



INFORMATIQUE & TELECOMS



IMPRESSION



MOBILIER



PAPETERIE



SERVICES GRAPHIQUES

# trait d'union

L'AVENIR DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE SE LIT ICI

## Mandat 2024-2027 : c'est parti !

Nouveau conseil d'administration, nouveau projet stratégique :  
découvrez qui animera la vie de la Fédération pendant les trois  
prochaines années

### DOSSIER

Retour sur événement : la  
Convention EBEN 2024

### SUCCESS STORY

Rémy Cognet, co-dirigeant  
de la société ELAN

### JURIDIQUE

CNIL : une procédure  
simplifiée pour les TPE

**eben**

ENTREPRISES DU BUREAU  
ET DU NUMÉRIQUE

# DANS CE NUMÉRO

04

## Dossier

La Convention EBEN 2024

12

## Intelligence artificielle

Le programme IA Booster France 2030

14

## Success story

Rémy Cognet

16

## Au fil du droit

CNIL : une procédure simplifiée pour les TPE-PME

18

## Intergénérationnel

Un nouveau regard sur les générations au travail

20

## RTC et réseau cuivre

Anticiper les étapes de la fermeture

23

## Agenda

## trait d'union

Le magazine des professionnels du bureau et du numérique

Directeur de la publication : Arnaud Velthuizen

Rédaction : Delphine Cuynet, Valentine Zabarino, Corentin Prelot, Mélissa Baudère

Photos : Adobe Stock

Maquette : Ad'on Communication

 69 rue Ampère 75017 Paris

 Tel : 01 42 96 38 99

 [contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com)

L'actualité de votre métier en continu ! à suivre sur [federation-eben.com](https://www.federation-eben.com) et sur les médias sociaux





## Plus vite, plus haut, plus fort !

*Arnaud Velthuizen*, Président

D'après la dernière étude Altares sur les défaillances d'entreprises au second trimestre 2024, on observe 16 371 défaillances au 2ème trimestre (+23,4 %), très au-dessus de la moyenne observée de 13 700 sur les décennies 2000 et 2010. La phase de rattrapage Covid se referme, et la conjoncture prend le relais.

Face à ces difficultés économiques et à l'incertitude politique, nous, dirigeants d'entreprises, devons rester optimistes, vigilants et engagés.

Alors que Paris accueille les athlètes du monde entier, nous pouvons nous inspirer des valeurs du sport. La recherche de performance, la rigueur, la discipline, le dépassement de soi, la résilience, la persévérance sont autant

d'ingrédients de la recette du succès des athlètes de haut niveau qui peuvent nourrir la stratégie et le management des entreprises. L'entrepreneur, comme un capitaine d'équipe, doit établir un objectif, définir une stratégie, impulser une dynamique collective et insuffler une motivation optimale pour mener l'équipe au succès.

Enfin, je vous souhaite à tous une bonne trêve estivale. Prenez le temps de vous ressourcer, de profiter de vos proches et de revenir avec une énergie renouvelée. Nous avons encore beaucoup à accomplir, et je suis convaincu que nous le ferons avec succès.

## Partenaires



**SHARP**  
Business Systems

**Canon**

**BNP PARIBAS**  
LEASING SOLUTIONS

**Lexmark**

**malakoff**  
humanis

**KURZ**

**GRENKE**

**Uff**

**Alliance-Com**



**ALTKIN**  
FAIR PRINTING

**xerox**

**artis**  
Nouveau chapitre de l'impression

**KYOCERA**

**Mitel**  
Powering connections

**CYBASSUR**

**RG system**

**EasternGraphics**  
Avec votre entreprise

**M-Files**

**OCIRP**  
Engagé pour l'autonomie !

# Retour sur événement La Convention EBEN 2024

Pour l'édition 2024 de notre convention triennale, nous avons mis le cap sur Marseille, cette ville chaleureuse et engagée aux multiples facettes qui ne laisse jamais indifférent. Nous avons eu le plaisir de vous accueillir du 13 au 15 juin 2024, au Radisson Blu situé sur le Vieux Port de la cité phocéenne.

Cet événement a été l'occasion d'élire le nouveau conseil d'administration pour le mandat 2024-2027, d'écouter les conférences d'intervenants de haut niveau pour comprendre les enjeux de demain et d'échanger avec vos confrères et partenaires dans un cadre convivial.

L'équipe de la Fédération avait concocté un programme riche en interventions sur des thématiques diverses. Après un rapide mot d'accueil par le Président sortant, nous vous avons proposé de participer à des ateliers animés par les partenaires de la Fédération.

- Benjamin Gay, directeur du cabinet Sens&Idées, a apporté un éclairage passionnant sur l'intergénérationnel et comment travailler ensemble de la meilleure façon possible en prenant en compte les spécificités de chacune des générations actuellement sur le marché du travail.
- Maud Prioux et Christian Hubert, de l'Union Financière de France (l'UFF), ont fait le point sur la loi partage de la valeur (promulguée en novembre 2023) en reprenant le contexte général, les principales mesures de la loi et enfin, les points à retenir.
- Pierre Barki, président de Culture Papier, a pris la parole sur la valorisation du papier et la communication imprimée, thématique qui a mené à de riches échanges avec les professionnels du secteur.

Ces thématiques d'actualité ont suscité un vif intérêt chez les participants.

Après une séance de dédicaces pour son livre *Vous allez commettre une terrible erreur*, Olivier Sibony, consultant et enseignant spécialiste des biais cognitifs et comportementaux, a proposé à nos participants une conférence sur la prise de décisions.

Après cette première après-midi riche en informations et échanges, nous nous sommes rendus aux Halles de la Major, au pied de la cathédrale de la Major, pour notre première soirée entre convivialité et networking.

Le lendemain, rendez-vous était donné à 9h pour l'Assemblée générale EBEN réservée aux adhérents. Celle-ci a débuté par la présentation des rapports moral et financier de l'exercice écoulé puis nous avons dressé le bilan des actions menées par la Fédération de 2018 à 2024, sous la présidence de Loïc Mignotte.

Comme indiqué à l'article 7-1.1 des statuts, Arnaud Velthuisen, candidat à la Présidence, a alors présenté son projet de mandature ainsi qu'une liste de membres actifs candidats comprenant un Trésorier, un Secrétaire et un vice-président pour chaque collège.

Le projet stratégique se décline autour de quatre axes :

## LES QUATRE AXES DU PROJET STRATÉGIQUE 2024-2027

# 1

## Organisation et représentativité

Afin de compléter ce premier axe, il convient de s'inscrire dans une logique de filière en intégrant les acteurs qui interviennent en amont de la chaîne de la valeur pour renforcer le poids et l'influence de la branche EBEN et pour répondre aux challenges futurs.

# 2

## Offre de services

Cet axe s'articule autour de l'expertise EBEN et se découpe en deux points :

- d'une part, sur les métiers de l'IT & Télécoms afin de donner une vision prospective et des éléments de réflexion concernant ces deux secteurs porteurs.
- d'autre part, en ce qui concerne les thématiques RSE et QVCT notamment dans le but d'apporter des réponses aux problématiques de recrutement et de rétention des talents, de productivité, aux questions sur l'organisation du travail à horizon 2030,...

# 3

## Communication

Afin de renforcer l'influence et la visibilité d'EBEN, ce troisième axe s'attachera à mieux faire connaître le rôle d'EBEN ainsi que les services proposés à nos adhérents et plus largement, à tout notre écosystème.

