

ÉDITO

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

1^{ER} ÉVÉNEMENT PHYGITAL :



Ce mois d'octobre 2021 est à marquer d'une pierre blanche au **Réseau Oudinot** : en effet, nous avons réalisé notre premier événement en « hybride » (présentiel ET distanciel) : dans un lieu magique au MEDEF avenue Bosquet pour ceux qui avaient la chance de vivre l'événement sur place. Pour nos membres et invités qui étaient en province, à Londres, Barcelone, Zurich, Bruxelles, et Kassel, le lien webex sécurisé du Medef leur a permis de suivre en live l'événement et de participer aux questions/réponses. Notre invité d'honneur, Thibaut Hyvernats, jeune PDG de 44 ans d'une belle ETI industrielle, nous a expliqué comment il a réussi à transformer une entreprise « juste à flot » pour tripler le chiffre d'affaires en 5 ans, transformer la culture d'entreprise, embarquer les équipes. Un véritable témoignage énergisant, une grande humanité, en bref, un leadership inspirant et un charisme quidonnent l'envie d'aller loin, très loin ! 120 participants conquis par cette soirée mémorable ! Et un Manager récompensé qui vient de recevoir le prix BFM Business pour la présence internationale. Et notre prochaine Mensuelle interne, qui réunira plus d'une centaine de membres, sera également déclinée en format présentiel et distanciel. Le monde de demain ? C'est aujourd'hui au Réseau Oudinot !

Venez nous voir sur notre site www.reseau-oudinot.com, et notre compte LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/16253721/admin/>

Sommaire

- 2 VIS MA VIE**
Bénévole auprès d'associations
- 3 VU DANS LES MÉDIAS**
Société Post-Covid : Plus d'un Français sur deux estime être une nouvelle personne.
- VU POUR VOUS**
- 4** La voix – instrument de confiance en soi
- 5** La mensuelle, c'est d'la dynamique !
- 6** Bâtir une ETI internationale par la confiance, l'engagement et la transparence
- 7** Comment, en tant que Manager, je peux cultiver l'optimisme et le booster pour le bénéfice de mes équipes ?
- 8** Reprise des AfterWorks du Réseau Oudinot !
- 9** Devoir de vigilance et approvisionnement responsable
- AUTOUR DE NOUS**
- 10** Pourquoi les programmes de développement du leadership sont (souvent) des échecs ?
- 11** Bien-Être au travail ou Comment bâtir l'entreprise accueillante de demain !
- 12** *1er septembre 2021: jour 1 du retour au bureau ou tout au moins la fin du « nombre de jours minimal » de travail en distanciel
- 13** Le Modèle DISC
- 14** Chasseur de Jobs, un nouveau métier
- ACTU DES COMMISSIONS**
- 15** Comment nous rejoindre et de devenir membre actif du réseau Oudinot ?
- 16 TRUCS ET ASTUCES À VOS AGENDAS**



DERNIÈRE MINUTE

Avis aux retardataires

Vous avez jusqu'au 31 octobre pour vous payer votre cotisation en ligne.

(Accès par l'extranet
www.reseau-oudinot.com)



VIS MA VIE

BÉNÉVOLE AUPRÈS D'ASSOCIATIONS



PAR **AXELLE MARNAT**
 RÉFÉRENTE RSE FOCUS ÉGALITÉ F/H – DIRECTRICE DES VENTES.

Je m'engage dans les associations
La Maison des Femmes de Saint Denis et MaMaMa.



« J'ai rêvé que les femmes (...) étaient devenues des êtres humains, libres, égales et fraternelles. »

Extrait du Manifeste de Ghada Hatem Gantzer Médecin-Cheffe de l'Hopital de St Denis, fondatrice de la Maison des Femmes de Saint Denis.

La Maison des Femmes de Saint-Denis soigne et accompagne les femmes en difficulté ou victimes de violences, de façon confidentielle, sécurisée et personnalisée, depuis juillet 2016.

Elle propose un parcours complet de soins, à travers trois unités : Planification familiale, Mutilations sexuelles et Violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles et sexistes. Les patientes bénéficient également

d'un accompagnement social et juridique, d'une prise en charge corporelle d'ateliers d'amélioration de l'estime de soi. Elle accueille 60 à 80 femmes par jour.

La force de cette formation est démontrée par des actions immédiates, des évolutions : elles osent !

L'aventure continue avec le collectif #ReStart qui a pour vocation de développer d'autres Maisons sur le territoire : Reims, Brive, Bruxelles,



Marseille existent ou sont prévues.

Créée grâce au soutien de mécènes privés et de partenaires publics, La Maison des femmes s'appuie sur un modèle économique original qui garantit son indépendance et lui permet d'ajuster ou de développer ses actions avec souplesse et réactivité.

Mon engagement est de participer à la visibilité de leur action avec une présence sur des salons ou en entreprises. Je cherche des fonds auprès de donateurs particuliers ou sociétés dans le cadre de leur politique RSE.

