

OFFICE MANAGER

MAGAZINE

N°1

DOSSIER

LE MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

Mission impossible ?

TÉMOIGNAGE

Des cadeaux inclusifs pour les nouveaux parents

CHECKLIST

DU FUN

HOROSCOPE

Ton année 2025 par une astrologue de seconde zone

TROUVER SON NOUVEAU POSTE D'OM

En 7 leçons

Quel.le OM es-tu vraiment ?

TEST

INTERVIEW CROISÉE

INTELLIGENCE COLLECTIVE

Retour d'expériences réussies de cohésion, d'adaptabilité et de communication

Mais aussi : concours, billet d'humeur, idées RSE

ÉDITO



Cher, chère toi,

Tout a commencé par une blague.

Une blague lancée sur LinkedIn, un truc du genre : « Et si on avait notre propre magazine, nous, les Office Managers ? »

Et là... méga surprise.

Les commentaires ? En feu.

Mes DM ? Inondés.

Et moi ? Bluffée.

Votre enthousiasme a été plus contagieux que la grippe en open space.

Et très vite, c'est devenu une évidence pour moi : cette idée loufoque méritait d'exister vraiment.

C'est ainsi qu'Office Manager Magazine est né.

Un magazine écrit par nous, pour nous.

Ici, tu trouveras donc des articles pour réfléchir, sourire, apprendre, et, surtout, pour te reconnaître, (enfin ?), dans des pages qui parlent de nous.

Parce que soyons honnêtes : il était grand temps qu'on mette en lumière ce si génial métier aussi indispensable (toujours) que sous-estimé (souvent).

Ce magazine, c'est une ode à notre quotidien, à nos réussites et nos joies comme à nos ratés et nos galères.

C'est un miroir de notre passion pour un job qu'on aime, même les jours où on rêve secrètement de tout plaquer.

C'est aussi une communauté, qui prend vie sur papier. Pour mon plus grand plaisir.

Alors, installe-toi confortablement avec ce premier numéro entre les mains. Prends une vraie pause – oui, oui, tu as le droit – et plonge dans cette première édition qui, je l'espère, te fera kiffer et, surtout, te sentir fier.e d'être Office Manager.

Bienvenue dans Office Manager Magazine.

Le premier, mais sûrement pas le dernier.

Florine Robin

SOMMAIRE

4

Interview croisée

Pauline et Lionel discutent de l'intelligence collective

17

Boîte à idées

Des astuces pour un event éco-responsable

9

Horoscope

Ce qui vous attend en 2025

19

Billet d'humeur

Retour de séminaire

10

Test

Quel.le OM est-tu ?

21

Checklist

Trouver son nouveau poste d'OM

12

Dossier

Le management intergénérationnel : mission impossible ?

26

Traducteur

Ce qu'on te dit / ce qu'il faut comprendre

16

Concours

Vos légendes d'une tasse légendaire

28

Témoignage

Trouver des cadeaux de naissance inclusifs

INTERVIEW CROISÉE

Par Pauline Rabec & Lionel Bertrand



Pauline Rabec

Dans un monde professionnel en constante évolution, **la collaboration et la gestion des dynamiques humaines** sont cruciales. Pour approfondir ces enjeux, nous avons réuni **Lionel Bertrand et Pauline Rabec**.

Coach de dirigeants, consultant et conférencier, Lionel a fondé Lead & All afin de faciliter le développement des leaders et toute leur organisation.

Pauline, quant à elle, est Office Manager à l'EAO Office, entreprise qui gère les projets de l'EAO – European Association for Osseointegration (rassemblant des dentistes spécialisés dans l'implantologie dentaire). Elle est aussi l'une des fondatrices de BOOM, la première association française créée par et pour les Office Managers.

Ensemble, ils partagent leur vision de l'entreprise et leurs expériences réussies de cohésion, d'adaptabilité et de communication au sein des équipes, des clés essentielles pour relever les défis d'aujourd'hui.

OM Magazine : *Bonjour Lionel, bonjour Pauline. Merci de participer à cette interview.*

Lionel, comment définiriez-vous l'intelligence collective et pourquoi est-elle si essentielle dans le milieu professionnel actuel ?

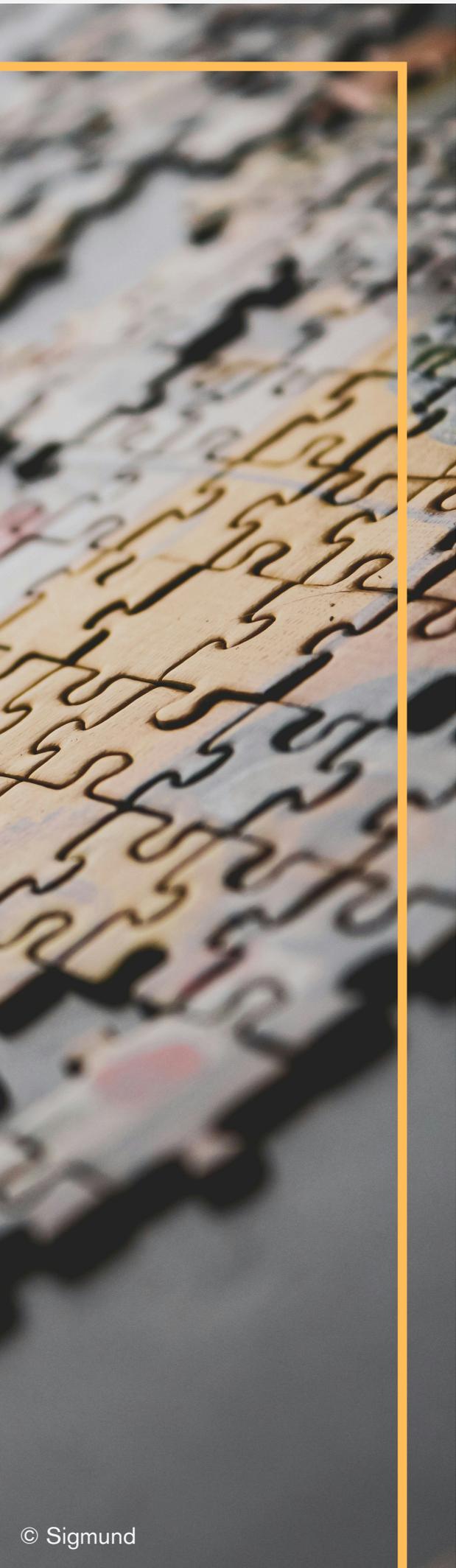
Lionel : L'intelligence collective, c'est en quelque sorte le QI d'une équipe : elle détermine sa capacité à relever des défis ensemble.

Elle a toujours été essentielle dans le milieu professionnel, en constante évolution.

En effet, la pérennité de l'entreprise

dépend directement de sa capacité d'adaptation aux changements. Ce qui est nouveau, d'une part, c'est la fréquence à laquelle les organisations doivent désormais s'adapter et, d'autre part, la nature même de ces changements, de plus en plus profonds.

Ces dernières années, nous avons tout d'abord subi la crise du Covid, puis les pénuries de matières premières associées à la hausse du coût des transports, puis nous avons été confrontés à la pression du turnover et aux difficultés de recrutement.