# 4

## Convention collective

Il est essentiel pendant ce mandat de renforcer la représentation EBEN lors des négociations collectives et de maintenir un dialogue social dynamique.

- 1 – Organisation et représentativité ;
- 2 – L'offre de services ;
- 3 – La communication ;
- 4 – La convention collective.

Il a ensuite présenté les candidats (cf ci-dessous).

Les adhérents ont alors élu leur Conseil d'Administration pour le mandat 2024-2027. Arnaud Velthuizen prenant ainsi la succession de Loïc Mignotte.

Nous avons ensuite accueilli au micro Gaëtan Michon, responsable bas carbone et Camille Baïs, consultante carbone chez WeCount pour une intervention autour du bilan carbone, de la stratégie climat. Ils nous ont également présenté le dispositif d'accompagnement dédié à la Fédération EBEN pour passer à l'action sur ces sujets.

Kevin Polizzi, Président d'Unitel Group a su captiver l'auditoire autour de la thématique de la transformation digitale, au coeur des enjeux de société : IA, 5G, réalité augmentée, métavers et IOT ont été abordés. Il a aussi

présenté thecamp un centre de pointe dédié à la cybersécurité et aux technologies connexes afin de développer une dynamique de collaboration et de développement des projets novateurs et de prévenir les attaques cyber.

Après une courte pause, Christian Saint-Etienne, universitaire économiste et consultant en stratégie des entreprises, a livré son analyse sur la situation de l'Europe dans le conflit sino-américain et la transition écologique.

L'après-midi, nous avons mis la ville à l'honneur en donnant le choix à nos participants de la découvrir au travers de trois activités : une visite à pied du centre historique de Marseille, une croisière dans les Calanques ou une visite découverte du Mucem.

Pour clore cet événement, nous avons organisé une soirée dans le cadre exceptionnel de la Casa Delauze, lieu historique et atypique marseillais.

Merci à tous les participants, adhérents et partenaires, pour leur présence et leur investissement dans la vie de la Fédération ! ●



De gauche à droite : Rémy Cognet (vice-président collège Solutions d'impression et co-dirigeant ELAN), Sébastien MORIN (Secrétaire et Président Hexatel), Jérôme Elmalek (vice-président collège Papeterie et fournitures de bureau), Jean-Pierre Delpérié (vice-président collège Social et formation et dirigeant Société Nouvelle Techni Bureau), Thierry Grillot (vice-président collège Mobilier de bureau et aménagement d'espaces et DG LBC - Le Bureau Contemporain), Loïc Mignotte (Trésorier et PDG Activium Group), Arnaud Velthuizen (Président et DGA Impression & Nouvelles Offres Groupe Koesio), Christophe Videau (Vice-président collège Impression numérique et reprographie et dirigeant ACSD) & Vincent Durfort (Vice-président collège IT & Télécoms et Directeur technique CONTY)

# Guide pratique pour une croissance durable et responsable

grenke

Le moment est venu de repenser les cycles de production et d'approvisionnement et de tirer parti des opportunités offertes par l'économie circulaire.

Place à la **réutilisation**, au **recyclage** et à la **réduction** qui sont les piliers de ce modèle.

## Accompagner nos clients vers le réemploi, ça change la donne



Depuis vingt ans, nous développons Asset Broker comme le **centre de récupération** de nos matériels en fin de contrat. Cela signifie aussi revalorisation.

Les matériels sont testés, réparés, reconditionnés et revendus. À défaut, ils sont orientés vers des filières spécialisées dans le démantèlement et le réemploi.

**Laurent Wittmann, Président de grenke France**



## Passer à l'action !



Découvrez comment les entreprises adoptent l'économie circulaire dans leur stratégie en téléchargeant notre livre blanc !



**Scannez le QR Code pour téléchargez notre livre blanc !**

[www.grenke.fr](http://www.grenke.fr)

# Retour sur événement 2021-2024 : le bilan des actions

Pendant le bilan 2021-2024, nous avons conduit de nombreux projets et actions tout en cultivant le lien tissé avec nos adhérents, la convivialité étant un des éléments forts de l'ADN EBEN. À l'occasion de ce grand dossier sur la Convention, nous vous proposons de revenir sur les faits marquants de ces trois dernières années.

## UNE OFFRE DE SERVICES RENFORCÉE

- Mise à disposition d'outils pour structurer sa politique RSE :
  - Outil d'autodiagnostic
  - Mise à jour de la charte RSE
  - Guide RSE
  - Cartographie des parties prenantes
  - Plan d'action et suivi
  - Référentiel RSE
- Un label Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) pour évaluer sa maturité, progresser et valoriser la performance sociale de son entreprise
  - 💡 Une douzaine d'entreprises ont été labellisées.
- Promotion climat : 3 mois de formation et d'accompagnement collectif à la réalisation de votre bilan carbone et de votre stratégie climat.
- Enrichissement du Pack Juridique :
  - Mise à jour des usages IT & Télécoms
  - Usages cybersécurité
  - Pack « Télécoms »
  - Pack « Site Internet »
- Outils pour optimiser votre gestion RH
  - Pack « Fusion des conventions collectives »
  - Pack « Changement des conventions collectives »
  - Guide recrutement
  - Plateforme des métiers « OBEN »
  - CSE externalisé (→ Opteam CSE)
- Une politique formation de branche renforcée
  - 2 320 collaborateurs formés
  - 627 entreprises utilisatrices
  - 7,6 millions d'euros de budget



### UN DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE DYNAMIQUE

- 114 réunions
  - 43 CPPNI
  - 41 CPNEFP
  - 41 SPP
  - 14 CA APGEB
- 14 accords de branche signés
  - 8 accords salaire
  - 2 accords formation (Pro-A et contrat pro)
  - 1 accord intitulé de la convention collective
  - 1 accord sur le champ d'application
  - 1 accord date de fusion des conventions collectives
  - 1 accord classifications



### CONJONCTURE ET TENDANCES

- Études Banque de France
- Étude Xerfi sur le marché du print
- Note de conjoncture Infosource semestrielle sur le marché des solutions d'impression
- 5 enquêtes de conjoncture adhérents



### COMMUNICATION ET GOUVERNANCE

- Transformation des locaux de la Fédération
- Refonte de la gouvernance
- Nouveau site Internet
- Nouveau logo et nouvelle charte graphique
- Refonte de Trait d'Union



### RETOUR SUR ÉVÉNEMENTS

- La Convention EBEN à Porto en octobre 2022 pour le 10<sup>e</sup> anniversaire de la Fédération
- Assemblée générale à Paris en juin 2023
- Les soirées IT Partners 2010 à 2024
- Les soirées C!Print 2022 à 2024
- 53 webinaires
- Prix RSE 2021 et 2023
- 3 tables rondes sur :
  - La QVCT
  - La cybersécurité
  - Le marché du Print

**Delphine CUYNET,  
Valentine ZABARINO**

**M-Files**

# L'automatisation de la gestion de l'information au service de votre entreprise !

*Tirez parti de l'automatisation et de l'IA pour optimiser la création et la gestion des documents, la recherche et le partage d'informations, tout en garantissant une sécurité et une conformité optimales.*



## Réduisez les risques pour votre entreprise

Automatisez les droits d'accès aux documents, partagez et collaborez en toute sécurité avec des interlocuteurs externes et créez une piste d'audit complète.



