est un immeuble qui reflète parfaitement notre société : **tout ce qui sort de la norme reste au rez-de-chaussée**, et les inégalités (de genre, de ressources, de statuts professionnels) perdurent, sans que les sanctionnés puissent y faire quelque chose... jusqu'au moment où **ils décident de passer à l'action** et de se mobiliser pour l'égalité.



La John Lennon : la changer, c'est faire changer le monde

Imaginez donner une chance à la paix, regardant les roues de votre épargne tourner pour **financer le monde de demain**, désormais écologique et responsable. Cela serait une sorte de karma instantané faisant de vous un héros de la classe ouvrière. C'est sûr.



La Warren Buffet : c'est assurer son avenir financier

Avec 5 réformes en 20 ans et un retraité moyen qui devient de plus en plus précarisé, comment obtenir la garantie d'une situation financière stable à la retraite ?

C'est simple : **sans action, sans prise d'initiative, on ne peut pas.**

Mais cette action, elle est là, aujourd'hui, à une portée de clic 🗑️

[Reprendre ma souscription](#)

Ainsi, énormément de choses se jouent, là, maintenant. Que vous soyez à 10, 20, 30 ou même 40 ans de votre retraite.

Principalement, on parle de construction.

Celle de votre **avenir**.

Celle du **monde de demain**.

Et en 40 ans, il peut s'en passer des choses. De la fièvre du disco à celle des boys bands à celle de la tecktonik, mais le plus important, c'est qu'au même moment, avoir investi 1000€ chez Apple vous aurait apporté aujourd'hui... environ **250 000€**.

De quoi changer la vision de la retraite, non ? 🙏

Merci de faire partie de la communauté Caravel !

Vous êtes au top 🙌



Une question ? Besoin d'aide ?

Prenez [un rendez-vous avec un conseiller ici](#), en un seul clic.

EDITO

Numéro #41 - Novembre 2023

La passion est souvent un prérequis d'un bon nombre d'annonces d'emploi. Ce qui se traduit, en matière d'expérience candidat, en process qui ne sont pas forcément alignés avec les postes à pourvoir.

L'exemple le plus frappant est la lettre de motivation "originale" qui reste obligatoire pour des postes du type équipier en fast food, manutentionnaire ou autre. Une pirouette souvent justifiée par une volonté de valider certains acquis... qui ne seront jamais utilisés dans le quotidien du salarié.

À quoi bon du coup ?

La vérité, c'est que personne n'est passionné par le fait de retourner des hamburgers sur un grill (ok, à part Bob l'Éponge), et aucun candidat n'est excité par l'opportunité de travailler pour une entreprise qu'il découvre pour la première fois via une annonce.

Vous devez convaincre vos candidats, et pour cela, il leur faut des faits plus que des belles paroles.

C'est [un article de Recruiting Daily](#) qui balance le pavé dans la mare, en rappelant qu'il faut toujours privilégier le concret au bullshit (parler de salaire, de conditions de travail, d'avantages plutôt que de Mission, d'excitation et de révolution du monde).

Pour ne pas vous laisser piéger, vous pouvez utiliser [les techniques d'inversion et de généralisation de Robin Choy](#) : écrire l'inverse d'une partie de votre annonce pour voir si le contenu est pragmatique ou totalement idéaliste, ou relire vos offres en chassant les informations génériques qui n'amènent rien.

Vos candidats vous remercient déjà !

Elon contre le monde

Imaginez : vous êtes un RH travaillant chez Twitter. La vie est relativement belle mais un jour Elon Musk débarque avec un lavabo dans les locaux, puis envoie un mail à toute l'entreprise [menaçant tous les employés d'un renvoi immédiat](#) s'ils n'abandonnent pas toute forme de vie sociale dans les 48h.

Ce takeover, tous les spécialistes l'analysent comme une anomalie, une catastrophe au niveau RH.

« *C'est presque une étude de cas sur la façon d'aller à l'encontre de la logique et des bonnes pratiques en matière de licenciements et de considération des salariés* » explique par exemple Esther Sackett, professeur de management à l'université de Santa Clara.

Il faut dire qu'Elon est en feu, il a renvoyé plus de la moitié de la force de travail de Twitter, et les histoires improbables se multiplient : des employés licenciés à qui [on demande finalement de revenir](#), des travailleurs à distance à qui on impose de repasser en présentiel [même s'ils habitent à des centaines de kilomètres du bureau](#), des [histoires de badges...](#)

Et si la morale de l'histoire était de laisser aux RH le soin de faire le travail des RH ?

[Lire l'article](#)

En vrac

♥ **Les RH méritent un rebranding** - Visiblement, l'expression "Ressources Humaines" a une trop mauvaise connotation. Du coup, [tout le monde s'accorde à la changer](#). Mais par quoi ?

💬 **Le Recruteur Candidat** - [La symétrie en recrutement](#), c'est se mettre à la place des postulants afin de vraiment être en mesure de comprendre leurs griefs. Et si vous essayiez ?

👑 **L'erreur de combattre la non-inclusion par la non-inclusion** - Pourquoi les politiques de Diversité et d'Inclusion doivent toujours [être précédées d'une prise de conscience personnelle](#).

🐼 **Gnothi seauton** - La clé du succès n'est pas de recruter des perles rares, mais de [garder celles que l'on possède déjà](#).