Citons également la mise en œuvre du télétravail et l'explosion de l'intelligence artificielle, dont on perçoit tout juste les premiers effets...

S'adapter à ces changements est particulièrement challengeant, mais les entreprises qui réussissent sortent du lot, rayonnent et se développent. Il s'agit donc aussi d'une opportunité.

OM Magazine : *Pauline, qu'en pensez-vous ? Avez-vous constaté des situations où l'intelligence collective s'est révélée un levier de performance ?*

Pauline : Absolument. Dans mon travail, nous organisons des congrès scientifiques réunissant jusqu'à 6 000 personnes sur plusieurs jours. Notre équipe de 7 personnes supervise intégralement l'événement. Pendant ces journées, nous faisons face à d'innombrables imprévus et devons prendre des décisions rapides. Sans une réelle qualité relationnelle entre nous, il serait impossible de maintenir le niveau d'excellence garanti à nos clients.

OM Magazine : *Lionel, quelles résistances apparaissent lorsque vous introduisez l'intelligence collective en entreprise, et comment les surmontez-vous ?*

Lionel : On rencontre assez peu de résistances quand on ouvre un espace de dialogue autour de questions comme : « Quelles sont nos forces ? Que faudrait-il changer pour améliorer à la fois la fluidité de nos relations et la qualité de notre travail ? » Le risque n'est pas dans la résistance de l'instant, mais dans un possible retour en arrière si le changement obtenu n'est pas suffisamment ancré. Heureusement, il existe des façons de s'en prémunir

OM Magazine : *Pauline, pouvez-vous nous faire partager une expérience où l'intelligence collective a transformé la communication dans votre équipe ?*

Pauline : Lors d'un séminaire en 2022, Lionel nous a présenté les concepts d'état COACH et d'état CRASH, développés par Robert Dilts et Deborah Bacon. En résumé, notre disposition interne conditionne ce que nous créons ensemble. En état COACH, on est centré, ouvert, connecté et accueillant, ce qui nourrit une dynamique positive. À l'inverse, en état CRASH, on agit dans la contraction, la séparation, souvent guidé par le mental, ce qui crée division et chaos. Depuis, nous expérimentons ces différents états et tentons d'y faire attention, c'est-à-dire de retrouver le calme avant d'aborder des sujets délicats. Ces concepts sont devenus des repères pour mieux gérer nos états internes face au stress.

OM Magazine : *Lionel, quels outils recommanderiez-vous pour renforcer l'adhésion aux objectifs fixés d'une équipe ?*

Lionel : Un objectif « logique » n'est pas suffisant, il est essentiel qu'il soit « vibrant ». C'est-à-dire qu'il donne envie. Ce ressenti doit être aussi celui de toute l'équipe, et non pas uniquement celui du leader. Il ne s'agit donc pas de communiquer pour « motiver », mais de chercher ce qui fait sens, ce qui met toute

l'organisation en énergie. C'est un travail. Quand cela est acquis, il n'y a plus beaucoup de difficultés qui résistent !

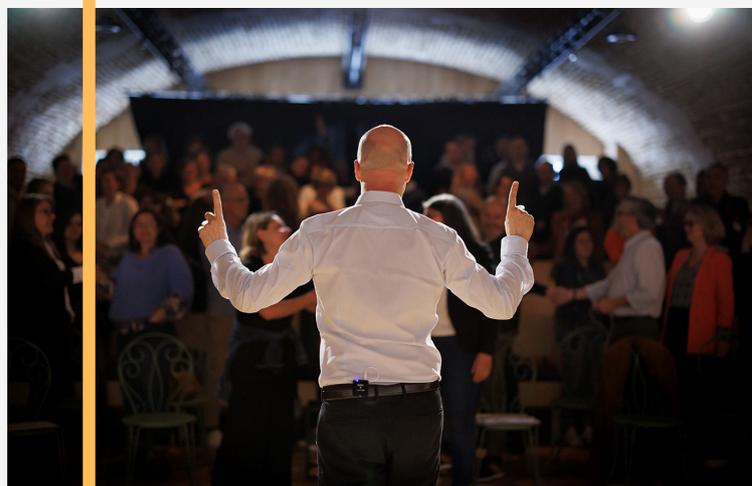
OM Magazine : *Pauline, comment créez-vous un environnement de travail positif et motivant pour vos collaborateurs ?*

Pauline : Tout d'abord, par de bonnes conditions matérielles :

- Un bureau spacieux et confortable de 100 m² pour 7 collaborateurs.
- Une localisation centrale à Paris, limitant les trajets quotidiens.

Ensuite, je mets en place des actions concrètes et durables plutôt que des initiatives superficielles.

Par exemple, organiser des réunions en plusieurs étapes pour surmonter les incompréhensions entre direction et salariés a, je pense, plus d'impact que des « paniers de fruits » ou des afterworks chaque jeudi soir.



© Guillaume Héraud



Lionel Bertrand

OM Magazine : *Lionel, quel rôle jouent la communication et la confiance dans le développement de l'intelligence collective ?*

Lionel : Ce sont deux composantes indispensables. Sans confiance, c'est l'insécurité qui domine, entraînant des relations fondées sur la peur et le contrôle. La communication doit s'accompagner d'une ouverture sincère aux sensibilités de chacun et d'une invitation à se dire les choses. Chacun doit se sentir libre de s'exprimer sans crainte des conséquences. Plus on saura se dire et s'écouter, plus on sera capable d'entretenir les liens, et plus l'équipe sera créative et résiliente.

OM Magazine : *Pauline, quelles stratégies utilisez-vous pour favoriser l'adaptation aux changements ?*

Pauline : La période Covid a été un déclencheur. Depuis, nous avons pérennisé plusieurs pratiques mises en place à ce moment-là :

- Le télétravail le vendredi ou lors d'événements exceptionnels dans la vie quotidienne d'un collaborateur.
- Le « coffee break » hebdomadaire, pour partager les informations essentielles sur les projets, mais aussi pour aborder les difficultés, comme une surcharge de travail ou une demande d'aide particulière.

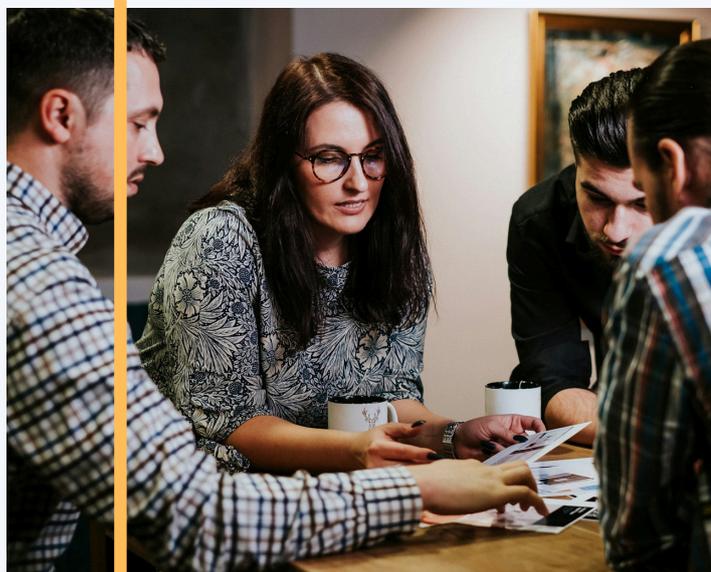
OM Magazine : *Lionel, avez-vous un exemple concret où l'intelligence collective a conduit à une meilleure performance collective ?*

Lionel : Un de mes clients a récemment traversé une situation particulièrement intense. L'équipe en place a dû faire face à une urgence qui a mobilisé 18 personnes pendant trois jours, dans un contexte de très forte pression. Un des membres de cette équipe me confiait qu'un an plus tôt, une telle situation, sous le poids du stress, aurait sans doute conduit à des conflits ouverts et à de la désunion.

