

## ÉDITO

CHRISTOPHE ÉTIENNE  
PRÉSIDENT DU RÉSEAU OUDINOT  
ET DIRECTEUR DE BUSINESS UNIT SANTÉ

## 2021... UNE NOUVELLE ÉTAPE

2021 marque une nouvelle étape pour le **Réseau Oudinot**, après une année 2020 riche en webinars mis en place onze mois plus tôt !

Nous poursuivons bien entendu en 2021 et vous donnons d'ailleurs un rdv de « *haut vol* »

le 4 février prochain avec Edgar Grospron, triple champion du monde de ski de bosses et médaillé olympique, pour partager ensemble « *l'aptitude à rebondir en période de crise* » !

Cette année, nous allons encore plus loin, et avons décidé d'investir sur un outil « *révolutionnaire* » ! Le Réseau Oudinot fait l'acquisition de l'outil « *Nomination* », permettant à ses membres d'avoir accès aux Décideurs économiques, grâce à une base « *rafraîchie* » quotidiennement, clé dans les démarches professionnelles individuelles.

Nous continuerons toujours d'innover, d'apporter de la valeur à nos membres, et démontrer la force et l'unicité de notre association ! Notre conviction ? Le Réseau Oudinot forme une communauté autonome et ouverte vers l'extérieur de plus de 450 talents mobilisés et engagés, et développe au présent... le futur professionnel de chacun !

Voulez-vous faire étape avec nous ? Visitez notre site internet : [www.reseau-oudinot.com](http://www.reseau-oudinot.com)



## Sommaire

- 2 VIS MA VIE**  
DAF et... organiste
- 3 VU POUR VOUS**  
La cartographie réseau en mind-mapping : vous allez enfin voir et redécouvrir votre réseau !
- 4 Le facteur humain, indéniablement clé de succès de la transformation digitale**
- 5 La prise de poste, un moment clé pour intégrer une entreprise avec succès**
- 6 Zoom de rentrée du 7 janvier, un moment interactif, comme en présentiel**
- AUTOUR DE NOUS**
- 7 The Country Mapping Tool. International Business**  
Comprendre la Culture pour performer dans ses relations
- 8 Travailler dans le secteur public : des opportunités et du sens.**
- 9 Mon 1<sup>er</sup> hackathon**  
Une expérience à partager
- 10 Lancer votre marque sur le marché Chinois : 5 points de passage clés et 4 défis**
- 11 L'entreprise de demain : celle au service de TOUTES les différences**
- 12 L'Excellence Commerciale en B2B L'après crise**
- ACTIVITÉ DES COMMISSIONS**
- 13 Quoi de neuf pour le recrutement**  
Un pour tous, tous pour un !
- 14 CIN D'ŒIL DE DÉBUT D'ANNÉE À VOS AGENDAS**



**DERNIÈRE MINUTE**

**Nomination**



Le Réseau, toujours innovant, met à votre disposition **Nomination.fr**  
Boostez votre activité commerciale et relationnelle. Réservez votre créneau auprès de notre Délégué Général.



VIS MA VIE

## DAF ET... ORGANISTE



PAR DENIS CERISIER

DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER EXPERT ET DIRECTEUR DE PROJETS (M&A, SAP)  
DIRECTEUR CORPORATE EUROPE INTÉGRATION SAP DU GROUPE PERRIGO

**Un rêve d'enfant après 30 ans de piano :** jouer de l'orgue, du conservatoire jusqu'à l'examen final à Saint-Eustache à Paris, moment inoubliable au pied de ce géant sonore. L'instrument fascine, orchestre d'une incroyable diversité : jeux de fonds ou jeux d'anches, puissantes et brillantes pour la musique royale, rondes et douces dans les orgues romantiques. Chaque instrument est une rencontre avec un patrimoine unique : l'édifice, sa résonance, le nombre de claviers, le style, l'époque. Il faut s'immerger, gravir l'escalier, parvenir à la tribune, s'imprégner du lieu, s'arrêter, contempler. Seul, au-dessus de la nef, avec l'orgue qui commence son immense respiration, on ouvre

