

Tasmane

Nos valeurs

« Les Tasmaniens sont tous reliés par leur volonté d'appartenir et de faire avancer le projet d'entreprise que constitue Tasmane et que nous considérons comme atypique et porteur de valeur. »



SEPTEMBRE 2021



SOMMAIRE

1. **P**orter une attention permanente au développement des compétences
2. **R**ester exigeants envers nous-mêmes et chercher à se dépasser
3. **Ê**tre sincère et savoir se remettre en question
4. **F**aire vivre une équipe diverse qui se connaît vraiment et s'entraide
5. **A**spirer chaque jour à inspirer
6. **C**onstruire des solutions sur-mesure et pragmatiques, avec des résultats tangibles
7. **Ê**tre tous consultants et tous bâtisseurs de Tasmane
8. **S**outenir un numérique durable économiquement et socialement



Introduction

NOS VALEURS



Introduction

A) Synthèse des valeurs Tasmane

Les valeurs de base de Tasmane sont les suivantes :

- Porter une attention permanente au développement des compétences, individuelles et collectives, au sein de Tasmane et en dehors.
- Rester exigeant envers nous-mêmes et chercher à se dépasser.
- Être sincère, libre de sa parole et à l'écoute de celles des autres.
- Faire vivre une équipe diverse qui se connaît vraiment et s'entraide.
- Aspirer chaque jour à inspirer.
- Construire des solutions sur mesure et pragmatiques, avec des résultats tangibles.
- Être tous consultants et tous bâtisseurs de Tasmane.
- Soutenir un numérique soutenable économiquement et socialement.

Cet acronyme symbolise nos **PREFACES** quand nous démarrons nos missions pour nos clients, quand nous travaillons en interne pour bâtir Tasmane ou quand nous redonnons de notre savoir à la Société.

‘ Nos valeurs font partie intégrante du cœur du système Tasmane qui régit notre façon d’être et de travailler ’

B) Pourquoi des valeurs à Tasmane

La volonté de travailler sur les valeurs de base de Tasmane en 2020 est issue de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, l'entreprise Tasmane a grandi et nous avons eu la chance d'accueillir de nouveaux Tasmaniens qui sont venus enrichir notre collectif. Lorsqu'on s'agrandit, et encore plus dans des périodes comme celle de la pandémie 2020/2021 où les contacts informels sont moins présents, il est important d'avoir un guide, une sorte de référence pour décrire notre culture et la partager.

Deuxièmement, nous existons depuis 3 ans seulement ; nous nous sommes construits sur un socle commun que nous avons travaillé lors de plusieurs séminaires ensemble, mais nous n'en avons pas fait un outil d'animation au quotidien chez Tasmane.

Enfin, la croissance à venir et notre mode de fonctionnement très aplati, très transversal, très maillé entre tous les Tasmaniens nous imposent de partager les mêmes valeurs si l'on veut rester une entreprise unie.

NOS VALEURS



Introduction

Aussi, le fait de partager une culture commune au sein de Tasmane est fondamental. Elle fait en sorte que les Tasmaniens aient le sentiment d'appartenir à un groupe et de bâtir un projet commun qui les dépasse et qui a de l'impact sur nos clients (peut-être aussi sur la Société pour certains de nos projets et assurément pour notre Fondation). Cela contribue au plaisir de travailler ensemble et facilite la compréhension et les interactions entre Tasmaniens.

Notre culture est ce que le client peut percevoir, au-delà des personnalités des intervenants et de l'offre de service du cabinet. C'est aussi ce qui est là quand tout change (comme dans cette période de Covid où nos habitudes de travail sont bouleversées) ...

‘ Nous sommes persuadés que notre culture est structurante et nous différencie d'acteurs qui peuvent avoir des activités similaires à la nôtre. ’

Nous sommes prêts à faire des renoncements. Si un Tasmanien ne partage pas ou ne partage plus nos valeurs, il ne pourra pas s'épanouir sur le long terme au sein de notre équipe et nous arrêterons notre collaboration. De même, nos processus de recrutement vont intégrer l'analyse de la compatibilité des candidats avec nos valeurs ; ainsi, nous veillerons à ne pas recruter chez Tasmane un consultant qui serait excellent, qui aurait une expertise particulière, mais qui serait un solitaire, qui ne voudrait pas aider et transmettre à ses collègues ou qui ne voudrait pas être un bâtisseur de Tasmane.

Tasmane ne doit pas se développer au détriment de ses valeurs.

C) La démarche

Nous sommes conscients que les valeurs ne se décrètent pas. Ces valeurs doivent être incarnées par nous tous, le management bien évidemment qui se doit d'être exemplaire, les associés aussi, mais plus globalement par chaque Tasmanien. Il ne s'agit pas d'afficher des valeurs sans se les appliquer « vraiment » et « quotidiennement ».

Leur formalisation n'est donc pas une fin en soi mais un moyen de faciliter le partage de cette culture, sa prise en compte dans nos processus, son appropriation par les nouveaux Tasmaniens, son partage avec des candidats en termes de recrutement et même avec nos clients.

NOS VALEURS



Introduction

Nous avons donc souhaité que ce travail implique l'ensemble des Tasmaniens et de manière à éviter une démarche top-down de formalisation des valeurs par le management. Pour ce faire, les étapes suivantes ont été menées :



Sondage auprès de l'ensemble des Tasmaniens pour recueillir leur vision des valeurs et des exemples concrets les illustrant.



Travail de consolidation pour faire émerger les valeurs majeures ressortant du sondage.



Nouveau sondage pour faire réagir les Tasmaniens sur les valeurs ainsi retenues.



Travail de rédaction au niveau du comité associés (soit 1/3 de l'entreprise) pour proposer une description de ces valeurs en tenant compte du contenu qualitatif issu de l'enquête.



Retravail de rédaction avec des volontaires afin de stabiliser le document de référence et tenir compte des retours des Tasmaniens recueillis entre-temps.

Il est toutefois clair que la démarche ne se veut pas limitée dans le temps. Le document de référence doit pouvoir évoluer de manière à affiner la description de nos valeurs et faire en sorte qu'elles soient les plus compréhensibles possible pour chacun. En parallèle de ce travail d'affinage, la mise en œuvre au quotidien par chacun mais également dans nos processus est essentielle.