Selon lui, c'est grâce au travail sur le collectif que nous avons mené ensemble que l'équipe a su maintenir un haut degré de connexion et de complicité, lui permettant non seulement de surmonter le défi, mais aussi de renforcer les liens et la confiance. On peut se dire, dans des cas comme celui-là, que toute l'équipe a grandi, démontrant sa capacité à faire face et à rester unie face à une situation des plus difficiles.

OM Magazine : *Pauline, comment mesurez-vous l'impact de l'intelligence collective sur la performance ?*

Pauline : L'indice le plus visible, c'est le faible turnover. Dans notre équipe de 7 personnes, l'ancienneté moyenne est de 4,7 ans, avec un collaborateur présent depuis plus de 10 ans.



© Andreea Avramescu

OM Magazine : *Lionel, quels conseils donneriez-vous aux Office Managers qui souhaitent intégrer l'intelligence collective à leur quotidien ?*

Lionel : Favorisez la communication. Encouragez chacun à exprimer ce qui doit être dit, avec courage et respect. Structurez les processus : préparez bien les réunions, suivez les actions et transformez la négativité en énergie constructive. Chaque conflit peut en effet révéler un besoin ou une opportunité de croissance. Développez votre connaissance des états COACH et des états CRASH. Formez-vous au management et à la communication en développant des références communes. Prévoyez régulièrement des temps d'échange sur vos relations et sur vos pratiques professionnelles.

OM Magazine : *Pauline, avez-vous un exemple d'amélioration grâce à l'état COACH ?*

Pauline : Oui, un collègue, frustré que je ne lui aie pas transmis un e-mail important, m'a interpellée avec agressivité. J'ai pris une profonde respiration et répondu calmement : « J'ai oublié. » Immédiatement, la tension est retombée, et la journée s'est poursuivie normalement.

OM Magazine : *Lionel, comment l'état COACH impacte-t-il la collaboration d'une équipe ?*

Lionel : J'ai la conviction que tous les problèmes possibles peuvent être résolus à partir du moment où le groupe arrive à maintenir son état COACH dans les échanges. C'est un travail à la fois individuel et collectif. Dès lors, chaque proposition ou prise de parole va nourrir peu à peu la construction, et faciliter l'émergence d'une solution nouvelle et rassembleuse. En plus d'une solution, le groupe aura, au cours de ce processus, grandi et renforcé ses liens, devenant plus apte à relever le prochain défi !

H O R O S C O P E

Bélier

L'imprimante ne marche pas, le SAV ne répond pas. Il est temps de digitaliser tout ça, bienvenue enfin en 2025 !

Amour : L'être aimé revient.

Taureau

Après les fêtes de fin d'année et la galette, il ne reste que les crêpes, les bugnes et les chocolats de Pâques.

Forza estomac !

Politique : mif-mouf.

Gémeaux

Vous allez réussir à sourire poliment à quelqu'un qui mérite une réponse passive-agressive. Un exploit, Belle-famille : au top.

Cancer

Vous inventez un nouveau process et tout le monde le suivra du premier coup. Du génie pur.

Argent, trop cher, trop grand, la vie n'a pas de prix.

Lion

Vous serez si efficace qu'on soupçonnera que vous êtes une machine. Spoiler, c'est presque vrai. Mal de dos : direction le kiné.

Vierge

Après la 3ème crise de larmes gérée, vous envisagez sérieusement de facturer l'empathie.

Immo : attention aux fuites d'eau.

Balance

Aujourd'hui, votre charisme suffira à mettre au pas un client en retard de paiement.

Utilisez-le à bon escient.

Sport : il va falloir s'y mettre.

Scorpion

Une réunion surprise risque de dégommer votre planning parfait.

Respirez, ça ne sert à rien de lutter, tmtc

Crypto : revendez !

Sagittaire

Mars rétrograde, attendez-vous à des retards dans la livraison des ramettes.

Famille : prenez des vacances.

Capricorne

Oui, le café gratos à la machine, c'est de la QVT. Heureusement car vous n'avez rien d'autre à proposer.

Argent ; le taux du livret A va bientôt reculer, les premiers sur l'info.

Verseau

Il n'y a qu'un seul bilan comptable, par an, voilà c'est dit.

Et ça fait du bien non ?

Jardinage : il est l'heure de planter.

Poisson

Méfiez-vous des phrases qui commencent par "Juste une petite question". Elles cachent toujours un tsunami.

Amour : si vous réinstalliez Tinder ?

TEST

Par **BOOM**

l'association nationale des Office Managers

Quel.le Office Manager es-tu ?

Quelle chanson te booste le plus au travail ?

- A. **"Happy"** de Pharrell Williams pour une ambiance joyeuse et décontractée.
- B. **"Eye of the Tiger"** de Survivor pour tout affronter en mode guerrier.e.
- C. **"Piano Sonata No. 2"** de Mozart pour rester concentré.e et efficace.

Le truc que tu détestes le plus dans ton job d'Office Manager ?

- A. Gérer les imprévus et surtout l'**isolement** face aux problèmes.
- B. Ne pas avoir assez de **reconnaissance** pour tout ce que tu fais.
- C. Ne pas prendre le temps d'**apprendre**, tu as besoin de progresser !

Quelle activité te tenterait le plus ?

- A. Un **afterwork** pour décompresser avec des pairs qui te comprennent.
- B. Une **table ronde** pour échanger sur la valorisation de ton métier.
- C. Un **atelier** sur la productivité pour découvrir de nouveaux outils.

4

Comment imagines-tu ton futur en tant qu'Office Manager ?

- A. Entouré.e de gens qui comprennent tes challenges**, avec qui partager des moments pro et amicaux.
- B. Être une voix importante pour la (re)connaissance de ton métier**, renommé.e pour tes actions et ton impact.
- C. Devenir une référence dans ton domaine**, en continuant d'apprendre et de te former.

Le prochain event pour ton équipe, tu optes pour :

- A. Un dîner chaleureux** pour créer des liens et casser la routine.
- B. Une cérémonie d'awards** pour célébrer tes collaborateurs.
- C. Une conférence avec des experts** pour booster les connaissances.

5



l'association nationale des Office Managers

Majorité de A : Rejoins BOOM pour ne plus être seul.e !

