

ÉDITO

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

VIRTUEL OU PRÉSENTIEL ?

En cette rentrée mouvementée, chacun se pose la question « quand se terminera cette crise sanitaire...et économique » ? Comment devons-nous agir ? Replié derrière un écran, à distance,... par sécurité ? Ou en face/face en présentiel... avec courage ? Ces interrogations se posent aussi à nous, en tant qu'Association.



Nous avons fait notre choix: la rentrée sera virtuelle et présenteielle ! Les webinars démarrés dès le mois de mars se poursuivront et font désormais partie intégrant de notre communication interne et de notre ouverture vers l'extérieur. Tous nos événements de grande envergure se feront sous ce format souple, facile à mettre en œuvre, grâce à notre plateforme zoom accueillant jusqu'à 500 participants. Des intervenants tels que Catherine Thibaux, « papesse du mentoring » après 10 années chez Danone, mais aussi Henri de Castries, 16 ans PDG du groupe Axa... seront nos hôtes courant octobre. Vous êtes invités à y participer !

Les ateliers de taille raisonnable (moins de 10 personnes), réservés à nos membres, verront le face/face privilégié, pour un networking approfondi, autour de thématiques spécifiques : « savoir convaincre », session d'entraînement au speednetworking, expertise « grande conso », management de transition, et tant d'autres...

L'agilité et la rigueur, le réalisme et l'ambition, le virtuel et le présentiel sont bien ancrés au cœur du Réseau Oudinot. Chaque jour, nous nous adaptons et faisons face aux imprévus. Nous souhaitons restés mobilisés et engagés, et offrir sur le marché des talents pro-actifs et entrepreneurs !

Vous souhaitez nous rejoindre ?

Rdv sur notre site reseau-oudinot.com

Sommaire

VIS MA VIE

- 2 L'aventure COVIDOM : une expérience extraordinaire

3 LES MEMBRES DU CA

Portait de Jacques Berman

4 LU POUR VOUS

Transitions de vie : William Bridges

VU POUR VOUS

- 5 L'entreprise à mission, objet d'intérêt collectif identifié
- 6 Le futur des Innovations en Grande Distribution dans un nouveau Monde sous contraintes
- 7 Prévoyance - ce qu'il faut savoir sur l'arrêt de travail et l'incapacité

AUTOUR DE NOUS

- 8 Définir une stratégie dans un monde complexe et mouvant
- 9 Manager son équipe dans l'incertitude
- 10 Développez l'engagement par le mécénat de compétences !
- 11 La RSE à l'épreuve de la crise Covid - Quelles valeurs et attitudes ?

12 ACTIVITÉS DES COMMISSIONS

Commission Co-développement - Groupes d'Action

13 LES PHOTOS DU MOIS À VOS AGENDAS

DERNIÈRE MINUTE

N'oubliez pas de renouveler votre adhésion



Exceptionnellement celle-ci est fixée pour l'année 2020-2021 à 130 €.

Vous avez jusqu'au 31 octobre. Après c'est à 200 € !



VIS MA VIE

L'AVENTURE COVIDOM : UNE EXPÉRIENCE EXTRAORDINAIRE



PAR **CHRISTINE HÉLOIR**
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

Début mars, les médias s'embal-
lent... Le Covid-19 commencent à
faire des ravages en Europe et le taux
d'infection grimpe en flèche.

L'épidémie devient pandémie.

En transition depuis quelques mois,
ma recherche commence à prendre
forme. Je suis optimiste sur une reprise
d'activité à court terme !

14 mars minuit, les commerces dits
« non nécessaires » ferment.

17 mars 12h, ce que nous pressentions
arrive : la France est en confinement !
De facto, le marché de l'emploi se fige.
Première semaine d'avril, je commence
à ressentir les premiers vrais signes
d'isolement avec un sentiment
d'inutilité croissant.

Je décide alors de me porter volontaire
pour des missions de bénévolat à
l'APHP et j'intègre le dispositif de
télésurveillance COVIDOM sur un
poste administratif polyvalent.