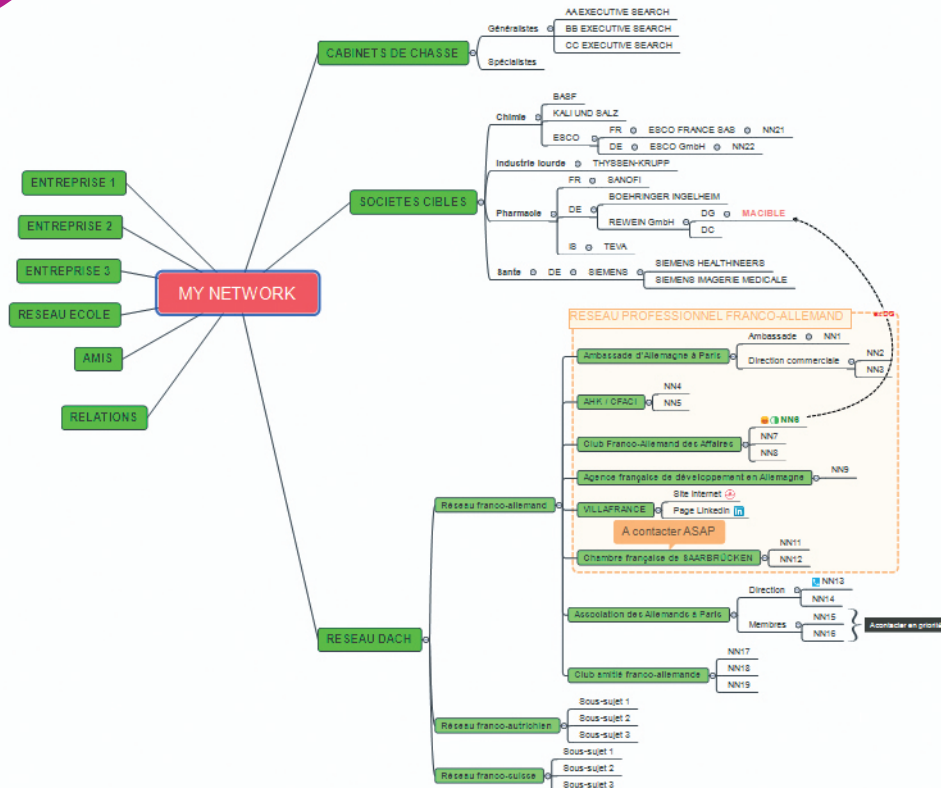
les jeux, tirant ces registres parfois séculaires et l'orgue se met à chanter. Larigot, Cymbale, Voix céleste... un autre monde : l'art très codifié de la registration permet toutes les palettes sonores, des méditations les plus douces aux Toccatas ou Symphonies les plus déchaînées. On joue suivant la période, l'office, l'instrument. Immersion totale car on perd le contact du sol, les pieds ayant leur clavier, répondant aux sujets de fugue entêtants de Bach ou développant de grands traits de virtuosité comme dans les symphonies de Vienne.

**L'orgue est aussi une aventure humaine :** un accueil chaleureux des organistes titulaires, amoureux de leur instrument. Toujours des

moments de partage uniques et des surprises parfois, comme lorsque le titulaire de la Cathédrale de Dijon me cède sa place de façon impromptue pour le Final...

À l'image du chef d'entreprise, l'organiste doit se dévouer à l'instrument, connaître chacun de ses membres, en prendre soin, savoir écouter, réparer, préparer, anticiper puis oser et se lancer pour que cet ensemble si divers produise in fine une incomparable et subtile harmonie. ●

[www.linkedin.com/in/deniscerisier/](https://www.linkedin.com/in/deniscerisier/)



PAR DENIS CERISIER  
 DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER EXPERT ET DIRECTEUR DE PROJETS (M&A, SAP)  
 DIRECTEUR CORPORATE EUROPE INTÉGRATION SAP DU GROUPE PERRIGO

# LA CARTOGRAPHIE RÉSEAU EN MIND-MAPPING : VOUS ALLEZ ENFIN VOIR ET REDÉCOUVRIR VOTRE RÉSEAU !

J'ai eu le plaisir d'animer au RO un webinar sur la cartographie réseau réalisée en mind-mapping avec l'outil gratuit XMind. Simple, intuitif, XMind 8 permet de visualiser de façon rapide et efficace votre réseau, de mémoriser facilement sa structure globale et détaillée et de suivre de façon qualifiée sa création et son développement, en « miroir » de LinkedIn.