Si tu as souvent l'impression d'être le.la seul.e à tout gérer, BOOM est ta solution. L'association te permettra de trouver une vraie communauté d'Office Managers qui, comme toi, vivent les mêmes défis au quotidien. Des apéros, des soirées, des échanges : tu n'es plus isolé.e !

Majorité de B : Rejoins BOOM pour faire reconnaître ton job !

Tu as envie que le métier d'Office Manager soit davantage reconnu à sa juste valeur ? Grâce à BOOM, tu pourras t'engager dans des actions concrètes pour promouvoir et faire connaître ton travail. Prends la parole, participe à des campagnes de sensibilisation, et aide à façonner l'avenir des OM.

Majorité de C : Rejoins BOOM pour développer tes compétences !

Tu veux continuer à apprendre et grandir dans ton métier ? BOOM t'offre des workshops, des initiations avec des experts et même des possibilités de mentorat pour te permettre de rester à la pointe des compétences requises pour briller dans ton job et évoluer.

DOSSIER

LE MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL : MISSION IMPOSSIBLE ?

Par Carole Merino, Office Manager

Le management intergénérationnel, c'est comme organiser un grand repas de famille chez soi : on retrouve 5 générations autour d'une même table avec des discussions qui deviennent parfois, lunaires...
En management, c'est devenu un peu la même chose.

Avec le recul du départ à la retraite, on arrive facilement à **avoir dans une équipe 3 voire 4 générations de collaborateurs** et parfois les différentes façons de faire et d'être peuvent déstabiliser. Alors, on en parle ?

On découvre :

- **Philippe, Baby-Boomer (né entre 1946 - 1964) :**

Loyal, acharné, il a un peu de mal avec la hiérarchie. Ce qu'il aime, travailler dur, gravir les échelons et surtout éviter les réunions en visio...

- **Christine, Génération X (née entre 1965 - 1980) :**

Pragmatique, autonome et attachée à son équilibre de vie. Elle a passé des années à rêver au télétravail avant que ce ne soit à la mode.

- **Nicolas, la génération Y (née entre 1981 - 1996) :**

Le champion de l'open space et adepte de la pause café. Il adore la flexibilité et le sens du travail tout en se créant un réseau avec ses collègues.

- **Madison, la génération Z (née à partir de 1997 ...)** :

La digitale native. Elle jongle entre Tik-Tok et les réunions avec une facilité déconcertante. Elle trouvera les renseignements dont vous avez besoin en un clin d'œil.

Bien entendu, ce serait trop facile de mettre des personnes dans des cases. Gardez à l'esprit que ces profils sont des tendances générales et non des vérités absolues. Les préférences individuelles primeront toujours.

Alors comment peut-on arriver à manager Philippe, 40 ans de boîte avec Madison qui vient de terminer ses études ?

Leurs différences, bien gérées, peuvent devenir une source de richesse



Carole Merino

Voici des clés pour relever ce défi haut la main.

Instaurer le mentorat croisé :

Pour mieux intégrer les différentes générations, pensez au mentorat croisé. L'idée ? Favoriser un partage d'expertise dans les deux sens. Madison pourrait ainsi montrer à Christine comment elle peut faire une veille grâce à Instagram pendant que Philippe partagerait à tous ses méthodes éprouvées de gestion de projet.

Attention, le mentorat ne doit pas être vertical mais bien être pensé pour être un levier de performance au sein de l'entreprise avec la notion de « CO » :

Coopération, Co-animation, Co-développement...

Comment le mettre en place ? Organisez des binômes intergénérationnels sur des projets courts et formalisez des moments d'échanges réguliers

Donner des feed-back réguliers :

Si vous connaissez bien vos collaborateurs (oui il est important de communiquer régulièrement et sincèrement avec eux), leur donner un retour régulier et adapté sur leurs actions sera essentiel.

Vous pouvez organiser des feed-back groupés ou individuels à des rythmes différents. Cela vous permettra de maintenir une relation de confiance et d'améliorer la performance globale.

Vigilance, trop de feedback peut devenir intrusif. Laissez à vos collaborateurs la liberté de prendre des initiatives sans microgestion.

Instaurer une flexibilité collective au sein de vos équipes :

Alors que Philippe apprécie un rythme fixe, Nicolas jongle avec les contraintes de crèche et Madison préfère travailler en soirée. Une flexibilité bien organisée permet de répondre à ces besoins variés tout en assurant une couverture optimale.

Proposez un atelier collaboratif pour que tout le monde puisse s'exprimer et comprendre les contraintes de chacun pour trouver une solution ensemble !

Favoriser l'autonomie et la responsabilité :

Si Philippe a 40 ans d'ancienneté et qu'il se sent légitime, il peut en être de même pour Nicolas qui est arrivé il y a deux ans mais qui avait déjà travaillé 5 ans dans son ancienne entreprise.

Aujourd'hui, chacun à son niveau recherche à s'organiser de manière autonome et responsable (bien entendu, notre manager continue à veiller au bon fonctionnement de son équipe).

Il ne faut pas instaurer des rôles de « surveillance » qui pourraient être perçus comme du contrôle et de l'infantilisation. Laissez-les exprimer leur créativité et tester d'autres méthodes. Cela pourrait vous surprendre et chacun pourra apporter sa pierre à l'édifice.

Un regard neuf, ça fait du bien parfois. Cela limitera les conflits et renforcera leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Porter un point d'attention sur l'évolution professionnelle :

Les besoins d'accompagnement, de formation ou d'évolution seront foncièrement différents pour Christine, Madison, Nicolas ou Philippe. Vous serez obligé de vous adapter et de faire en sorte de les accompagner, chacun à leur rythme.

Heureusement que tous ne veulent pas prendre votre place ! On constate que les Baby-boomers et les X auront plus envie de gravir les échelons pas à pas tandis que les générations Y et Z eux préfèrent toucher à tout et veulent aller vite. N'oubliez pas qu'ils sont en permanence connectés avec le monde et que la culture de l'instantanéité est primordiale pour eux.

Renforcer la cohésion par la communication

Si vous pensez que la pause café est une perte de temps, vous n'avez pas compris qu'aujourd'hui une équipe soudée n'est que bénéfique pour vous. Ce moment privilégié qui permet à Madison de raconter sa soirée avec ses copines, à Philippe de montrer la dernière photo de son petit-fils ou à Christine qui est allée au cinéma, basculera rapidement sur le travail.



© nortonrsx



Cela permet aussi bien d'extérioriser une situation qui nous pèse qu'une réussite professionnelle !

Plus vous communiquerez avec votre équipe, plus ils communiqueront entre eux, plus vous serez informés quand ils vont bien ou non et plus il sera facile de les manager, car vous les connaîtrez.

Vous pourrez adapter votre discours en fonction de chaque collaborateur car être un caméléon est indispensable en management intergénérationnel.

J'espère que vous l'aurez compris, le management intergénérationnel c'est avant tout faire preuve de patience, d'échanges, de compromis mais aussi de bienveillance et d'humour (c'est connu, l'humour rassemble). Car oui, jongler entre les attentes de Philippe, Christine, Nicolas ou Madison, c'est du sport ! Mais avec de la flexibilité et de la communication il vous sera possible de transformer la diversité des âges en véritable atout.