Composé de volontaires et de
bénévoles, COVIDOM a pour vocation
de soulager la pression qui s'exerce
sur les Urgences et les SAMU. Ce
dispositif de télésurveillance permet
aux patients suspectés ou infectés
du COVID-19 sans signe de gravité de
bénéficier d'un télé-suivi à domicile
via des questionnaires médicaux
proposés une ou plusieurs fois par
jour, en complément de mesures de
confinement.

L'agilité collective prend alors tout son
sens. Tout est conçu au fil de l'eau, il
faut recruter et former massivement,
établir les plannings, gérer les
présences, répondre aux questions,
organiser la vie au quotidien avec tout
ce que cela implique, notamment, en
terme de logistique. Au plus fort de la
pandémie, on parle de 240 personnes
en équivalent temps plein 7j/7 de 8h
à 20h.

Après 4,5 mois, je quitte l'aventure
humainement plus riche avec le
sentiment d'avoir participé à une
véritable cause d'intérêt public.
Restons vigilants, le virus est toujours
là ! ●



PORTRAIT

D'UN MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

JACQUES BERMAN

POURQUOI JE SUIS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU RÉSEAU OUDINOT ?

Être utile, apporter une plus-value, rencontrer de belles personnes, conseiller, orienter, expliquer, partager mes relations, mes savoir-faire, développer des partenariats, créer des opportunités de rencontre, combler ma curiosité, augmenter la notoriété du RO, créer des événements, **travailler au sein d'une équipe solidaire**, complémentaire, passionnée, professionnelle, bienveillante, respectueuse, rigoureuse, acceptant la remise en cause, adaptable, réactive, pleine d'humour, en confiance.

Au-delà du Conseil d'Administration, je travaille avec plusieurs commissions qui me permettent d'échanger sur nos problématiques, nos projets, nos expériences et de tisser un lien de confiance avec les membres.

Après avoir été cadre, créateur et gérant d'entreprise, profession libérale et enfin auto-entrepreneur dans les domaines du marketing, de la communication et de l'identité d'entreprise (audit d'image, naming, création de logo, de charte graphique et éditoriale, stratégie de communication...) avec des méthodes participatives éprouvées, avoir remis en cause

puis consolidé mon expérience professionnelle au cours d'une formation AVARAP enrichissante, j'ai rejoint le RO en 2013, ai été coopté par le CA en 2015, pendant que je travaillais avec une équipe de plusieurs membres à un audit d'image du RO.

Mon activité au RO est en parfaite adéquation et complémentarité avec mon expérience professionnelle.

Avec de nombreux membres, nous sommes devenus amis, même si nous ne sommes pas toujours d'accord.

Tout en étant retraité, le **Réseau Oudinot** me permet de continuer à exercer une activité professionnelle bénévole permettant le développement de son image, d'avoir d'autres responsabilités au sein d'autres associations, d'être entouré d'amis et de personnes actives et, tant que je pourrai contribuer à sa notoriété et à son développement tout en continuant à voyager et découvrir d'autres horizons, je serais heureux d'en être membre.. ●