<https://www.lamaisondesfemmes.fr/>



De plus, je cherche pour l'association MaMaMa des produits dédiés aux femmes précaires avec enfants de moins de 3 ans.

<https://www.asso-mamama.fr/> ●

LinkedIn :
Axelle MARNAT
[Cliquez ici](#)



VU DANS LES MÉDIAS

SOCIÉTÉ POST-COVID : PLUS D'UN FRANÇAIS SUR DEUX ESTIME ÊTRE UNE NOUVELLE PERSONNE.



PAR **FRANCK BESSON**
FORMATION & CONSULTANT MARQUE / STRATÉGIE DE COMMUNICATION

54 % des sondés estiment que la crise sanitaire a fait d'eux, au moins en partie, **une nouvelle personne**.

Pour une majorité, la crise a eu des conséquences importantes et a perturbé principalement leur équilibre personnel (64 %), puis la sphère familiale (51 %) et professionnelle (50 % de ceux qui travaillent), et dans une moindre mesure, leur équilibre économique et leur santé.

La crise ne rebat pas les cartes. Les bilans négatifs sont sur-représentés chez les moins diplômés (49 % vs 45 % en moyenne), et parmi ceux ayant une mauvaise confiance initiale dans les institutions (51 % vs 45 %). En revanche, les bilans positifs sont sur-représentés chez les plus diplômés

(37 % vs 31 % en moyenne), et ceux qui croient dans les institutions (34 % vs 31 %).

Si plus d'un Français sur deux estime être, en partie, une nouvelle personne, on constate que ce n'est pas à travers une crainte exprimée par rapport à la santé, mais plus autour du besoin de faire évoluer ses comportements en faveur de sa famille, d'un nouvel équilibre. En ce qui concerne la vie professionnelle, un Français actif sur 4 a décidé de rééquilibrer son quotidien en accordant plus de temps à sa vie personnelle. Pour la vie citoyenne, les changements concernent surtout un engagement plus important (27 % s'engageront dans des actes de solidarité).

En termes d'envies, les Français citent d'abord le recentrage sur leurs proches (75 %), puis sur soi (73 % « prendre plus soin de moi », 72 % « avoir plus de temps pour moi », et 71 % « donner plus de sens à ma vie »). Les désirs de consommation plus responsables (65 %) et de « made in France » (63 %) n'arrivent qu'en quatrième et cinquième position. Ce sont des tendances très fortes. Les marques qui le comprendront auront de vrais atouts. ●

Source : Ici Barbès + Occurrence + Influencia.

LinkedIn :
Franck BESSON
[Cliquez ici](#)

VU POUR VOUS



PAR MARYVONNE HENRY
AVOCAT ET MÉDIATEUR

LA VOIX – INSTRUMENT DE CONFIANCE EN SOI

Ancien directeur financier, Bertrand de Belmont est devenu coach professionnel certifié. Également artiste amateur, il a réalisé l'importance du travail sur la voix.

Il propose des exercices sur **l'ancrage au sol**, la **respiration ventrale**, le travail de ressenti du diaphragme, siège des émotions, pour **dégager notre « colonne d'air »** qui fait vibrer les cordes vocales (horizontales !), la modulation de la voix pour faire passer notre message et **être efficace**. **Lâcher prise**, prendre conscience de son corps est essentiel : Tout est relié ! Et n'ayons pas peur des mouvements de notre corps pendant la prise de parole.

Par un **exercice sur l'accent** placé sur un mot, sur la musicalité de la voix, la perception, voire le sens d'un mot change. Notre voix participe de **l'intention** que nous donnons aux mots. Les émotions (peur, joie, tristesse, colère) passent notamment par la voix. On peut choisir ou pas de les exprimer. Et cela transforme le sens donné aux mots. Expérience faite. C'est bluffant !

La portée de notre voix : il est possible d'atteindre des distances importantes sans crier, de se faire entendre en commençant par le silence (eh oui !). Vous avez plutôt une voix de tête, gorge ou de poitrine ? Enfin, **l'articulation** : « Je veux et j'exige

d'exquises excuses ». Pas simple. Cela suppose de ralentir notre débit et **poser notre voix**.

Bref, notre voix influence la perception que l'autre a de nous. La travailler permet de dépasser le stress, **développer notre confiance en nous** pour **être écouté et compris**. La maîtrise de notre voix contribue enfin à notre **assertivité** ou aux habiletés sociales de base. ●

Linkedin :
Bertrand DEBELMONT
Cliquez ici

VU POUR VOUS



PAR PHILIPPE-JEAN FIEDLER
SÉNIOR EXECUTIVE PERFORMANCE COACH - CONFÉRENCIER



LA MENSUELLE, C'EST D'LA DYNAMIQUE !

J'ai assisté à la mensuelle qui s'est tenue le 28/09 à Paris. J'aime la mensuelle et encore plus maintenant que le présentiel a pris de la valeur. Christophe, notre Président, a ouvert le bal par la traditionnelle présentation des « nouveaux », qui ont été rejoint sur scène par la génération des « intégrés en distanciel ».