Finalement, est-ce que vous préférez assister au prochain repas de famille ou partager un déjeuner avec les collègues ?

CONCOURS

Par Alizée Nolot, Office Manager

On vous a demandé vos meilleures légendes sur un mug tout aussi légendaire.

Ma tête quand le prestataire me propose des planches de charcuterie pour un buffet 100% végétal 🌱

Laure Saintpierre

Quand ils pensent que OM c'est pour le club de foot

Evelyne Pellegrin

Quand tu remets ta vie en question en voyant l'évier rempli de tasses et le lave-vaisselle vide

Julie Legalché

Quand cela fait 6 mois que tu dis qu'on a un problème de place, que ça passe à la trappe parce que "pas urgent" et qu'on vient te voir en te disant que 6 personnes arrivent la semaine prochaine 😓

Joanne Thiel

Quand tu rentres de vacances et que tu constates que sur ton bureau qui était nickel en partant il y a plein de dossiers et même pas de ta couleur préférée 😞

Carole Merino

Quand tu fais croire à tout le monde que tu as changé de café, hummm merci l'OM, bien meilleur ce café

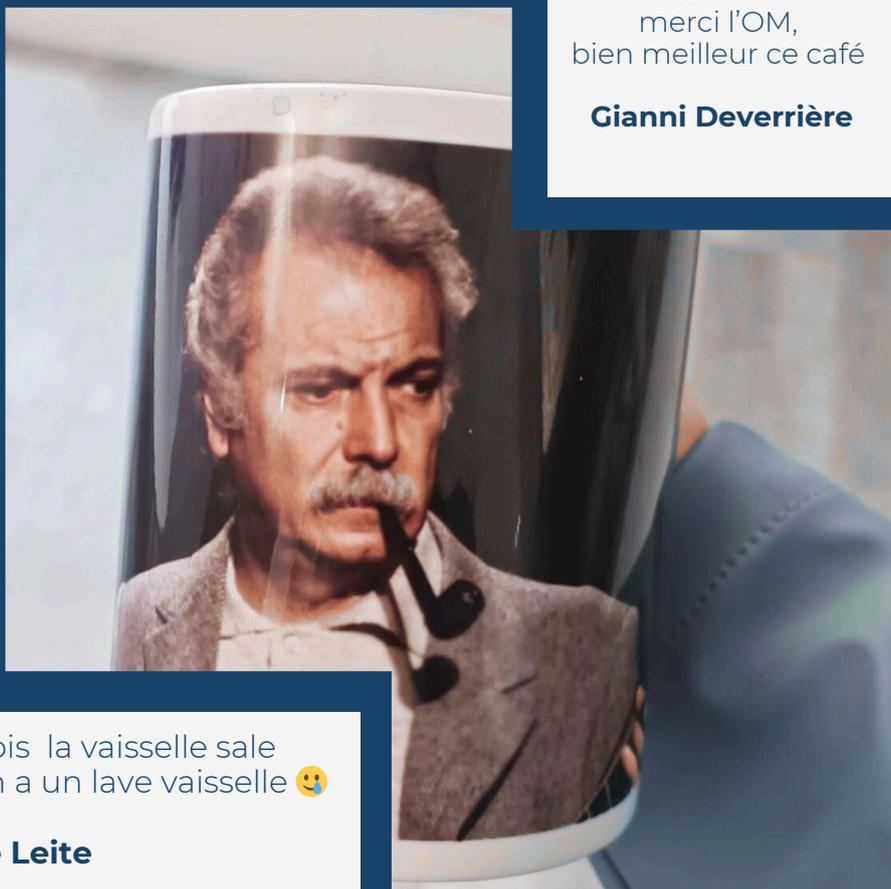
Gianni Deverrière

Ma tête quand on me demande mais en fait c'est quoi ton travail ?

Estelle Durand

Ma tête quand je vois la vaisselle sale dans l'évier alors qu'on a un lave vaisselle 😊

Justine Leite



LA BOITE À IDEES

20 PISTES POUR UN EVENT PLUS RESPONSABLE

Par **Mélissa Broguy, Consultante**

Allyn Agency

Des idées concrètes et accessibles pour rendre votre événement encore plus respectueux de la planète et des humain-es, c'est juste ici.

Logistique et Matériel

- Utiliser de la vaisselle lavable ou louée auprès d'un prestataire.
- Bannir les emballages ou privilégier des options recyclables.
- Louer les décorations et machines plutôt que les acheter.
- Emprunter des outils, accessoires ou décorations aux collaborateurs pour limiter les achats.
- Créer des panneaux et supports réutilisables.
- Digitaliser les supports de communication pour limiter le papier.
- Utiliser des sources d'énergie renouvelables pour alimenter le lieu.

Alimentation et Boissons

- Prévoir un pourcentage significatif de repas végétariens.
- Choisir des fruits et légumes de saison.
- Favoriser les prestataires et artisans locaux.
- Opter pour des boissons dans des contenants en verre ou réutilisables.
- Installer des fontaines à eau pour limiter les bouteilles individuelles.
- Proposer des boissons issues du commerce équitable et bio.
- Mettre en place des doggy bags pour éviter le gaspillage alimentaire.
- Collaborer avec des traiteurs adeptes du zéro déchet.

© Brian Garrity





Mélissa Broguy

Lieux et Hébergement

- Privilégier des lieux éco-responsables (piscine non chauffée par exemple)
- S'assurer que les infrastructures sont adaptées à une démarche durable (énergie verte, gestion des déchets, ...)

Transport et Mobilité

- Favoriser les déplacements en train ou en vélo pour se rendre au lieu de l'événement.
- Encourager le covoiturage ou le partage de taxis si les transports en commun sont indisponibles.
- Mettre en place un service de location de vélos sur le lieu de l'événement.
- Calculer l'empreinte carbone des déplacements et investir dans des programmes de compensation.

Animation et Sensibilisation

- Impliquer les collaborateurs dans les décisions et les enjeux RSE liés à l'événement.
- Inviter des intervenants inspirants (sportifs en situation de handicap, experts RSE, ...).

Mais aussi

- Redistribuer les surplus alimentaires ou goodies à des associations.
- Mesurer l'impact environnemental de l'événement et partager les résultats.

J'espère que tu auras trouvé des pistes pour greenifier ton prochain event. Et n'oublie pas que tu peux y aller progressivement !

BILLET

Par Stéphane Percio, Office Manager

Tu veux être office manager ?

Prépare-toi à enfiler tes crampons, parce que tu t'apprêtes à jouer en Ligue des champions !

Je rentre à peine d'un séminaire d'équipe dans une capitale européenne. Nous étions 11, une équipe de foot !

Sauf qu'en tant qu'office manager, tu n'es pas juste joueur. Tu es aussi entraîneur, soigneur, coupeur de citrons, et même laveur de maillots. Ton objectif ? Que l'équipe ne manque de rien et se laisse porter en toute confiance.

Être office manager, c'est jongler entre l'imprévu et la logistique tout en gardant le sourire. Parce que ce qui compte, au fond, c'est le bonheur de l'équipe.

Et pour ça, il faut être prêt. Prêt à courir partout, tout le temps. À répondre aux questions, aux besoins, aux urgences. À jongler avec l'imprévu, comme un numéro de cirque.