PAR JACQUES BERMAN



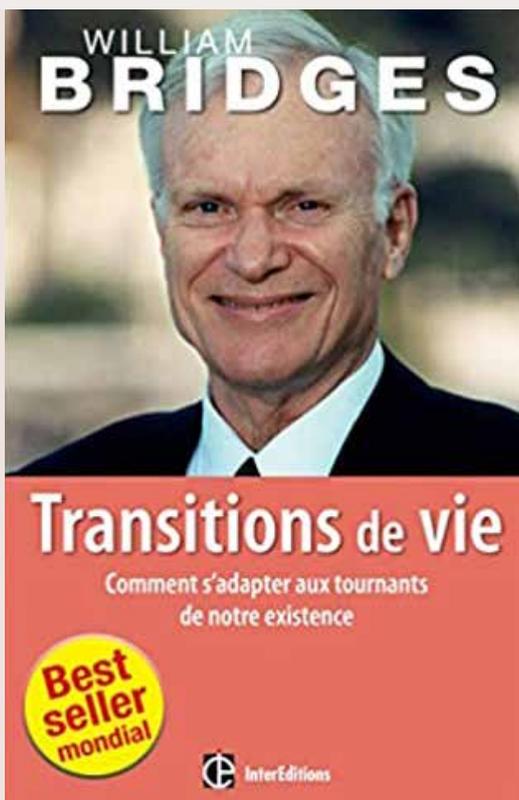
LU POUR VOUS

TRANSITIONS DE VIE WILLIAM BRIDGES

INTERÉDITIONS
DUNOD



PAR CHRISTOPHE CHAMBON
DIRECTEUR DES ACHATS



Comme le dit le dicton populaire :
« *C'est dans les vieilles marmites que l'on fait les meilleures soupes.* »

Je vous invite donc à lire ou relire « **Transitions de vie** » de William Bridges, paru en 1980 et régulièrement réédité.

L'auteur, consultant reconnu comme l'un des dix plus influents conseils en développement personnel, analyse et décortique le processus intellectuel et émotionnel que chaque individu traverse lors d'un changement personnel important.

Privée (mariage, séparation, décès de proche) ou professionnelle (licenciement, promotion), positive ou négative, toute modification importante de notre existence nécessite de passer par une phase de transition consciente, en trois phases distinctes afin de réussir la prochaine période de notre vie :

- La reconnaissance profonde d'une fin.
- La zone neutre, ou temps de la réorientation (perte des anciens repères puis appropriation des nouveaux).
- Le renouvellement, qui constitue le début d'une nouvelle étape.

Ceux qui ont été accompagnés par un coach en transition professionnelle ont sans doute entendu parler de la période de deuil, consécutive à une perte d'emploi. Le deuil s'applique également pour un événement survenant dans notre vie privée.. Cet ouvrage fournit non seulement les clés de compréhension nécessaires pour traverser cette épreuve, mais également pour préparer et réussir l'adaptation au changement et ainsi cultiver cette fameuse résilience et capacité à rebondir.

Avec « Transitions de vie », le changement c'est maintenant. ●

VU POUR VOUS



PAR PIERRE BERNARD
CONSEIL EN STRATÉGIE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET EN COMMUNICATION GLOBALE

L'ENTREPRISE À MISSION, OBJET D'INTÉRÊT COLLECTIF IDENTIFIÉ

Le monde de demain ? Pour le moins un vrai progrès. La loi PACTE offre en effet un cadre juridique aux entreprises contribuant à l'intérêt collectif. Elle construit un **dispositif à 3 étages** au sommet duquel trône le statut « d'entreprise à mission ».

1^{er} étage, la logique RSE est consacrée par la loi car toutes les entreprises commerciales doivent désormais « *prendre en considération les enjeux sociétaux et environnementaux* ». Une évolution majeure.

Le **2^e étage** concerne les seules entreprises volontaires, qui peuvent ajouter à leur statut une « Raison d'être » formulant, en plus de leur objet commercial, leur projet d'intérêt collectif à long terme « pour le respect duquel elle entend affecter

des moyens dans la réalisation de son activité ». La définition de la raison d'être doit conclure un intense et fructueux dialogue avec les parties prenantes de son écosystème : clients, collaborateurs, fournisseurs, acteurs publics... Seulement voilà, cela n'a aucun caractère contraignant... De quoi nourrir les procès en greenwashing avec des Raisons d'être générales ou inconsistantes.

Les entreprises à mission, **3^{ème} étage** du dispositif, pourraient être exemptes de ces reproches. Les plus volontaires peuvent en effet se doter d'une mission (dans leur statut) : il s'agit d'un ou plusieurs objectifs RSE que la société se donne mission de poursuivre dans son activité. L'entreprise à mission se définit par

une raison d'être, des objectifs, et des modalités d'exécution et de gouvernance (le comité de mission) pour suivre le bon déroulement de la mission. Elle devient engageante. La réalisation de la mission est en effet vérifiée par un organisme indépendant. Par ailleurs, « *Toute personne intéressée peut demander le retrait de cette mention* ». Alors que des dizaines d'entreprises ont déjà défini leur raison d'être, seuls quelques pionniers comme Danone (1^{ère} entreprise cotée à mission), la MAIF, la CAMIF ont pris ce chemin vertueux vers un horizon du bien commun à confirmer. ●

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

VU POUR VOUS



PAR PASCAL BUCALO
CONSULTANT SHOPPER ET RETAIL

LE FUTUR DES INNOVATIONS EN GRANDE DISTRIBUTION DANS UN NOUVEAU MONDE SOUS CONTRAINTES

La commission Grande Conso/ Grande Distribution s'est réunie le 14 septembre pour partager sur ce sujet en plein bouleversement.