**Porter une
attention
permanente au
développement
des compétences**



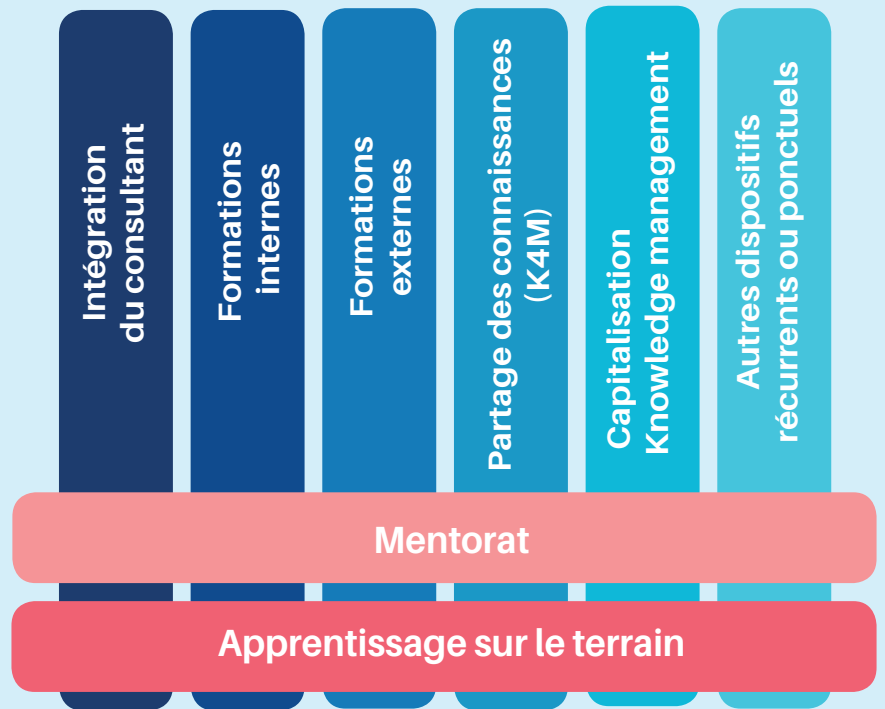
NOS VALEURS

01. Porter une attention permanente au développement des compétences

Favoriser et accélérer la montée en compétences des collaborateurs Tasmane est un levier majeur pour garantir l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et la pérennisation du savoir-faire de l'entreprise qui constitue son principal actif.

Le développement des compétences chez Tasmane est à la fois porté par des postures des consultants, des rôles, des outils et des pratiques centrales de l'entreprise.

C'est un élément différenciant fort qui prend forme à travers des dispositifs nombreux, divers et complémentaires (voir le schéma ci-contre).



NOS VALEURS



01. Porter une attention permanente au développement des compétences

L'ensemble de ces dispositifs nous a permis d'obtenir le Label Syntec conseil « valorisation des compétences » en 2014, renouvelé en 2018, suite à audit externe par Afnor Certification, attestant de leur pertinence pour le développement des compétences des Tasmaniens.

Quelques exemples illustratifs

L'ensemble des dispositifs existants sont décrits dans le document détaillant notre système de valorisation des compétences. À titre illustratif, on peut toutefois citer les exemples suivants.

- **Les fiches d'évaluation de mission et les Comités d'Évaluation et de Développement semestriel (CED)**

Au début de chaque mission, une fiche mission est établie : cette fiche définit le déroulé théorique de la mission, les objectifs des consultants chargés de la mener à bien. À la fin de la mission, un bilan est fait pour chaque consultant en reprenant la fiche mission et l'ensemble des objectifs formalisés dont ceux de développement des compétences. Ce processus, au-delà d'évaluer le travail du consultant, constitue donc un puissant outil de développement des compétences personnelles.

Ces fiches ont une grande importance, elles alimentent les Comités d'Évaluation et de Développement (CED) semestriels. Deux fois par an, les Partners de Tasmane (qui assurent la direction des missions) se réunissent dans ces comités et revoient, pour chaque salarié, en présence du mentor du salarié concerné, la progression qu'il a effectuée au cours du semestre écoulé. Sont aussi partagées à cette occasion les attentes du salarié pour ses missions à venir et les priorités de progression personnelle, notamment les formations à effectuer.

- **Le compagnonnage en mission**

Nous croyons en l'apprentissage permanent avec une formation par le compagnonnage. L'équipe Tasmane fait progresser les compétences de chacun, car les plus seniors transmettent leur savoir-faire et savoir-être sur le terrain. C'est en voyant un senior animer une réunion, comprendre les leviers de motivation d'une équipe de nos clients, résoudre un problème que les consultants progressent. Cette transmission, couplée à une pratique du « feedback » fréquente, et aux évaluations régulières des missions, donne du sens et met notre action en perspective.

NOS VALEURS



01. Porter une attention permanente au développement des compétences

Le travail sur mission et en équipe, avec à minima un directeur de mission, permet de manière très concrète de développer ses compétences en se confrontant au terrain et en bénéficiant des indications et conseils d'un profil plus expérimenté dans le cadre de situations concrètes et réelles. Cet apprentissage sur le terrain est encadré par tout un dispositif visant à s'assurer que chaque consultant tire pleinement parti de ces expériences terrain.

Chez Tasmane nous considérons que ce compagnonnage en mission est la source principale de progression de chacun des Tasmaniens.

• Les K4M

Tous les lundis matin, l'ensemble des consultants se réunit pour une session obligatoire de 1h30 visant à partager sur un sujet d'intérêt pour les consultants et le cabinet (retour d'expérience de missions, état de l'art, etc.).

Les séances sont animées soit par des consultants Tasmane soit par des intervenants extérieurs. Le K4M est un rituel cœur de Tasmane, et un des plus anciens, puisque son origine remonte à 2005.

En pratique

En tant que partner, directeur de mission :

- J'initialise la fiche de mission de chaque consultant de l'équipe dès que possible et en tenant compte des compétences à développer identifiées dans le cadre des précédentes évaluations.
- Je formalise la fiche d'évaluation du consultant en fin de mission (ou de manière intermédiaire en prévision d'un prochain CED).
- Je garantis que la fiche d'évaluation reflète la réalité de mon avis sur les compétences du consultant évalué.

