

ÉDITO

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

FIN(AL)EMENT...

Confinement ou déconfinement, progressif ou non, partiel ou complet, peu importe, aujourd'hui, au Réseau Oudinot, nous avons décidé de « vivre avec ». Vivre replié ? Surtout pas ! Ne pas y prêter attention, non bien sûr !



Nos choix ont été simples : au delà de la suspension immédiate des rencontres en présentiel, pourtant multiples, nous avons mis en place les web conférences, et avons converti chacune de nos commissions, thématiques, conférences, ainsi que nos Conseils d'Administration en mode webinars. Nous avons aussi décidé d'aller plus loin, en intégrant le recrutement dans ce format web : les candidats souhaitant intégrer le Réseau Oudinot passeront les 1^{ers} entretiens en mode « zoom » ou « face-time » ou « webex »... et le dernier entretien se déroulera en face/face !

Premier bilan ? Le format webinar offre une souplesse d'agenda, est facile à mettre en place. Court et efficace, le webinar s'affranchit des préoccupations logistiques (salle, accessibilité...). Côté membres, le taux de participation n'a jamais été aussi élevé ! Côté Intervenants, ces derniers développent et se découvrent des talents oratoires permettant d'allier impact verbal, impact image, et s'exposent au jeu des questions/réponses avec enthousiasme. Chacun perçoit l'intérêt de poursuivre les échanges, de rester curieux et ouvert, de développer sa visibilité, favoriser son e-réputation, faire grandir son networking.

Alors, tentés de participer à nos activités et nos groupes de réflexion ? Venez visiter notre site et notre agenda complet, et assistez à quelques-uns de nos webinars ouverts à l'extérieur !

Sommaire

VIS MA VIE

- 2 Nature et Humanité
- 3 Après le confinement : rendez-vous en terre inconnue !

4 LU POUR VOUS

« The Culture Code », les secrets des équipes performantes

VU POUR VOUS

- 5 Covid19 & confinement : quels impacts & enjeux pour la Supply Chain et les Achats ?
- 6 Pandémie... comment traverser la tempête et reprendre un bon cap, après ?

AUTOUR DE NOUS

- 7 Intelligence émotionnelle et sens : 2 clés de la résilience
- 8 L'impact du confinement sur les industries agroalimentaires
- 9 Après le confinement... mesures de protection et de distanciation au bureau !
- 10 Client interne ou externe, même combat
- 11 Sept comportements pour libérer votre créativité

ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

- 12 Le Conseil d'administration

13 TRUCS ET ASTUCES EN SE DÉCONFINANT

DERNIÈRE MINUTE

Ne manquez pas le Webinar de Robert Dambo



Président de Grant Thornton
Fin juin, début juillet - À VENIR.
SURVEILLEZ LE FORUM !

« Comment convaincre les entreprises au télétravail ».



VIS MA VIE

NATURE ET HUMANITÉ



PAR PHILIPPE BAILLOT,
MANAGER DE TRANSITION (DAF)

Vivre passionnément et pratiquer le sport en osmose avec la nature ont toujours guidé mes pas dans la vie. 10 ans de cyclisme de compétition sur les routes auvergnates m'ont façonné sur le plan mental tant que physique. Puis, sans transition, 12 ans comme acteur (cinéma, théâtre) m'ont construit culturellement. Enfin, mes expériences de directeur culturel des Alliances Françaises au Mexique et DAF opérationnel m'ont permis de m'accomplir professionnellement. Mais je n'étais pas préparé à accompagner ma Maman atteinte de la maladie de Parkinson tout au long de ces 10 dernières années. J'ai appris en marchant : maintien à domicile, EHPAD, hôpitaux et tutelle ont rythmé mon quotidien, entrecoupé de moments rares connectés avec elle. Aujourd'hui manager de transition, je souhaite consacrer mes périodes

d'intermissions à réaliser un projet sportif et humain afin de récolter des dons pour aider les familles, soignants et aides à domicile des personnes atteintes des maladies d'Alzheimer et Parkinson. Traverser à pied les USA du Mexique au Canada par l'un des plus beaux et difficiles treks au monde, le PCT (Pacific Crest Trail) : 4500 km en autonomie totale à travers deserts, montagnes rocheuses, forêts et glaciers.

L'aventurier-explorateur Mike Horn a dit un jour : « *Si vos rêves ne vous effraient pas, c'est qu'ils ne sont pas assez grands* ». Eh bien je suis un peu effrayé par mon projet... c'est bon signe !