Les revues catégorielles et **les revues d'Innovations** (« revue d'Inno ») ont été perturbées sur la forme (distancielle) et aussi sur le fond (crise sanitaire et économique en cours). J'ai présenté les principales conclusions de **l'étude d'experts** que j'ai menée en mai-juin 2020 sur les perspectives des innovations des produits de grande consommation en grandes surfaces. L'étude, organisée sur 5 pôles, a été conduite en interviewant 14 experts de la grande consommation et distribution.

Le premier bouleversement à prendre en compte est bien sûr celui

des shoppers et consommateurs : **le vrai localisme**, la frugalité de la consommation et **le retour du prix facial** comme critères de segmentation sont des leviers pour inventer les nouveaux succès de demain : **l'access prix** est une révolution dans le développement des nouveaux produits.

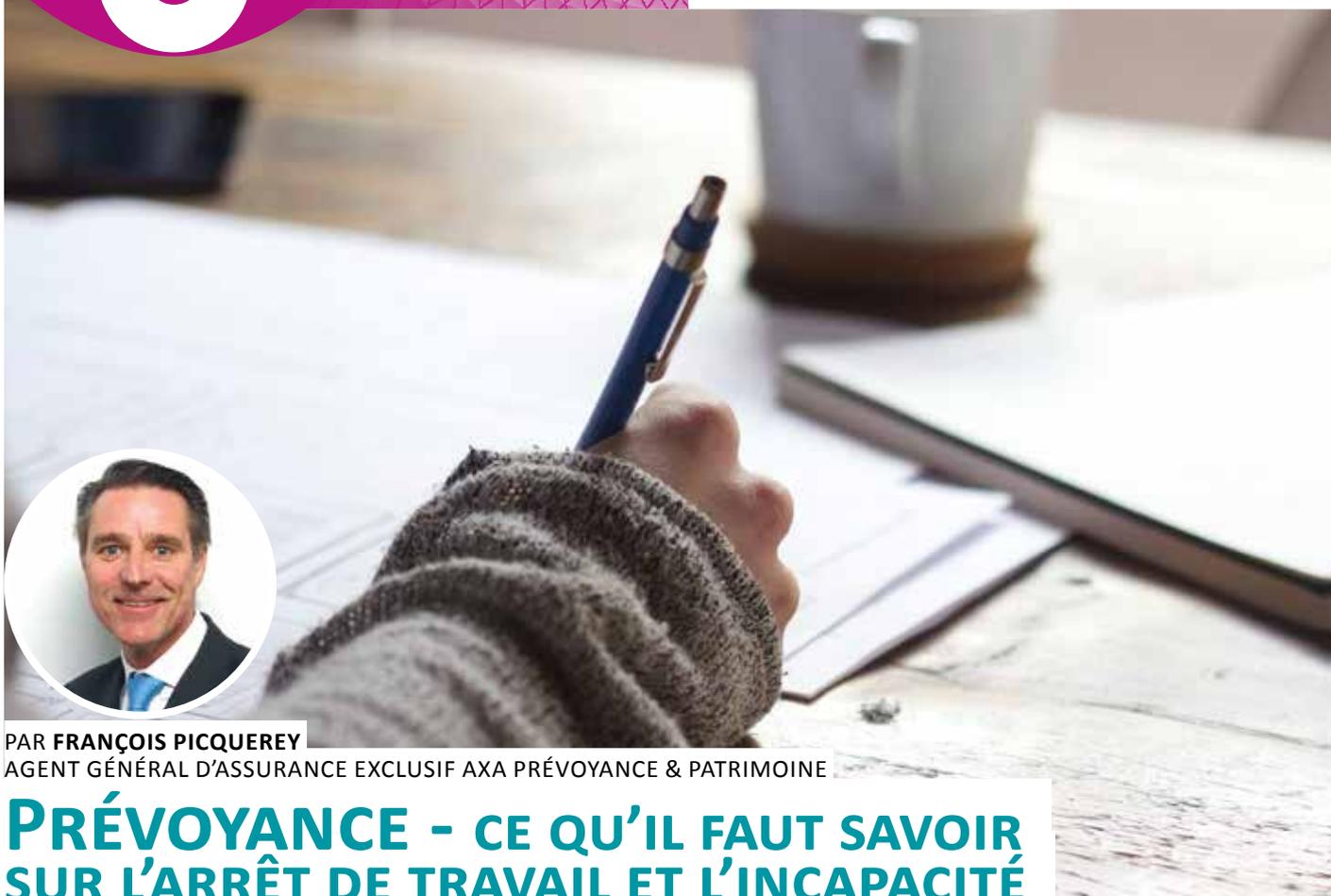
Le choix des shoppers en matière de circuits sera lui aussi modifié durablement : les courses de plein pour les produits ambiants (épicerie, liquides, DPH etc...), le privilège des enseignes à image prix, **la réduction du temps passé et donc des achats d'impulsion** vont amener les grandes surfaces à accélérer les changements en cours, comme ceux en faveur des rayons traditionnels et le désengagement du non alimentaire.