## Éliminez le chaos informationnel

Organisez vos documents pour qu'ils soient faciles à trouver et à utiliser, selon leur contexte.



## Améliorez l'efficacité et la précision de vos processus

Automatisez les workflows basés sur les documents, depuis leur création jusqu'à leur validation, en passant par la collaboration.



Rendez-vous sur [M-Files.com](https://www.m-files.com)



# La parole à Arnaud Velthuizen, nouveau Président de la Fédération



De double nationalité française et néerlandaise, je suis arrivé en France à l'âge de 19 ans. Marié et père de deux enfants, j'habite dans le sud de la région parisienne.

J'ai débuté ma carrière dans les années 90 par un poste commercial au sein de XEROX.

Après avoir pris rapidement des positions de management, j'ai rejoint en 2001, NewWorks, start-up dans le facilities management autour du document. En 2009, j'ai rejoint le Groupe japonais KYOCERA en tant que directeur commercial pour en prendre la direction générale en 2014. En 2019, Pieric Brenier Président Fondateur de Koesio, m'a proposé de prendre le poste de DGA de cette ESN en forte croissance. Vous l'aurez compris, j'ai historiquement un parcours issu du commerce et dans le monde de « la page ».

En contact depuis 2009 avec la Fédération EBEN (qui s'appelait encore la FEB), je suis entré au Bureau de la Fédération EBEN en tant que Secrétaire Général en 2021. Lors de ces 3 années de mandature, j'ai eu l'opportunité de mieux connaître de l'intérieur la Fédération et croyez-moi, ce n'est pas une organisation immobile !

Lorsque Loïc Mignotte m'a suggéré de prendre le relais à la Présidence de la Fédération, j'ai naturellement eu plusieurs interrogations :

Étant membre du groupe Koesio et ayant une mission au quotidien, il me fallait bien entendu discuter en interne de la faisabilité.

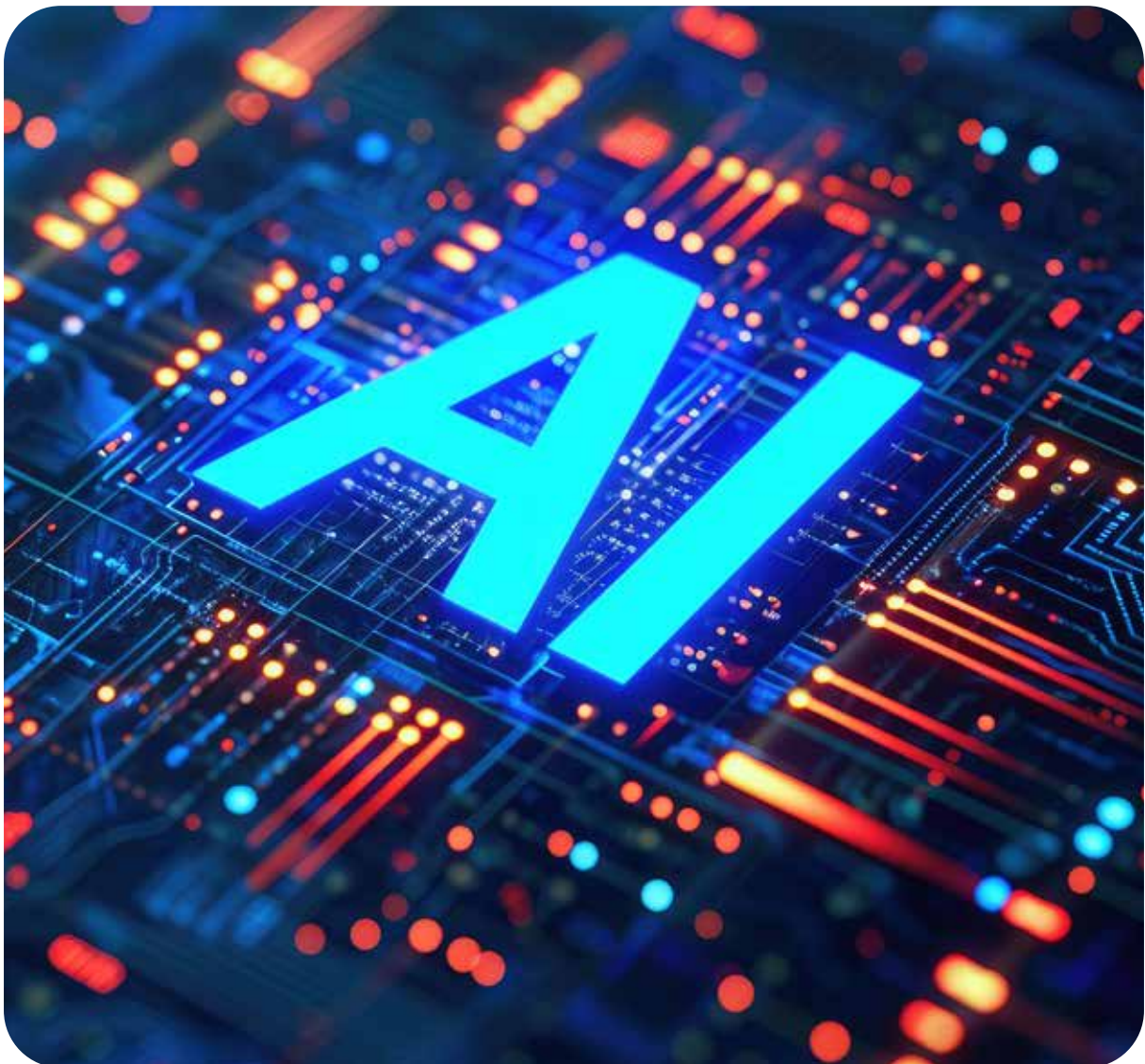
Qui plus est, être membre de ce groupe pouvait aussi être, pour certains, un frein au développement de la Fédération. En effet, Koesio est bien connue pour ses nombreuses croissances externes et pour sa taille qui n'est pas représentative des membres de la Fédération... que diraient les adhérents EBEN sur ce sujet ? L'accepteraient-ils ? Après y avoir longuement réfléchi et interrogé les uns, les autres, j'ai considéré sur ce point que ceci serait certainement plus une opportunité pour la Fédération qu'un risque.

J'ai donc accepté de me présenter au poste de Président, sachant pouvoir compter sur l'appui de l'équipe de permanents EBEN, sur la présence du Président sortant Loïc Mignotte et sur le soutien des administrateurs.

Élu Président lors de l'assemblée générale qui s'est tenue à Marseille le 14 juin (cf projet stratégique présenté lors de l'AG page 5), je remercie les adhérents pour la confiance accordée. Conscient de la responsabilité qui m'incombe, je vais œuvrer avec notre conseil d'administration pour renforcer la visibilité de la Fédération et valoriser notre Branche. En mettant mes compétences et mon expérience au service de la Fédération, le groupe Koesio est ravi de rendre à la Fédération ce qu'elle lui a apporté et d'œuvrer ainsi pour l'intérêt commun.

# Découvrez le programme IA Booster France 2030 opéré par Bpifrance

Dans le cadre de la Stratégie d'accélération en intelligence artificielle (SAIA) du plan France 2030 porté par le Gouvernement, la Direction générale des Entreprises et le Secrétariat général pour l'investissement lancent le Programme IA Booster France 2030 opéré par Bpifrance.