Cartographier son réseau n'est pas un gadget : c'est ancrer votre réseau dans la mémoire visuelle, affective. Vous allez matérialiser les groupes cibles, les sous-groupes, les noms, les liens et les interactions qu'il est possible à tout moment de réorganiser en quelques clics. Qui vous a amené vers

qui ? Qui connaît qui ? Un bon schéma vaut mieux qu'un long discours. La démarche est complémentaire d'Excel davantage destiné à enregistrer les données de base, les commentaires, les relances. Ici, par une démarche de qualification (couleurs, pictos) vous identifiez la force relative des liens et les actions à entreprendre. Par l'intégration de notes, d'hyperliens, de liens documentaires, vous allez, en cas d'appel donné ou reçu, retrouver instantanément l'interlocuteur, le contexte, les pages web, les documents-clés, et en 3 clics, avoir tout en main pour mener un entretien réseau de grande qualité.

Cartographier son réseau, c'est disposer d'un cockpit dynamique, interactif, support de votre réflexion stratégique pour développer vos prospects en cohérence avec votre projet, voir vos faiblesses, mesurer vos progrès ; voici la carte mentale qu'Excel ne vous donnera jamais. N'ayez pas peur de vous lancer : la cartographie prend peu de temps (de nombreux outils d'import existent) ; elle va surtout alimenter et structurer votre réflexion stratégique. Au-delà, la démarche fait du bien car elle est définitivement inspirante. ●

<https://www.linkedin.com/in/deniscerisier/>

## VU POUR VOUS



PAR ANNE-MARIE BERTHIER  
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

# LE FACTEUR HUMAIN, INDÉNIABLEMENT CLÉ DE SUCCÈS DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

**Comment l'humain peut-il être une des clés de réussite de ces projets stratégiques ?** Réponse en 2 sessions, l'une menée par **Michèle Daumas**, membre du **Réseau Oudinot**, et l'autre par un « alter-ego » extérieur au Réseau, **Souad Taouil Traverson**. Partant de leurs sujets de thèse à HEC-Les Mines, elles nous ont livré et partagé leurs connaissances, expériences et réflexion stratégique de la transformation digitale à l'échelle de l'entreprise.

## L'État d'esprit, les Hommes et les Méthodes.

La transformation digitale suppose une transformation personnelle du regard porté sur le monde. « *Oter ses lunettes* », s'ouvrir aux idées des autres, créer un climat de confiance,

apprendre de ses erreurs, essayer et savoir s'adapter ...sont autant de prérequis. Tout comme une vision des décideurs et la cohérence des messages, fédérateurs de sens, des managers. La démarche nécessite de bien choisir l'équipe, créer une équipe apprenante en interne en misant sur l'intelligence collective et le mode collaboratif, et de booster le changement, notamment par des apports et influences extérieurs.

## Agilité à l'échelle et défis humains.

L'agilité à l'échelle (réorganisation de l'entreprise en mode agile) se décline à partir de la vision et de la mise en œuvre par la Direction, ce qui la différencie de l'agilité de développement d'un logiciel étendue. Elle implique donc

leadership et souvent changement de culture, en plus de l'évolution de l'organisation et du développement et accompagnement des équipes (dont coaching, formation) pour faire face aux principaux défis humains (résistance au changement / direction, implémentation agile, coordination, adaptation de l'organisation). Dépasser l'individuel pour raisonner en collectif tout en considérant l'Individu comme véhicule agile : une façon de lutter contre les 70 % d'échecs des transformations ? ●

**POUR EN SAVOIR PLUS**  
webinar avec Michèle Daumas,  
webinar avec Souad Taouil  
Traverson et leurs thèses  
respectives.

## VU POUR VOUS



PAR CHRISTOPHE CHAMBON  
DIRECTEUR DES ACHATS

## LA PRISE DE POSTE, UN MOMENT CLÉ POUR INTÉGRER UNE ENTREPRISE AVEC SUCCÈS

Le Réseau Oudinot a offert à 63 membres un cadeau de Noël très utile. Nicolas Lemoine, Directeur Exécutif des programmes MBA et Masters à HEC et ancien membre du Réseau Oudinot, est en effet intervenu le 16 décembre sur le thème « *réussir mes 90 premiers jours dans mon nouveau poste* ».

En premier lieu, Nicolas a insisté sur les raisons du changement. Il est en effet important « *d'aller vers quelque chose plutôt que de partir à cause de...* ». La motivation et le challenge d'un nouveau poste créeront plus facilement un état d'esprit positif que la fuite d'une situation.

La transition est le passage d'un état à un autre. Et c'est bien ce dont il s'agit, tant pour celui qui arrive dans

une entreprise que pour ceux qui l'accueillent. Et ces changements se vivent aujourd'hui en accéléré, car après 3 mois on n'est déjà plus un nouveau.