Quelles perspectives, stratégies & exécutions pour les innovations PGC dans le prochain monde sous contraintes : le cas des produits écologiques

Beaucoup s'interrogent sur **la fin du modèle des extensions de gamme** pour nourrir les conditions commerciales et faire tourner les assortiments sans laisser de temps au produit de faire ses preuves : les innovations de demain seront de vraies ruptures, avec **une exécution au niveau local très soignée**.

Ces changements de comportements et de préférences des consommateurs peuvent être vus comme **une grande opportunité pour les PME** de rivaliser avec les grands groupes dans l'innovation produit comme dans l'innovation commerciale, en mettant en avant les hommes et **en profitant de la révolution digitale** pour personnaliser les lancements. ●

VU POUR VOUS



PAR FRANÇOIS PICQUEREY

AGENT GÉNÉRAL D'ASSURANCE EXCLUSIF AXA PRÉVOYANCE & PATRIMOINE

PRÉVOYANCE - CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'ARRÊT DE TRAVAIL ET L'INCAPACITÉ

Un employeur est légalement tenu de fournir une couverture à ses salariés en cas d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Focus sur l'incapacité !

C'est un point que l'on ne regarde pour ainsi dire jamais car rarement mis en avant par l'employeur.

Pour un salarié, le complément apporté à l'indemnisation de la Sécurité Sociale (au mieux 45€/jour/ max 360j), par le contrat d'entreprise ne couvre pas nécessairement tous vos besoins.

Il faut donc lire avec attention le contrat proposé. Si la couverture proposée ne correspond pas à vos besoins, vous pouvez vous protéger

vous et vos proches avec une assurance complémentaire.

L'indépendant lui, n'a pas de couverture sociale en cas d'incapacité. Il doit donc se couvrir lui-même avec un contrat personnel qu'il pourra passer en charge, auquel cas les prestations seront fiscalisées. Dans le cas contraire, elles seront net d'impôts. Le montant des prestations prévues au contrat doit en tenir compte.

Avant de souscrire une prévoyance pour l'incapacité, pensez à bien comparer les conditions générales des différents contrats, exercice fastidieux mais nécessaire.

Méfiez-vous si l'on vous annonce qu'il n'y a pas de sélection médicale à la

souscription (sauf pour un contrat minimaliste). En cas de sinistre les compagnies vont potentiellement « fouiller » votre historique médical et trouver une raison de ne pas payer les prestations attendues pour cause d'antécédent non annoncé.