En tant que participant au comité de staffing :

- J'intègre dans les objectifs du staffing le besoin de développement des compétences de chaque consultant, en me demandant si la mission envisagée pour un consultant est la bonne pour son développement.

En tant qu'encadrant opérationnel :

- Je formalise la fiche d'évaluation du consultant en fin de mission (ou de manière intermédiaire en prévision d'un prochain CED).
- Je suis vigilant dans la répartition des tâches afin de m'assurer qu'elles permettront, d'une part d'évaluer les consultants sur les compétences non encore évaluées et d'autre part de développer les compétences identifiées comme le nécessitant.

NOS VALEURS



01. Porter une attention permanente au développement des compétences

En tant que consultant :

- Je veille à ce que ma fiche de mission soit complétée en début et fin de mission.
- Je suis ouvert au fait d'apprendre et cherche à écouter les conseils sans me braquer et à accepter qu'une mission puisse contribuer à développer des compétences utiles, même si elle ne répond pas à mes souhaits.
- Je ne cherche pas à négocier mon évaluation de fin de mission et accepte les retours dans une optique d'aide au développement.

En tant que mentor :

- Je prends connaissance des évaluations de mon mentee et réfléchis comment aider mon mentee dans le développement de ses compétences, le cas échéant en en discutant avec ses directeurs de mission / encadrants.



**Rester exigeants
envers nous-mêmes
et chercher à se
dépasser**



NOS VALEURS



02. Rester exigeants envers nous-mêmes et chercher à se dépasser

Chez Tasmane, nos consultants sont curieux de nature. Ils ont une soif d'apprendre, de découvrir de nouvelles problématiques, de nouer des relations dans leurs missions et d'en sortir avec des expériences enrichissantes. Aussi, nous sommes demandeurs de nous confronter à des sujets complexes qui constituent de véritables challenges techniques, managériaux et /ou organisationnels. Ils constituent un stimulant, font appel à notre créativité et nous permettent de nous dépasser individuellement et collectivement.



Quel que soit le type de mission, exploratoire ou plus classique, nous avons à cœur d'atteindre un résultat qui paraît satisfaisant à nos yeux et qui permette de maximiser la plus-value offerte à nos clients. Cela veut dire que nous ne nous positionnons pas dans une posture d'exécutant.

Nous sommes forces de proposition et prenons soin de respecter nos propres standards d'exigence. Nous ne nous satisfaisons pas nécessairement de la satisfaction de nos clients, s'il nous paraît possible et nécessaire d'aller plus loin.

Tasmane est une organisation apprenante dans toutes les dimensions de l'entreprise :

- L'acquisition et le partage des connaissances en favorisant les échanges à tous les niveaux, formels (à travers les K4M, les clubs) ou informels (échanges de bonnes pratiques entre consultants sur des problématiques similaires).
- Proposition de solutions « hors cadre » à nos clients et ne pas avoir peur de sortir des sentiers battus dès la première approche afin de pouvoir élargir la vision du client et renforcer notre plus-value dans les prémices d'une relation commerciale.
- Renforcement de l'excellence opérationnelle en facilitant encore plus la fertilisation croisée entre les consultants, sur des pratiques, des problématiques similaires ... Les managers doivent être les facilitateurs et ainsi apporter un regard extérieur à nos clients.

NOS VALEURS



02. Rester exigeants envers nous-mêmes et chercher à se dépasser

Proposition de dispositifs

Notre ADN est orienté excellence dans nos missions et engagement de résultats auprès de nos clients. Pour y parvenir, nous proposons dans la plupart des cas des prestations au forfait qui s'appuient sur un dispositif multidisciplinaire. La mise en place d'un tel dispositif est bénéfique pour l'ensemble des parties en mode « gagnant-gagnant » :

- Pour le client : l'assurance de bénéficier des meilleures expertises et de profils diversifiés qui permet d'apporter des solutions riches pour résoudre les problématiques rencontrées.
- Pour les consultants : l'enrichissement continu de leurs compétences lié aux échanges entre « pairs ».

Évaluation des consultants

Le processus d'évaluation des consultants prévoit de recueillir, lorsque cela est possible (contribution individuelle du consultant suffisamment identifiable), la satisfaction du client par rapport au travail d'un membre de l'équipe. Toutefois cette satisfaction est un élément parmi d'autres dans l'appréciation d'ensemble qui reste *in fine* l'appréciation de Tasmane sur le travail du consultant, à travers le directeur de mission.

Ainsi une satisfaction du client ne se traduit pas nécessairement par une évaluation « conforme » ou « au-dessus des attentes ». Les faibles exigences d'un client, le non respect de consigne, le manque de visibilité, etc. peuvent faire que finalement l'évaluation d'un consultant est en dessous des attentes malgré la satisfaction du client, y compris vis-à-vis du travail individuel d'un consultant.

En pratique

Sur mission :

- Je me pose la question de ce qu'il convient d'apporter au client dans le cadre d'une mission, au-delà de ce que la proposition commerciale prévoyait.
- Je pousse l'équipe à apporter un maximum de valeur et à ne pas se contenter de répondre aux demandes et attentes du client.

En tant que directeur de mission/manager :

- Je me pose la question du recours à des experts sur ma mission pour apporter une plus-value.
- J'évalue les consultants par rapport aux standards Tasmane.