Réussir son intégration passe par l'abandon de nos certitudes, l'identification et la maîtrise de ses zones de désintérêt, la mise en œuvre d'un plan d'action (compréhension de l'entreprise, des enjeux court terme du poste, personnes à rencontrer) et la construction d'un réseau interne pour se faire accepter et aider et si possible engranger quelques « *quick wins* ».

L'écoute active, en oubliant pour un temps sa propre histoire, permet d'apprendre et de comprendre, et

de se forger sa propre vision. Rien de mieux que « *dans mon précédent poste, on faisait comme cela* » pour se mettre à dos son équipe ou son patron. Le nouveau s'adapte à l'entreprise et non l'inverse. Ainsi, tout changement doit être réfléchi et le bénéfique pour l'organisation évalué avec objectivité.

Rappelons qu'un recrutement coûte 2,5 fois le salaire annuel, que 50 % se soldent par un échec et qu'un nouvel arrivant n'est pas rentable avant 7 à 8 mois.

Réussir son intégration, c'est assurément faire preuve de résilience et d'adaptation.... ,et une parfaite illustration de l'intérêt de développer ses « *soft skills* ». ●

VU POUR VOUS



PAR ANNE COURTOIS,  
DIRECTRICE COMMUNICATION & MARKETING  
ET VICE-PRÉSIDENTE DU RÉSEAU OUDINOT

## ZOOM DE RENTRÉE DU 7 JANVIER UN MOMENT INTERACTIF, COMME EN PRÉSENTIEL

Une fois n'est pas coutume, nous avons ouvert le bal de notre **première Mensuelle de l'année** avec un format particulier : **un brainstorm** avec **la centaine de membres présents**. Quel défi, à la fois technologique et organisationnel, en **mode distanciel** !

Mais c'est sans compter sur la capacité d'adaptation de nos membres, des organisateurs, merci d'ailleurs à Bruno Deverre et Elisabeth Pasteur qui ont mené cette mensuelle d'une heure et demi d'une main de maître.

Après nos introductions classiques de mensuelle (présentation des

nouveaux, des événements à venir, des projets, des succès de nos membres ou de leur commission) et nous voilà dispatchés dans des sous-salles en petits groupes. Comme dans des salles de réunion en réel.

Au total plus de 15 salles de réunions virtuelles où chaque membre a pu s'exprimer et échanger. Au programme : des idées de développement pour le **Réseau Oudinot**, ainsi que des propositions d'engagement dans des activités et projets.

Puis, retour direct dans la grande salle de conférence où chaque groupe a

restitué les 3 idées principales de l'équipe.

**Une Mensuelle pas comme les autres plébiscitée par tous les membres. Tout cela, sans bouger de chez soi.**

Une expérience à renouveler à l'envi, même si nous avons tous hâte de retrouver la convivialité de nos réunions en présentiel. ●

<https://www.linkedin.com/in/annecourtois/>



PAR PHILIPPE-JEAN FIEDLER  
DIRECTEUR COMMERCIAL DE TRANSITION - BUSINESS ET STRATÉGIE

## AUTOUR DE NOUS

# THE COUNTRY MAPPING TOOL INTERNATIONAL BUSINESS - COMPRENDRE LA CULTURE POUR PERFORMER DANS SES RELATIONS

Ce n'est pas guignol et pourtant, je regarde avec délice l'échange entre le Zuydcootois et le Plan-de-Cuquois. Concentrés, ils tentent juste de se comprendre et pourtant, français, ils le sont tous les deux.

On a coutume de dire qu'un commercial à Marseille ne peut pas être de Paris, car il ne comprendrait pas les us et coutumes et serait confronté plus que nécessaire à l'échec.

Imaginons alors le choc des cultures entre Africains, Américains, Japonais, Indiens, français...

C'est sur ce constat, son expérience et des recherches approfondies qu'Erin MEYER a dressé une carte des cultures, pour apporter aux actifs des relations internationales,

des clés, des orientations pour éviter des erreurs, fluidifier les relations et comprendre que ce qui est fait, l'est plus par culture que pour déstabiliser ou être inamical.

On pourrait résumer l'objectif par « **Comment éviter les incidents diplomatiques** ».

Erin Meyer aborde la manière dont on évalue, persuade, dirige, dont on décide ou fait confiance à travers différentes cultures.

Un exemple simple, celui du rendez-vous.