Ce dispositif vise à accompagner les PME et ETI françaises dans leur processus de transformation numérique, d'enrichissement de leur offre par de nouveaux services, d'amélioration de leur compétitivité et de modernisation de leur appareil de production grâce à l'intégration de solutions d'intelligence artificielle. Pour ce faire, des modules de formation et de conseil individuels seront proposés aux entreprises. Le Programme s'appuiera sur une approche qui privilégie les besoins concrets des entreprises tenant compte des spécificités de leurs activités et leurs secteurs pour proposer un type d'IA adapté.

Ce programme répond à l'ambition du gouvernement de toucher plusieurs milliers d'entreprises ; il est donc déployé par la Direction Générale des Entreprises et opéré par Bpifrance, en coordination avec les partenaires et dispositifs territoriaux.

### Pour maintenir la compétitivité face à l'avance technologique étrangère

Afin de maintenir leur place dans la compétition internationale et s'imposer face aux entreprises étrangères qui témoignent d'une avance technologique importante, il est essentiel que les PME et ETI françaises disposent des moyens nécessaires pour prendre le virage de l'intelligence artificielle sur la scène internationale. L'avance technologique importante des entreprises étrangères rend cette transition cruciale. Les leviers de productivité et d'innovation offerts par l'IA sont indispensables pour préserver la compétitivité du tissu économique français et répondre aux besoins changeants des clients en termes de nouveaux produits et services.

### Pour quel profil ?

Le programme IA Booster France s'adresse aux PME et ETI françaises de tout secteur d'activité, avec une priorité donnée aux entreprises ayant un effectif entre 10 et 2 000 collaborateurs et réalisant plus de 250k€ de chiffre d'affaires.

Vous souhaitez en savoir plus ou vous engager dans la démarche :

[diag.service.client@bpi-france.fr](mailto:diag.service.client@bpi-france.fr)

**Source : Direction générale des Entreprises**

## QUATRE PHASES POUR CE PROGRAMME

### Phase 1

#### Sensibilisation et acculturation aux solutions d'IA

Dans cette première phase, les dirigeants de PME et ETI auront accès à des outils d'autodiagnostic, des modules de formation en ligne et des webinaires gratuits sur la plateforme Bpifrance Université. L'objectif est d'accompagner les entreprises dans leur prise de conscience des avantages de l'IA.

👉 Gratuit.

### Phase 2

#### Diagnostic Data IA

Cette phase offre des prestations individuelles de conseil permettant d'identifier les cas d'usages prioritaires où l'exploitation des données par l'IA peut créer de la valeur. Cela inclut l'automatisation de la collecte et de l'analyse des données, entre autres.

👉 13 000 € HT maximum subventionnés à 50 % soit 6 500€ HT maximum de reste à charge pour l'entreprise.

### Phase 3

#### Aide au choix de la solution IA

Des prestations individuelles de conseil seront proposées pour qualifier les solutions d'IA répondant aux besoins identifiés et établir un plan de mise en œuvre. Les entreprises auront ainsi la possibilité d'intégrer des solutions existantes ou de développer des solutions personnalisées en fonction de leur besoins spécifiques.

👉 13 000 € HT subventionnés à 50 % soit 6 500 € HT de reste à charge pour l'entreprise.

### Phase 4

#### Expérimentation de la solution IA

Cette quatrième et dernière phase vise à accompagner les entreprises dans le déploiement opérationnel de la solution IA identifiée. Des conseils individuels seront fournis pour garantir une mise en œuvre réussie et permettre aux entreprises de bénéficier pleinement des avantages de l'IA.

👉 Jusqu'à 60 000 € HT maximum (sur devis) subventionnés à 50 % soit 30 000 € HT maximum de reste à charge pour l'entreprise.

Rémy COGNET • ELAN

# Faire de chaque crise une opportunité

Dans ce numéro, nous avons interrogé Rémy Cognet, co-dirigeant de la société ELAN (42) et président du collège Solutions d'impression et de dématérialisation chez EBEN.

Il nous a parlé de son parcours, des enjeux du marché et de ses engagements extra-professionnels.



• **Pouvez-vous nous parler de votre cursus professionnel ?**

Mon parcours est quelque peu atypique car un peu long (rires). Après un CAP, un BEP, un bac pro en

mécanique et vente automobile, j'ai passé un an à Malte pour apprendre l'anglais. À la suite de cette année à l'étranger, je me suis inscrit en licence commerce international à Clermont-Ferrand grâce à laquelle j'ai eu l'opportunité de passer un an à Dublin. Suivant une année supplémentaire en Irlande pour un master, j'ai fait un tour du monde : 18 pays d'Amérique et d'Asie en 10 mois. Puis, en revenant, je suis entré à HEC pour le master spécialisé HEC Entrepreneur. Pour valider ce dernier diplôme, nous devons réaliser un stage de 6 mois, le stage Bras Droit, que l'on devait accomplir avec un chef d'entreprise. Mon beau-père, co-fondateur et associé de l'entreprise ELAN, a accepté que je réalise ce stage avec lui. C'était en 2014 et j'y suis resté depuis. Lucie, mon épouse, nous a rejoints en 2016. En 2021, nous, mon épouse et moi-même, avons racheté la société ; nous en sommes co-actionnaires.

• **Vous êtes co-dirigeant d'ELAN, pouvez-vous nous présenter la société ?**

ELAN a été créée en 1988 par mon beau-père et son associé. La société évolue sur le marché de la fourniture et maintenance de photocopieurs, historiquement de la marque Canon. Aujourd'hui, nos deux métiers principaux sont la fourniture et la maintenance de copieurs ainsi que l'intégration et support de logiciels de dématérialisation. Ces dernières années, nous avons développé deux autres expertises : les solutions collaboratives avec l'équipement audiovisuel des espaces de travail et la suite logiciel M365 ainsi que la téléphonie fixe et mobile.

ELAN représente aujourd'hui une cinquantaine de collaborateurs et environ 7 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Notre siège social se situe à Roanne (42) et nous avons deux agences, à Lyon et Clermont-Ferrand.

Nous venons de racheter la société WALPI, créée

en 1962. Elle aussi évoluant dans la fourniture et la maintenance de copieurs ainsi que dans l'installation de solutions de dématérialisation et de téléphonie, ce rachat nous a permis d'asseoir notre expertise dans ces domaines mais aussi de nous diversifier grâce aux autres activités de la société à savoir l'informatique, l'aménagement d'espaces et la fourniture de papeterie. Une trentaine de collaborateurs y travaille et le chiffre d'affaires y est d'environ 5 millions d'euros.

• **Quels enseignements tirez-vous des crises successives que l'on a connues ?**

Si je devais retirer quelque chose de toutes ces crises, je dirais qu'il est essentiel que l'entrepreneur vive en agilité permanente. Par exemple, être capable à la fois de réaliser des plans d'action à long-terme tout en sachant les découper en objectifs à court-terme sans oublier que tout ceci peut être remis en question à tout moment pour s'adapter aux changements profonds réguliers.

En vérité, afin de faire vivre sa société et vivre humainement de façon sereine, il faut être agile pour pouvoir faire de chaque crise une opportunité, aussi bien dans la stratégie d'entreprise que dans l'accompagnement des collaborateurs.

• **Selon vous, quels seraient les enjeux de votre marché ?**

Selon moi, il y a deux enjeux forts sur les marchés du photocopieur et de la dématérialisation.