**Être sincère et
savoir se remettre
en question**

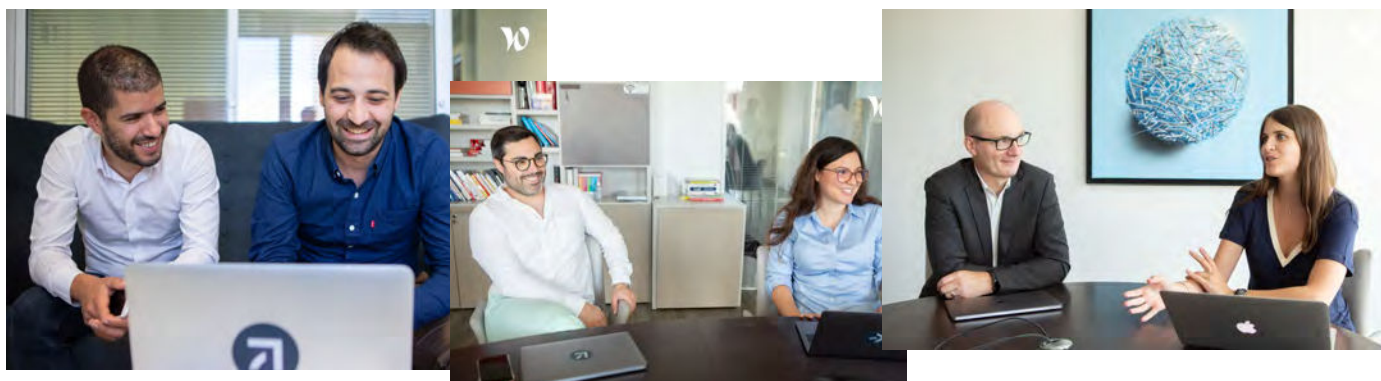
3

NOS VALEURS



03. Être sincère et savoir se remettre en question

La sincérité implique de partager son avis et ses convictions, sans restriction, en particulier du fait des potentielles conséquences de ce partage. Cela s'applique aussi bien vis-à-vis de nos clients, qu'en interne, entre Tasmaniens.



Avec nos clients, nous partageons notre avis en notre âme et conscience, en nous appuyant sur notre vécu et nos convictions, et en plaçant les intérêts de notre client avant les nôtres.

Cette franchise est renforcée par notre indépendance (cabinet détenu par ses associés et absence d'activité de type maîtrise d'œuvre ou d'AMOA en volume - recette ou spécifications détaillées) qui évite les influences externes dans nos jugements ou les conseils orientés dans l'intérêt de Tasmane et non du client (typiquement dans le domaine SI, conseil amont induisant des activités à fort volume, type MOE, pour Tasmane).

Cela induit d'être franc même lorsque nous savons que les messages seront difficiles à entendre et à accepter pour le client et engendreront des tensions voire des impacts économiques pour Tasmane (arrêt d'activité en cas de désaccord extrême).

L'intérêt du client conjugué à notre farouche volonté d'apporter de la valeur peut pousser Tasmane à se désengager progressivement de missions, y compris lorsque ce n'est pas un souhait du client : les conditions pour que Tasmane apporte de la valeur peuvent ne pas/plus être réunies, ou car Tasmane doit contribuer à développer l'autonomie du client...

Cela induit aussi d'être franc sur nos capacités : Tasmane n'a pas toujours les compétences pour répondre aux besoins de ses clients et ne doit pas le prétendre pour récupérer à tout prix une affaire.

Cela s'applique tout autant en interne, entre Tasmaniens :

- Entre collègues, indépendamment du type de relation (membres d'une même équipe mission, d'une même team, d'un même club... ou sans lien autre que celui d'être Tasmanien)
- Avec le management (que ce soit de mission ou de team)
- Avec le management de l'entreprise

NOS VALEURS



03. Être sincère et savoir se remettre en question

La posture dans ce challenge de nos clients et/ou entre Tasmaniens est toujours bienveillante (sans condescendance), et constructive. On n'explique jamais à un client que son projet ou son organisation ne marchera pas. On cherchera à lui proposer des adaptations, des changements (y compris significatifs) mais sans jamais plaquer un modèle qui ne correspond pas à la culture de notre client.

Le corollaire de cette sincérité est la capacité de chaque Tasmanien, quel que soit son rôle dans l'entreprise, à se remettre en question de manière à, non seulement écouter et accepter ces retours, mais surtout à en tenir compte concrètement dans sa posture et ses modes de fonctionnement, en y voyant un levier de progression individuelle et collective. Nous savons nous remettre en cause, nous savons progresser.

Quelques exemples illustratifs

Vis-à-vis des clients

- Mission ANTS durant laquelle Tasmane a remonté des risques liés à la gestion du SI sans que cela ne fasse explicitement partie de son mandat tout en indiquant clairement que non compétent pour traiter, mais pointant vers d'autres prestataires susceptibles de le faire.
- Rendez-vous commercial avec le DSI Suez durant lequel le président de Tasmane indique clairement que nous ne sommes pas compétents sur tel et tel sujet.

En interne

- Remontée par un consultant via «dispositif météo» d'un malaise vis-à-vis de la réaction à avoir par rapport à des e-mails tardifs du management de mission. Dans la semaine, le manager, prévenu, a contacté le consultant pour discussion ouverte (horaires de travail parfois décalés du fait de responsabilités parentales, sans exigence de retour et utilisation de la fonction Outlook «envoi différé»).

En pratique

En tant que directeur de mission / manager / encadrant opérationnel :

- Je reste ouvert et suis même demandeur de remontées de l'équipe que ce soit me concernant personnellement ou concernant l'organisation du travail mise en place.

NOS VALEURS



03. Être sincère et savoir se remettre en question

En tant que consultant :

- Je ne m'auto-censure pas vis-à-vis du directeur de mission/manager/encadrant mais remonte mes avis et propositions.
- Je suis conscient(e) que le fait que des choses puissent être améliorées par ailleurs n'enlève rien au fait que, de mon côté, je puisse avoir à améliorer mon travail.
- Je suis conscient(e) que personne n'est parfait et que tout Tasmanien a vocation à se développer, y compris des profils séniors ou encadrants.

En tant que Tasmanien, quel que soit mon rôle :

- Je m'exprime avec empathie et sans agressivité dans une optique d'améliorer une situation ou d'aider une personne à se développer.
- Lors des premières semaines d'intégration, un rapport d'étonnement est partagé avec le mentor et avec le management. Les idées de ces rapports d'étonnement sont souvent reprises dans les modes de fonctionnement de Tasmane en mode « Quick win ».



**Faire vivre une
équipe diverse qui
se connaît vraiment
et qui s'entraide**

4



Être tasmanien(ne) , c'est faire partie d'un équipage

Une équipe diverse, mais complémentaire

Nous avons à cœur de maintenir une diversité au sein du cabinet. Cette diversité est multiple : ethnique, générationnelle, de genres, de profils, d'origines sociales, de diplômes, mais aussi de parcours et de personnalités. Nous sommes persuadés que celle-ci est un moteur qui nous permet d'avancer et de nous dépasser : chacun est unique et contribue à sa manière, en apportant son «background» et ses idées.