Quelle énergie, que de profils différents et attractifs, de sourires affichés par cette bonne trentaine de nouveaux membres, dont la richesse apportée s'est confirmée lors des échanges informels autour d'un verre.

Nous étions environ 120 et je me disais en voyant la réunion se dérouler, combien les absents de ce soir rataient une occasion magnifique de se faire du bien au sein d'un réseau d'une très grande dynamique, bienveillant, constructif, dont les

valeurs sont précieuses.

Ces valeurs se sont les membres du réseau qui les valorisent, les portent et je dois avouer que j'aurai bien aimé ce soir-là voir plus de 250 personnes, comme un pied de nez à la période, comme la marque de l'extraordinaire vitalité du RO depuis plusieurs mois. Le développement du RO est tellement remarquable, que le CA a bien compris l'impérieuse nécessité d'y injecter de la modernité. La jeunesse d'esprit, le goût d'entreprendre est palpable à tous les niveaux.

Je suis convaincu à la suite de cette mensuelle que le RO a versé désormais sans ambiguïté, sous la houlette d'un Président hyper actif et entraînant, dans le 21^{ème} siècle de la modernité.

La présentation d'ensemble des activités du RO a donné le tournis à plus d'un. Comme l'a dit Christophe, « tu peux sans problème avoir une

activité par semaine au sein du RO », voire 2 ou 3, dirai-je et de très grande qualité.

A celles et ceux qui ne pouvaient être présents, je les invite à ne pas rater la prochaine, car cela va tellement vite, qu'ils risqueraient de manquer bien des événements.

Et puis disons-le tout net, vous avez manqué du bon, mais vous nous avez manqué aussi.

Enfin ça, c'est ce que je pense.

PS : Ah j'allais oublier. C'est le mois du renouvellement de la cotis.. Cela prend, montre en main, 2' et 47'' - Alors, procrastination ou action ? ●

Philippe-Jean Fiedler
FOCUS
COO – Management et
Direction Commerciale

[Cliquez ici](#)

VU POUR VOUS



BRUNO FAVALETTA, DIRECTEUR DU BUSINESS DEVELOPMENT À L'INTERNATIONAL, DANS LES SECTEURS MEDTECH SÉCURITÉ ET PLASTURGIE

BÂTIR UNE ETI INTERNATIONALE PAR LA CONFIANCE, L'ENGAGEMENT ET LA TRANSPARENCE

Nous avons eu le plaisir d'accueillir le **Président Directeur Général de Sterimed Infection Control, Thibaut Hyvernats** pour une conférence duale avec une partie de l'auditoire en présentiel dans l'amphithéâtre du MEDEF. Thibaut Hyvernats et ses équipes ont préparé la sortie du groupe papeter Arjowiggins en faisant pivoter le business model du papier vers la santé, en se servant de l'existant comme socle pour construire et en faisant adhérer le plus grand nombre de collaborateurs. En quelques années, ils ont transformé une ETI fragile en un des leaders mondiaux des emballages barrière stérile pour les dispositifs médicaux,

avec un chiffre d'affaires triplé pour atteindre 200 millions €.

Face à une situation nécessitant de profonds changements et sans moyen financier considérable, le choix a été de compter sur la créativité et la capacité d'adaptation des collaborateurs. Pour ce faire, Thibaut Hyvernats a choisi de «faire confiance et de faire comprendre» en travaillant sur trois axes : Qui sont nos clients ? Qui sommes-nous ? Comment voulons-nous travailler ? Il nous a décrit avec passion cette aventure humaine et entrepreneuriale en mettant l'accent sur l'engagement attendu et obtenu en retour de la confiance ainsi que

sur la transparence requise de tous les collaborateurs et sans occulter des erreurs commises.

Thibaut Hyvernats applique aussi ces valeurs sur le volet financier pour financer les moyens de ses ambitions via le private equity, un exercice de conviction et d'équilibre subtil.

Son propos a fait écho sur plusieurs points à celui de Pascal Demurger DG de la Maif qui pratique l'audace de la confiance et l'obsession du long terme.

Ainsi, le Réseau Oudinot met à nouveau en exergue avec un dirigeant inspiré et talentueux les principes d'une bonne gouvernance. ●

VU POUR VOUS



PAR OLIVIA MIKOL
HEAD OF GROUP PEOPLE GROW AT ALBELLI (MONALBUMPHOTO.FR)

AVEC
MYLÈNE LAVIALLE
COACH ET FORMATRICE

COMMENT, EN TANT QUE MANAGER, JE PEUX CULTIVER L'OPTIMISME ET LE BOOSTER POUR LE BÉNÉFICE DE MES ÉQUIPES ?

Si l'**optimisme** est en partie héréditaire, il se cultive également : pour l'améliorer, il faut commencer par **s'écouter** et **comprendre** ce qui nous rend heureux et nous donne de l'énergie. Et **se dépolluer** : comme par exemple des relations toxiques, des alertes de nos smartphones qui sont interprétées par notre cerveau comme étant des dangers, des mauvaises nouvelles dans les médias...