Mais une préparation s'impose avant de s'attaquer à ce monument : cela passera par les sentiers de randonnée d'Écosse et du Mont Blanc pour apprendre et s'entraîner à la navigation,

au maniement du piolet sur glacier, à la marche 30 km par jour... mais aussi à la résilience face aux obstacles et à l'humilité face à la nature.

Prendre soin de la nature et de nos semblables... ●





VIS MA VIE

APRÈS LE CONFINEMENT : RENDEZ-VOUS EN TERRE INCONNUE !



PAR PHILIPPE TURA
DIRECTEUR ACHATS

Confiné depuis le 17 mars, je m'apprêtais samedi 16 mai à me lancer dans une grande aventure : un voyage lointain sur Paris. J'allai donc suivant la célèbre émission « entendre la parole d'hommes et de femmes qui vivent dans des zones particulièrement reculées, comprendre leur culture, leur religion, partager leur vision optimiste du monde ». J'allai rencontrer les parisiens déconfinés.

Premiers préparatifs, prendre un moyen de transport particulièrement risqué en ces temps d'épidémie : le train. Je sélectionne donc le kit de survie le plus adapté : masques anti-virus (validés par la DGA), gel hydro alcoolique.

Plein de courage, j'embarque pour les 5 minutes qui me séparent de la gare Saint Lazare. Dès mon entrée dans le wagon, je suis dévisagé par des masques aux regards inquiétants... Le risque est bien là. La tension monte, j'ai des sueurs froides.

Premier pas sur sol parisien : c'est l'inconnu. Des « agents de sécurité » – la mine dissimulée – patrouillent et veillent à ce que chacun soit équipé. Traversée de la gare sans encombre : je déjoue les pièges.

Nouvelle décision nécessitant une appréciation du danger : puis je prendre le métro ? Je m'avance jusqu'à l'escalier qui s'enfonce dans les couloirs trop éclairés, inondés du bruit crissant des métros... Trop risqué !

Sortie de la gare sans encombre, aussi. Je reconnais les rues trop calmes, je me faufile entre les passants dont chacun dissimule un piège... c'est presque trop facile, je suis de plus en plus angoissé, je traverse le VIII^{ème} arrondissement.

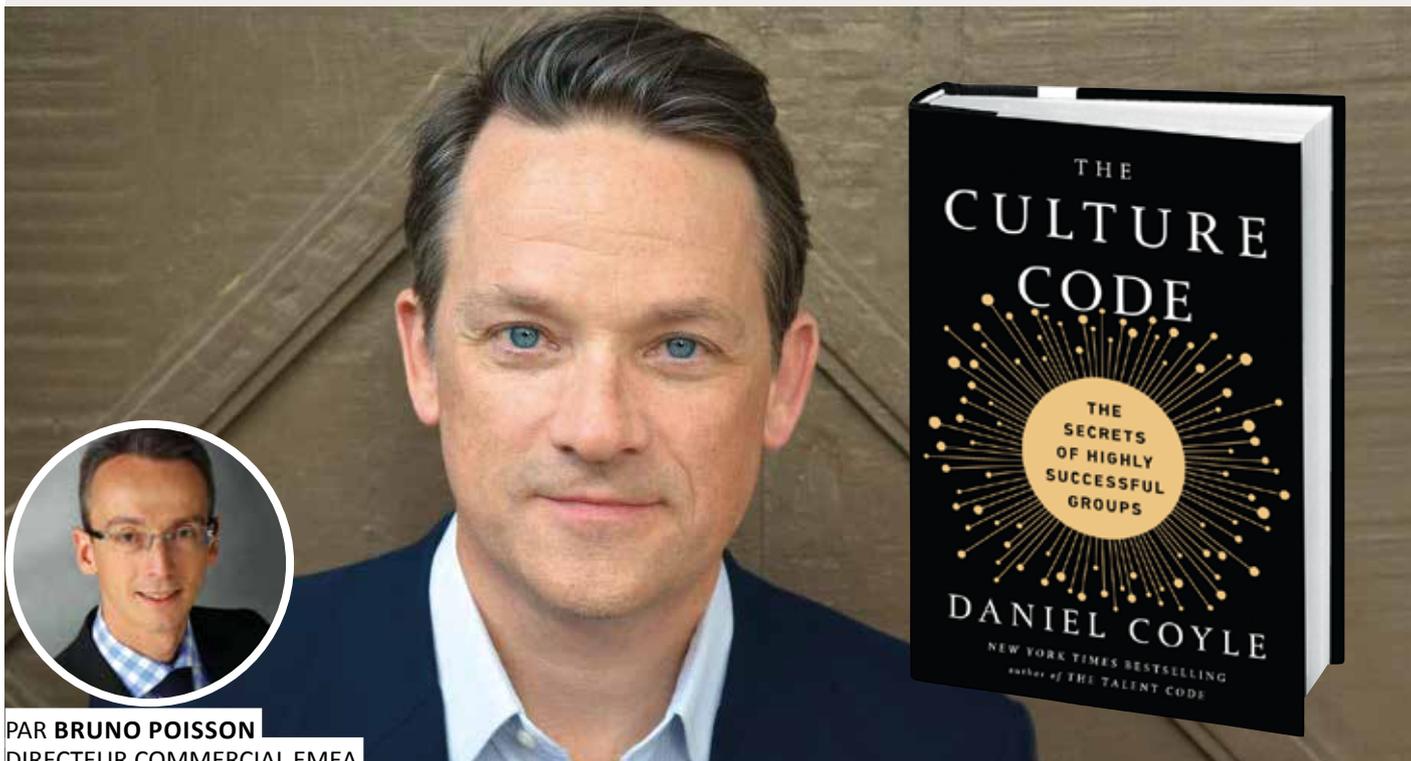
J'arrive sain et sauf devant l'entrée de la FNAC. Un individu masqué me lance brutalement: « la queue c'est derrière ». D'un hochement d'une tête barrée de 4 rides d'énervement, il me montre la direction... Il est soutenu par les borborygmes accusateurs de ses voisins.

