

Comment Orlane Marin partage la vision d'EcoVadis à 1800 collaborateurs dans le monde

Chaque semaine, Maddy + vous propose de découvrir le quotidien d'un collaborateur clé au sein d'une startup, d'un grand groupe ou encore d'un fonds d'investissement. Cette semaine, Orlane Marin, chief of staff et corporate development officer d'EcoVadis.

Temps de lecture : minute

1 juillet 2024

Fondée en 2007, EcoVadis n'est plus une startup. 1800 collaborateurs dans le monde, 77 nationalités dans 14 pays... Et à la tête du navire, deux co-CEO, main dans la main depuis la création de l'entreprise. Le duo Frédéric Trinel et Pierre-François Thaler peut s'appuyer sur Orlane Marin, chief of staff depuis presque 4 ans. Son rôle : transformer la vision des deux cofondateurs en plan d'action stratégique et s'assurer que toutes les équipes avancent sur les objectifs priorités. Cela paraît simple mais pour que cela fonctionne, EcoVadis repose sur des process et des méthodes cadrées. Orlane Marin est également corporate development officer.

Maddyness : Quelles sont vos missions concrètes dans vos deux périmètres : chief of staff et chief corporate affairs ?

Orlane Marin : Je m'occupe de tout ce qui est gouvernance d'entreprise et design organisationnel, c'est-à-dire s'assurer que les décisions sont prises au bon niveau dans l'entreprise et que l'organisation est alignée avec sa mission et avec ses ambitions.

Mon deuxième sujet est la planification stratégique : définir et mettre en

œuvre les leviers de croissance organiques et inorganiques, c'est-à-dire les activités de fusion-acquisition et ensuite l'intégration des sociétés dont on ferait l'acquisition.

Il y a également le pilier affaires publiques, avec des influences réglementaires qui sont de plus en plus cruciales pour EcoVadis, pour ses clients, mais aussi pour nos propres opérations.

Et enfin, quatrième pilier, les projets de transformation : superviser les équipes de gestion de projets qui soutiennent les initiatives depuis leur idéation jusqu'au management du changement.

Je rajouterai aussi la gestion de crise qui relève de mon périmètre de chief of staff.

Pour résumer : gouvernance, stratégie, affaires publiques, transformation, gestion de crise et qualité.

Vous êtes en lien avec toutes les équipes, les managers et bien sûr le top management. Comment organisez-vous votre temps entre tous ces interlocuteurs ?

C'est vraiment un rôle transverse. Nous sommes au service de tous les départements et en support de tous les départements. En tant que chief of staff, j'ai un rôle et des relations particulièrement avec nos deux co-CEOs sur la partie stratégique, mais aussi avec mes pairs. En tant que corporate development officer, je fais partie du comité exécutif.

Il faut savoir gérer de nombreux sujets très différents en parallèle, prioriser et s'organiser efficacement. Chez EcoVadis, le quotidien d'un chief of staff est de passer d'un sujet à un autre de manière fluide, mais avec beaucoup de ténacité et d'engagement pour mener à bien tous les projets. Il faut pouvoir aborder chaque dossier comme s'il était le plus important sur la pile de tous les dossiers importants, sans se contenter de

le survoler. Il faut comprendre à chaque fois le fond des problèmes, envisager toutes les opportunités. À ce poste, on doit garantir une transformation durable, une croissance pérenne de l'entreprise.

Nous avons mis en place un système de framework, un cadre de travail pour la planification opérationnelle. On définit des priorités stratégiques pour l'année, et également à moyen et long terme. Notre rôle est de nous organiser pour que toute l'organisation mette ces plans en place et contribue à ces priorités. Donc la définition et la clarification des priorités en amont, leur communication claire, leur répétition aussi, font partie du quotidien.

Quels sont vos moyens de communication en interne au sein des équipes d'EcoVadis pour s'assurer de la bonne compréhension des enjeux et de la stratégie ?

Nous avons tout un processus de cascade de l'information suivant son niveau d'importance. Nous avons plusieurs temps forts dans l'année, en commençant par un séminaire du comité exécutif suivi d'un leadership meeting puis d'un management meeting. Ils sont suivis de rendez-vous trimestriels qu'on appelle les "all-hands" dans l'entreprise : les temps où on redit toutes les priorités et on donne de la visibilité sur les performances par rapport à nos priorités.

C'est un cadre assez structuré pour permettre de donner la ligne directrice et les performances de l'entreprise sur les sujets priorisés, et de pouvoir faire un suivi et d'assurer l'engagement. Chez EcoVadis, nous sommes maintenant un peu plus de 1800 collaborateurs avec 77 nationalités différentes et une quinzaine de bureaux dans le monde. Beaucoup travaillent en remote.

Quelle est votre relation avec les deux co-CEO d'EcoVadis, Pierre-François Thaler et Frédéric Trinel ? En tant que chief of staff, quels conseils

donneriez-vous pour bien communiquer avec ses CEO ?

Nous avons un rendez-vous hebdomadaire. On se retrouve tous les trois, tous les vendredis matins. C'est notre rendez-vous incontournable de la semaine.

La première chose est d'être à l'écoute, de comprendre les problématiques. C'est un poste plutôt adapté aux startups, scaleups, entreprises tech... dirigées par des fondateurs qui ont beaucoup d'idées, une véritable vision. Il faut être très à l'écoute de cette vision, comprendre ce qui l'anime.

Il est indispensable de bien s'entendre. Il faut une parfaite confiance entre les CEO et le chief of staff car nous faisons des sessions de brainstorming. Il faut avoir la possibilité de lancer plein d'idées, d'être challengé. Il faut avoir un dialogue, une écoute et une confiance sur le fait qu'on ne trouve pas des idées révolutionnaires toutes les semaines, mais qu'on aboutit à un projet structuré et qui tient la route sur le long terme.

J'ai également des rendez-vous en one-to-one, deux fois par mois, avec les membres du comité exécutif pour que je comprenne leurs problématiques.

Article écrit par Aurélie Pasquier