La pyramide des âges des Tasmaniens représente bien cette diversité. Nous n'avons ni une pyramide totalement aplatie (comme les « Big 4 ») ni une excroissance des seniors. La nôtre a plus la forme d'un cylindre. Notre moyenne est proche des 34 ans en 2021. Nous sommes fiers de mélanger les générations au sein de l'équipe de Tasmane.

C'est cette diversité qui décuple notre force, en nous permettant d'apprendre des autres et en nous permettant de nous enrichir mutuellement. Ce principe de transmission et de partage du savoir est clef chez Tasmane.

Une équipe qui se connaît vraiment

Tous les Tasmaniens doivent se connaître : cette assertion est une évidence pour nous.

Tout d'abord, c'est se connaître professionnellement au travers des qualités, des expertises, des modes de fonctionnement de chacun, mais également au travers des faiblesses et des axes d'améliorations. En effet, chez Tasmane, notre état d'esprit et notre environnement nous permettent d'aborder de manière bienveillante et constructive faiblesses et axes d'amélioration pour progresser collectivement.

Mais, c'est aussi se connaître personnellement, en partageant un morceau de sa vie privée et des moments conviviaux : séminaires, cafés, afterworks, repas d'entreprise,...



NOS VALEURS

04. Faire vivre une équipe diverse qui se connaît vraiment et s'entraide

Une équipe qui s'entraide

Chez Tasmane, nous sommes tous dans le même bateau.

L'entraide se manifeste à tous les niveaux :

- En mission, avec le déploiement de dispositifs soudés et complémentaires, mais aussi le fait qu'il n'est pas rare qu'un Tasmanien apporte conseil ou expertise ponctuelle sur une mission sur laquelle il ne travaille pas.
- Sur le développement commercial, avec la participation de chacun aux appels d'offres
- Dans le développement interne, au travers de nos teams (équipe de consultants) qui gèrent la majeure partie de nos fonctions supports et la vie interne du cabinet.
- C'est cet effort collectif qui nous permet de développer Tasmane.

Cette entraide se fait naturellement et est renforcée par la mise en place de dispositifs tels que le mentorat (un consultant qui en coache un autre et le conseille).

Quelques exemples illustratifs

- Remontée par des consultants via «dispositif météo» :
La mise en place de « one to one » (réunion bimensuelle de 30 min) avec le mentor permet d'avoir de véritables conseils personnalisés.
- La mise en place de déjeuners par petits groupes « Covid compatibles » pour remplacer les afterworks .
- Témoignage direct : « ***Pour une mission chez Caisse des Dépôts, j'ai demandé une slide à un autre consultant qui ne fait pas partie de la mission. En plus de répondre à mon besoin, il m'a naturellement proposé son aide et un créneau pour échanger*** »
- Quel meilleur exemple que le nombre de volontaires spontanés qui se sont manifestés pour aider à formaliser les valeurs Tasmane ?

En pratique :

En tant que Tasmanien :

- Je cherche à connaître les autres Tasmaniens (leur passion, leurs intérêts, etc.)
- Je passe au bureau même si je n'en ai pas besoin opérationnellement pour maximiser mes chances de rencontres avec d'autres Tasmaniens et d'échanges informels.
- Je « lève la main » (mail aux partners, à son directeur de mission, mentor, etc.) lorsque j'ai du temps disponible, même si limité à quelques heures ou demi-journées.

NOS VALEURS



04. Faire vivre une équipe diverse qui se connaît vraiment et s'entraide

- Je n'hésite pas à demander de l'aide (mail à ALL expliquant mon besoin, appel au directeur de mission, mentor, demande à son voisin de bureau...)
- Je prends du temps pour aider (et demain ce sera quelqu'un d'autre qui prendra du temps pour m'aider)

En tant que directeur de mission :

- Je développe l'esprit d'équipe et d'entraide au sein de ma mission





**Aspirer chaque
jour à inspirer**

5



NOS VALEURS

05. Aspirer chaque jour à inspirer

Être inspirant, ce n'est pas forcément être Bill Gates ou prendre la parole dans un TEDx. On peut donner de la matière à penser, faire prendre du recul à nos clients de manière plus simple, au quotidien. Les Tasmaniens ont cela en tête dans la réalisation de leurs missions pour apporter un plus.

Inspirer nos clients et les autres Tasmaniens, et faire en sorte qu'ils ressentent que leur travail quotidien est plus qu'un simple métier de facilitateur, s'articule concrètement autour de **6 piliers** :

1) Favoriser la transmission du savoir vers nos clients

2) Prendre du recul et anticiper le coup d'après

3) Faire preuve de créativité dans les solutions que nous proposons à nos clients

4) Avoir des convictions et savoir les affirmer

5) Connecter nos clients et partager ses expériences

6) Entreprendre, échouer et recommencer

Tasmane investit dans la réflexion prospective et dans la veille pour donner de la matière que les consultants réutiliseront pour inspirer les clients :

- En transmettant de la matière sur les méthodologies : outils de coaching, de l'analyse stratégique, outils d'animation de séminaires et d'ateliers, etc.
- En inventant, au sein de ses clubs, la « matière à penser de demain » sur les sujets d'intérêt de Tasmane : les nouvelles organisations, la data, l'architecture, l'innovation, etc.
- En faisant de la veille sur les technologies et les usages : participation au CES, à Vivatech, au symposium Gartner, au Cebit, à des salons sectoriels (comme REAVIE dans le monde de l'assurance).

Cette ambition concerne tous les Tasmaniens et on peut inspirer les clients à différents niveaux :

- En sachant remettre en perspective les enjeux de nos clients les uns par rapport aux autres, on va lui permettre d'avoir une lecture différente de son contexte.
- En lui apportant un regard sur les grandes tendances du marché (que l'on capte dans nos sorties ou encore en mettant en commun ce que l'on constate chez les 30 et plus clients de tasmane), on lui permet d'argumenter des changements.
- En inventant des solutions nouvelles, on rend ses transformations plus efficaces.