Enfin, je me sens mieux, je respire plus calmement : tout est pareil, rien n'a changé. ●



LU POUR VOUS

« THE CULTURE CODE », LES SECRETS DES ÉQUIPES PERFORMANTES



PAR BRUNO POISSON
DIRECTEUR COMMERCIAL EMEA

Daniel Coyle relève trois grands thèmes communs aux équipes à qui tout réussit, qu'il s'agisse du domaine du sport, des armées ou des affaires :

1- Leurs leaders construisent des environnements où chacun se sent en **sécurité et connecté aux autres**. Ce qui fait le succès d'une équipe : l'intelligence de ses membres ? Leurs compétences ? Leur expérience ? Et bien non ! Les recherches les plus récentes mettent en avant l'importance des petites interactions régulières et bienveillantes qui permettent de créer un environnement

permettant à chacun de donner le meilleur de soi-même.

2- Les membres de ces groupes partagent leurs faiblesses et font part de leur **vulnérabilité**. À commencer par leur leader, et ce faisant il indique aux membres de l'équipe qu'il y a un espace pour partager ses erreurs, ses doutes, ses faiblesses pour pouvoir mieux travailler ensemble, améliorer, créer, innover sans avoir peur. Car un échec est une opportunité, celle d'identifier ce qu'il faut améliorer pour repartir plus fort, ensemble, plus résilients encore.

3- **Donner du sens**. Il ne s'agit pas ici d'une injonction mystique mais

plutôt de baliser le quotidien d'outils qui permettent à tous de se souvenir de l'objectif recherché par les membres de l'équipe. Ces outils prennent des formes aussi simples qu'un langage partagé qui rappelle les bonnes pratiques : comme cette phrase utilisée par un restaurateur de New-York avec ses équipes : « les erreurs sont comme des vagues, et les serveurs sont vraiment des surfeurs ».

L'objectif premier de ces équipes ? Créer et faire perdurer le groupe. Si elles réussissent à créer les relations de confiance qu'il faut au sein du groupe alors tout suivra ! ●

VU POUR VOUS



PAR JEAN-PIERRE ESTEOULE, CONSULTANT

COVID19 & CONFINEMENT : QUELS IMPACTS & ENJEUX POUR LA SUPPLY CHAIN ET LES ACHATS ?

Cette crise est unique dans l'histoire moderne, car par-delà la pandémie, le confinement a stoppé net le gros de l'économie mondiale avec d'autant plus d'impact qu'elle est constituée de chaînes d'approvisionnement longues et que personne ni même l'IA n'avait rien vu venir.

La Supply Chain s'en trouve soumise à un crash test sans précédent, les plans de continuation d'activité n'étant pas taillés pour une crise de cette nature, avec 3 enjeux majeurs : Assurer la **continuité du service** avec des **ressources et un écosystème dégradés**.

Protéger les **ressources et le cash** (stocks).

Contribuer à l'**effort de solidarité** de l'entreprise.

Les **impacts** Supply Chain sont de 2 ordres :

Sur la **planification**. Du fait d'une double crise de la Demande et de la Supply Chain, la seule certitude est l'incertitude, obligeant à un **pilotage à vue dans le brouillard**, avec toutefois un **minimum de cap**. Sur l'**exécution logistique**, avec des normes sanitaires drastiques, du staff et des partenaires diminués voire manquants.