•• **Les 5 tendances RH de 2023** - Glassdoor et Indeed s'associent pour lire l'avenir avec [une étude sur les attentes des salariés en 2023](#).

PS: Vous pensez à une entreprise qui propose un super parcours de candidature, qui prend les devants pour fournir une bonne expérience à ses candidats ? Vous avez lu un super article ?

Ecrivez-moi (mick@caask.io), vous serez cité comme contributeur, ce sera votre moment de gloire !

PS2 : On vous a transféré ce mail, inscrivez-vous ici et remerciez la personne qui vous l'a envoyé de ma part !

[Le site CAASK](#)

English.

Corporate content written in English. I can adapt the tone, style and vocabulary depending on the target audience (UK, American, Australian, global).



+Contenus divers.

Ice climbing / chilling in the French Alps: the trip of a lifetime

Some say the French Alps are Earth's winter garden : a place of diversity where the changing seasons don't leave any hints, and the curious rule over the mighty peaks. Far away from the neverending hubbub of the local tourists, we want you to discover a place, better yet, numerous places, meant to make you feel quite alive, from the cool sensation your frozen toes, to the warm comfort of your beanie.

But don't let you guard down just yet. Behind the comfy Chalets hiding in the depth of the valley, the delicious warm wine claimed by the most tenacious skiers, and past that snug aroma of home cooked meals coming from across the near Italian border, lies some ferocious terror.

I mean, *really*.

Icy terror. As in igloos and Eskimos and penguins.

The worst kind of terror.

So, in the Alps, the doughty ones would get their adrenaline fix from wild glacier-hiking action, admiring stunning views while climbing hundreds and hundreds of icy and snowy trails made of pure challenge. And you better bring your A game to the top: these mountains only deliver their treasures to the worthy... and the exhausted. Who would have guessed the Mont Blanc and its couple of frozen Alps pals weren't the friendliest of people?

But hey, if the concept of ice freezes you to your bones, you can always get to the other side of this two faced sun-moon. Down below, in the

valleys, where the world is greener, warmer, but —you've guessed it- just as challenging as in the mountains. You can have it easy though, hiking trail with friends, from one point to another, taking pictures, filling your lungs with that outstanding Alpine air, and your head with invaluable, loving memories. You might even come across a small village of simple folks, and shake up your stereotypes of French people that cannot hurt-, it's your move. After all, the region of the Alps has so much to offer.

Nevertheless, if you want to spice up your trip without having to impersonate Stallone's Gabe Walker, you can always rely on numerous available activities to keep you entertained, and pretty much alive. From off track cross-country skiing to Alpine coasters, events involving tremendous heart palpitations are legion in this part of France, and if it doesn't exist yet, someone is probably creating it as you read.

In a nutshell, no matter what you're seeking, no matter your skillset or your technical abilities, the Alps will never fail to amaze you, or challenge you to your limits. The whole area is just so diverse, discreet and popular, with an amazing scale of different weathers to enjoy. As a matter of fact, you'll probably need months, or even years to discover the full range of its incredible capabilities.

And guess what, this is exactly the kind of time you'll want to spend back there.

The 4 lessons I've learned from my experience as a freelancer

Getting into freelancing can be tricky. Even today, most of the subject is surrounded by a thick mist of mystery and questionings. What should I do? How? Will I fail? Should I quit if I can't find clients? A lot of hot topics come to mind when people think about the whereabouts of independent contractors, but before you start freaking out, I'd like you bear with me for a moment.

As a freelancer myself, I have a lot of personal experience to share, in order to give you a glimpse of what it's like, to live the life.



4. You Shouldn't Be Afraid of Competition

It's a fact, you're not the only freelancer around. Some people are doing the same work as you, and some are better than you at it. But it's nothing to be concerned about. It's quite the contrary, actually.

When I tried to acquire fresh work through freelancing platforms, I was stunned at the uninspiring view of dozens of deadwalking contenders, agglutinating on every offer, with the same copy-pasted speech, like some creeps on a cute girl's Tinder profile.

Oh you don't want to be one of these guys.

What you want, is to be as selective as your clients. Find offers that fit you, and your work experience. Don't settle down, don't spam, don't give up. The key is to extract motivation from your competitors by doing what they are not doing: standing out.



3. No Guts No Glory

It's kind of an overused cliché, but it emerges from a real truth: being yourself helps. A lot.

You probably have read everywhere you shouldn't hesitate emailing every company you know, asking them if they need something or why they have hired the other guy instead of you.

The thing is: you can think like a client. You really can. Try it. Think about receiving a never-ending flow of emails that all sound the same, and then getting something outstanding, impulsive and smart.

It always comes down to the simple motto: who dares, wins.

I remember one specific offer. A foodtech company was looking for a freelancer with a keen eye for the perfect photograph. Instead of sending them my portfolio in a tedious message, like everybody else, I grabbed my DSLR and started telling a story through pictures, while having the time of my life. Some kind of weird foton-vela came out of it, they loved it, and guess what: I got the part without using a single word.

Final thoughts

I've been a freelancer for only one year and a half, and yet, I think I've matured like I never have before as a regular employee. More than the obvious sense of liberty, there is a certain feeling to freelancing, something enlightening, empowering. It's like taking your professional life back, being in control, with confidence.