Dernier point important, en cas de prolongation, et si les conditions requises sont réunies, l'incapacité se transforme automatiquement après 3 ans en invalidité également appelée « mort économique » et s'arrête à 62 ans, âge légal de la retraite. Mais ça, c'est un autre sujet... ●

www.linkedin.com/in/francoispicquerey



PAR CHARLES GASCHINARD
DIRECTION GÉNÉRALE

AUTOUR DE NOUS

DÉFINIR UNE STRATÉGIE DANS UN MONDE COMPLEXE ET MOUVANT

Une bonne stratégie engendre l'action pour produire de la décision. Elle génère le dynamisme pour qu'il y ait action. Elle gère l'incertitude. Et enfin, elle favorise la flexibilité pour réaliser l'action.

« Si l'ignorance de l'incertitude conduit à l'erreur, la certitude de l'incertitude conduit à la stratégie »

(Ed Morin).

4 axes permettent de définir une stratégie :

- le renseignement
- le moral des équipes
- la mise en mouvement des moyens de l'entreprise vers un objectif commun partagé
- la créativité

Les mots racontent une histoire, favorisent l'action. C'est pourquoi je parle de chef, de mission, de renseignement. Le chef incarne une

vision : il commande. C'est à dire il comprend et fait comprendre. Le chef révèle, le potentiel de chacun, il permet, il conduit à la victoire. Il est pragmatique, réaliste, trouve le juste équilibre entre, action (décision, goût des responsabilités) et réflexion (prospective, créativité).

La culture générale, la philosophie permettent cette ouverture. Ensemble, elles aident à la prise de recul indispensable au chef. « *Au fond des victoires d'Alexandre, il y a Aristote* », déclarait Charles de Gaulle. La philosophie amène la quête de sens, un questionnement authentique ; c'est reconnaître que l'on ne sait pas. Elle libère et délimite en même temps. « *Celui qui n'est que militaire est un mauvais militaire. L'homme complet, celui qui veut être un chef, doit avoir ses lanternes*

ouvertes sur tout ce qui fait l'honneur de l'humanité », ajoutait le Maréchal Lyautey.

Pour définir une stratégie face à un monde complexe, incertain et mouvant, il faut donc se mettre en situation d'anticipation. Cela passe par plusieurs états :

- s'ouvrir à toutes situations inattendues,
- connaître ses réactions psychologiques et affectives,
- accepter l'humilité, l'empathie, l'écoute.
- jouer collectif : l'intelligence collective .

« *C'est l'étude du passé et la curiosité du présent qui donne l'intelligence de l'avenir* », indiquait Victor Hugo.

Une conclusion parfaite. ●



PAR **KARINE SAVIGNY**
EXECUTIVE COACH, CONSULTANTE ET FORMATRICE INTERNATIONALE,
EXPERTE EN LEADERSHIP ET EN COOPÉRATION

AUTOUR DE NOUS

MANAGER SON ÉQUIPE DANS L'INCERTITUDE

Dans un contexte d'incertitude, le manager fait face à plusieurs défis, notamment celui d'une potentielle baisse d'engagement de son équipe. Les neurosciences ont permis d'identifier 5 facteurs qui ont un impact significatif sur notre cerveau et par conséquent sur notre niveau d'engagement. Ce sont **5 besoins clés** :

- Être respecté et valorisé
- Avoir des certitudes
- Contrôler sa vie, ou en avoir l'impression
- Appartenir à un groupe
- Être traité équitablement

Pour maintenir l'engagement de nos équipes, il faut :

1. **Recréer un climat serein** qui permette de se concentrer, d'être créatifs, de coopérer et d'être

aptes à apprendre. Pour cela, il est essentiel d'identifier lesquels de leurs 5 besoins primordiaux sont mis à mal.

2. **Bien connaître nos collaborateurs pour les comprendre et savoir adapter notre action à leurs besoins.**
3. **Renforcer leur sentiment de sécurité** par des comportements tels que : communiquer de manière régulière, les consulter, favoriser des moments d'échange, les valoriser ou tout simplement faire preuve d'empathie. Les recherches du Docteur Eisenberger (d'UCLA) ont montré qu'**en présence de personnes empathiques, nous sommes beaucoup plus résilients.** Nous allons persévérer plus et plus longtemps sur de nouvelles tâches.