Du retour d'expérience se dégagent des grands principes à pérenniser :

- Préserver les RH y.c. celles des partenaires au contact (chauffeurs).
- Sécuriser achats & apros en évitant la mono-dépendance et en favorisant la proximité.
- Resserrer la planification avec fréquence hebdo du PIC, en donnant

de la visibilité aux partenaires.

- Collaborer, en interne et en externe. L'humain doit pouvoir prendre le pas sur le contractuel.
- Frugalité : resserrer l'offre produit & logistique en satisfaisant toutes les unités de besoin.
- Accélérer la transformation digitale du business (omnicanalité) et des opérations.

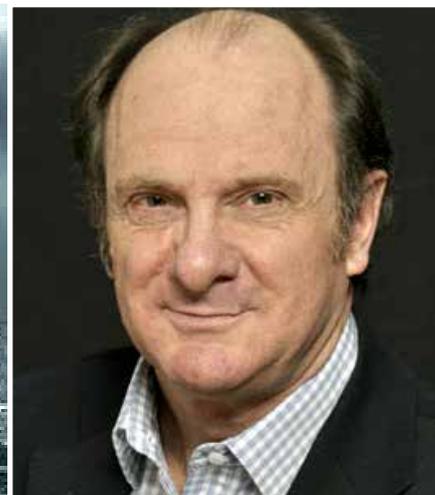
Cette crise met en lumière le rôle clé de la Supply Chain dans le pilotage des entreprises. Elle doit également amener à poser des questions plus globales : partage de la valeur, principe de précaution, politique industrielle & secteurs stratégiques. ●

www.linkedin.com/in/jean-pierre-esteoule

VU POUR VOUS



PAR STÉPHANE PEYRÉ,
MANAGER COMMERCIAL / MARKETING



RETOUR SUR LA VISIO CONFÉRENCE DE L'AMIRAL OLIVIER LAJOUS DU 28 AVRIL SUR LE THÈME

« PANDÉMIE... COMMENT TRAVERSER LA TEMPÊTE ET REPRENDRE UN BON CAP, APRÈS ? »

Dans cette si singulière période de (dé)confinement, l'Amiral Olivier Lajous, conférencier et consultant en conduite du changement des organisations nous a partagé ses conseils et mises en perspectives. En voici l'essentiel :

La crise a « *quand même* » 3 intérêts :

- 1) Elle accélère toutes les tendances déjà initiées.
- 2) Elle révèle les caractères qui vont chercher les possibles...
- 3) Elle redistribue ainsi les rôles.

Pour autant, il s'agit de la dépasser à travers différentes étapes :

- 1) Redémarrer doucement
- 2) Vivre cette période comme un apprentissage (Mandela : « *soit je gagne, soit j'apprends* »)
- 3) S'inscrire dans la durée => fixer des petites étapes (*test and learn*) et célébrer chaque étape

- 4) Mobiliser sur le positif
- 5) Accepter de changer de cap si l'on réalise qu'on s'est trompé => pas de dogmatisme => agilité
- 6) Accepter les contraintes (des saisons,...)
- 7) Donner une vision et accompagner les équipes
- 8) Être toujours prêt à s'adapter : « tu es en vie quand tu es en mouvement et en questionnement. Tu meurs lorsque tu dis : je sais ! »

Olivier Lajous nous dévoile alors les 3 leviers pour y parvenir :

- Le Sens de chaque « *entreprise* » qui guide les peuples et porte chacun(e) de ceux/celles qui y participent
- En équipe : la Confiance ! C'est un pari que l'on fait... Et qui implique de combattre les non-dits et les postures afin de s'entourer, déléguer, préparer la relève et

permettre à chacun d'être à sa place dans une organisation alors devenue « *glocale* » (penser une stratégie globale et savoir opérer localement)

- Individuellement : l'Éducation... qui est source d'adaptation et de co-construction afin de répondre aux attentes des cibles devenues versatiles.

Et le sage de nous préciser que, loin de la course à la performance boursière et autres « *KPIs* », ce n'est qu'à travers un retour à un temps long que les vraies créations et missions seront structurantes... et engageantes ! ;) ●

POUR REVOIR
LA CONFÉRENCE :
Sur LINKEDIN
<https://bit.ly/3d3bbCn>



PAR KARINE SAVIGNY, CONSULTANTE, FORMATRICE ET COACH INTERNATIONALE

AUTOUR DE NOUS

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET SENS : 2 CLÉS DE LA RÉSILIENCE

Quelle posture managériale adopter dans cette phase de déconfinement ? Chacun a vécu la période de confinement à sa manière, et en a une perception unique. Il en est de même du déconfinement. Il ne peut donc pas y avoir une posture managériale idéale et universelle.