But eventually, you'll feel it too. Like a shivering drop of sweat, slowly streaming down your spine. An epiphany of glorious

consequences. Living like you never lived before, freed from petty considerations about the workplace, your coworkers, the numbing reality of an everyday routine that sucks the meaning of your life out.

Here at Comet, we like to call that the future of work. And soon enough, you'll be part of that future too.

We just know it.



2. Don't Underestimate IRL

Becoming a freelancer is kind of like getting your first apartment. You're excited about new fascinating perspectives (like going around naked or cooking breaded fish in the middle of the night), but the fun never lasts.

You may have the freedom to work at 3AM while watching Netflix in your underwear, but you're not entitled to it. Sooner or later, it will actually start to destroy, consume you. Slowly but surely.

So keep your life organized. Go out, structure your week, try coworking offices, collaborate with other freelancers, and join a group to decompress, to share your thoughts, your insights *coughing*our Slack is waiting for you*coughing*.



1. Git Gud

Tech is moving. Fast. So fast, you probably wouldn't be able to keep up even if you tried.

There is no way around it. High profiled freelancers don't lazy around. They're feeding on news, articles, magazines, Twitter accounts. If you can't catch everything, you have to snatch the important stuff up. Keep an eye on what is going down, who is doing what with who, what is the hot topic. You'd be surprised to discover how close tech and gossips are.

Use all that knowledge to improve your set of skills. Keep on learning, don't hesitate to launch new projects only to experiment, to have fun. Don't rely on your past achievements, create new ones.

Bubblz

Bubblz lance son application web en version bêta : une plongée dans l'avenir visuel d'internet

PARIS, Novembre 2014 - Application web révolutionnant le partage de médias en ligne, Bubblz réunit transfert de fichiers, stockage, et streaming au sein d'un unique réseau social. Le but ? Permettre l'envoi de contenu en un clic, à n'importe quel contact, tout en profitant d'une interface ergonomique et intuitive.

Bubblz ?

Avec Bubblz, envoyer des fichiers devient un jeu d'enfant. Une fois connecté au site internet, il suffit de faire glisser n'importe quel document de son ordinateur sur la photo d'un contact pour que ce dernier y ait automatiquement accès, d'un seul geste, sans aucune gestion de liens ou de mails à envoyer. C'est simple, c'est beau, et ça fonctionne avec tous les types et tailles de fichiers imaginables.

Bubblz réunit tous les documents dans une interface ergonomique et sociale, puisqu'il est possible de commenter et liker ses fichiers, représentés sous forme de bulles. L'application assure également une sécurité totale des données et de la vie privée des utilisateurs, puisque chaque bulle postée sur Bubblz est privée et n'est partagée que par l'action explicite de l'utilisateur.

Bubblz, c'est vraiment si beau que ça ?

Oh oui, et tout le monde peut désormais s'en rendre compte.

Car, après avoir conquis le public au salon Osons la France en décembre dernier, Bubblz ouvre dès aujourd'hui ses portes aux bêta-testeurs du monde entier. Et pour ce lancement, l'équipe Bubblz a vu les choses en grand. L'interface, par exemple, adopte le nouveau framework Javascript, permettant de créer d'importants effets visuels sans sacrifier la fluidité lors de la navigation, et ce, sans utiliser Flash.

Ca framework, *famo.us*, a récemment levé plus de 30 millions de dollars notamment auprès de Samsung. Faisant partie des pionniers mondiaux à utiliser cette technologie, Bubblz chamboule les standards du web d'aujourd'hui vers une avalanche d'effets visuels animés à 40 images par seconde, et ce sur n'importe quel périphérique.

L'extension Bubblz pour partager les images du web en un clic

En complément de l'application web, la bêta ouverte de Bubblz propose également une nouvelle extension pour le navigateur Google Chrome. Une fois installée, il suffit à l'utilisateur de faire glisser une photo depuis n'importe quel site internet pour voir ses contacts Bubblz apparaître sans même avoir à quitter la page. Il devient donc aisé de partager ou de sauvegarder ses découvertes du net, en un seul clic, sans aucune difficulté.

À propos de Bubblz

Bubblz est une application web de partage qui permet aux internautes de conserver, d'échanger, de gérer, et d'organiser leurs fichiers au sein d'une interface sociale et entièrement dynamique

Créé par Sébastien Bencherqui, Antoine Bianconi, et Arthur Froger, Bubblz est incubé à l'ESSEC Ventures depuis 2012.

Bubblz est soutenu financièrement par l'ESSEC, la région Ile de France, et les web-entrepreneurs Xavier Niel, Marc Simoncini et Jacques-Antoine Granjon par l'intermédiaire de 101projets.

PHANTOM

I M P L O S I V E S O U N D



Certains marques, les plus exclusives, arrivent à fédérer les consommateurs autour de valeurs simples, des idées unificatrices. La vitesse, la précision, le luxe... Ces entreprises de prestige poussent la satisfaction client jusqu'à l'obsession, et ne reculent devant aucune innovation, aucun défi, ou aucun apriori. Là est le minimum requis pour manufacturer un produit d'exception, autant destiné à convaincre les plus grands panels d'experts que l'audiophile, ou l'amateur.