Concernant l'impression, il y a une vraie dynamique autour de l'écologie et du reconditionnement. Certains de nos clients cherchent ce que j'appelle « l'éconologie » c'est-à-dire à la fois faire des économies et de l'écologie. Dans ce métier, il est aujourd'hui essentiel de s'intégrer dans cette logique et de se réinventer. Surtout, il faut anticiper au mieux le fait que ce marché de l'occasion n'est pas un « pseudo-marché » et qu'il va continuer à prendre de l'essor dans les années à venir.

Sur le volet de la dématérialisation et du document électronique, sa place au quotidien va encore s'accroître : le document de gestion tout-venant sera de plus en plus électronique et le document de présentation plus qualitatif sera encore longtemps au format papier. Toutefois, il y a l'échéance majeure de la loi finances. Même si elle a été repoussée pour l'instant, elle finira forcément par aboutir car il y a des enjeux en termes de fiscalité, de gestion de TVA... Certains pays sont beaucoup plus avancés que la France sur ce sujet. L'idée est de mieux comprendre comment ces opérateurs de dématérialisation (OD) vont se positionner, quel rôle ils vont prendre, comment ils vont continuer à évoluer et jouer leur rôle dans ce nouvel écosystème.

• **Avez-vous des projets de développement ?**

Nos projets aujourd'hui sont, d'une part, occuper une place plus importante dans la région où nous sommes implantés. Pour ce faire, nous devons développer notre base clients et prospects. D'autre part, nous souhaitons intégrer les métiers de l'informatique et de la cybersécurité chez ELAN et chez WALPI.

• **Vous investissez-vous dans des projets extra-professionnels ?**

Je suis le président d'une école et collège hors contrat qui applique la pédagogie Montessori. C'est une belle aventure dont je suis fier de faire partie !

Je dirais que c'est un projet à la fois professionnel et personnel. Professionnel parce qu'il s'agit d'une association qui nécessite une gestion différente d'une entreprise mais dans laquelle nous avons implémenté des façons de travailler similaires pour structurer l'organisation. Personnel parce que mes enfants y sont scolarisés.

Aujourd'hui, 70 enfants de 2 à 15 ans y sont inscrits.

• **Quel serait le pire souvenir de votre carrière ? Et le meilleur ?**

Pour moi, les pires souvenirs sont plutôt des sujets internes quand il y a conflit avec un manager ou un directeur. Il est parfois nécessaire de tout remettre à plat pour se comprendre de nouveau. Même si ce sont les aspects les moins agréables à vivre pour moi, je sais aussi qu'ils sont nécessaires pour avancer.

A l'inverse, les meilleurs souvenirs sont tous ces moments où nous réunissons les équipes pour des team buildings, des barbecues... ou que nous partageons collectivement un moment de réussite.

• **Que vous apporte la Fédération EBEN ?**

La Fédération EBEN représente pour moi une ouverture sur un monde plus large. Dans le même ordre d'idée, je fais partie du groupement Hexapage dont ELAN est membre fondateur depuis 2009. Faire partie d'un tel collectif nous donne la possibilité d'échanger avec nos confrères, ce qui a beaucoup de valeur !

Faire partie d'EBEN, a fortiori en tant que président du collège Solution d'impression et de dématérialisation, me permet de retrouver la même chose mais en plus grand car autour de la table, il y a d'autres métiers qui nous permettent d'échanger sur des sujets plus macros, qui ouvrent d'autres réflexions sur différents sujets.

• **Avez-vous une devise ?**

Work hard, play hard. ●

# Au fil du droit CNIL : une procédure simplifiée pour les TPE

Vous pensez échapper au RGPD parce que vous êtes « petit » ? Rassurez-vous, la CNIL pense aussi à vous ...

## **Petites entreprises, procédure simplifiée ; ETI et grandes entreprises, procédure ordinaire.**

Cette summa divisio n'est pas étanche et il est possible, même pour une petite entreprise, de passer devant la commission, restreinte dans sa forme « normale ».

Nous ne reviendrons pas ici sur le fonctionnement normal de la commission restreinte mais rappellerons quelques principes :

- Il s'agit d'une véritable instance juridictionnelle donc les sanctions sont contestées devant le Conseil d'Etat ;

- Elle est composée de membres de la CNIL ;

- Les montants peuvent être très conséquents (jusqu'à 4 % du CA).

Mais intéressons-nous à ce qui pourrait toucher la majorité d'entre vous : la procédure simplifiée.

## **Comment marche la procédure simplifiée ?**

Elle intervient quand

- La situation est « simple » ;

- Jurisprudence de la CNIL établie.

La présidente de la CNIL désigne un rapporteur, il informe le président de la formation restreinte de son choix, qui soit prend lui-même en charge

l'affaire, soit la confie à quelqu'un. Le président de la formation prend connaissance de tout échange entre le rapporteur et l'organisme. Il peut refuser la procédure simplifiée pour tout motif, ou la suspendre à tout moment, dans ce cas, le dossier bascule en procédure ordinaire. Si le rapporteur le juge utile, l'organisme peut venir plaider sa cause.

Le rapport proposant de prononcer à l'encontre de l'organisme une ou plusieurs des trois mesures prévues à l'article 22-1 de la loi Informatique et Libertés est notifié à l'organisme. Il comporte le montant de la sanction proposée par le rapporteur en cas de sanction financière.

A compter de la réception du rapport, l'organisme dispose d'un délai d'un mois pour formuler ses observations écrites. Le rapporteur peut répondre à l'organisme dans un délai d'un mois à compter de la réception des observations et l'organisme a toujours la possibilité de répondre au rapporteur.

Lorsqu'il estime le dossier prêt, le rapporteur informe le mis en cause et le président de la formation restreinte que l'instruction est close. L'organisme est informé de la date de la séance de la formation restreinte au moins quinze jours avant sa tenue.

## **Quelles sont les décisions possibles ?**

Le président de la formation restreinte (ou le membre de la formation restreinte désigné par





ce dernier) rend sa décision en mode solo. Il peut prononcer l'une ou plusieurs des trois mesures suivantes :

- Rappel à l'ordre ;
- Injonction de mettre le traitement en conformité, y compris sous astreinte d'un montant maximal de 100 € par jour de retard ;
- Amende administrative d'un montant maximal de 20 000 €.

#### **Quels enseignements pouvons-nous tirer des décisions déjà rendues ?**

Depuis le début de 2024, la CNIL n'hésite pas à condamner des petites, voire très petites entreprises.

Entre janvier et mars 2024, ce sont 98 500 euros d'amendes prononcées via la procédure simplifiée, et depuis mars, 83 000 euros supplémentaires ont été ajoutés à la note pour un total qui dépasse 20 amendes depuis janvier 2024.

Les infractions sont souvent différentes : ici un manquement relatif aux missions et ressources du délégué à la protection des données, là un défaut de coopération avec la CNIL, ici encore un défaut

de sécurité des données ou un manquement aux obligations du sous-traitant etc. Il y en a pour tout le monde et pour tous les goûts...

#### **Que faire pour éviter un tel risque ?**

Même si le risque de contrôle est résiduel en BtoB et encore plus chez de entreprises à taille humaine, ce risque n'est pas nul. La règle d'or : la conformité sinon rien.