Néanmoins, une chose est sûre. Si l'intelligence émotionnelle était déjà un pilier fort du leadership, il devient dans le contexte actuel un « *must* ». Lorsque nous vivons un choc, une des réactions possibles est le déni, pour s'en protéger. Pour développer sa résilience (c'est-à-dire sa capacité à reprendre son développement après un traumatisme), plusieurs éléments sont importants (d'après Boris Cyrulnik) : pendant le traumatisme,

se sentir protégé ; après, se sentir soutenu et donner du sens à l'expérience vécue. Pour pouvoir accompagner ses collaborateurs, un manager doit donc être en mesure d'ouvrir des espaces de parole et de créer un environnement sécurisé.

Les recherches sur les neurosciences ont montré (cf. modèle SCARF de David Rock, PhD) l'existence de 5 facteurs impactant notre sentiment de sécurité. 2 d'entre eux ont fortement diminué : le niveau de certitude dont on dispose (puisque nous avons baigné dans l'incertitude et vivons encore avec) et la « *reliance* » (le sentiment d'appartenance et les liens sociaux que nous avons). Il s'agit pour les managers de réfléchir aux espaces de certitude qu'ils pourront trouver

avec leurs équipes et de stimuler les occasions de lien social au sein de l'organisation. D'autres facteurs sont a priori facilement activables : l'autonomie individuelle et l'équité dans les décisions. Une manière de renforcer l'autonomie, de réengager son équipe et de l'aider à développer sa résilience pourrait être de partager un retour d'expérience, en tirer des apprentissages, et réfléchir ensemble au sens à donner à cette expérience et au sens de l'action collective. Peut-être l'opportunité de ressortir grandis... ●

<https://www.linkedin.com/in/karinesavigny/>
karine.savigny@human-harmony.com



PAR ANNE-MARIE BERTHIER
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

AUTOUR DE NOUS

L'IMPACT DU CONFINEMENT SUR LES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES

L'Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA) (35 syndicats métiers, représentative de 17 723 entreprises alimentaires), scrute l'évolution de la situation économique et sociale de ses entreprises depuis le début de la crise du Covid-19. Trois sondages réalisés à l'issue du confinement indiquent un secteur impacté négativement par une chute globale de 22 % du chiffre d'affaires (CA) des industries agroalimentaires.

Fin mars, le premier sondage montrait un secteur debout, mobilisé pour assurer la continuité de la chaîne d'alimentation sans rupture ni pénurie. Le deuxième, mi-avril, détaillait le prix du maintien de cette activité et de ses surcoûts, des TPE-PME fragilisées, et des marchés à l'arrêt (RHD et Export).

Le troisième, début mai 2020, permet d'appréhender la situation « post confinement ».

L'heure d'un premier bilan

Le retour à la situation d'avant n'est pas pour demain : des fonds propres fortement entamés pour beaucoup, un consommateur évoluant dans ses choix et ses circuits d'approvisionnement... Certaines entreprises affirment jouer actuellement leur survie. Plus de 70 % enregistrent une baisse de CA, supérieure à 50 % dans 22 % des cas. L'épicerie sucrée et les boissons sont les plus affectées. Les TPE-PME sont fortement touchées, 70% à 80 % ayant une baisse de CA. L'arrêt complet de la RHD entraîne une forte contraction d'activité des fournisseurs de ce marché (30% des IAA).

Si l'inflation sur les produits alimentaires transformés est actuellement très modérée voire nulle, les coûts de production augmentent en moyenne de 9% en raison de hausses sur les matières premières, les transports, la maintenance et l'achat d'équipements de protection.

En positif, notons des entreprises et des salariés responsables et solidaires, avec un absentéisme sous contrôle (8,8 %), un engagement contre la précarité alimentaire (dons pour un total valorisable à 135 millions du CA). Un plan de relance volontariste s'avère nécessaire. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :
BAROMETRE ANIA COVID19 N°3
Impacts sur l'activité économique
des IAA Mai 2020



PAR **BRUNO DEVERRE**, DIRECTEUR IMMOBILIER & SERVICES GÉNÉRAUX – GROUPE CGG ET ADMINISTRATEUR DU RÉSEAU OUDINOT

AUTOUR DE NOUS

APRÈS LE CONFINEMENT... MESURES DE PROTECTION ET DE DISTANCIATION AU BUREAU !