A ce stade, le **Phantom Implosive Sound** est bien plus qu'une simple enceinte sans fil. Bien évidemment, on pourrait commencer à se rassurer en listant ses spécificités techniques : *3000 Watts, Wi-Fi, Bluetooth, application dédiée, jusqu'à 105 décibels de puissance, processeur dual-core, technologies brevetées et exclusives Heart Bass Implosion / Analog Digital Hybrid / Speakers Active Matching...* Mais cela serait comme presque lui manquer

de crédit. Le Phantom a été conçu en tant que système audio central, principal, celui qui domine votre salon, et rend obsolète speakers, caissons et amplificateurs.

C'est en tendant l'oreille que la promesse d'excellence devient cependant vérité. Par l'utilisation d'une technologie hybride (analogique et numérique fonctionnant en tandem), l'expérience d'écoute explore les extrêmes : elle apaise, que ce soit dans les sonorités les plus faibles, et bouleverse dans les volumes les plus conséquents. Le Phantom ne tremble jamais, mais transmet avec une précision souveraine toute variation, toute profondeur, toute respiration. Chaque note, chaque ton, chaque intonation semble se matérialiser. Les cordes vibrent dans l'espace et les voix révèlent leur intensité via un alliage de fibre de verre et d'ABS (*Acrylonitrile butadiène styrène*), alors que les basses frémissent d'une puissance à vous clouer sur place.

Mais l'exception(nel) ne se nourrit pas seulement de caractéristiques techniques hors du commun. Aujourd'hui, le premium s'écoute, mais avant tout s'observe, se vit. Phantom de Devialet est une création qui marque son environnement. A l'aise, elle règne, toujours connectée à votre bibliothèque locale ou en ligne, comme la pièce maîtresse de votre intérieur.

De conception 100% française, le **Phantom Implosive Sound** a déjà conquis le monde entier, remportant pas moins d'une trentaine de prix spécialisés en plus des louanges de nombreux artistes reconnus (will.i.am, Neil Young, Lars Ulrich...). Sans hyperbole aucune, il s'agit d'une révolution.

Purement, et simplement.



DEVIALET

INGÉNIERIE ACOUSTIQUE DE FRANCE



The background is a solid dark blue. A large, dark grey, curved shape, resembling a stylized figure or a large letter, dominates the lower half of the image. Four stylized human figures are sitting on this shape. From left to right: a figure in a dark blue long-sleeved top and dark pants; a figure in a light grey long-sleeved top and dark pants; a figure in a black tank top and dark pants; and a figure in a red tank top and dark pants. The figures are rendered in a flat, minimalist style with no facial features.

Hall of

Petite sélection de contenus ayant généré le plus de commentaires, likes...) ou ayant eu le plus de partages (newsletters, diffusion p



f fame.

...né le plus d'interaction (repartages,
...us grand impact (rediffusion au sein de
...ar des influenceurs...).

On doit vraiment commencer à parler de la discrimination par la personnalité

Quand on parle de diversité et d'inclusion, on dégage souvent des chantiers à bâtir deux principales problématiques, qui s'accaparent la majorité des attentions : la parité hommes-femmes et la diversité ethnique. Ce sont des premiers pas louables dans le développement d'une prise de conscience collective, mais cette concentration qui absorbe la majorité des efforts crée involontairement une hiérarchie des conditions, poussant certains mal-être et discriminations vers l'accessoire, voire le superflu. Comme la personnalité.

Je me souviens d'un entretien d'embauche, en fin de parcours, pour un site e-commerce d'un grand groupe français de la grande distribution.

Les précédentes étapes n'avaient pas forcément envoyé du rêve, mais le boulot était avant tout alimentaire, donc il n'y avait pas forcément la place pour faire la fine bouche. Et si les premiers niveaux avaient été parcourus en toute tranquillité, expédiés en mode speedrun, le boss final, lui, allait me renvoyer aux pires flashbacks de la difficulté impitoyable des jeux vidéo des années 90.

Pourtant, de toutes les petites piques de l'interlocuteur, les regards inquisiteurs et les soupirs des enfers, de toutes les tentatives de déstabilisation, c'est une remarque précise qui, sans trop savoir pourquoi, avait fait mouche :

“Vous comptez garder cette coupe de cheveux ?”

À l'époque, je portais sans trop de succès des dreadlocks.

Et étant donné qu'il était juste impossible pour moi de passer 48h sans être interpellé au moins une fois par des inconnus souhaitant bédave (ou des flics en civil souhaitant obsessionnellement s'assurer de la conformité de ma carte nationale d'identité), je me disais qu'il y avait au moins un fond de vérité derrière cette remarque.

Mais ce n'était pas ça qui était chelou. Non, c'était de constater qui était l'auteur de cette remarque.

Jusque là, j'imaginai que les rapports de force n'existaient que par les oppositions les plus évidentes... et les plus visuelles.

De facto, appartenir à un certain groupe signifiait -automatiquement- que l'on se rangeait du côté des ennemis de la discrimination.

Oui, c'était très naïf, mais ici, cela ne fonctionnait pas : le boss du jeu était également noir. Son allusion, basée sur un cliché discriminant qui le concernait donc personnellement, prenait d'un seul coup davantage de poids.

Et ça m'a retourné le cerveau.