Comment renforcer notre positif ? par le choix de nos lectures, médias (www.franchementbien.fr, www.liguedesoptimistes.fr, @smileinfo sur instagram, regarder des vidéos de Philippe Gabilliet), de

notre entourage, savoir écouter et comprendre ses émotions, organiser son environnement matériel (surtout en télétravail), relativiser, respirer... l'optimisme est fragile, il faut en prendre soin, et ce, tous les jours ! car le biais d'adaptation hédonique sera toujours présent : on s'habitue plus ou moins rapidement à ce qui nous a fait plaisir un temps (par exemple, les effets positifs d'une augmentation de salaire durent en moyenne 6 mois).

Le mieux est d'avoir des « rituels bonne humeur » : en identifiant, par exemple, nos 3 habitudes positives journalières (sport, lecture, coup de fil à quelqu'un...), et en définissant le sens, nos valeurs, le pourquoi nous

faisons les choses, nous renforcerons notre optimisme quotidien, notre confiance en l'avenir, et nous le transmettrons ainsi plus facilement aux autres, et en particulier à notre équipe. L'optimisme est contagieux ! Barbara Fredrickson et Martial Losada ont déterminé le seuil critique pour la performance d'une équipe à 2,9 interactions positives (gestes, regards, un mot gentil...) pour 1 négative. Et enfin, la reconnaissance du manager, ainsi que fêter les succès sont des actions positives ayant beaucoup d'influence sur l'optimisme des collaborateurs. Et pourquoi pas co-construire « les clés de l'optimisme » avec votre équipe ! ●

VU POUR VOUS



PAR BRUNO DEVERRE, DIRECTEUR IMMOBILIER & SERVICES GÉNÉRAUX
ADMINISTRATEUR DU RÉSEAU OUDINOT ET MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR DE L'ARSEG

REPRISE DES AFTERWORKS DU RÉSEAU OUDINOT !

Mis en sommeil pendant la crise sanitaire, c'est avec une impatience non dissimulée que les **AfterWorks** du **Réseau Oudinot** ont enfin repris !

Lundi 12 octobre en fin de journée dans un chaleureux lieu parisien, une soixantaine de participants ont pu passer un excellent moment en faisant de belles rencontres tout en profitant d'un grignotage. Longtemps frustrés de ne pouvoir réseauter « en live », chacun était ravi de pouvoir

se parler autrement que derrière un écran. Point positif de cette crise sanitaire, cela aura rappelé à chacun le besoin anthropologique d'échanger en direct avec ses pairs.

Lancés début 2019, les AfterWorks du Réseau Oudinot connaissent un franc succès. La recette est simple : rassembler dans un lieu convivial des professionnels de tous secteurs et toutes fonctions souhaitant échanger et rencontrer de nouvelles personnes, leur proposer un verre

et un grignotage... et le réseautage y devient inné !

Vitrine périodique du Réseau Oudinot, ces événements sont ouverts aux non-membres du réseau. Cela permet de venir y découvrir le professionnalisme et les valeurs des membres du Réseau Oudinot.

A bientôt pour le prochain AfterWork du Réseau Oudinot ! ●

VU POUR VOUS



PAR ANNE-MARIE BERTHIER
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

DEVOIR DE VIGILANCE ET APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Comme l'a rappelé Sylvie Margueret (experte en achats durables et dirigeante de Sustaineo) en Commission RSE, l'effondrement du Rana plaza à Dacca en 2013 - près de 1200 personnes d'ateliers de confection textile tuées -, a constitué un tournant décisif en matière d'approvisionnement responsable. La Société civile s'en est saisie pour faire en sorte qu'il y ait « un avant » et « un après », et surtout « un plus jamais cela ». En s'appuyant sur le Devoir de vigilance.

Du droit souple au droit dur

Son objectif est de sensibiliser et de responsabiliser les entreprises face aux enjeux éthiques de leur activité dans le monde. Longtemps du registre de la Soft Law (ONU, OCDE, Norme ISO26000...), il a basculé du côté du droit dur dans plusieurs pays.

Ce qu'impose la loi française

La loi n°2017-399 relative au devoir de vigilance, adoptée en mars 2017, crée l'obligation pour les sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre employant deux années consécutives, en leur sein ou dans leurs filiales, au moins 5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés dans le monde, d'établir un plan de vigilance, de le mettre en œuvre et de le publier. Ce plan comporte les mesures de « *vigilance raisonnable propres à identifier et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement* ». Il couvre les activités de la société, de ses filiales directes ou indirectes, de ses sous-traitants et fournisseurs avec lesquels elle entretient une relation commerciale établie, dans la mesure où ces activités sont rattachées à la relation. **Le plan de vigilance** comporte

une cartographie des risques ; des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs ; des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ; un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ; et un dispositif de suivi et d'évaluation des mesures mises en œuvre.