NOS VALEURS

05. Aspirer chaque jour à inspirer



Quelques exemples illustratifs

Les exemples opérationnels sont légion :

- Partager un *white paper* ou un article de presse avec un client parce qu'on pense que cela va l'intéresser (cela a été fait à plusieurs reprises avec des extraits de notre synthèse CES, ou encore le white paper sur l'avenir de la DSI écrit par Ludovic Marty et fortement apprécié par le DSI de l'administration de Polynésie, un article lu en tant que jury du prix de la recherche en management sur la prévention transmis à la CNAM...).
- Mettre en relation deux de nos clients qui ont des apprentissages ou des idées à partager (Veolia et EDF par exemple, Insee et MTES, Fongecif Idf et Afdas, ...).
- Faire 7 à 8 séances sur les grandes tendances technologiques à nos clients au début de ses workshops de travail (chez TOTAL pour le plan stratégique de la filiale informatique).

En pratique

En tant que Tasmanien :

- Pour apporter plus de valeur au client, je cherche à lui apporter de la valeur ajoutée d'inspiration au moins une fois par semaine ou par mois. À chaque fois que cela est utile, je rajouter une séance pour regarder en dehors du cadre.
- Je lis la presse, je me documente, je suis curieux. Je n'ai pas peur de partager ces idées avec le client et les autres membres du dispositif.

En tant que partner :

- Je n'hésite pas à faire intervenir les experts sur ma mission (même pour quelques heures ou quelques jours) pour apporter cette « *touche Tasmane* ». C'est utile tant pour les clients que les consultants du dispositif.

En tant qu'expert :

- Je passe du temps à rechercher les dernières innovations, De manière exacerbée, je propose mon aide aux Tasmaniens pour donner de la matière dans leur mission et pour « briller » auprès de nos clients.



6

**Construire des
solutions sur mesure
et pragmatiques,
avec des résultats
tangibles**

NOS VALEURS



06. Construire des solutions sur mesure et pragmatiques, avec des résultats tangibles

Pour la réussite des transformations de nos clients, nous réalisons du conseil sur mesure. Tous nos résultats sont des pièces uniques, calibrées à la culture de chacun d'entre eux.

Si nous maîtrisons méthodes, savoirs et compétences, c'est véritablement de notre capacité à les adapter que provient notre différence. Nous concevons des méthodes plurielles et sur-mesure pour mieux répondre à la multiplicité et à la spécificité des contextes et problématiques de nos clients.

Plutôt que de répondre aux questions, nous préférons l'option de poser à nos interlocuteurs les bonnes questions. Notre vocation est d'être le sparring partner de notre client, de le stimuler et de l'inspirer au lieu d'imposer notre vision.

Nous sommes convaincus que seule l'approche systémique permet de garantir le succès des changements. Nous savons apporter à chaque dirigeant une vision à 360 degrés grâce à notre fusion de compétences organisationnelles, humaines et IT. L'empathie nous pousse à nous investir dans chacune de nos missions comme si nous étions à la place du client.

Pragmatiques, nous pensons qu'une once d'action vaut toujours une bonne théorie. C'est pourquoi nous choisissons de construire avec le client afin que celui-ci puisse s'emparer et faire vivre ce qui aura été conçu.

Une vigilance permanente est portée entre consultants pour éviter les conseils à faible valeur ajoutée, les raccourcis intellectuels et les recettes toutes faites qui sont sans valeur pour nos clients.

Quelques exemples illustratifs

CNAF - audit du SDSI : la mission devait initialement intégrer un bilan de la réalisation des projets de l'actuel SDSI à mi-étape. Bien que demandé dans le cahier des charges et donc prévu dans l'offre pour une charge significative, cette tâche a été rapidement abandonnée au profit d'une focalisation sur comment bien concevoir le prochain SDSI ce qui constituait le vrai sujet du client.

NOS VALEURS



06. Construire des solutions sur mesure et pragmatiques, avec des résultats tangibles

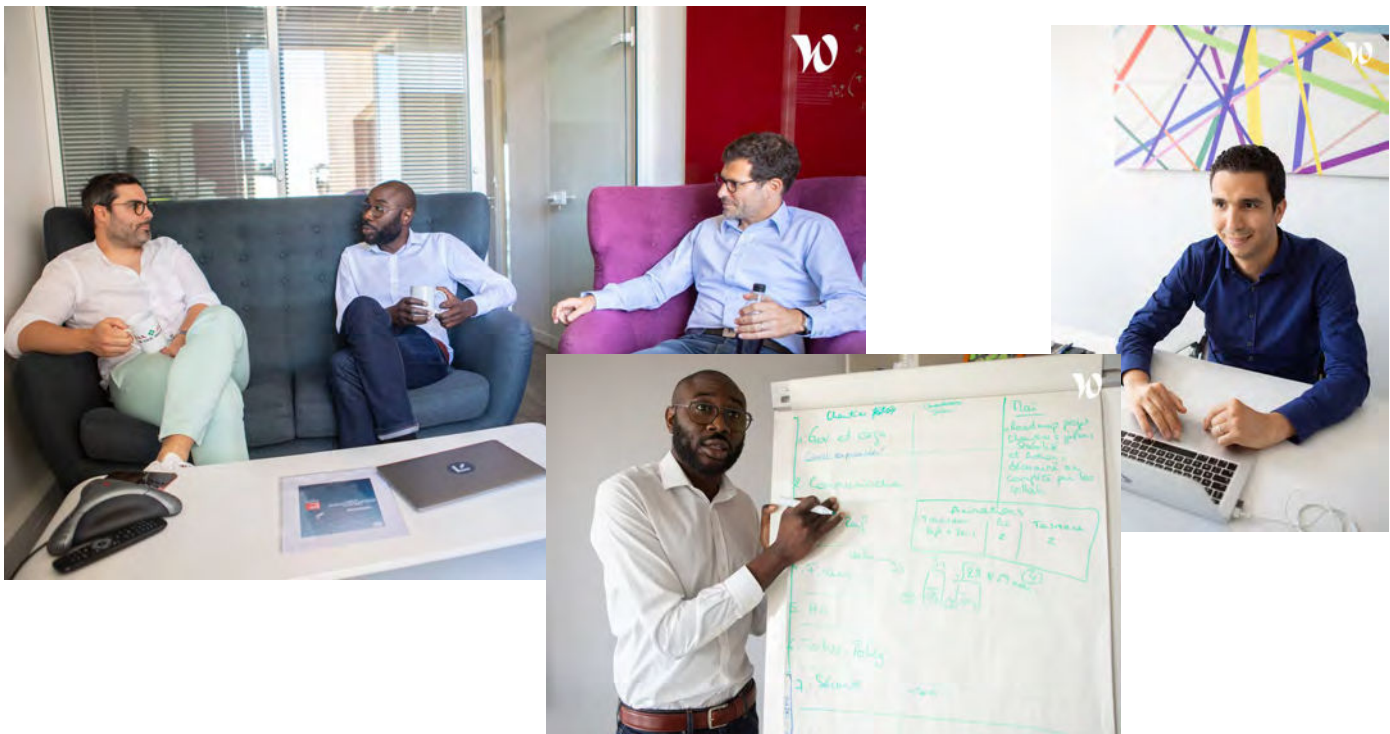
En pratique

En tant qu'acteur du commerce / rédacteur d'une proposition d'assistance :

- Je me pose la question de quel est le besoin véritable du client et de ce en quoi la proposition apporte une solution à son problème.