Mais pas assez visiblement pour quand même accepter le poste. (Ni pour m'empêcher de me raser complètement la tête avant le premier jour)
Discrimination personnalité 1

D'un seul coup, la discrimination n'était plus un conflit ouvert, n'était pas une volonté malveillante. Elle pouvait s'immiscer chez n'importe qui donc, mais en restant toujours maladroite et inconsciente. Sans être le fruit d'une malfaisance, elle était plutôt assimilée, construite même.

Ce qui signifie qu'elle pouvait donc être déconstruite. Enfin, une fois identifiée.

Autant de discriminations que d'humains

Car c'est un peu le principal défi de l'inclusion : prendre conscience que sa propre perception peut être une source de stress pour autrui, arriver à se projeter pour comprendre que ce qui peut être perçu comme discriminant n'est pas autocentré.

On aimerait ne pas pointer de doigts accusateurs,

mais la vérité est qu'il n'y a pas de solution unique, d'approche définie ou de formation miracle sur les sujets qui touchent aux discriminations en entreprise.

Si on ne peut même plus s'appuyer les films Disney ou les épisodes de Dora l'Exploratrice pour croire en son prochain, c'est que l'on a atteint la zone de non retour.

Autrement dit, et un peu fatalement, il n'y a pas de problème de représentation, d'origines, de genres ou de coupes de cheveux, mais uniquement un challenge de discernement. Celui de se détacher, le plus possible, de certains clichés qui ont un impact sur notre capacité à considérer autrui.

“C'est une femme donc elle ne peut pas bosser dans le bâtiment”

“C'est une boutique de luxe ici, on ne peut pas se permettre d'engager des gens de banlieue”

“En tant qu'homosexuel, il va mettre tous les autres membres de l'équipe mal à l'aise”

Ça, c'est les exemples évidents qui, étant ancrés sur la morale, sont les plus aisément identifiables, et forcément les moins difficiles à repérer, et donc combattre.

Ils sont l'éléphant au milieu du magasin de porcelaine : on sait les identifier, et même s'ils perdurent, la simple logique permet de les dénoncer, sans prise de conscience particulière.

Mais se limiter à ces types de discriminations, c'est remiser sous le tapis tout un tas d'autres agressions, régulières et répandues, qui sévissent sans opposition, tout simplement car peu d'individus savent les discerner.

Aller plus loin que les enjeux classiques : l'exemple de la personnalité

“Le candidat est super mais les résultats de son test de personnalité ne sont pas compatibles avec le poste”

“Vos expériences sont impressionnantes mais j'ai peur que votre attitude discrète ne vous permette pas de vous affirmer ici”

“Tu vas venir tous les jours habillé comme ça ? C'est vraiment flamboyant pour notre industrie”

Souvent planquée au plus profond de la culture

d'entreprise, il est encore très difficile de sensibiliser sur les dégâts de la discrimination sur la personnalité.

Il faut dire qu'elle est subtile. Mais juste assez destructrice pour changer profondément les comportements, en créant une unique perception, un esprit de ruche qui n'accepte aucun écart comportemental.

Dans un contexte de société qui tend à valoriser la diversité, l'idée que l'entreprise a pour rôle de conditionner une masse hétérogène en un bloc uniforme reste paradoxalement populaire.

Une vocation qui s'illustre avec la multiplication des tests de personnalité dans les process RH, qui consolident l'idée assez absurde qu'un métier est lié à un caractère très précis.

C'est une légende urbaine qui a été méticuleusement démontée par un article du New York Times, qui démontre comment la recherche de profils types -indiscutables- bétonne les a priori, étançonne les inégalités, et crée de la discrimination. En masse.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog YAGGO](#)



Non, la communication B2B n'a pas à être chiant

Dans un monde d'opposition, nous avons : les créatifs d'un côté, ceux qui ont des ordis Apple, connaissent les différences entre Illustrator CC 2020 et Illustrator CC 2021, et mettent des chemisettes à fleur en Novembre, puis il y a les costumes gris; ceux qui ne vivent que pour les KPI, la prospection LinkedIn et la méthode Agile. Ce sont vos boîtes B2C et B2B, et on pense souvent que seuls les premiers peuvent se faire plaisir, exprimer leur créativité dans le cadre professionnel.

La vérité, c'est que même une boîte BtoB peut "embrasser sa singularité", sortir des sentiers battus et faire de son image une vraie force pour sa marque employeur et ce, même si elle vend des photocopieuses. Il suffit de suivre le guide.

WeTransfer est un service de transfert de fichiers fondé sur le cloud. Ça, c'est le pitch de 10 secondes. Droit au but.

Si l'entreprise originaire des Pays-Bas propose bien ses services aux particuliers, c'est pourtant par le chéquier des entreprises (et micro-entreprises) qu'elle prospère.

Ce qui explique pourquoi, sur son site, elle affiche prioritairement avoir conquis Samsung ou Microsoft, avant madame Michu. En fait, son business model est presque calqué sur celui d'un média moderne, avec une séparation entre les utilisateurs gratuits (qui consomment de la publicité) et les payants (qui paient un abonnement).

Pourtant, WeTransfer n'a pas vraiment l'image de votre Dropbox ou de votre Google Drive, qui ont adopté le corporatisme jusqu'à dans leurs veines, en faisant bien comprendre aux consommateurs qu'une tenue correcte était exigée pour tirer le maximum du produit : le costume porté dans une tour de la Défense.