Le 17 mars, l'annonce du confinement a précipité tous les salariés en télétravail. 8 semaines plus tard, les entreprises commencent à ré-ouvrir progressivement et très partiellement leurs bureaux. Ces réouvertures ont été possibles par la mise en place de dispositifs inédits. Le COVID-19 se propage principalement de personne à personne ou par objet contaminé. Le risque peut donc être réduit par le port du masque et le respect des distances sociales. De plus, une décontamination aussi régulière que possible des surfaces de contacts et une limitation des contacts directs lors des gestes courants (poignées de porte, boutons d'ascenseurs, écrans d'imprimantes, machines à café,

cafés...) contribuent également à la maîtrise du risque de contamination. Pendant ces dernières semaines, toutes les équipes en charge de l'Environnement de Travail (Immobilier, Services Généraux, RH, HSE...) ont dû créer un ensemble complet de mesures pour permettre un retour aussi sécurisé que possible : port du masque, signalétique, limitation des places (salles de réunion, ascenseurs, cantines...), mise à disposition de kits de désinfection et de stylets tactiles (pour éviter les contacts avec les doigts), élaboration d'outils de planification des présences et de tutoriels à suivre avant le retour au bureau.... sans parler du challenge pour l'approvisionnement de

masques, gels, détergents, stylets...! C'est un système complexe et inédit qui a dû être inventé, au travers de nombreuses réflexions « à distance » au sein des entreprises et entre entreprises au travers de la communauté des experts de l'Environnement de Travail (ADI, ARSEG, Agoras...). Le défi a été passionnant et un vrai exemple d'agilité.

Malgré les nombreuses mesures mises en place, soulignons que le meilleur moyen de limiter la pandémie reste de privilégier le télétravail et de sensibiliser chacun au strict respect des règles de distanciation et de protection. ●



PAR FRANÇOISE BALTÈS
DIRECTRICE SERVICE CLIENTS

AUTOUR DE NOUS

Client INTERNE ou EXTERNE, MÊME COMBAT

2 fois une heure de queue à la Poste pour retirer une LRAR - le facteur n'avait pas sonné et avait déposé un avis de passage anti-daté. S'engage un dialogue avec la postière qui me délivre le Graal :

- *Merci à vous, vous avez l'air très fatiguée, ça ne doit pas être facile de vous faire enguirlander toute la journée*
- *Oui, c'est pas drôle*
- *Et ça doit être dur d'être solidaire de collègues qui ne font pas le boulot et de gérer l'insatisfaction ?*
- *Ah ça c'est sur, il n'y a que 5 facteurs sur 10 de présents, alors ils manquent de temps, mais c'est pas une raison pour déposer des faux avis de passage*
- *Et les gens excédés ne comprennent pas que vous n'y êtes pour rien et se déchargent sur vous de leur énervement...*

- *Oui, et on n'en peut plus*
- *Et bien moi, je vous remercie sincèrement d'être là, ainsi que vos collègues, et je vous souhaite bon courage.*

À peine mes talons tournés, je l'entends clamer à ses collègues : « *la dame vous remercie d'être là* » !

Lorsque l'on parle du Service Client, l'on sous-entend généralement Client externe, mais la satisfaction du Client interne est un axe fort du service tout court. Car dans cet exemple, le facteur, outre de mal servir le particulier, épuise et dessert ses collègues du bureau de Poste. Les conséquences désastreuses s'enchaînent aussi vite qu'un feu follet : mon délai d'attente s'est aggravé suite à l'intervention de la police municipale pour calmer un client énervé. Peut-être aussi certains agents du bureau se sont-

ils fait porter pâle le lendemain, leur absence dégradant un peu plus la qualité du service.

Et pourtant, derrière cet océan de désorganisation systémique, la leur surgit : cette postière qui non seulement commence par trouver une excuse à ses collègues, mais qui transmet aussi à son équipe mes remerciements. L'Amiral Lajous nous a fait réfléchir lors de son dernier Webinar à la nécessité de faire remonter à bord les collaborateurs qui ont déserté le navire pendant la crise. Nul doute que cette postière sera un maillon essentiel à la reconstitution d'une équipe performante car solidaire. ●

<https://www.linkedin.com/in/francoise-baltes>



PAR MARTINA STUBEN,
DIRECTRICE SERVICE CLIENTS

AUTOUR DE NOUS

SEPT COMPORTEMENTS POUR LIBÉRER VOTRE CRÉATIVITÉ

La prochaine décennie appartient à ceux qui peuvent puiser dans leur créativité car la technologie changera notre façon de travailler. Voici sept comportements qui aident à libérer notre créativité :

- 1) **Donnez-vous le temps de réfléchir** - La plupart des PDG considèrent que le temps est le principal obstacle à l'innovation. Chez Google, les ingénieurs réservent 20 % de leur temps à la réflexion. Chez Disney, nous allons faire des attractions...
- 2) **Changez vos habitudes** - Dormez-vous toujours du même côté du lit ? Essayez de briser votre routine pour injecter un peu de fraîcheur dans votre vie.
- 3) **Jouez** - Où êtes-vous lorsque vous avez vos meilleures idées ? La réponse est rarement « au travail », car votre cerveau est généralement stressé et vous

ne pouvez pas accéder à votre subconscient. C'est pourquoi nous devons jouer.