En dépit de différences d'interprétation, c'est un pas en avant, y compris pour la réputation et pérennité des entreprises. ●





PAR OLIVIA MIKOL
HEAD OF GROUP PEOPLE GROW AT ALBELLI (MONALBUMPHOTO.FR)

AUTOUR DE NOUS



POURQUOI LES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP SONT (SOUVENT) DES ÉCHECS ?

1. Les programmes ne collent pas assez au contexte « business » de l'entreprise : il faut qu'ils découlent de la stratégie, des challenges actuels rencontrés, il convient de définir précisément quelles sont les attentes, les retombées que l'on souhaite pour ce programme, et enfin identifier les cibles (qui suivront la formation).
2. Parce que les programmes ne se focalisent pas sur les compétences les plus attendues de demain : la résolution de problèmes, l'écoute, l'ouverture d'esprit, et l'orientation résultats.
3. Les programmes ne développent pas assez de contenu sur les qualités humaines issues de la psychologie positive¹.
4. On travaille souvent sur nos faiblesses, et on ne capitalise pas assez sur nos forces.
5. Les programmes ne sont pas assez personnalisés (au contexte de l'entreprise, aux besoins des personnes, à leurs postes de travail).
6. Nos leaders ne sont pas tous préparés à apprendre (voire à désapprendre tout ce qu'ils ont appris par le passé), ils n'ont pas forcément la motivation pour grandir eux-mêmes, ou pour développer les équipes.
7. Le timing n'est pas toujours bon : le programme arrive trop tôt (ou trop tard).
8. On se focalise sur « le haut de l'iceberg », et on ne s'intéresse pas aux raisons profondes qu'on souhaite voir changer (les valeurs, l'état d'esprit, les croyances).
9. On n'inclut pas assez les neurosciences dans la stratégie d'apprentissage.
10. Il faut s'assurer que ce qui a été appris est utilisé à bon escient, et qu'on peut mesurer les résultats de tout cela.
11. Il faut du temps pour digérer les informations, et la répétition est souvent clé dans l'apprentissage.

Nous saurons quoi faire dorénavant ! ●

Source : masterclass L&D - Octobre 2021 – Nick Van Dam & Jan Rijken

¹ Abraham Maslow, Martin Seligman, Kim Cameron, Tal Ben Shahar, Barbara Frederickson, Annie McKee, Jane Dutton, Ellen Langer



PAR **BRUNO DEVERRE**, DIRECTEUR IMMOBILIER & SERVICES GÉNÉRAUX
ADMINISTRATEUR DU RÉSEAU OUDINOT ET MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR DE L'ARSEG

AUTOUR DE NOUS

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL OU COMMENT BÂTIR L'ENTREPRISE ACCUEILLANTE DE DEMAIN !

La pratique du télétravail s'est accélérée depuis la crise sanitaire et de facto la présence aux bureaux diminue.

Derrière ce constat, se cachent différents enjeux : comment gérer l'occupation fluctuante des bureaux, mais aussi comment rendre encore plus attractif les sites de bureaux.

Un salarié sera d'autant plus efficace dans son travail qu'il s'y sentira bien. Les bureaux doivent donc offrir un environnement de travail adapté et agréable :

- Adapté en proposant des espaces variés et spécifiques.

Le télétravail peut permettre de limiter le nombre de postes de travail, cependant cela doit s'accompagner d'une augmentation et d'une diversification des espaces collaboratifs (salles de réunion, salles d'innovation, salles polyvalentes...) et des espaces d'isolement (cabines téléphoniques, salles silence...).

- Agréable en proposant des services réduisant le stress du quotidien (conciergerie, salles fitness, « siesterie »...) et en investissant dans l'ergonomie des lieux et du mobilier, pour permettre notamment de limiter les troubles musculo-squelettiques.

Tout en cherchant à résoudre la quadrature du cercle « comment augmenter les services proposés dans les bureaux dont les taux d'occupation diminuent, tout en respectant ses budgets », l'entreprise va devoir chercher à optimiser l'« expérience employé » proposée à ses collaborateurs, en adaptant son environnement de travail. Cela contribuera à l'augmentation de la performance individuelle et collective de ses collaborateurs et donc de sa propre performance opérationnelle. ●



PAR PHILIPPE GRAMOND
DIRIGEANT ASSOCIÉ DE CYCONIA

AUTOUR DE NOUS



*1^{ER} SEPTEMBRE 2021: JOUR 1 DU RETOUR AU BUREAU OU TOUT AU MOINS LA FIN DU « NOMBRE DE JOURS MINIMAL » DE TRAVAIL EN DISTANCIÉL

Est-ce la fin de liberté pour certains salariés ou est-ce que le bureau va évoluer d'un lieu de travail à un lieu de vie ?

En réalité le retour se fait entre **appréhension** et **excitation**.

En regardant en arrière, quoiqu'on en pense et quoiqu'on en dise, le Covid a fait prendre de nouvelles habitudes sociétales et en particulier aux salariés qui ont surtout pu comparer avant et après ! Aucun d'entre eux ne reste indifférent à ce retour « au bercail » !