4. **Renforcer le collectif et responsabiliser chacun pour trouver ensemble des solutions.**

5. **Redonner du sens à nos actions** est un levier majeur pour prendre de la hauteur et rester engagé.

Enfin, il est aussi important de savoir prendre soin de soi en tant que leader pour pouvoir influencer sur l'engagement de nos collaborateurs. Concentrer notre action sur notre zone de contrôle ou d'influence, développer nos liens sociaux, utiliser la force du collectif et tirer les apprentissages de ces situations difficiles sont quelques pistes à explorer. ●

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



PAR OLIVIA MIKOL, DRH, MONALBUMPHOTO.FR

AUTOUR DE NOUS

DÉVELOPPEZ L'ENGAGEMENT PAR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES !

Le mécénat de compétences consiste à mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant leurs compétences. Ces mises à disposition peuvent être évaluées et donner lieu à un avantage fiscal.

Admical (association du développement du mécénat) estime que 9 % d'entreprises étaient mécènes en 2017 pour un budget compris entre 3 et 3,6 milliards d'euros.

Ce concept (qui existe depuis 2003 en France) coche toutes les cases en termes de « win win » tripartite :

- Le salarié en quête de sens, qui se sent utile, solidaire, en servant de belles causes

- L'entreprise : outre l'avantage fiscal, cela augmente sa visibilité, son image employeur interne et externe : ce qui est un véritable atout pour attirer et retenir les meilleurs talents (surtout les jeunes, friands d'engagements sociétaux, environnementaux, et de développement durable)
- L'association : il lui est mis à disposition des personnes compétentes sans frais, avec un regard d'expert dans leur domaine

En entreprise, on peut compter d'autres avantages mobilisateurs d'engagement et de fidélisation des collaborateurs :

- Le développement de l'esprit d'équipe, car bien souvent, les

projets impliquent des salariés de divers départements pour travailler pour une seule et même cause, et cela est vraiment générateur d'énergie positive sur le long terme

- Le partage de valeurs et de qualités communes, comme l'ouverture d'esprit, la fraternité, la générosité
- La prise de recul : en s'éloignant du quotidien, les collaborateurs peuvent avoir une meilleure analyse de leurs projets, et développer davantage de créativité

Bref, devenons tous mécènes pour le bien de nos communautés ! ●



PAR ANNE-MARIE BERTHIER
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

AUTOUR DE NOUS

LA RSE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE COVID – QUELLES VALEURS ET ATTITUDES ?

Présentée par **Françoise Hernaez**, directrice du planning stratégique d'Ipsos, lors d'un atelier de Linkup Factory au dernier salon Pro durable en septembre, l'analyse basée sur les récentes études Ipsos en France et à l'international indique un regain de confiance envers les acteurs institutionnels et les entreprises (PME, en tête, avec 86 % de confiance, +5 pts ; suivies à 53 % pour les grandes entreprises, +19 pts). Les attitudes et actions mises en place durant la crise, comme l'adaptation des moyens de production, la préservation de l'emploi, la protection de la santé des salariés et des clients..., sont reconnues par une (courte) majorité. L'agriculture (77 %), la grande distribution (72 %), les services de livraison (72 %) et les

entreprises pharmaceutiques (64 %) sont les secteurs les plus appréciés pour leur participation à l'effort collectif.

Quid du « monde d'après » ?