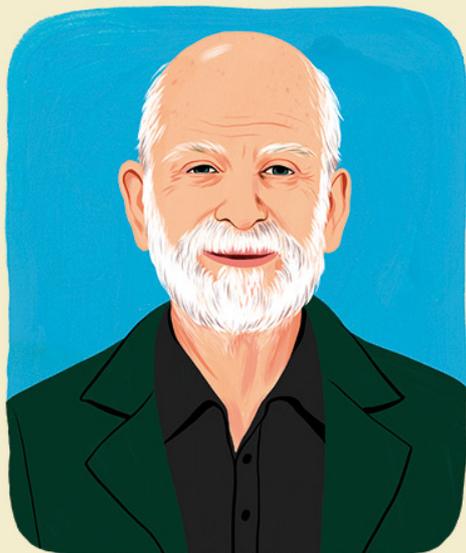
L'industrie reste la même pourtant (le cloud) et les cibles aussi. Plus ou moins.

Ce qui change cependant, c'est l'approche. Ou comment rendre attrayant un domaine précis, en utilisant uniquement la culture et l'identité d'entreprise.

“Des publicités que les gens ont réellement envie de voir”

Ronald “Nalden” Hans, est le genre de personnage que l'on aurait pu croire en route vers un mandat présidentiel en Ukraine, ou extrait d'une satire façon Don't Look Up. Et pour cause, “le blogueur devenu fondateur d'une multinationale” coche toutes les cases de l'ascension improbable et médiatique : personnalité atypique, succès immédiat et vision très personnelle d'un écosystème pourtant très fermé.

Fasciné par l'univers du design (avant de lancer



WeTransfer, il collabora avec Nike, Mercedes ou Vodafone sur des projets de créations graphiques), il n'hésita pas à implémenter -dès les prémices de son service sur le cloud- sa passion dans sa création.

Après tout, cela faisait sens : le produit a été conçu pour être le plus simple possible, autorisant les utilisateurs à déposer des fichiers sans inscription préalable, sous une interface épurée.

Cela laissait donc 80% d'espace vacant sur les pages du site. Une aubaine. Quand beaucoup auraient sûrement profité de cette étendue pour placer des CTA opportunistes, des images stock de salariés souriants ou des illustrations génériques en flat design, Nalden décida plutôt de célébrer sa propre appétence, en créant une atmosphère très artistique autour de son produit.

Chaque visite sur le site devenait alors une expérience visuelle, qui ne nuisait jamais à l'expérience consommateur, mais bien au contraire, la sublimait. Il faut dire qu'un soin tout particulier était (et est toujours) apporté à la sélection des arrière-plans, et ce, même lorsqu'il s'agit de publicités.

Une attention condensée dans la devise préférée du fondateur : *"Ads people actually want to see"*. Cette ouverture vers le monde du design a permis à l'entreprise de révéler un nombre incalculable d'artistes, de sécuriser des collaborations prestigieuses, de créer des expositions, et globalement de se faire une place inestimable et respectée dans l'univers du et l'illustration et du graphic design.

Ce qui, pour une boîte B2B positionnée dans une industrie aussi excitante qu'un dimanche après-midi pluvieux, n'est rien de plus qu'un exploit.

Réinventer le B2B. Ou plutôt le «déconventionnaliser».

Cette plongée dans un univers très esthétique, artsy voire pédant a forcément provoqué quelques levées de sourcils. Quel intérêt de faire tout cela pour un service que vont utiliser -entre autres- des comptables pour envoyer leurs bilans ? Quel est le lien entre le produit et le consommateur ?

C'est une vision assez réductrice qui enferme souvent les entreprises B2B dans une spirale sensée être sécurisante : celle de l'unidimensionnalité. La définition de cibles, de persona, de prospects crée alors une vision tunnelisée dont ne s'échappe qu'un profil unique, censé représenter l'acheteur ou le consommateur, qui se retrouve dépossédé de son "humanité", en quelque sorte.

Ainsi, toute la stratégie de contenu ou de communication se base sur la satisfaction d'un individu qui n'existe pas. Quelqu'un uniquement intéressé par le produit que vous vendez, qui passe son temps à rechercher vos mots-clés sur Google, qui est insatisfait et souhaite donc consommer, et qui est uniquement atteignable par une approche unique et directe, aussi cliché soit-elle.

Dit comme ça, c'est sûr, cela n'a pas de sens.

Cependant, si cette mouvance est aussi populaire, c'est avant tout parce qu'elle est la plus facile à déployer, la plus aisée à scaler, même si ses bénéfices restent marginaux.

La direction prise par WeTransfer, c'est de l'incertitude en boîte. De l'inconnu dans une industrie où nombreux sont ceux qui préfèrent une mise rassurante pour un gain insignifiant mais assuré, face à un défi porteur de résultats incroyables mais non-garantis.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog YAGGO](#)



Comment le pire entretien de ma vie m'a appris l'importance de l'expérience candidat

C'est une histoire qui mêle François Fillon au Cloud computing, un babyfoot et des gens un chouïa coincés, mais surtout la sensation de honte la plus douloureusement exquise avec les plus improbables représentants de la team 1er degré au monde.

C'est un entretien qui démontre pourquoi l'expérience candidat est un must dans l'univers RH. Voici le récit du pire cauchemar de mon pire cauchemar. Et le meilleur, c'est que si vous ne faites pas attention, cela pourrait vous arriver, à vous aussi, employés ou employeurs.

