• LE SERVICE

MBD Consulting. Le marketing s'externalise

Le contexte de crise est propice à l'externalisation. C'est ce qu'a bien compris Valérie Higuero, à la tête de MBD Consulting, cabinet fondé en 2010 à Châteauneuf et spécialisé dans le conseil en stratégie d'entreprises. À l'automne 2013, la dirigeante a lancé une nouvelle activité dédiée au marketing, une première dans les Alpes-Maritimes. Piloté par Delphine Pic, ancienne responsable marketing de Giovanni Rana et désormais co-associée de MBD Consulting, ce service propose d'accompagner les entreprises du département dans l'élaboration, la mise en place et le suivi pendant un an d'un plan d'actions dédié. « Les TPE et PME sont souvent défaillantes côté marketing, or dans un contexte économique difficile, le marketing s'avère indispensable car il permet de créer de la valeur et de ne pas dégrader les marges », avance Delphine Pic. Cette arme « anti-baisse des prix » est délivrée par un pool de sept experts indépendants, et présente l'avantage « d'offrir des compétences comparables à celles d'une grande entreprise, avec un coût maîtrisé et sans contrainte administrative », renchérit Valérie Higuero. MBD prévoit de réaliser un chiffre d'affaires de 400K€ en 2014, et de développer une nouvelle

Full Performance. Le profileur du Web collectionne les prix

• WEB. Spécialiste du webmarketing, la PME niçoise qui collectionne prix et trophées optimise le retour sur investissement des campagnes de ses annonceurs.

Les internautes deviennent de plus en plus vigilants quant à la protection de leurs données personnelles. Les acteurs du webmarketing ne peuvent l'ignorer. Vertueuse, Full Performance a même choisi d'en faire le cœur de sa stratégie de développement. La PME niçoise, qui se revendique « data friendly », a mis au point des algorithmes qui permettent de définir des profils d'internautes sans s'immiscer dans leur vie privée via la saisie de leurs requêtes.
Cette méthode prédictive, qui s'affranchit des systèmes classiques d'authentification par adresses IP ou cookies, préserve l'anonymat des internautes mais fournit des informations suffisamment pertinentes sur leurs comportements pour donner aux annonceurs des outils qui vont leur permettre d'accroître le taux de transformation de leurs campagnes marketing.

Les grands comptes séduits
Véritable « profileur du web », Full Performance, qui a déposé plusieurs brevets, n'hésite pas à se soumettre à la sanction de la performance. « Notre rémunération dépend du taux de transformation et du chiffre d'affaires réalisé », précise Olivier

Olivier Ricard et Full Performance collectionnent prix et trophées.

Performance.

Champion de la performance
La croissance rapide (+3.036 % sur les cinq dernières années) de l'entreprise lui a valu de figurer en 2012 et 2013, à la deuxième place puis en tête du palmarès Fast 50 des entreprises de la région Méditerranée établi par Deloitte. Olivier Ricard a aussi décroché le prix du manager de l'année 2013 décerné par la CCI Nice Côte d'Azur et le quotidien Nice Matin. Full Performance emploie 32 personnes dont la moitié se consacre à la R & D, une quinzaine de recrutements est programmée pour les prochains mois.

Une offre pour les PME
L'entreprise, qui prévoit un chiffre d'affaires de 6 M€ pour l'exercice en cours, va lancer en 2014, grâce à ses travaux portant sur l'automatisation du traitement des données, une nouvelle solution en mode SAS ("software as a service"), formule qui devrait permettre aux PME d'accéder à des outils d'optimisation de leurs achats de mots clés sur Internet jusque-là réservés aux grands comptes.

Christiane Navas

LOVING YOUR JOB
BIEN DANS MA BOITE

WHERE DOES THE LIMIT BETWEEN OUR PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE STAND?
VIE PRIVÉE, VIE PROFESSIONNELLE : QUELLES LIMITES ?

« Private issues must not interfere with work ». How often do we hear this in our enterprises? Easier said than done … How tolerant are you with your colleagues, staff, employees, as regards the concept of balance between private and professional life?