- 4) **Nourrissez vos idées** - Combien de fois avez-vous proposé une idée qui était rejetée ? C'est frustrant. Commencez chaque phrase avec « Oui, et... » lorsque quelqu'un propose une idée, et vous aiderez à la faire évoluer. « Mon idée » devient « Notre idée », ce qui est crucial pour obtenir l'adhésion des collègues.
- 5) **Suivez votre intuition** - Notre propre intuition est bien plus puissante que ce que nous pensons. Elle peut nous aider à développer une grande idée. Alors écoutez-la.
- 6) **Donner des signaux** - Montrez aux gens comment vous voulez qu'ils se comportent à n'importe quel stade d'un projet d'innovation. Pixar par exemple organise des « plussing

meetings ». Le nom indique qu'ils recherchent des personnes pour ajouter des éléments dans leurs idées.

- 7) **Soyez curieux** - Les enfants se demandent constamment « Pourquoi ? » Ils ne se contentent pas de la première réponse. Ils creusent de plus en plus en utilisant le « Pourquoi » pour les aider à aller au fond des choses. Ce simple comportement créatif peut nous aider à débloquer des idées.

Mais le comportement le plus important de tous est de croire en soi. Comme l'a dit Walt Disney, « Si vous pouvez le rêver, vous pouvez le faire ». ●

<https://www.linkedin.com/in/martina-stuben/>
www.givesense.fr



ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU RÉSEAU OUDINOT

Le Conseil d'Administration est composé de 9 membres du Réseau Oudinot (RO) élus par l'ensemble des membres pour un mandat de 2 ans, mandat qui peut être renouvelé plusieurs fois. Ils sont tous bénévoles et sont chargés de gérer et animer l'association.



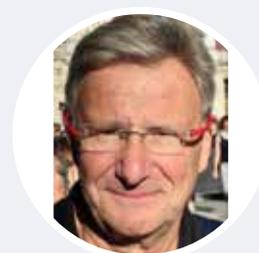
CHRISTOPHE ETIENNE
DIRECTEUR BUSINESS UNIT -
SECTEUR SANTÉ

Président depuis 4 ans et membre du RO depuis 14 ans.
Préside les conseils d'administration, les mensuelles
et la gestion générale du Réseau.



ANNE COURTOIS
DIRECTRICE CONSEIL DANS UNE AGENCE
DE COMMUNICATION & MARKETING

Vice-Présidente et membre du RO depuis 6 ans.
En charge de la communication & digital, du site internet,
des réseaux sociaux, des mailings et des invitations.



JACQUES BERMAN
CONSEIL EN STRATÉGIE DE COMM &
IDENTITÉ VISUELLE D'ENTREPRISES

Secrétaire général et membre du RO depuis 7 ans.
Assure le secrétariat général du Réseau et est
en charge du mécénat et des partenariats.



DIDIER POSTEL
DAF À TEMPS PARTAGÉ DANS PLUSIEURS
PME/STARS-UP

Trésorier et membre du RO depuis 12 ans.
En charge des finances.



MARIE-CAROLINE BLAYN
DIRECTRICE CABINET CONSEIL EN MÉCÉNAT -
MÉCÉLINK

Administrateur et membre du RO depuis 9 ans.
En charge Commission mécénat & Club prestataires.



BRUNO DEVERRE
DIRECTEUR IMMOBILIER ET SERVICES
GÉNÉRAUX - GROUPE CGG

Administrateur et membre du RO depuis 4 ans.
En charge des événements et du recrutement.



XAVIER MEYER
CONSULTANT FORMATEUR
(MANAGEMENT ET LEADERSHIP) - COACH

Administrateur et membre du RO depuis 13 ans.
En charge du recrutement et des événements.



CATHERINE RANIERI
RESPONSABLE DE LA MARQUE ET DE LA
COMMUNICATION CORPORATE POUR
UNE ENTREPRISE DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Administrateur et membre du RO depuis 6 ans.
En charge des commissions.