Les salariés vivent une situation cornélienne entre gain de temps (domicile-travail) et lien social,

isolement et « peinardeur », autonomie et indépendance, productivité et pause, concentrations et frictions, vie pro et vie perso, mobilité et sédentarité...

Mais l'entreprise y trouve (aussi) son intérêt avec ces nouveaux modes de fonctionnement, en commençant par l'optimisation des bureaux : n'oublions pas que le 2^{ème} poste de charge après les salaires est l'immobilier.

Le bureau de l'avenir, c'est le « camp de base » évoqué par le vice-président d'Adobe, soit « un espace où tout le monde se sent bien, qui favorise l'expérience collaborative et où les gens éprouvent du plaisir à

se retrouver ».

Pour mobiliser (et motiver) les salariés récalcitrants à revenir au bureau, les différentes directions (RH, SI, Immo...) seront à leur tour mobilisées pour apporter des solutions adéquates et repenser tout ou partie de leur mode de fonctionnement. Ces interrogations n'en sont qu'à leurs débuts.

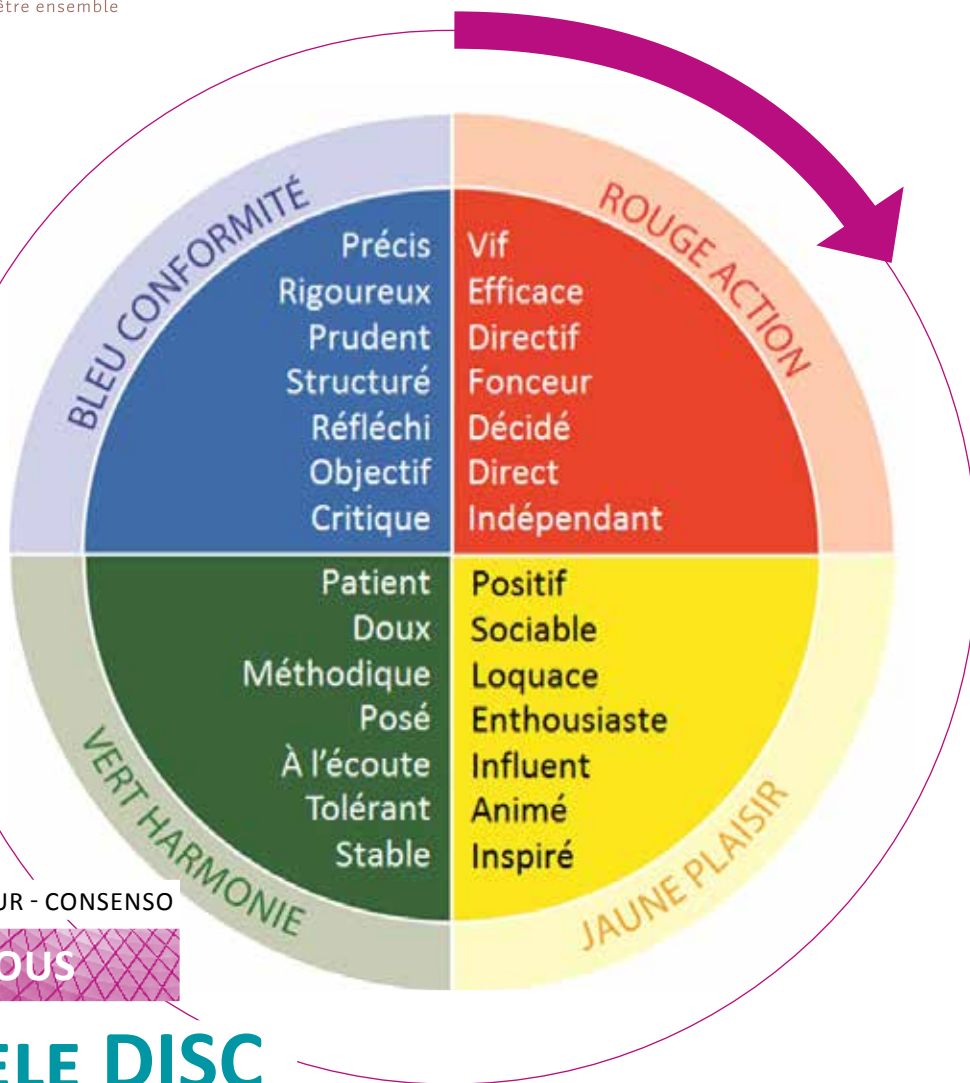
Mais pour relativiser, seuls 30 % des salariés (Ministère du travail) sont concernés car le télétravail (et en particulier les grosses structures avec des accords collectifs) mais quid des TPE, PMI et ETI et des cols bleus ?! ●



PAR JACQUES MILCENT
DIRECTEUR ET FORMATEUR - CONSENSO

AUTOUR DE NOUS

LE MODÈLE DISC



Si vous avez fait un bilan de compétences, êtes passé par un cabinet d'outplacement, vous avez probablement été soumis à un test de personnalité : MBTI, OCEAN, HEXACO, pour en citer quelques-uns.