Entre urgence environnementale et climatique, et crise économique et chômage, la tension est forte sur la cause à prioriser, 48 % vs 52 %. La vision des Français est très divisée et marquée socialement entre optimisme, pessimisme et scepticisme sur l'impact à long terme sur notre modèle de croissance et de société : un modèle plus responsable et respectueux pour 30 % ; pas de changement pour 29 % ; des défauts renforcés, pour 28 %. Caractéristiques d'une situation bloquée. Pourtant, le

changement perçu reste important et durable, et le contexte semble propice à la remise en cause des routines. L'attente de prix bas, de distribution ajustée/facilitée et de services digitaux va s'amplifier et/ou perdurer. Les axes de développement sont multiples : soit préexistants au C19, naturalité, responsabilité ; soit renforcés par la crise, local/national ; soit développés, apaisement/de-stress ou immunité/défense. De quoi inspirer entreprises et marques ! ●

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.ipsos.com/fr-fr/barometre-covid-19-la-majorite-des-francais-approuve-le-calendrier-de-deconfinement>



ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

COMMISSION CO-DÉVELOPPEMENT - GROUPES D'ACTION



PAR KARINE SAVIGNY

EXECUTIVE COACH, CONSULTANTE ET FORMATRICE INTERNATIONALE, EXPERTE EN LEADERSHIP ET EN COOPÉRATION

Le Co-développement : une pratique d'intelligence collective pour vous accompagner dans des temps complexes !

Schématiquement, le co-développement est une **pratique d'intelligence collective qui réunit 4 à 8 personnes pour apprendre ensemble et s'entraider** dans la durée. Les ateliers permettent de travailler en groupe sur un sujet et les interactions entre les participants sont structurées selon les 6 étapes de la méthode créée par Claude Champagne et Adrien Payette pour stimuler l'intelligence collective.

Concrètement, à chaque séance, un participant apporte un sujet au groupe qui va l'accompagner pour élargir sa vision de la situation, se questionner et identifier des pistes d'action sur lesquelles il va s'engager. La séance suivante, il rendra compte de ses avancées et une autre problématique sera abordée.

Un « bon » sujet commence en général par une question « Comment... ? ». Les sujets peuvent être très variés, par exemple :

- Problématique professionnelle
- Personnes « bloquées » dans leur recherche
- Préparation d'un entretien

- Prise de poste
- Repositionnement de carrière...

En sus de l'intérêt « opérationnel » que le co-développement apporte, **le processus d'échange, de résonance et de réflexion expérimenté par les participants active de nouvelles compétences** telles que la prise de recul, l'analyse, le questionnement et l'empathie. Il permet aussi de renforcer la coopération et la transversalité.

Faut-il être expert d'un sujet pour pouvoir participer ? Aucunement ! **Une des sources de richesse est la diversité des participants** (fonction, expérience de vie...). Le collectif jouant un rôle essentiel, il est important de **s'engager dans la durée** pour faciliter des partages et échanges en confiance.

Après une interruption cet été, nous lançons un **bref questionnaire** pour planifier les ateliers, qui sont animés par deux coachs membres du Réseau Oudinot : Antoine Vallet et Karine Savigny. ●

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



SOUTENEZ LE RÉSEAU OUDINOT

Reconnu d'intérêt général, le **Réseau Oudinot** ne bénéficie d'aucune subvention publique. Seules les cotisations des membres et les aides privées permettent de financer ses activités et son développement.

Aidez-nous à contribuer à l'employabilité des cadres soumis aux aléas de carrière ou ayant envie de changer de trajectoire.

FAITES UN DON

<https://bit.ly/2Qe0in2>

(déductible fiscalement
à hauteur de 66 %)



LA PHOTO DU MOIS

LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE MASQUÉE



Soirée de rentrée du Réseau Oudinot du 7 septembre dernier : gestes barrières et distanciation oblige !

À VOS AGENDAS



PROCHAINE MENSUELLE
le lundi 28 septembre par visioconférence



5 OCTOBRE À 20H00

**COMMISSION GRANDE
CONSOMMATION :**
**LES 4 FONDAMENTAUX
DE L'EXPÉRIENCE CLIENT**

Animée par **Gilbert Rozès**,
« **Monsieur Expérience client** »
Usic, 18 rue de Varenne, Paris 7^e.

8 OCTOBRE À 19H00

WEBINAR SPÉCIAL MENTORAT

Animé par **Catherine Thibaut**,
coach spécialisée en mentoring
Évènement ouvert aux
non-membres.

15 OCTOBRE À 19H00

WEBINAR SPÉCIAL
avec **Henri de Castries**,
ancien PDG d'AXA

Évènement ouvert aux
non-membres.