En tant que directeur de mission :

- Je me pose la question de ce qu'il convient d'apporter au client dans le cadre d'une mission, au-delà de ce que la proposition commerciale prévoyait, et en tenant compte de la maturité du client.
- Je pousse l'équipe à se poser la question de la pertinence de la réutilisation de tel ou tel élément issu d'autres missions.





**Être tous
consultants et tous
bâtisseurs de
Tasmanie**



NOS VALEURS

07. Être tous consultants et tous bâtisseurs de Tasmane

Les Tasmaniens sont tous reliés par leur volonté d'appartenir et de faire avancer le projet d'entreprise que constitue Tasmane et que nous considérons comme atypique et porteur de valeur.

Ainsi, si chaque Tasmanien est naturellement un consultant dans l'âme... et dans les faits, y compris pour les profils de managers de l'entreprise qui ne se limitent pas à des activités commerciales ou de gestion de l'entreprise, il est aussi un bâtisseur de Tasmane qui contribue à faire avancer l'entreprise au-delà de son travail en mission. Chacun a à apporter à ce projet collectif qu'est Tasmane, de par son expérience, son énergie, ses idées.

Cela est structurellement prévu à travers l'existence des *Teams*, en charge des processus support de Tasmane, et des clubs, en charge de développer nos réflexions sur le fond et le partage de compétences/connaissances, mais doit au-delà en permettant à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice, quelle qu'elle soit.

Chaque tasmanien est entrepreneur de son temps. Il s'organise pour contribuer à sa ou ses mission(s) et au projet Tasmane pour optimiser les périodes de moindre charge. L'organisation par grappes (dans les teams ou les clubs) permet collectivement de faire avancer Tasmane à tout moment, en tenant compte des plans de charge individuels (forte charge limitant la contribution interne ou plus faible donnant des occasions de contribuer).

Quelques exemples illustratifs

• L'association au capital de Tasmane est un dispositif beaucoup plus ouvert que dans le modèle classique des cabinets de conseil où seul le top management du cabinet est associé. À la mi-2021, 20% des effectifs du cabinet sont associés au capital, permettant à des managers et consultants séniors de pleinement contribuer aux orientations prises par le cabinet.

Quelques exemples en 2021 :

- Gestion en 2021 par Roland L, Soha B et Pierre G, aidés par la plupart des *Teams*, de l'audit RSE Ecovadis pour l'obtention du niveau Gold.
- Animation par Pierre L en 2020 de la démarche Great place to work avec la contribution de nombreux Tasmaniens pour l'obtention de la 4ème place au niveau national.
- Gestion du déménagement par l'équipe Isabelle B, Oumar N, Jean-Baptiste R, Cécile D, Emmanuel D, Ludovic M, David G.
- Contribution par de nombreux Tasmaniens à la synthèse CES et à la synthèse Vivatech.

NOS VALEURS



07. Être tous consultants et tous bâtisseurs de Tasmane

En pratique

En tant que directeur de mission :

- Je passe du temps sur mission (vs commerce, travaux internes, etc.) pour apporter mon expérience et ma valeur ajoutée et contribuer au développement des consultants de l'équipe.
- Je préserve du temps pour les consultants afin de leur permettre de participer aux K4M et plus globalement de contribuer à des activités hors mission.

En tant que consultant :

- Je suis volontaire pour contribuer à des activités hors mission, a minima au sein d'une teams ou d'un club.
- Je me demande comment je peux concrètement faire avancer Tasmane, comment je peux contribuer à améliorer Tasmane.
- J'échange avec mon directeur de mission pour pouvoir préserver du temps pour l'activité hors mission malgré les contraintes potentielles, même si je suis conscient que l'activité en mission reste ma priorité.



Soutenir un numérique durable économiquement et socialement



NOS VALEURS



08. Soutenir un numérique durable économiquement et socialement

Notre monde fait face à des défis de taille tant sur le plan social qu'environnemental, des défis dont la crise sanitaire a révélé l'ampleur. Le numérique, dont les usages explosent et l'empreinte énergétique ne cesse de croître, ne peut se soustraire à la dynamique de transition vers des modes de consommation et de production plus soutenables. Il en va des ressources finies de notre planète, et de la pérennité de nos sociétés. Il est temps d'admettre que cette formidable invention n'a rien d'immatériel. Elle exige des infrastructures considérables en perpétuel renouvellement, et peut entraîner des fractures sociales tout comme des phénomènes d'aliénation et de dépendance.

Compte tenu du métier de Tasmane qui consiste à accompagner les transformations de nos clients dans un monde digital, nous avons un devoir d'intégrer ces thématiques dans nos missions. Par ailleurs, à notre modeste échelle, nous nous devons d'intégrer la dimension RSE dans nos pratiques.

Quelques exemples illustratifs

En 2021 - au niveau global

Création d'une Fondation en charge de financer des projets porteurs de cette valeur : Tasmane est en train de travailler à la création d'une fondation d'entreprise de manière à faire vivre très concrètement cette valeur, en complément des actions que nous pouvons avoir dans le cadre de nos missions.

Un travail exploratoire poussé et présenté par le groupe RSE aux associés : le groupe RSE a mené un travail de recherche, recensement, réflexion et synthèse pour présentation du sujet aux associés du cabinet Tasmane.

Ce travail a notamment intégré les messages de grands acteurs ou collectifs (CIGREF, Syntec, Afnor), ce qui est important pour mesurer la maturité globale du marché sur le sujet.