En tant que consultant et formateur en entreprise, j'utilise le modèle DISC et Forces Motrices d'Assessment 24/7.

En quoi le modèle DISC est-il différent ? C'est un modèle basé sur un test, comme les autres. Mais le modèle a pour objet de repérer non pas la personnalité, mais les comportements et les motivations des collaborateurs. Avec ses 4 couleurs dominantes, l'outil permet de repérer 4 types

de comportements : Dominant, Influent, Stable et Conforme. Il ne prétend pas qu'une couleur est supérieure aux autres.

A quoi sert le modèle DISC ? A mieux se connaître bien sûr, ses forces, ses limites et ses axes de développement ; à mieux comprendre les autres et leurs différences ; à mieux communiquer avec les autres en adaptant son mode de communication.

Le modèle connaît un essor important comme outil de management en entreprise. Il se base sur un langage observable, il est universel et il est neutre.

Exemple d'utilisation récent : une nouvelle DRH arrive dans une équipe. L'étude DISC va lui permettre

de connaître les comportements, les modes de communication de ses collaborateurs, et elle va pouvoir adapter son style de communication et être ainsi plus rapidement en ligne avec son équipe.

L'étude des Forces Motrices permet d'identifier les motivations des collaborateurs en fonction de 7 catégories ; à l'intérieur de chaque catégorie, il y a des opposés : Esthétique, Economique, Individualisme, Politique, Altruisme, Traditionalisme, Théorique.

Et pour ceux qui veulent découvrir le modèle adapté à la relation commerciale, voici une lecture : Vendre avec les couleurs, aux Éditions DUNOD. ●



PAR PHILIPPE BAILLOT
CHASSEUR DE JOB, CABINET BE

AUTOUR DE NOUS

Missionnez un Chasseur de Jobs !

CHASSEUR DE JOBS, UN NOUVEAU MÉTIER

Aujourd'hui, et dans le contexte que nous traversons, il n'est pas toujours facile de trouver des opportunités professionnelles, surtout quand on a déjà de l'expérience. Trouver **LA bonne opportunité** relève parfois du parcours du combattant.

C'est de ce constat qu'est née l'idée de créer le métier de **chasseur de job** qui fait ce parcours du combattant à la place du professionnel qui cherche. Payé au succès, le service de chasse de job apporte efficacité, gain de temps et résultat. Il se consacre à la recherche des meilleures opportunités professionnelles, à la recherche du futur job.

Chasseur de job c'est avant tout très bien connaître le marché,

être en lien permanent avec tous les acteurs du marché du recrutement : les partenaires DRH, cabinets de recrutement, de chasse – qui communiquent au chasseur de jobs les offres en avant-première – identifier les meilleures opportunités en ligne sur les principales plateformes de recrutement.

Le chasseur de job s'assure que le projet professionnel du client est adapté au marché. Pour cela il utilise les moteurs de recherche spécialisés, la communauté de chasseurs de job et son réseau professionnel. Il sélectionne rapidement les offres qui correspondent au profil et aux souhaits de son client. Il valide l'adéquation des compétences de son client avec celles requises

dans l'offre du poste. Il l'informe régulièrement de l'avancée de ses recherches et le coach pour le préparer aux entretiens d'embauche. Puis, quand son client décroche le job, il l'accompagne jusqu'à la signature du contrat de travail suite à la relecture d'un juriste du Cabinet. Pour le professionnel en transition, en recherche active ou en reconversion, ou bien même en poste, le chasseur de jobs s'avère être un véritable sparring-partner sur tous les sujets et dans un environnement du travail complexe. ●

Linkedin
Philippe BAILLOT
06 75 14 12 69
philippebaillot@cabinet-be.com
[Cliquez ici](#)



ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

COMMENT NOUS REJOINDRE ET DEVENIR MEMBRE ACTIF DU RÉSEAU OUDINOT ?



SÉVERINE ROBERGEL

BRUNO CARRIER

XAVIER MEYER

MEMBRES DE LA COMMISSION RECRUTEMENT ET ADMINISTRATEURS DU RÉSEAU OUDINOT.

Vous êtes en poste ou en transition, vous êtes un cadre confirmé, vous souhaitez partager et élargir votre réseau, bénéficier et participer et à des événements et ateliers, vous portez les mêmes valeurs que le réseau Oudinot : vous êtes le bienvenu ! www.reseau-oudinot.com

Process de recrutement : Après 2 entretiens avec 2 de nos membres bénévoles, vous serez invité à vous inscrire et à cotiser pour l'accès aux événements, à nos outils et à notre forum.

Quoi de neuf au Recrutement du réseau Oudinot ?

La commission du recrutement a souhaité mettre l'accent sur l'accompagnement de nos nouveaux membres et renforcer leur participation : convaincue qu'une **bonne implication au démarrage favorise et améliore l'engagement**.