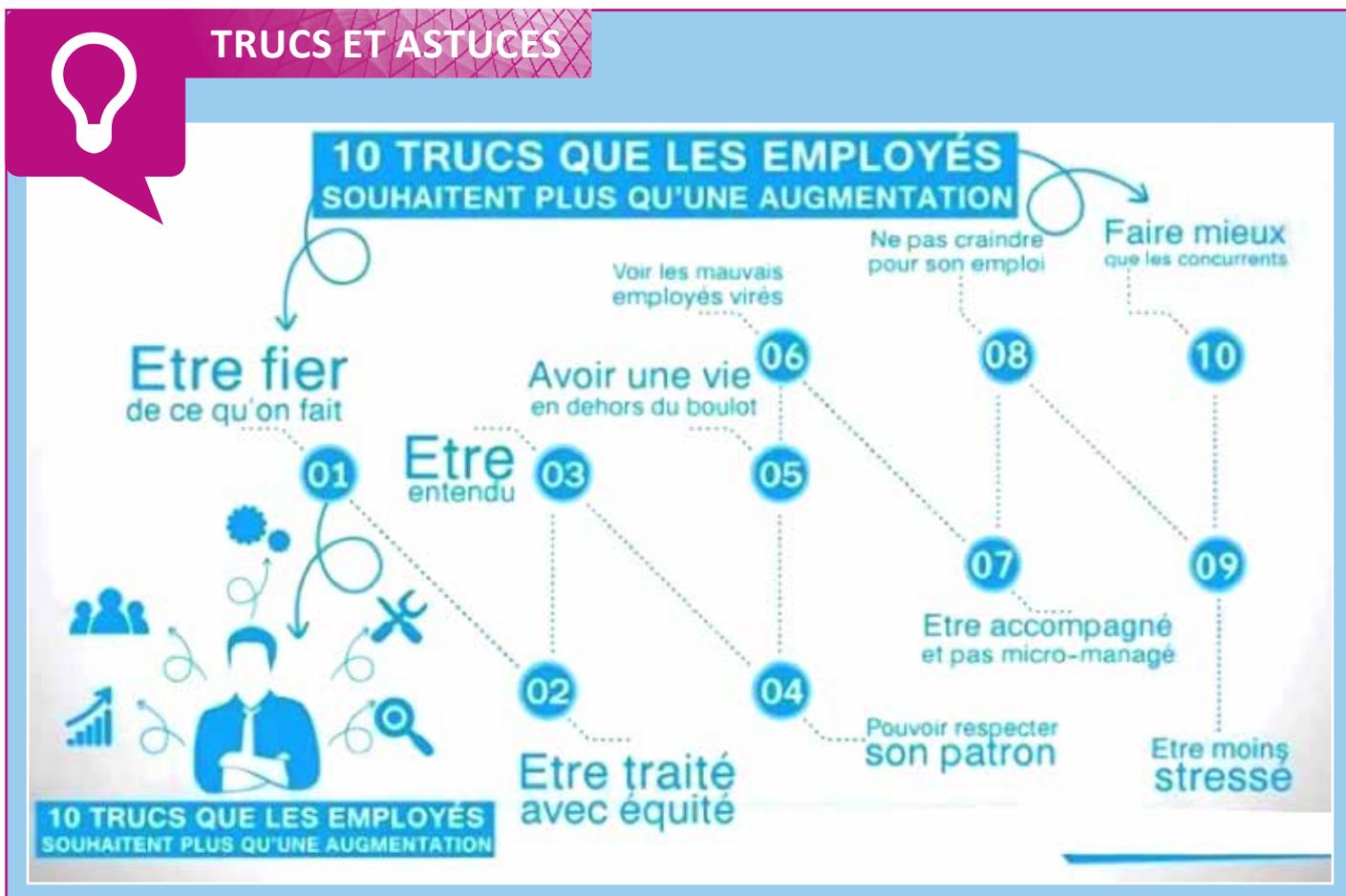


EMMANUEL DE SAINT-MARTIN
DIRECTEUR COMMERCIAL -
SECTEUR TEXTILE

Administrateur et membre du RO depuis 5 ans.
En charge du recrutement, des événements
et des commissions thématiques.



TRUCS ET ASTUCES



EN SE DÉCONFINANT



xerfi | Knowledge

TENEZ-VOUS AU COURANT

Avec Xerfi Canal. L'actualité politique et économique vue par des experts.

<https://www.xerfiknowledge.com/>



COMPAREZ

la façon dont votre entreprise gère la crise grâce à l'étude EIM DayOne :

<https://urlz.fr/cJqB>



DÉCOUVREZ

des archives (films et documentaires) de l'INA exceptionnelles.

<https://madelen.ina.fr>