Quand un allemand donne rendez-vous à 9h, il attend que son interlocuteur soit présent à 9h00. Un français trouvera acceptable d'arriver à 9h10. L'italien arrivant à 9h20 n'y verra pas un affront, encore

moins un brésilien arrivant à 9h40. Reste la blague africaine. « *Kimbu donna rdv à Jean, mardi à 10h00. Jean se présenta le mardi suivant et Kimbu ne vint pas. Jean revint le mardi d'après et à 10h00, Kimbu était là, comme convenu* ».

Jean connaissant les us et coutumes ne releva même pas cette péripétie. Il sourit et commença à parler business. Travaillant avec plusieurs nationalités, Culture Map d'Erin Meyer est essentiel.

***Enfin ça, c'est ce que je pense.*** ●

<https://erinmeyer.com>

[www.linkedin.com/in/pjfiedler](https://www.linkedin.com/in/pjfiedler)



PAR **PATRICK PUISSANT**, CHARGÉ DE MISSION, RESPONSABLE DES RELATIONS ENTREPRISES ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, MAIRIE DE SURESNES.

## AUTOUR DE NOUS

# TRAVAILLER DANS LE SECTEUR PUBLIC : DES OPPORTUNITÉS ET DU SENS.

L'emploi dans la fonction publique, c'est 20 % de l'emploi en France. Avec des dizaines de milliers d'offres d'emploi proposées, le secteur public recrute des fonctionnaires mais aussi des personnes issues du privé ayant déjà développé une expérience professionnelle.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 donne ainsi accès à la quasi-totalité des emplois permanents à des candidats non-fonctionnaires.

De vraies opportunités de reconversion professionnelle existent au service de l'intérêt général et la fonction publique est en permanence à la recherche de nouveaux talents.

**Le 11<sup>ème</sup> baromètre RH des collectivités territoriales (2020) réalisé par RANDSTAD** révèle quelques enseignements qui donnent

de ce secteur une image nouvelle, en phase avec les grandes évolutions de l'organisation du travail et des aspirations des salariés.

Quelques exemples, sur les 656 répondants du baromètre :

- 26% des collectivités prévoient une augmentation des effectifs entre septembre 2020 et septembre 2021. Pour quels motifs ?
  - . Renforcement des moyens et compétences
  - . Réponse aux attentes des habitants ou enjeux de politiques publiques
- 69 % rencontrent des difficultés de recrutement (manque de candidats).
- 78 % mettent en place des politiques de « marque employeur ».
- 54 % vont adapter la gestion des RH aux nouvelles formes d'organisation du travail.

- 44 % vont prendre en compte la QVT  
Le recours aux contractuels (versus statutaires) se généralise.

La crise que nous traversons (utilité des métiers, notre rapport au travail...), confère donc au service public une place singulière. Il permet de s'engager dans des missions qui améliorent concrètement la vie des gens : transformation publique, numérique, mobilité..., qui favorisent l'engagement et le sens au travail.

De quoi changer de perception sur l'emploi dans le secteur public ! ●

<https://place-emploi-public.gouv.fr/>

<https://www.randstad.fr/emploi-secteur/?secteur=31>





PAR **DOMINIQUE NOCHÉ**  
CONSULTANT EN DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS  
DE SERVICES DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL

## AUTOUR DE NOUS

# MON 1<sup>ER</sup> HACKATHON UNE EXPÉRIENCE À PARTAGER

Fin novembre, j'ai participé au **Grand Hackathon French Impact** qui s'inscrit dans la démarche gouvernementale **#1jeune1solution**. Le thème ? L'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes.

150 participants issus du monde public, associatif et corporate ont fait émerger 6 initiatives qui seront incubées par 6 grandes entreprises. Ce séminaire d'intelligence collective met en concurrence plusieurs équipes de 6 personnes. En une journée, nous devons comprendre la problématique (comment améliorer la coopération entre les acteurs de l'insertion professionnelle), trouver une réponse et la prototyper. Le lendemain, un jury sélectionne le projet gagnant.

Le rythme impulsé par notre coach est soutenu : audition des parties prenantes pour comprendre les attendus et les synthétiser puis génération d'un maximum d'idées avant de n'en retenir qu'une, qu'il s'agit de transformer en concept abouti, détaillé, pour la session de pitch.

À l'issue de ces 2 jours, notre projet (une application de liaison entre demandeurs d'emploi et associations) est retenu. Il sera incubé par notre sponsor, Chanel, sous forme de mécénat de compétences.