Vous pouvez vous aider en utilisant les documents publiés par la CNIL dont :

- Le guide de sensibilisation au RGPD pour les petites et moyennes entreprises ;
- La checklist RGPD pour les TPE-PME.

Le problème est que ces documents rappellent les obligations et proposent des « bonnes pratiques » mais ne fournissent ni modèle ni document.

Mais heureusement EBEN est là pour vous ! Depuis plus de 3 ans maintenant, la Fédération propose et met à jour, dans le cadre du pack juridique, un pack particulier sur le respect du RGPD et une offre de DPO externalisé. ●

**Eric BARBRY**



# Un nouveau regard sur les générations au travail

**Le monde de l'entreprise est aujourd'hui traversé par la question du management de l'intergénérationnel avec une force particulière. Désormais, jusqu'à 4 générations s'y côtoient : des « Boomers » à la « Génération Z ». Dès lors, comment gérer cette diversité, tout en l'utilisant comme un levier d'épanouissement collectif et de performance de l'organisation ?**

## Les Générations au Travail

Au-delà de la différence d'âge, chaque génération est née dans un contexte social, économique, politique et technologique différent, qui ont pour partie façonné leur approche du travail :

- Les « Baby - boomers » (nés entre 1946 et 1964) ont grandi dans le contexte de l'après-guerre, marqué par les « Trente Glorieuses » associant croissance économique, faible taux de chômage et amélioration du niveau de vie. Pour les représentants de cette génération, l'investissement dans le travail (et le plus souvent envers une seule et même entreprise) constitue

un levier d'avancement social, dans une relation « gagnant – gagnant ».

- La Génération X (nés entre 1965 et 1980) a fait ses débuts dans un contexte marqué par la récession économique et l'augmentation du chômage. La promesse des « Trente Glorieuses » est rompue et, pour tirer leur épingle du jeu, les travailleurs de la génération X doivent miser sur une approche compétitive, centrée sur les résultats et le management par le chiffre. Ce contexte particulier amorce ainsi l'individualisation du rapport au travail, et la remise en question de la structuration hiérarchique comme unique socle

de régulation ; précipitant l'émoussement de la relation « mono-employeur » / « mono-carrière ».

- La Génération Y (nés entre 1981 et 1996) a grandi avec l'essor du numérique et la démocratisation d'internet. A la succession des crises économiques s'ajoutent les crises environnementales et sanitaires, qui ouvrent à une remise en question des critères de réussite professionnelle tels que conçus par les générations précédentes. Pour les « Millenials », le travail n'est qu'une voie de réalisation parmi d'autres. Pragmatiques et habitués aux changements, ils adoptent une approche transitionnelle, se laissant davantage guider par la recherche de « sens » et de « bien-être au travail » pour orienter leur choix de carrière.

- La Génération Z (nés après 1996) hérite du contexte socio-économique et politique de ses aînés, éprouvant jusque dans sa chair les conséquences des crises sanitaires et écologiques. Ces « digital natifs » ont aussi baigné dans l'ère du numérique, révolutionnant l'accès à l'information et la consommation de biens et de services sur le mode « anytime, anywhere, any device ». Cette approche s'applique aussi au champ du travail, ces derniers se montrant particulièrement attentifs à l'adéquation entre la « proposition » d'emploi (contenu des missions, sens, flexibilité, autonomie, employabilité...) et leurs propres besoins. La place du travail s'inscrit alors dans une conception « consumériste » encouragée par les pratiques des entreprises (marque employeur, expérience candidat, expérience collaborateur, services aux salariés...) et « polycentrique » (c'est-à-dire intégrée dans un système global au même titre que la famille, les amis, les loisirs...), dont les contours peuvent être plus ou moins poreux.

### Des différences... mais surtout des points communs !

De prime abord, les différentes générations seraient, par nature, inconciliables. Pourtant, une étude récente (Apec – Terra Nova, 2023) souligne des points communs entre les générations : des « Boomers » aux « GenZ », tous placent la rémunération, l'intérêt du travail et l'équilibre de vie au cœur de leurs attentes. Plus étonnant encore, d'autres travaux mettent en avant que les « reproches » avancés par les uns, comme par les autres, pointent bien souvent vers l'implication au travail : les « jeunes » manquant supposément de « motivation » et de « rigueur » ; tandis que les « anciens » seraient « blasés » ou « résistants au

changement ». Dès lors, comment comprendre ces irréconciliables points communs ?

En réalité, les recherches en sciences sociales ont montré que le « gap des générations » repose en grande partie sur des biais psychologiques, dont **l'activation ou la réduction dépendent** des politiques internes et des pratiques managériales appliquées au sein de l'entreprise. En effet, l'introduction de pratiques différenciées à l'endroit des jeunes et/ou seniors (qu'elles s'appliquent au recrutement, à la rémunération, la formation...) impose d'emblée la formation de groupes distincts, sur la base d'un découpage arbitraire. Le fossé ainsi créé peut dès lors se renforcer par le biais de la catégorisation sociale, favorisant le recours aux stéréotypes. En retour, et de façon inconsciente, les représentants de chaque catégorie ainsi créée tendent à se comporter conformément aux attendus stéréotypés dont ils sont affublés, génération après génération...

### Manager l'intergénérationnel : un levier de performance collective

Qu'on le veuille ou non, le sujet de l'intergénérationnel au travail reste incontournable : une organisation qui ne renouvelle pas ses générations se condamne de facto à disparaître. Tout le défi repose sur l'intégration des évolutions du rapport au travail, dans un ensemble culturel riche de son histoire et de ses expériences passées.

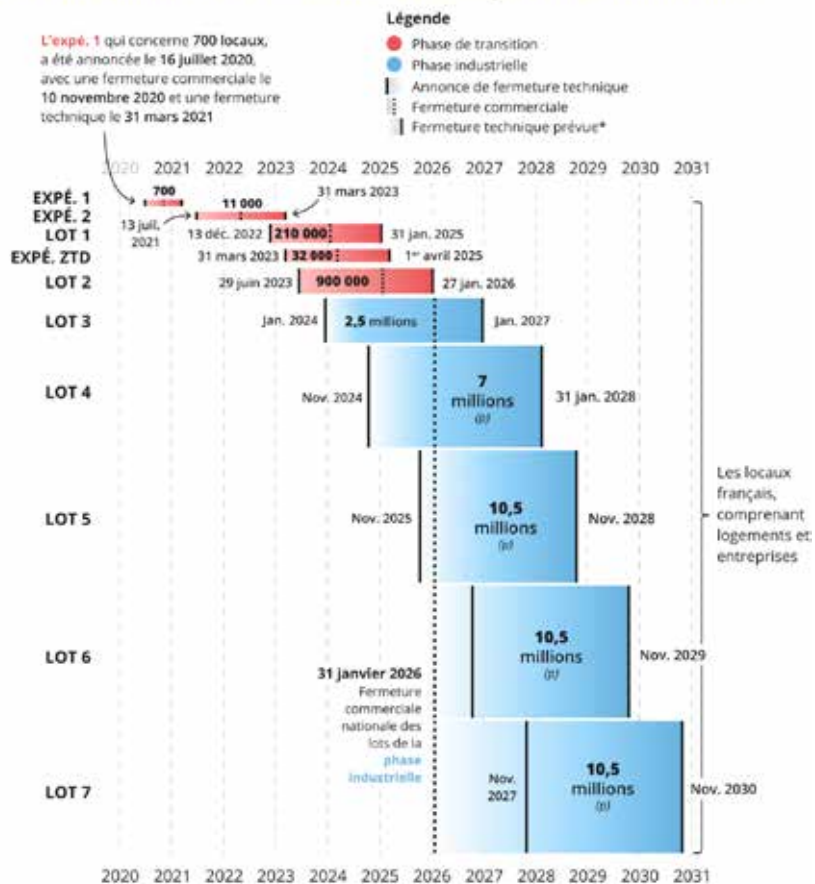
D'un point de vue managérial, cela suppose de réinterroger les stratégies d'intégration des nouveaux arrivants (jeunes ou moins jeunes), en se basant sur la collaboration réciproque et la transmission intergénérationnelle. Par la suite, tout au long du parcours professionnel, et à chaque transformation organisationnelle ou culturelle, la prise en compte des évolutions apportées au travail, et leurs éventuelles conséquences sur le vécu des salariés (identification à l'entreprise, sens, sentiment de compétences collectives, qualité des relations, égalité de traitement...) peuvent être utilisées comme un outil de management de la cohésion intergénérationnelle, en identifiant les signaux faibles d'un « décrochage » générationnel. Enfin au quotidien, la (ré)introduction d'espaces d'échanges professionnels, visant à faciliter la coopération par l'expression directe des salariés sur leur vision de l'activité constituée, par le biais de la transmission des savoirs théoriques et des astuces-métiers, un puissant vecteur de performance intergénérationnelle.