“C'est quoi l'activité de l'après-midi, Cerise ?” – “Ça fait dix fois que je te dis que c'est une surprise !”

“Tu n'aimes pas les radis, Anatole ? Ok, je vais voir ce qu'on peut te trouver.”

“Raoul, l'hôtel m'a appelé : tu as oublié une chemise dans ta chambre.”

“Allô la brasserie ? On sera finalement 11 à 20h30. Ah, plutôt 21h00. Non ? Bon... 20h45 alors.”



Stéphane Percio

Et je te passe les “vous n'auriez pas un cordon HDMI ? un mug en plus ? encore un peu de pain s'il vous plait ?

Et ça, ce n'est qu'une journée. Trois jours comme ça, et tu es à genoux. J'ai vu des types du GIGN surentraînés qui auraient jeté l'éponge après le premier jour.

Heureusement, mes joueurs sont sérieux et appliquent bien les consignes (dans l'ensemble).

Mais, Jean-Etienne, tu sais pourquoi tu tiens bon malgré tout ?

Pour les sourires de Cerise, d'Anatole, de Raoul.

Pour les entendre dire que ce séminaire était parfait, que ce repas valait vraiment le coup de se presser pour arriver à la brasserie à 20H45.

Et pour ces moments où, cocktail (sans alcool sinon la fête est moins folle) à la main, tu partages des anecdotes sur les victoires de l'équipe, ton amour des pâtes aux vongole ou la musique soul.

Ce qui te fait tenir, c'est ce sentiment de travail accompli quand, en fin de réunion, ton boss a un mot pour toi et te remercie pour l'organisation de ce séminaire.

Être office manager, c'est ça : danser au milieu du chaos, jongler avec l'imprévu et, à la fin, entendre ces deux mots qui effacent tout le reste :

merci, simplement merci.

Stéphane

CHECKLIST

OFFICE MANAGER : RÉUSSIR SON RECRUTEMENT EN 7 LEÇONS

Par Sophie Meynard, Office Manager
& Chargée de recrutement chez Perles Office

Cher Office Manager en quête de ta prochaine aventure, trouver LE poste parfait peut parfois ressembler à une chasse au trésor. Mais rassure-toi, avec un brin de préparation, une bonne dose de confiance, et une pincée d'humour, tu es sur la voie du succès. Voici nos conseils (nous ne sommes bien entendu pas paroles d'évangile) pour briller auprès des recruteurs.

1. Comprends l'annonce : un jeu de décryptage

Chez Perles Office, on sait que certaines annonces ressemblent à des listes de Noël : elles demandent tout, même ce qui n'existe pas. Parfois ce sont des romans policiers : il faut lire entre les lignes. Pas de panique, voici notre méthode pour décoder l'essentiel :

Traduction rapide des phrases clés :

"Nous recherchons un profil polyvalent"
= Tu feras tout, tout le temps, et parfois en même temps

"Une bonne gestion du stress est indispensable"
= Il y aura du stress, beaucoup de stress.

"Capacité à gérer plusieurs projets simultanément"
= Prépare-toi à devenir jongleur professionnel.

Ce qui compte vraiment :

- Les missions clés du poste (RH, logistique, administratif...).
- Les outils mentionnés : indispensable ou nice-to-have ?
- Les soft skills demandés : rigueur, organisation, ou leadership ?

Astuce :

Note les mots-clés importants de l'annonce et assure-toi de les inclure dans ton CV ou ta lettre de motivation.

Cela montre que tu es aligné avec leurs attentes (et que tu sais lire entre les lignes).

2. Mets tes soft skills sur le devant de la scène

Un excellent Office Manager ne se distingue pas seulement par ses compétences techniques. Oui, savoir utiliser Excel, c'est bien. Mais ce qui fait la différence, ce sont tes soft skills : ces qualités humaines qui te transforme en super-héros du bureau.



Sophie Meynard

Les soft skills préférées des recruteurs :

- **Organisation :** Parce qu'un planning clair peut sauver des vies (ou au moins éviter des crises).
- **Proactivité :** Parce qu'un bon Office Manager n'attend pas que les problèmes arrivent.
- **Empathie :** Tes collègues ne sont pas des robots. Et toi non plus.
- **Résolution de problèmes :** Transformer les imprévus en succès (et garder le sourire). Quand l'imprimante décide de se rebeller à 10 minutes d'une réunion critique.
- **Flexibilité :** Parce que rien ne se passe jamais comme prévu (spoiler alert).
- **Leadership naturel :** Motiver une équipe sans avoir besoin d'un titre de manager.

Notre astuce Perles Office :

Illustre ces compétences avec des exemples concrets.

Exemple :

“Lors d'un événement, j'ai géré une coupure de courant avec sang-froid en improvisant une séance de team-building à la bougie”

3. Montre tes superpouvoirs numériques

On ne te demande pas d'être un développeur informatique, mais un bon Office Manager ne se sépare jamais de sa boîte à outils numériques.

Si les recruteurs mentionnent des logiciels spécifiques dans l'annonce, il est temps de briller (ou d'apprendre vite).

Les basiques à maîtriser :

- **Bureautique** : Word, Excel, et leurs amis Google Docs / Sheets.
- **Gestion de projet** : Trello, Asana ou Monday
- **Communication** : Slack, Teams, et, évidemment, les e-mails (avec zéro faute).

Les plus qui peuvent faire la différence (et reléguer James Bond au placard) :

- **PayFit** : Pour que la paie ne soit plus jamais ta kryptonite
- **PennyLane** : Parce que les factures ne devraient pas te donner des cheveux blancs à 30 ans
- **Organisation** : Notion pour centraliser toute la connaissance de l'entreprise

**Pas encore un pro sur un outil ?
Pas de panique.**

Des tutos YouTube ou des formations express feront de toi un expert en un rien de temps.

Bon, peut-être pas expert, mais au moins tu ne cliqueras plus sur "J'ai de la chance" quand tu ne sais pas quoi faire.

4. Prépare ton entretien comme un chef d'orchestre

L'entretien, c'est ton moment pour briller, mais aussi pour vérifier que l'entreprise te convient.

Perles Office conseille toujours ses candidats de se préparer minutieusement.

Le jour J, tu dois être prêt à répondre à tout, même à : "Parlez-moi de votre plus grand échec".

Les musts avant l'entretien :

- **Renseigne-toi** sur l'entreprise (qui ils sont, ce qu'ils font, et pourquoi tu veux les rejoindre).
- **Prépare des exemples concrets** pour chaque compétence que tu mets en avant.
- **Pense à des questions intelligentes** : "Quels sont les principaux défis du poste ?" montre que tu es déjà prêt à retrousser tes manches.
- **Anticipe les questions délicates** : "Comment gérez-vous les conflits ?" ou "Quelle est votre plus grande faiblesse ?"

Question à poser : "Qu'attendez-vous concrètement d'un Office Manager dans votre entreprise ?" Cela montre que tu es déjà prêt à répondre à leurs besoins.

Bonus : Répète avec un ami (ou devant votre miroir). Oui, ça peut sembler bizarre, mais ça fonctionne.