J'ai souhaité participer à ce Hackathon solidaire pour m'investir dans un projet de société ; j'en suis ressorti enrichi de ce que nous sommes

capables de produire collectivement en un temps record. Je n'ai jamais connu une telle dynamique dans le monde de l'entreprise.

Les ingrédients du succès sont :

- Des profils complémentaires avec un état d'esprit résolument positif, libéré, bienveillant où l'écoute et la bonne humeur sont de rigueur,
- Un objectif unique qui fédère tous les participants,
- L'efficacité d'une méthode très structurée, qui alterne les temps d'élargissement et ceux de recentrage.

**Rendez-vous courant mai 2021 pour les Démo Days** lors d'une présentation du *Proof Of Concept* de la solution. ●



PAR JEAN-LUC ROSSIGNOL  
DIRECTEUR MARKETING ET BUSINESS DÉVELOPPEMENT

## AUTOUR DE NOUS

# LANCER VOTRE MARQUE SUR LE MARCHÉ CHINOIS : 5 POINTS DE PASSAGE CLÉS ET 4 DÉFIS

Professionnel des produits de grande consommation et de la distribution. J'accompagne des PME/ETI dans leur développement, notamment en Chine. Cet article est le 1<sup>er</sup> d'une série de 5 pour vous apporter quelques clés pour décoder ce marché.

**1. Étude stratégique et terrain 360°** pour avoir une vision complète du marché, des acteurs, des consommateurs et de la réglementation. **2. Recherche de partenaires potentiels** en ayant défini au préalable des critères stricts de qualification (connaissance métier, connaissance de la culture occidentale, pratique de l'Anglais). **3. Avoir soi-même une expérience de la culture Chinoise** : Ce qu'exprime un Chinois est rarement direct, la

plupart du temps induit. **4. Définir le business plan à trois ans.** Le cœur opérationnel du projet ; les trois points précédents sont indispensables pour une négociation optimale. **5. Une présence sur le terrain primordiale**, pour suivre et contrôler et surtout pour développer la relation. Il faut être présent de façon continue pour comprendre les problématiques locales et établir une relation personnelle. C'est ce que l'on appelle dans la culture Chinoise **le GuanXi 关系**, c'est à partir de ce moment-là que le partenaire sera **plus « transparent », plus engagé et la réussite possible !**

Il y a aussi 4 défis majeurs :

**1. Sous-estimer la concurrence** : Le marché Chinois faisant figure d'Eldorado, tout le monde est présent

(APAC, Europe, US et Canada...). Vous aurez au minimum entre 15 et 20 concurrents sur la même catégorie. **2. Sous-estimer le consommateur Chinois.** Celui-ci est extrêmement exigeant et hyperconnecté. Il a besoin d'informations, de réassurance et de recommandations pour acheter **3. Croire à un avantage car les produits sont Français.** Rien de plus faux, sauf sur le marché premium / luxe. **4. Le concept de « Circulation Duale »,** nouveau modèle de développement promu par le gouvernement pour donner la priorité à l'auto-suffisance en privilégiant les sociétés locales. ●

LE MOIS PROCHAIN  
Impact de la « supply chain »  
dans la formation du prix  
de vente.



PAR OLIVIA MIKOL, DRH, MONALBUMPHOTO.FR

## AUTOUR DE NOUS

# L'ENTREPRISE DE DEMAIN : CELLE AU SERVICE DE TOUTES LES DIFFÉRENCES

Qui n'a pas déjà entendu **des clichés du type...** « *il est trop sénior* » ou « *elle n'a pas assez d'expérience* »... clichés qui, sous le pli de l'acceptable (certains postes, effectivement, peuvent être classés comme « *junior* » ou « *expérimenté* ») peuvent en cacher bien d'autres !

Très récemment, j'ai fait l'expérience d'embaucher des personnes « *BPI* » (bénéficiaires de la protection internationale), ou, plus communément appelées « *réfugiées* ». Je me disais (un peu naïvement ?), que des personnes d'horizons différents pourraient beaucoup apporter à notre organisation. J'avais imaginé des freins de langue ou de compétences.

La réalité fut tout autre : c'était l'intégration de la personne étrangère qui posa problème... les équipes eurent peur « *de l'autre* ». De devoir travailler avec quelqu'un de « *différent* ».