Dans l'univers du recrutement, on a un peu trop tendance à privilégier une unique version pour expliquer un évènement. À vrai dire, l'empathie n'a jamais été scalable et on n'a jamais vu le moindre KPI mesurant un ROI à travers l'altruisme.

Alors on s'accroche à sa vision, à ses données, à ses problématiques, sans forcément prendre le temps de s'intéresser à l'autre, et ses motivations.

Pour le prouver, j'ai dans ma besace la plus improbable des anecdotes. Une véritable ode à l'expérience candidat, ou comment le fait d'ignorer le concept peut avoir des répercussions assez catastrophiques. Car si cet entretien est intéressant, c'est surtout parce que, pour une fois, c'est à la fois pile ET face qui s'accordent sur un dénouement commun. Sûrement quelque chose dans le style de : "Oh mon dieu, plus jamais ça".

"Plus jamais ça" dans le sens où plus jamais je ne souhaiterais revivre une telle expérience de recrutement dans une telle entreprise, et "plus jamais ça" car plus jamais -j'imagine- les recruteurs de la boîte en question ne souhaiteraient revivre un tel entretien d'embauche avec un tel candidat.

Vous voyez, tout le monde est d'accord.

Vendredis margaritas

Notre rencontre s'est faite un après-midi printanier, alors que je scrollais sans passion sur les pages d'un site d'emploi. Au départ, c'était une offre comme une autre ; sur les photos, les sourires gênés de l'équipe se mêlaient avec des fausses scènes de vie mi-hilarantes mi-génantes, comme dans une collection improbable d'albums BD de Martine version bizarro-corporate :



- Martine tout sourire à la machine à café
- Martine joue à Mario Kart avec la manette éteinte
- Martine fait semblant de pianoter sur son ordinateur
- Martine vient d'enfreindre la Convention de Genève en marquant avec une roulette au babyfoot

Honnêtement, plus que la forme, c'est surtout le fond qui m'a donné envie de postuler : l'annonce était rédigée avec légèreté, références subtiles mais non forcées à la pop culture, expertise, et ce soupçon d'espièglerie qui d'habitude, suggère une forme d'anticonformisme. Un mélange qui trahit souvent les entreprises qui osent, loin de celles qui se confinent dans du formol.

Forcément, je m'adapte alors au ton et au style global qui m'est proposé. Après tout, il s'agit de ce

que l'entreprise veut me montrer. C'est sa marque employeur, sa culture, son identité.

Enfin, c'est ce que je croyais.

La vérité, bien entendu, est que cette société surfait sur une fragrance qui avait davantage des relents de CAC 40 que de Start-up Nation. Ce n'est en soi pas une mauvaise chose, loin de là, mais l'idée de "rajeunir" la marque via un profil enjoué pour générer un plus grand impact chez les millenials est absurde. Elle force la boîte à s'afficher sous une forme qui n'a jamais vraiment été la sienne.

C'est un peu l'équivalent, pour une entreprise, des expériences bidons rédigées sur le CV d'un candidat.
C'est tricher pour ratisser large, se donner une image/des



compétences
-recherchées aujourd'hui-
mais que l'on ne détient absolument pas. Et comme c'est le cas pour toutes les techniques un poil trompeuses, la traction démarre au beau fixe, avec un nombre de candidatures qui explose et des chiffres qui, à première vue, remontent dans le vert.

Mais le plus important vient après.

Lors de la confrontation.
Forcément.

«Le pire entretien jamais vécu»

Avance rapide après quelques semaines d'échanges écrits et téléphoniques d'une banalité et d'une froideur à glacer le sang (ce qui aurait manifestement dû me mettre la puce à l'oreille), pour reprendre le récit au moment de l'après-midi fatidique : l'entretien.

Première impression : l'accueil tente clairement de renchérir sur la thématique sibérienne. On m'accompagne vers un grand open space, où une table longiligne aux bords imperceptibles accueille une vingtaine de têtes concentrées, basses, aux casques vissés sur toutes les paires d'oreilles. Les visages sont sans expression, sans vie. Visiblement, Mario Kart a été rangé dans sa boîte.

Puis on m'accompagne à l'étage, je monte sans faire un bruit, jetant à nouveau un regard vers cette étrange découverte, comme pour me convaincre que je suis bel et bien éveillé. La mauvaise nouvelle étant que je l'étais.

On m'introduit dans la salle de réunion où se tiendra l'entretien : tout au bout d'une nouvelle table aux dimensions Arthuriennes se découvre un homme, la cinquantaine tassée, chevelure poivre et sel, portant un costume si ancien qu'il était presque de nouveau à la mode. On me le présente comme étant le Directeur Général de l'entreprise. Martine me manque déjà.

À l'époque, la distanciation sociale n'était pas un sujet en vogue mais visiblement, cette boîte avait comme anticipé l'avenir : j'étais en effet placé à au moins 10 bons mètres de table de mon interlocuteur. Ambiance.

Sans salutations, ni tour de chauffe, il me lance :

- "Pourquoi avoir menti ?"
- "Pardon ?"
- "Le métier que vous avez indiqué, ce n'est pas la vérité, j'ai vérifié"

À sa décharge, c'était vrai.

[...]