# RTC et réseau cuivre : anticiper les étapes de la fermeture

Les premières étapes de la fermeture commerciale et technique du réseau téléphonique commuté (RTC) ont débuté depuis fin d'année 2018 pour la première, et courant 2021 pour la seconde. Pour les adhérents exerçant une activité télécom, cet échéancier est l'occasion de faire migrer ses clients vers de nouvelles offres commerciales, ainsi que d'en attirer de nouveaux. Une connaissance des différentes étapes est néanmoins nécessaire pour anticiper au mieux les besoins des clients.

Tout d'abord, il convient de distinguer l'arrêt du RTC et la fermeture du réseau cuivre. Le RTC correspond à l'ancienne technologie du service téléphonie fixe (prise en « T ») tandis que le réseau cuivre est l'infrastructure physique ayant permis le déploiement du RTC. Leurs arrêts se situent à des étapes différentes, puisque l'arrêt du RTC se fait sur un calendrier progressif allant de 2018 à janvier 2026, avec plusieurs zones d'arrêt successives. Chacune de ces zones d'arrêt comprenant une première étape de fermeture commerciale (arrêt des ventes de nouveaux abonnements sur réseau cuivre, ce qui est le cas sur l'ensemble du territoire français depuis fin 2021) puis une seconde de

## LE CALENDRIER DE FERMETURE TECHNIQUE DU RÉSEAU CUIVRE



\* Fermeture du réseau cuivre présentée par lots et conditionnée au respect des critères fixés par l'Arcep. En cas de non-respect des critères, la fermeture d'un lot annoncée pourrait être reportée.  
(j): nombre prévisionnel annoncé par Orange dans son plan de fermeture du cuivre en 2022.

fermeture technique, où les abonnements en cours cesseront.

C'est cette seconde étape de fermeture technique qui est corrélée avec le réseau cuivre. Pour sa part, la boucle locale cuivre ne sera fermée définitivement qu'en 2030 et toutes les technologies qui fonctionnaient sur cette infrastructure cesseront. Cette seconde étape a toutefois démarré à l'échelle industrielle depuis octobre 2023, et la prochaine étape de fermeture se présentera le 15 octobre 2024, pour une zone équivalente à 1190 communes réparties par plaques sur 8 départements. Comme l'indique cette carte de la métropole, plus de 40.000 entreprises seront concernées par la fermeture technique lorsque cette vague sera intervenue. Il s'agit d'autant de clients qui devront s'orienter, si ce n'est pas déjà fait, vers une offre alternative.

par adresse, l'état à date du RTC et si vous êtes actuellement concernés par la fermeture.

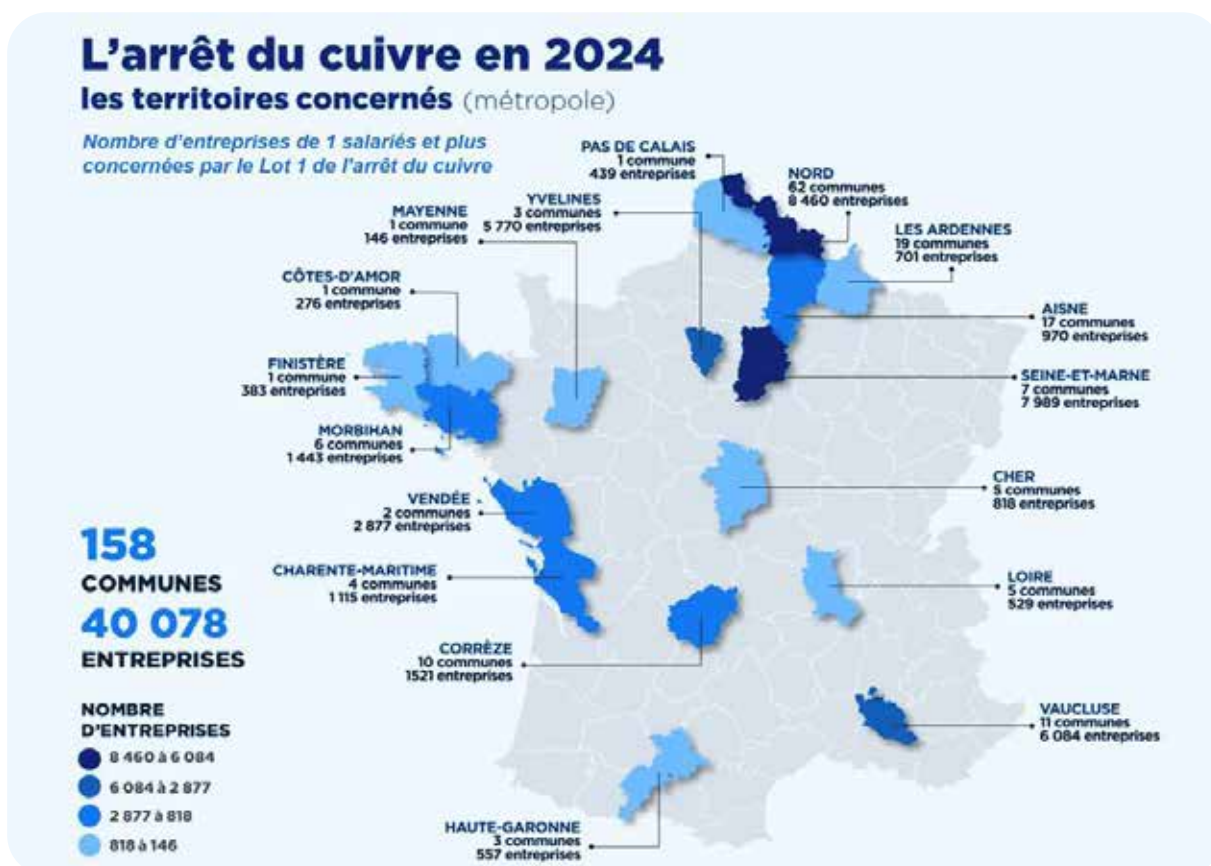
D'autres vagues de fermeture technique seront déployées en 2025, 2026 et 2027. Ces vagues vont concerner un nombre exponentiel de lignes et de clients, qu'ils soient professionnels ou particuliers.