De la même manière qu'un réfugié est « *différent* », l'entreprise doit, à mon sens, identifier et travailler sur toutes les différences : l'âge bien sûr, mais pas que... les nationalités, les parcours, les diplômes (en avoir, ou pas), les accidents de la vie, les expériences, l'appartenance à une communauté minoritaire (de type LGBTQIA+)... tout ce qui fait qu'on est devenu ce qu'on est, doit être, aux yeux des Dirigeants, une richesse : ils doivent prendre le risque de

recruter ou de garder des personnes « *différentes* ».

L'entreprise de demain doit être aussi celle qui accepte le salarié qui momentanément devient sous performant, la chômeuse de longue durée, le futur retraité, la personne en reconversion après avoir élevé ses enfants, ou le jeune homme en mi-temps thérapeutique (voire en fauteuil roulant) qui sort d'une longue maladie...

**Reprenons nos organisations avec humanité** : c'est notre job pour construire des organisations durables et responsables. ●



PAR FRÉDÉRIC SEGRETINAT  
DIRECTEUR COMMERCIAL INTERNATIONAL B2B

## AUTOUR DE NOUS

# L'EXCELLENCE COMMERCIALE EN B2B L'APRÈS CRISE

La crise récente a accéléré la transformation commerciale et apporté des réorientations.

À court terme, les vendeurs sont devenus des guides aidant les clients à traverser la période et ses incertitudes, travaillant avec la Finance sur des arrangements alternatifs pour les clients, créant des recommandations pour anticiper les annulations de commandes et contrats, et définissant de nouveaux objectifs du succès commercial afin de conserver l'engagement des vendeurs.

À moyen terme, selon Gartner<sup>(1)</sup>, on s'orientera vers **3 types d'accès marché**. L'efficace: les comptes clés. L'efficient: Les vendeurs sédentaires (super utilisateurs de la vente par

l'insight, compétents en systèmes et analyses) et le E-commerce. L'exception: Les vendeurs itinérants (÷2 d'ici 2025 selon Gartner<sup>(1)</sup>).

Vont s'accélérer: **1) La collaboration vente-marketing** pour aligner le modèle de vente sur les nouveaux processus achats digitaux, et évoluer sur le digital de propositions d'options vers des solutions pour conclure la vente. **2) Les compétences digitales** de l'organisation, pour être efficace avec tous les canaux de vente.

Le **distanciel**, se pérennisant, impacte le management et le coaching qui vont devoir s'adapter, ainsi que le CoVid = COMmercial en VIdéo. La Visio-vente devenant un passage obligé pour le commercial, il faut qu'il VIBRE<sup>(2)</sup> à l'écran: Variété, Intensité, Beauté, Rythme, Emotion.

En conclusion, les **actions stratégiques** 2021 recommandées par Gartner<sup>(1)</sup> sont:

- inventorier les disruptions actuelles, tendances émergentes et attentes futures;
- délibérément basculer l'organisation et responsabiliser pour le succès long terme de la vente à distance;
- redéployer les ressources vers les bons canaux d'accès marché, par l'analyse des données;
- unifier l'exécution commerciale pour répondre aux acheteurs là où ils veulent être rencontrés. ●

À suivre: Le rôle du DirCo

<sup>(1)</sup> Gartner Inc. ([www.gartner.com](http://www.gartner.com))

<sup>(2)</sup> [www.michaelaguilar.fr](http://www.michaelaguilar.fr)



## ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

QUOI DE NEUF POUR LE RECRUTEMENT  
UN POUR TOUS, TOUS POUR UN !

Avec l'élection du nouveau CA l'équipe recrutement de notre réseau s'est renouvelée. Elle comprend 3 personnes : **Séverine Robergel**, **Bruno Carrier** et **Xavier Meyer**.

Quelques mots concernant l'équipe actuelle. **Séverine** est dans le **Réseau Oudinot** depuis 8 ans, et s'est déjà investie dans de nombreuses activités du réseau. Directrice commerciale en B2B, sur le secteur de l'équipement pour la restauration. **Bruno**, directeur commercial dans les fournitures industrielles, a rejoint le réseau en 2011 et fait déjà partie de l'équipe des recruteurs depuis plusieurs années. Quant à **Xavier**, il ajoute à ses 13 ans de présence dans le réseau Oudinot son expérience de coach certifié et de consultant formateur.