« On doit laisser ses problèmes à la porte en arrivant au bureau ». Combien de fois entendons-nous cet adage en entreprise ? Facile à dire… Alors que tolérez-vous de vos collègues, vos collaborateurs, vos salariés, dans la notion d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

DELPHINE PIC IS CO-MANAGER OF MBD CONSULTING, SPECIALIZED IN OUTSOURCED MARKETING:
DELPHINE PIC EST CO-GÉRANTE DE MBD CONSULTING, SPÉCIALISÉE DANS LE MARKETING EXTERNALISÉ :

« While the balance between personal and professional life is more gratifying for individuals, it is more made more complex today by computers and smartphones: their hyper-connection features have blurred the borders. People must set their own limits: for me, it involves schedules and days dedicated to both lives. Hyper-connection does not rhyme with submission, no one should feel obligated to respond immediately to an e-mail or phone call; immediate

« Si l'équilibre vie privée/vie publique est important pour l'épanouissement de chacun, c'est plus compliqué aujourd'hui avec les ordinateurs portables et smartphones : ils ont développé l'hyper-connexion, rendant la frontière floue. A chacun de fixer ses propres limites : pour moi, elle se situe autour des plages horaires et jours consacrés à chacune. L' hyper-connexion ne doit pas être synonyme de soumission, personne de devrait se sentir obligé de répondre immé-

availability is not a given and this applies to both cases. When our private lives intrude on the workday and when our work interferes with our evenings and weekends.

I had a staff member once whose children were calling her all the time at work, and constantly on Wednesdays. It was hard to tolerate and very disruptive! On the contrary, if a client or a superior sends e-mails at ungodly hours or on weekends, why not wait for the next working day to answer? ».

diatement à un appel ou un mail, la disponibilité immédiate n'est pas un dû et ça, dans les deux sens, quand le privé s'invite dans la journée de travail et quand le travail s'invite dans les soirées et les week-ends.

J'ai eu dans ma carrière une collaboratrice appelée hyper souvent par ses enfants, voire le mercredi quasiment en continu, c'est difficile à supporter, perturbant ! A contrario, si un client ou un patron écrit à des heures indécentes, ou le week-end, pourquoi ne pas attendre d'être au travail pour répondre ? ».

MURIEL COURCHÉ IS DIRECTOR OF COMMUNICATIONS FOR THE PAYS DE GRASSE URBAN COMMUNITY:

MURIEL COURCHÉ DIRIGE LE SERVICE COMMUNICATION DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS DE GRASSE :

« My staff's wellbeing is of primordial importance because an employee or, for us, an agent who is happy at work, performs better. I expect everyone be dedicated to their job, responsible and autonomous, without demanding that they « over stay ». (...) It's all about organization and time management abilities.

If I ask one of my staff members to work longer, for any given event, I make it a principle to give them ample warning so that they can get organized. They can recoup their time later. I understand the need for balance between the private and the professional life, but one must not interfere with the other. I prefer that my staff separate their working life from their issues at home, to preserve the organization of the department. I am a believer in solidarity, exchange, sharing and respect for my teams. I am more in favor of an equalitarian than a top-down form of management. I am demanding of my teams as regards the quality of their work, but I also demand the same of myself. ».

« Le bien être de mes collaborateurs est primordial car un salarié ou agent (chez nous) qui se sent bien, travaille bien. Je demande à chacun d'être investi dans son travail, responsable et autonome, sans pour cela exiger une « sur présence ». (...) Tout ceci est une question d'organisation et de capacité à gérer son temps.

Si je demande à un de mes collaborateurs d'être présent plus tard, pour une manifestation quelconque, je fais en sorte de le prévenir en avance, afin qu'il s'organise. Il récupère son temps à un moment opportun. J'aime qu'ils aient un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais l'une ne doit pas empiéter sur l'autre dans le sens où j'aime que chacun soit discret sur sa vie privée au travail. Cela ne doit pas avoir d'incidence sur l'organisation du service. Je cultive la solidarité, l'échange, le partage et le respect dans mon équipe, le fonctionnement est plutôt transversal que vertical. Je suis exigeante vis-à-vis de mes collaborateurs sur la qualité du travail mais cette exigence, je l'applique d'abord pour moi ».