Ainsi, la proposition d'une offre de remplacement pour les zones prioritairement concernées par la fermeture du RTC est indispensable pour les prestataires télécoms, via un système de téléphonie sur IP.

Nous vous rappelons enfin que le Pack juridique proposé par la Fédération EBEN contient des conditions générales et particulières spécifiques aux télécoms qui couvrent ces offres.

Plusieurs sites internet sont disponibles pour connaître l'état d'avancement de la fermeture du réseau sur votre localité, notamment une carte interactive de l'ARCEP où il est précisé, adresse

Corentin PRELOT



Source : Banque des territoires, De nombreuses entreprises encore non raccordées... et réticentes à l'être



## Découvrez les nouveaux outils e-commerce du réseau Alliance-Com !

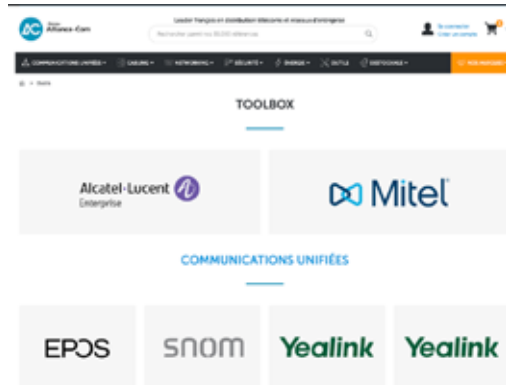
Depuis le 1er mai, plongez dans notre tout nouvel e-shop et profitez de ses nombreuses fonctionnalités innovantes.

### Un moteur de recherche adapté et efficace.

Notre premier effort pour améliorer notre site a consisté à mettre en place une recherche optimisée et efficace. N'hésitez pas à consulter notre moteur de recherche avancé pour trouver rapidement ce que vous recherchez, afin de vous faire gagner du temps et de vous fournir des résultats précis en temps réel.



### Avec le tout nouvel espace Outils, vous aurez tout à votre disposition.



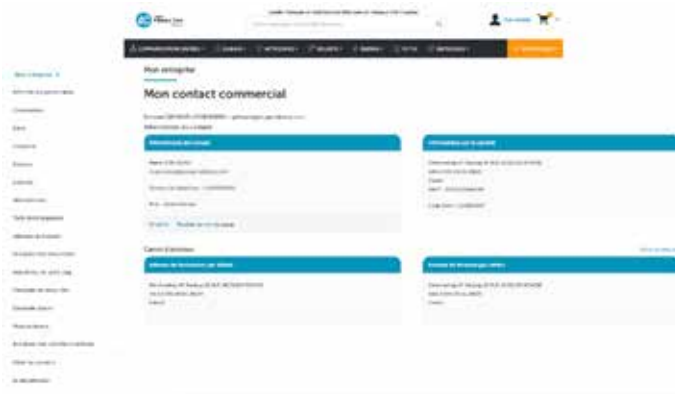
Explorez les nouvelles versions des ToolBox ALE et Mitel, qui sont maintenant beaucoup plus pratiques. Offrez un accès facile à des outils spécialisés tels que : Événements à venir, replay des webinars, tutoriels et promotions en cours.

Explorez également la page des outils pour découvrir tous nos Partenaires spécialisés en Sécurité, Networking, Câblage et Communications Unifiées, ainsi que des outils à votre disposition tels que : Configureurs, guides de compatibilité, calculateurs d'autonomie,...

### Espace Client : Gestion Simplifiée

Retrouvez l'ensemble de vos documents à Portée de Main. Ayez une gestion facile de vos devis, factures et commandes.

Une interface intuitive vous permet de trouver facilement tous les documents requis pour gérer votre compte. Un espace spécialement conçu pour simplifier votre quotidien et optimiser votre efficacité grâce à Alliance-Com !



# Agenda

## WEBINAIRES

JEUDI  
**26**  
SEPT

**Usages et avantages d'un outil de prise en main à distance intégré à un logiciel de supervision**

Animé par notre partenaire RG System.



## EBEN vous représente

Prochains rendez-vous :

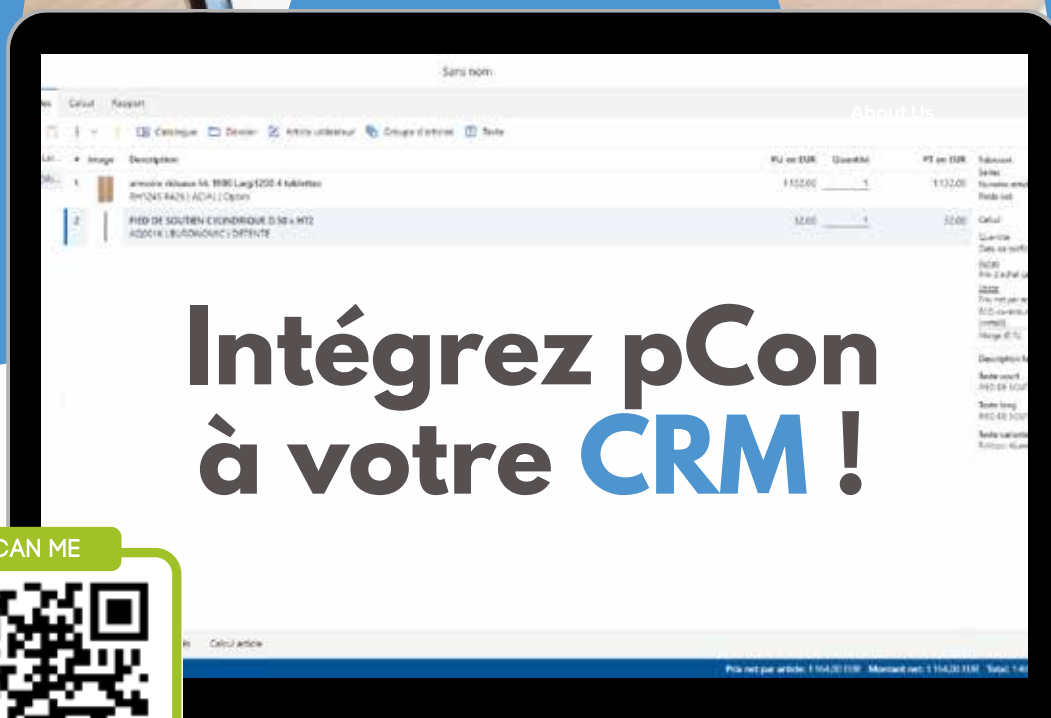
- |              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| 28 août      | <b>CPPNI</b>                  |
| 29 août      | <b>CPNEFP</b>                 |
| 17 septembre | <b>CPNEFP</b>                 |
| 18 septembre | <b>CPPNI</b>                  |
| 10 octobre   | <b>Comité directeur Ufipa</b> |
| 24 octobre   | <b>Commission sociale</b>     |

# La solution idéale pour vos devis !

Découvrez nos solutions d'intégration pCon.basket à  
partir de 39€ HT / mois par utilisateur !

pcon-solutions.com

Déjà 250 utilisateurs dans le  
secteur du mobilier de bureau !



SCAN ME