En quoi consiste l'activité du recrutement ? Le réseau Oudinot reçoit chaque année des centaines de CV, qui sont lus et évalués. Les candidats retenus par l'équipe recrutement sont ensuite adressés à nos recruteurs, membres bénévoles, qui rencontreront les candidats

pour valider leur capacité à s'engager dans le réseau, leur volonté à partager, leur savoir être et la compatibilité de leurs valeurs avec les nôtres. C'est aussi le moment de présenter le réseau et ses différentes activités.

Nous tenons d'ailleurs à remercier tous les recruteurs qui consacrent leur temps au futur de notre association. Par expérience, l'investissement en tant que recruteur de Réseau Oudinot permet de recruter en dehors de son environnement habituel, ce qui est très enrichissant. Au-delà de l'entretien et de sa restitution, l'investissement du recruteur peut aller jusqu'au parrainage, qui a un rôle de conseil et de facilitateur pendant la période d'intégration du candidat.

Vous êtes membre et Intéressé par le recrutement ? **Contactez-nous** pour participer au renforcement de notre équipe. ●

**Séverine, Bruno et Xavier.**



## CLIN D'ŒIL DE DÉBUT D'ANNÉE

PAR DOMINIQUE MONDOLINI, ANIMATRICE ET RESPONSABLE DE LA COMMISSION RH DRH, COACH ORIENTÉE SOLUTIONS.

**Pour débiter cette année, un extrait de *Twiny Pinckles* : un texte furieux de vie, rempli de joie, plein d'humanité ! Poursuivez vos rêves, accrochez-vous, parce que c'est maintenant que tout commence.**

Ne cherchez pas à faire bien : **faîtes**.

**Créez**, composez, dessinez, écrivez, dansez, chantez, sculptez, photographiez, jouez... peu importe mais créez.

Prenez des **risques**.

Rêvez.

Faites **des erreurs** et apprenez puis **apprenez encore**.

Marchez longtemps. Acceptez d'être perdus. Perdez-vous. Ennuyez-vous, souvent.

**Soyez fous**. Soyez passionnés. Ridiculez-vous. Oubliez le sérieux. Refusez le correct. Refusez le conventionnel.

N'instaurez pas de règles ou de code de bonne conduite car ce ne sont que les vôtres.

**Préférez toujours le dialogue** à l'autorité.

Ne souriez pas par politesse : **souriez** parce que vous le voulez vraiment.

Soyez ce que vous pouvez au moment où vous le pouvez : totalement mais ni plus ni moins. Ne soyez pas exemplaires.

Ne partagez pas votre expérience mais **vos souvenirs**.

**Riez. Riez. Riez.**

Riez dans le malheur comme dans le bonheur.

Pleurez sans vous cacher.

Ne soyez pas honorables mais **dignes**.

Ne regardez pas les êtres et les choses qui vous entourent comme un objectif ou un trophée à conquérir.

Soyez doux, tendres et généreux sans épate ou pour la galerie mais dans **la discrétion des choses vraies**.

Avant d'être femme ou homme, **tâchez d'être humains** : sans masque (au sens figuré du terme, étant donnée la pandémie !) et sans posture.

Chérissez, aidez, ceux que vous choisissez et accueillez les autres.

**Soyez courageux mais ayez peur**.

Doutez.

**Restez élégants**.

Adoptez le silence ou le rire des enfants.

**Soyez attentifs**.

**Écoutez.**

<https://www.linkedin.com/in/domondoloni/>

## À VOS AGENDAS



**PROCHAINE MENSUELLE (ZOOM)**  
le mardi 23 février en visioconférence



### 3 FÉVRIER À 19H00

**COMMISSIONS RSE ET NUMÉRIQUE**  
« VERS UNE UTILISATION PLUS RESPONSABLE DU NUMÉRIQUE »

Visioconférence animée par **Céline FERRE**, Présidente fondatrice de la Maison de l'informatique responsable.

### 4 FÉVRIER À 19H00

« COMMENT SURMONTER UNE CRISE, UNE DIFFICULTÉ ? CLEFS DE SUCCÈS 2021 »

Visioconférence animée par **Edgar GROSPIRON**, triple champion du monde de ski bosses et médaillé au JO.

### 10 FÉVRIER À 18H30

**CERCLE LEADERSHIP & NETWORKING (ALUMNI TELECOM PARIS)**  
« LEADERS DANS UN MONDE INCERTAIN : TRANSFORMER POUR DEVENIR ANTI-FRAGILE »

Visioconférence animée par **Arnaud Marion** (serial redresseur d'entreprises), suivie de 2x15 mn de networking en salons virtuels de 8 personnes.