Article à lire en intégralité sur [le blog YAGGO](#)

Oh, you're back

Avant toute chose, merci d'avoir parcouru ce portfolio !

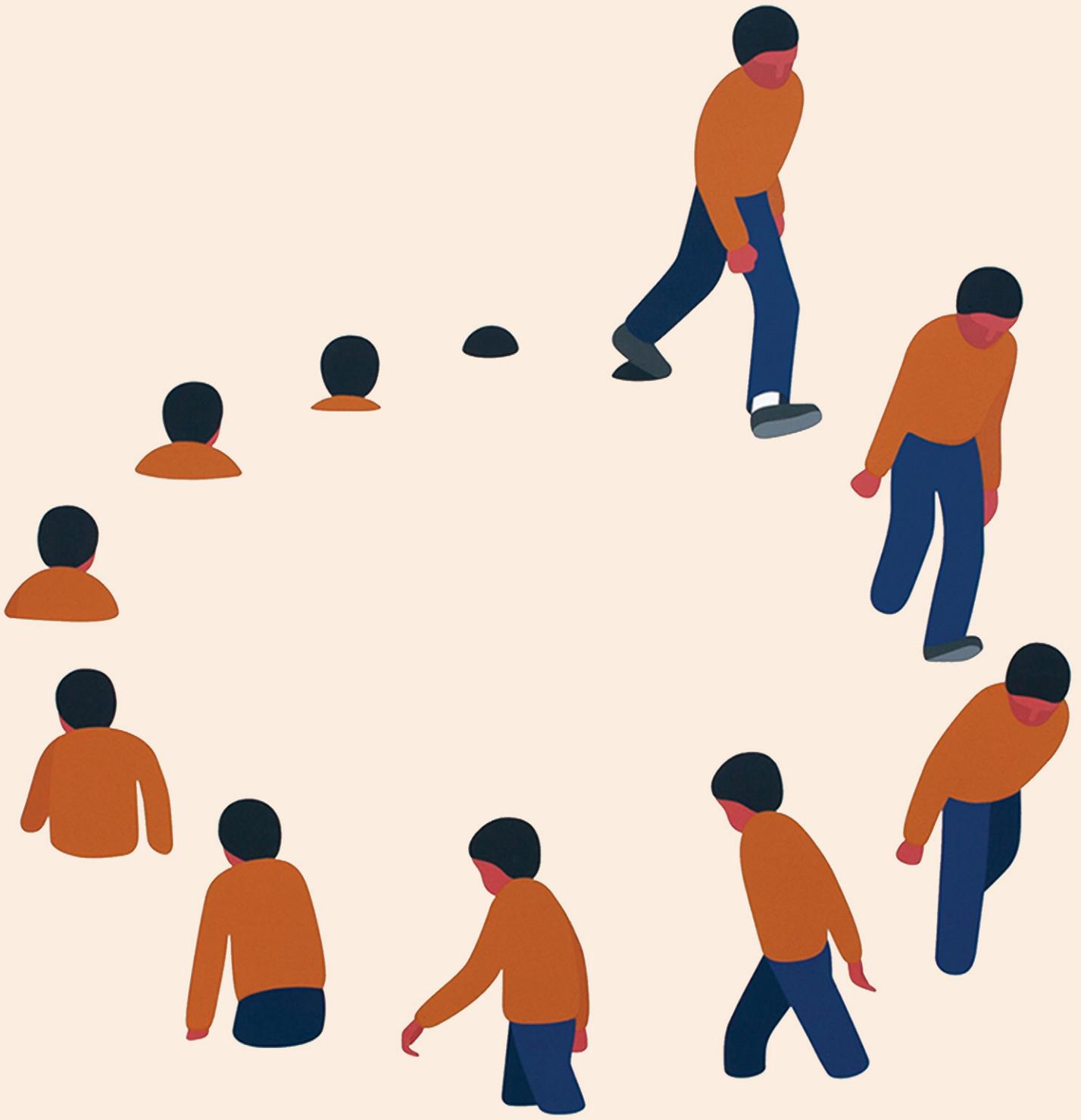
Bien entendu, je dispose de plus d'éléments si vous avez -encore- besoin d'exemples d'articles. Dans ce cas, mais également pour toute autre demande, n'hésitez pas à me contacter :

+ mick.nertomb@gmail.com

+ 06.13.49.80.90

Encore merci =)





La lumière fut blessure. Un fer. L'ombre qui l'habitait virevolta sur l'axe d'une décomposition. Affolée. Le vieil homme se retrouva dans les humus. Ses pupilles n'étaient que braises, Elles lui grillaient le crâne. Il essayait de se les arracher. L'ombre en lui voulut se préserver. Elle chargeait telle une septième vague dans les rades tumultueuses, puis refluit dans un macayage trouble. Il se sentit envouté de désir, le coco turgescent, la graine chargée, douze-six décharges éblouissantes, jouis de soleils fécondés fécondants, pailles lunaires des semences, la-honte l'emporta, serrer sa nudité, enterrer de vieilles peurs, recouvrir cette angoisse. Lumière menait des transhumances en lui. Elle dissipait les innocences [...] Oui, lumière menait des transhumances en lui."

Patrick Chamoiseau, L'Esclave Vieil Homme et le Molosse, 5. Solaire, p.83, Folio.



Mick Nertomb

+33 6 13 49 80 90
mick.nertomb@gmail.com