C'est un socle qui va servir à Tasmane pour cadrer les travaux en 2021 sur cette valeur.

En 2021 - au niveau de Tasmane

Le label Gold Ecovadis, qui démontre à la fois notre volonté et son application sur l'interne et les outils Tasmane : Tasmane a renouvelé en 2021 son label Ecovadis et obtient une médaille d'or pour sa performance RSE. Ce résultat place le cabinet dans le top 3% des entreprises les mieux évaluées de notre catégorie.

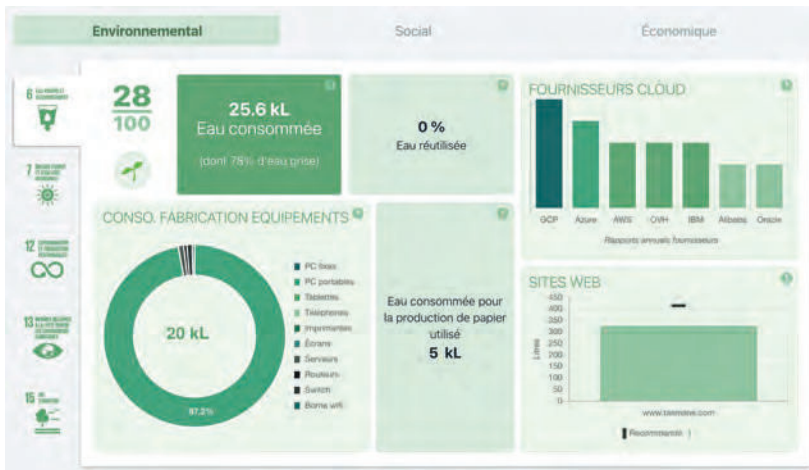
NOS VALEURS



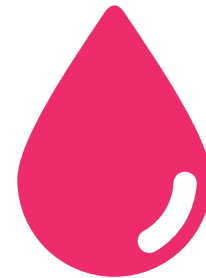
08. Soutenir un numérique durable économiquement et socialement

Le renouvellement de ce label témoigne d'un engagement constant en faveur de l'environnement et de notre responsabilité sociale et sociétale, et la bonne application de ces sujets sur le cabinet en lui-même.

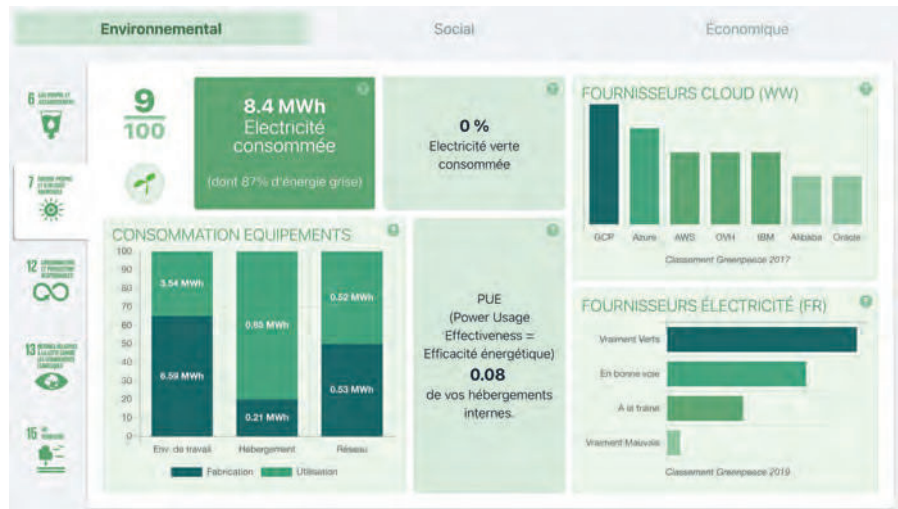
La participation en tant que bêta-testeur de l'offre de la start-up Verdikt, qui mesure le poids environnemental du SI des entreprises (périmètre : Tasmane, sur l'année 2019 pour intégrer l'utilisation complète des locaux).



25,6KL
eau consommée



8,4 MWh
Électricité
consommée



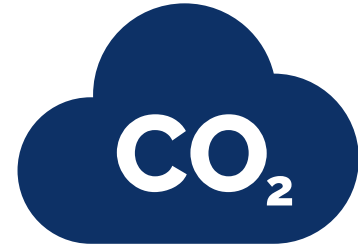
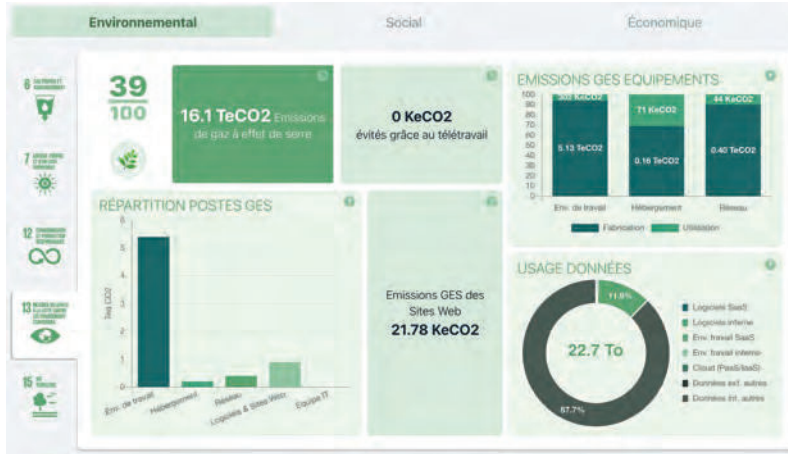
22% : taux de recyclage des déchets électroniques





NOS VALEURS

08. Soutenir un numérique durable économiquement et socialement



16,1 tonnes d'émissions CO₂



5 arbres abattus



L'intégration très concrète des préoccupations RSE dans le cadre du changement des locaux : choix d'un fournisseur d'électricité verte, dons à des associations des fournitures non démenagées...

En pratique

En tant que consultant sur mission, et particulièrement en tant que directeur de mission :
• Je me pose la question de comment ma mission peut intégrer la dimension économique et sociale du numérique.

Suivez-nous sur :
www.tasmane.com