5. Fais briller tes réalisations

Chez Perles Office, on sait que les recruteurs aiment les résultats concrets. Alors, au lieu de lister tes tâches, transforme tes expériences en véritables réussites. Un bon CV, c'est comme une bonne présentation PowerPoint : clair, impactant, et sans trop de blablas.

Transforme tes missions en résultats concrets (lorsque cela est possible) :

- Au lieu de : "Gestion des fournitures"
- Dis : "Réduction des coûts de 15 % en optimisant les commandes fournisseurs"
- Au lieu de : "Organisation d'événements d'entreprise"
- Dis : "Coordination de 10 événements annuels, réunissant jusqu'à 500 participants."

Notre conseil : Penses en termes d'impact.

Combien de budget as-tu économisé ? Combien de projets as-tu coordonné ?

Chaque chiffre ajoute de la valeur à ta candidature.

Les chiffres, ça impressionne toujours.

6. Fais preuve de flexibilité (et d'un zeste d'humilité)

Tu es super organisé, mais un peu d'humilité ne fait jamais de mal.

Chez Perles Office, on dit souvent que l'attitude compte autant que les compétences. Pourquoi ?

Parce qu'un OM est une figure clé du quotidien en entreprise, et les recruteurs cherchent une personnalité agréable et adaptable. Ils apprécient les candidats motivés, ouverts et capables de rire (même un peu) de leurs imperfections.

À faire :

- Sois authentique, mais professionnel.
- Montre de l'enthousiasme et de l'humour (dosé).
- Fait preuve d'humilité : personne n'est parfait, mais tout le monde peut évoluer.

Exemple :

"J'avoue, j'ai encore du mal à comprendre certains tableaux croisés dynamiques. Mais je progresse chaque jour, et je suis déterminé à devenir un pro d'Excel (ou au moins à faire semblant)."

Active ton sixième sens d'Office Manager :

Lors de ta visite des locaux, active tous tes capteurs ! Un bon Office Manager doit être à l'écoute de son ressenti. C'est un peu comme visiter ton futur appartement - sauf qu'ici, tu ne peux pas mettre des plantes partout (enfin, pas tout de suite).

- **Observe l'ambiance générale** : les bureaux racontent-ils une histoire qui te parle ? Est-ce que les gens ont l'air heureux ou ressemblent-ils à des zombies en attente de café ?
- **Regarde les interactions entre les équipes** : sont-elles alignées avec tes valeurs ?
- **Écoute ton petit dialogue intérieur** face au CEO et aux futurs collègues. Si ton intuition te chuchote quelque chose, c'est le moment de tendre l'oreille (non, ce n'est pas le sandwich du midi qui te parle)

Le conseil Perles Office :

N'hésite pas à poser TOUTES les questions qui te passent par la tête. Oui, même celle sur la machine à café (on sait tous que c'est important). Un doute ? Creuse-le ! Explore ! Après tout, tu vas passer plus de temps ici qu'avec ta famille (désolé de te l'annoncer comme ça) alors autant être sûr que ça matche.

7. Assure le suivi post-entretien (sans harceler)

Une fois l'entretien terminé, prend le temps de remercier tes interlocuteurs. Un e-mail bref mais impactant suffit : "Merci pour cet échange enrichissant. J'ai hâte de contribuer à vos projets et de mettre à profit mon expertise pour accompagner votre équipe."

Le mail parfait selon Perles Office :

- Remercie pour l'échange.
- Rappelle ta motivation.
- Sois bref et poli.

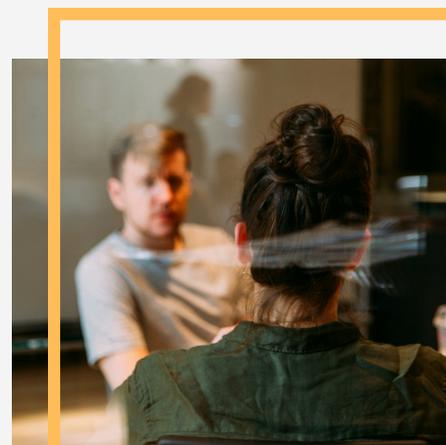
Les recruteurs, comme les Office Managers, sont souvent débordés. Ne laisse pas ta candidature tomber dans l'oubli après un entretien réussi.

Si tu n'as pas de nouvelles après une semaine, relance avec tact. "Bonjour, je me permets de revenir vers vous au sujet de ma candidature. Avez-vous besoin d'informations supplémentaires ?"

Le mot de la fin

Le recrutement d'un Office Manager, c'est une aventure où préparation et personnalité font la différence.

Sois toi-même (en version professionnelle), montre que tu es capable de relever tous les défis, et n'oublie pas d'apporter une touche d'humour et de légèreté.



© Charles Deluvio

TRADUCTEUR

Parfois, entre ce qu'on te dit et ce que tu comprends, il y a un gouffre. Voici un traducteur automatique pour mieux capter les non dits.

Ce qu'on te dit

Ce qu'il faut comprendre

"Tu peux gérer ça rapidement ?"

"J'ai sous-estimé l'ampleur de ce taff mais c'est TON problème maintenant."

"On est en mode start-up."

"Pas de process, pas de budget"

"Organise un petit pot pour marquer le coup."

"Une bouteille de mousseux chaud pour 25 personnes."

"Tu pourrais regarder les notes de frais ?"

"Prépare toi à décoder des tickets de restaurants tâchés, froissés et illisibles."

"On va optimiser la trésorerie."

"Repousse les paiements fournisseurs et croise les doigts."



REJOIGNEZ L'OFFICE MANAGER BREAK #5

Ne cherchez plus l'événement qui vous propulsera au sommet de votre art, car voici enfin venu :

LE rendez-vous immanquable des tous les Office Managers, du 16 au 18 mai 2025.

Embarquez dans les Vosges pour une aventure humaine et professionnelle unique et ressentez l'énergie d'une véritable communauté.

Au programme, laissez-vous surprendre par des activités inspirantes, des workshops enrichissants, et des moments de détente et de complicité entre pairs.

Mais attention, les places s'envolent très rapidement, ne laissez donc pas passer cette occasion de réinventer votre quotidien.

L'OM Break n'attend plus que vous.

Rejoignez-nous et inscrivez-vous sans tarder !

TÉMOIGNAGE

OFFRIR UN CADEAU AUX PARENTS QUI ACCUEILLENENT UN ENFANT

Par Laure Saintpierre, Workplace Experience Manager



Laure Saintpierre

Accueillir un enfant est une très grande étape dans la vie d'un parent, que ce soit le premier ou non. En tant qu'entreprise, il y a de très nombreux moyens pour accompagner ce changement majeur, et ce dès l'annonce de l'arrivée future. Mais aujourd'hui, nous allons spécifiquement nous concentrer sur l'un de ces moyens : la **célébration de l'arrivée d'un enfant**.

Chez Yousign, nous avons mis en place un petit colis spécifique envoyé aux parents, et je vous propose de vous expliquer comment nous l'avons construit.