Chaque membre qui rejoint le réseau Oudinot bénéficie de l'accompagnement d'un parrain, souvent l'un de ces 2 recruteurs et membre bénévole du réseau Oudinot.

Un **programme d'intégration sur 4 mois** a été suggéré avec pour objectif de :

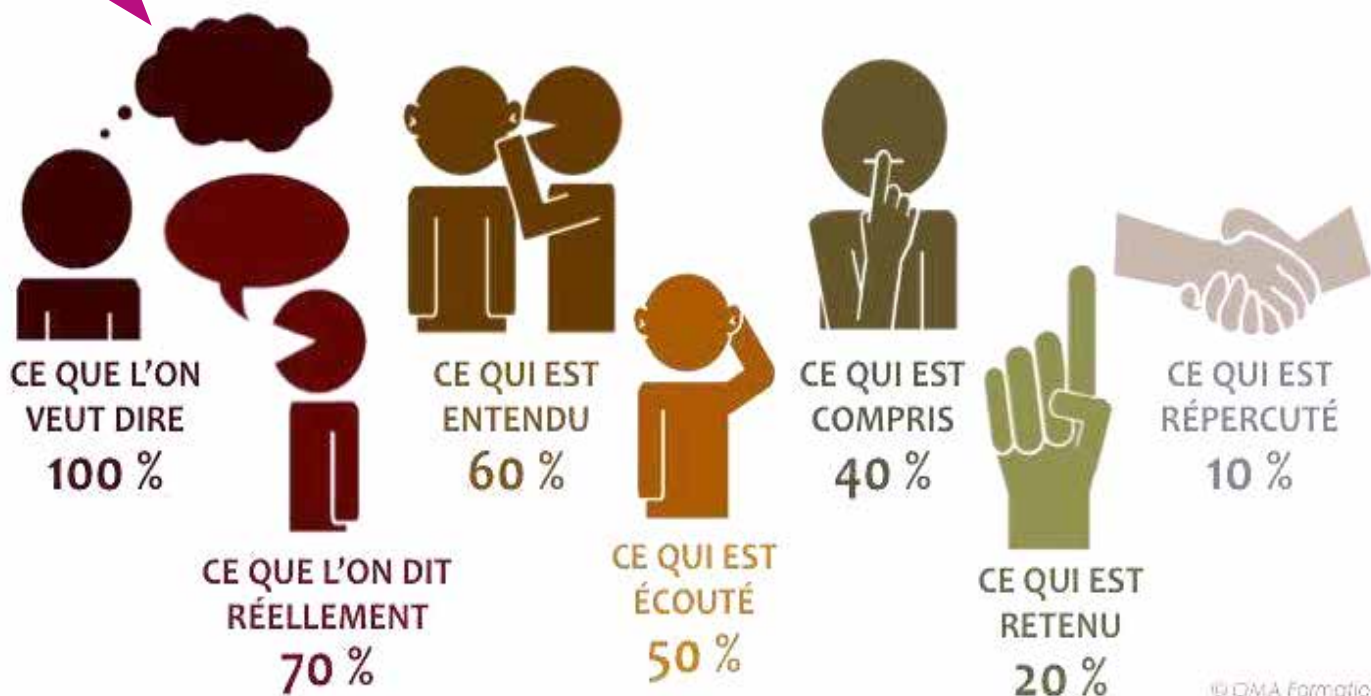
- Proposer un cadre plus « structurant » aux parrains, pour accompagner leur filleul.

- Booster l'engagement des nouveaux membres, dès leur intégration, autour de 3 événements phares.
- Renforcer la mission du parrain à travers des entretiens réguliers avec son filleul en le guidant sur le choix de ses contributions au sein du réseau Oudinot.
- Suivre l'assiduité de son filleul et son implication dans les activités et événements proposés et organisés par les autres membres bénévoles.
- Renforcer le respect des engagements mutuels : Donner & recevoir
- Réaliser un **retour d'expérience** (bilan d'étonnement), en fin de période d'intégration entre le parrain et son filleul pour échanger sur ses premiers pas au sein du réseau Oudinot.

Au plaisir de vous voir bientôt parmi nous. ●



TRUCS ET ASTUCES



© DMA Formation

À VOS AGENDAS



**PROCHAINE MENSUELLE ET
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE - 30 novembre**



10 NOVEMBRE À 18H30

LE FLOW OU LA PSYCHOLOGIE POSITIVE...

un « état mental » qui permet d'atteindre la concentration maximale le plein engagement, l'accomplissement de soi, animé par **Philippe Bourgeois**, Consultant Coach en Change Management. Forum 104, 104 rue de Vaugirard - Paris 6^e

**23 NOVEMBRE
À 18H30**

AFTERWORK

Les Officiers
3 Avenue de Nogent
94300 Vincennes

**25 NOVEMBRE
À 18H30**

CHANGE MANAGEMENT... ? QU'EN DITES-VOUS ?

Le rôle du manager dans les transformations (atelier)
Forum 104, 104 rue de Vaugirard
Paris 6^e