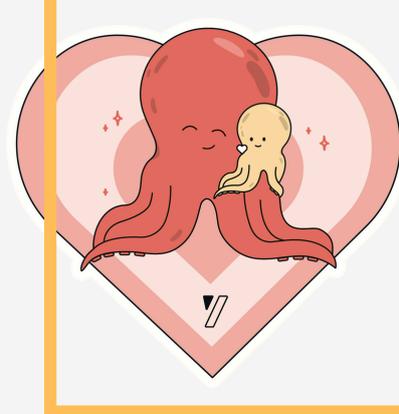
Avant tout, pensez inclusif !

Pour commencer, vous remarquerez que je ne parle pas de naissance mais d'arrivée. Parce que la parentalité ne démarre pas nécessairement avec un accouchement, mais se traduit dans tous les cas par l'accueil d'un enfant dans une famille. Une famille qui, rappelons-le, peut être constituée d'une Maman et d'un Papa, mais aussi de deux Mamans, de deux Papas, d'une Maman qui n'a pas porté l'enfant, d'un parent seul... Autant de schémas que de familles finalement ! (Ce n'est d'ailleurs pas anodin si les émojis liés à la famille ont été modifiés).

Lors de mes recherches, m'ont été proposés des produits relatifs à l'allaitement, mais lorsque l'on réfléchit, il y a finalement plus de situations dans lesquelles les parents ne seront pas concernés : s'il n'y a pas de Maman, que la Maman n'a pas porté l'enfant, ou tout simplement qu'elle ne souhaite pas allaiter, qui encore une fois est un choix qui ne nous regarde pas.

Alors le premier conseil que je pourrais vous donner : ne préjugez pas, évitez de parler de naissance, de papa et de maman, mais adoptez une réflexion et une communication inclusives.

Chez Yousign, l'inclusion est une valeur très forte, et nous y faisons attention dans l'ensemble de nos décisions. Toutes nos équipes n'étant pas francophones, l'élément de la langue est donc également entré en considération dans la prise de décision (vous comprendrez pourquoi un peu plus loin).



Mascotte Yousign

Ensuite, pensez utile !

Lors de l'arrivée d'un enfant, et plus particulièrement d'un bébé, les parents sont en général couverts de cadeaux ! Et ces cadeaux concernent souvent l'enfant, mais il ne faut pas oublier qu'il y a également un grand bouleversement dans la vie des parents, et qu'il peut aussi être judicieux de leur offrir quelque chose qui leur permet de prendre soin d'eux, physiquement et/ou mentalement. Notre volonté était donc d'offrir des éléments utiles et adaptés aux besoins de cette étape.

Nous en avons retenu trois :

- **Le body**

Oui, un body est un vêtement qui ne va pas être porté longtemps. Mais avant de partir sur cette option, pour ne pas offrir un élément jetable et non utilisé, je me suis renseignée auprès de plusieurs parents qui m'ont tous répondu la même chose : "Il n'y a jamais assez de bodies", donc pas de doute sur l'utilité ! Et pour l'avoir déjà mis en place chez Livestorm, je sais que c'est un élément particulièrement apprécié.

- **La carte**

C'est un moment très important que nous souhaitons marquer par un mot personnalisé à notre collègue qui vit un changement majeur. La carte est donc essentielle pour montrer nos félicitations et notre soutien ! Mais pour qu'elle ne soit pas jetée si les parents ne souhaitent pas la garder, nous avons opté pour des cartes à planter, qui en plus seront un beau moyen de faire pousser les graines en même temps que l'enfant grandira.

- **Le livre "Comment les Esquimaux gardent leurs bébés au chaud" de Mei-Ling Hoppood**

Beaucoup d'injonctions pèsent aujourd'hui sur les parents, tout le monde y va de son conseil, et même si cela est fait en toute bienveillance, cela fait peser une très forte pression : il faut être un "parent parfait". Mais on le sait : ça n'existe pas ! Il faut faire de son mieux et selon ses propres ressentis, car tous les enfants sont différents, et tous les parents également d'ailleurs.



C'est cette idée que nous avons souhaité transmettre, et ce livre nous en a donné la parfaite opportunité : il parle des modes d'éducatons dans différents pays. Dans certaines cultures, les enfants se couchent très tard, dans d'autres ils mangent beaucoup de sucre... et tous se portent bien ! De quoi relativiser quand on fait dormir notre bébé dans le lit avec nous parce qu'on est épuisé.

Le côté inclusion est donc bien présent, d'autant plus qu'un critère important sur la forme était également respecté : ce livre devait être accessible en anglais pour les personnes non francophones, afin de ne pas offrir un élément différent selon la langue.

Enfin, pensez personnalisé !

Il s'agit d'un cadeau offert par l'entreprise à sa collaboratrice ou son collaborateur, la personnalisation peut avoir son importance pour le mettre en avant.

Mais il ne faut pas oublier que l'ensemble de la famille ne fait pas partie de l'entreprise, et qu'il peut être inconfortable pour l'éventuel deuxième parent de faire porter à son enfant un body avec un logo de l'entreprise par exemple.

Notre volonté était donc de trouver un visuel grâce auquel on reconnaîtrait tout de suite Yousign si on en faisait partie, mais qui ne permettrait pas de le savoir pour toute personne externe.

Pour cela, nous avons utilisé notre mascotte interne, un petit poulpe, et nous l'avons décliné pour qu'il tienne un bébé dans ses tentacules.

Pour terminer, d'autres possibilités :

Ici, je ne vous ai parlé que des idées que nous avons retenues chez Yousign. Mais il y a beaucoup d'autres choix possibles, adaptés à tous les budgets car on le sait c'est également une contrainte importante.

En voici quelques uns :

- De l'infusion pour se relaxer
- Un panier garni, ou même un bon pour se faire livrer des repas
- Un massage
- Un atelier de portage (si les parents sont intéressés)
- Un bon pour faire garder son enfant

Le plus important est d'adapter ce cadeau à la culture et aux coutumes de votre entreprise pour un impact encore plus fort

Vous l'avez compris, l'essentiel est de montrer aux parents que nous les accompagnons dans cette grande étape et que nous la célébrons avec eux. Le mettre en place peut être très facile mais peut envoyer un message fort, alors n'hésitez pas à vous lancer !

Pour aller encore plus loin

On pourrait imaginer la mise en place d'un cadeau de naissance pour l'arrivée d'un enfant plus grand également dans la famille. Le body ne serait évidemment plus adapté, mais il y a beaucoup de possibilités d'adaptation aux besoins des parents.



© tabitha turner

M E R C I



Ce magazine n'aurait jamais existé sans toi qui le lis mais aussi sans celles et ceux qui ont participé à son contenu.

Un immense **merci** à :

- [Pauline Rabec](#)
- [Lionel Bertrand](#)
- [Alizée Nolot](#)
- [Carole Merino](#)
- [Sophie Meynard](#)
- [Laure Saintpierre](#)
- [Mélissa Broguy](#)
- [Stéphane Percio](#)
- [Association Nationale des Office Managers](#)

Allez tous et toutes les suivre sur LinkedIn pour découvrir leurs contenus de quality !

**Envie de contribuer
au prochain numéro ?**

Envoie moi un MP sur
[LinkedIn](#) en me disant ce
que tu aimerais faire :
format, thématique, ...

