

SOMMAIRE

VIS MA VIE

2- Mon expérience théâtrale au Festival du Off à Avignon

PORTRAIT D'UN MEMBRE

3- Petite leçon de lin

VU POUR VOUS

4- LES « SPACE COW BOYS » d'Assystem, Une expérience originale de management de seniors experts

5- Urgence climatique : la nécessité d'agir, aussi en entreprise

6- Cybersécurité, une affaire de tous

7- Dépasser la crise : la technique du homard

8- Enjeux, transformation et opportunités du marché de la mobilité durable

AUTOUR DE NOUS

9- Atteindre la neutralité carbone en 2050 : 4 scénarios de l'ADEME

10- Des entreprises, rassemblées au sein du Club Landoy, veulent favoriser l'emploi des + de 50 ans

11- Le petit chef est mort, vive ... ?

ACTU COMMISSIONS

12- Le travail à temps partagé version Réseau Oudinot

13- BONNES PRATIQUES À VOS AGENDAS

Édito



CHRISTOPHE ÉTIENNE

PRÉSIDENT BÉNÉVOLE DU RÉSEAU OUDINOT
DIRECTEUR FRANCE SECTEUR « HEALTH SCIENCE »

Les événements du Réseau Oudinot, notre signature !

L'association du Réseau Oudinot se distingue par la multiplicité des conférences qu'elle organise, permettant à ses membres de s'ouvrir, s'enquérir des actualités managériales, se former aux toutes dernières méthodes et techniques de communication et de networking. Grâce à cette diversité, les membres développent leurs « soft skills » et constituent un vivier d'expertise sur le marché des cadres et cadres dirigeants.

Point d'orgue de nos événements... La soirée événementielle annuelle du Réseau Oudinot, qui réunit exceptionnellement une fois par an l'ensemble de nos conférenciers, chasseurs de têtes et cabinets de recrutement, va pouvoir se tenir en 2022 - après 3 années de « privation » due au Covid ! Nous serons heureux de vous retrouver le 20 juin prochain dans un lieu emblématique, magnifique, classé monument historique... Au cœur de Paris, dans la rotonde Gabriel, les salons et les jardins de l'Ecole Militaire, 1 place Joffre Paris 7^{ème}, à partir de 19h00. Ouvert aux « Extérieurs », cet événement phare est l'occasion pour vous tous de découvrir ou redécouvrir le Réseau Oudinot. Un témoignage et une vidéo surprises vous seront présentés à cette occasion... Inscrivez-vous sans tarder dès réception du lien d'inscription !

Le Réseau Oudinot, « créateur d'événements exceptionnels », permet à ses membres d'être acteurs de leur devenir ! Venez nous rencontrer, en présentiel le 20 juin prochain, et en distanciel sur notre site : www.reseau-oudinot.com



DERNIÈRE MINUTE

20 JUIN 2022 : LES RENCONTRES ANNUELLES

Le retour ! ça y est c'est reparti, grâce à Xavier de Beaurepaire nous allons nous retrouver le 20 juin prochain dans le lieu majestueux de l'Ecole Militaire. Réservez votre date. Invitation à venir.

Hâte de se réunir de nouveau pour cette manifestation emblématique du Réseau Oudinot !



VIE MA VIE



PAR STÉPHANE GOUYER, DIRECTEUR
ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Ma recherche d'équilibre entre mon métier de DAF et ma vie personnelle m'a poussé vers le théâtre avec comme motivation le plaisir et le dépassement de soi.

En tant que **comédien amateur**, j'ai eu le plaisir de jouer à Avignon dans le cadre du Festival du Off.

Nous avons joué une semaine sur le parvis du Palais des Papes.

Notre objectif était de nous faire plaisir en

MON EXPÉRIENCE THÉÂTRALE AU FESTIVAL DU OFF À AVIGNON

donnant le meilleur de nous-mêmes et de communiquer au public avec générosité notre plaisir de jouer.

Avant cela, nous avons répété une fois par semaine pendant 3 mois et 2 week-ends entiers en amont du spectacle, réalisé des parades dans les rues d'Avignon 3 fois par jour et collé des affiches partout dans la ville pour nous rendre visibles et attirer des spectateurs.

Vivre en groupe toute une semaine a aussi généré des tensions liées aux égos de chacun et aussi aux émotions contradictoires ressenties entre l'envie de jouer et le trac de se mettre à nu devant un public. L'énergie et la dynamique du groupe ont été conservées grâce aux qualités de fédérateur et de communicant du metteur en scène mais aussi à l'esprit collaboratif de chacun au service de l'objectif commun. Le travail réalisé sur scène au cours des

répétitions ainsi que le lâcher prise et la confiance en soi et en les autres ont été des éléments clés pour prendre plaisir au sein du groupe.

Au final, 150 personnes environ ont assisté chaque jour à nos représentations et nous avons passé le chapeau pour couvrir en partie nos frais de repas et d'hébergement. La plus belle chose que j'ai vécue sur scène : se sentir présent, juste et authentique, que l'on soit dans son rôle ou en interaction avec les autres ; se sentir porté et transcendé par le groupe. Cette expérience me laisse un **sentiment de dépassement** grâce et pour le collectif. 🍀



PORTRAIT D'UN MEMBRE



PAR EMMANUEL DE SAINT MARTIN,
SALES DIRECTOR CHEZ LEMAITRE
DEMEESTERE

On en parle de plus en plus mais qu'en sait-on vraiment ?

Alors, pour une fois disons-le, la France est le **leader de la production mondiale** (80%) grâce à 130 000 hectares plantés du haut de la Bretagne jusqu'à la Belgique.

Cette merveilleuse fibre, éco-responsable, écologique, se satisfait de belles terres, de quasiment pas d'intrants chimiques, de l'eau qui tombe du ciel et de l'attention de l'homme qui, une fois la plante à terme, après sa si jolie fleuraison de juin, la laisse reposer sur le sol (rouir est le bon terme) la retourne et attend. Grâce à la conjonction de bactéries naturelles, présentes dans le sol, de l'humidité ambiante et du soleil, la fibre sera alors prête à se donner entièrement !

Après quelques autres étapes elle contribuera à partir de là, à la douceur du monde, au recouvrement de fauteuils

PETITE LEÇON DE LIN



sur lesquels vous poserez votre auguste séant, à la réalisation de rideaux qui ne ressembleront à aucun autres, à la fabrication de draps merveilleux (qui n'a jamais dormi dans des draps de lin ne peut avoir atteint la douce félicité du sommeil du juste !) Ces tissus nous habilleront également et nous aideront à être encore plus présentables et pas seulement en été comme le veut la légende car le lin est aussi thermorégulateur, frais quand il fait chaud et chaud quand il fait froid ! Mais tout n'est point que falbalas dans ce bas monde et le lin est aussi un très bon isolant, un excellent amortisseur de chocs, il est par exemple, utilisé dans l'industrie spatiale, automobile (les intérieurs non visibles des portes de deux marques de voiture allemandes sont en composite de lin). Et comme les plus jeunes d'entre vous font encore un peu de sport voici un scoop : Raphaël Nadal va jouer Roland Garros avec une raquette à structure de composite de fibre et tissus de lin, fabriqué en France avec comme base un tissu tissé dans les Hauts de France ! Voilà vous savez presque tout et avez probablement compris que je vends du lin ! Amitiés 🍷

Photo : Réseau Oudinot



VISITE GUIDÉE SOUS HAUTE ESCORTE :

Voir l'interview d'Emmanuel.

[Cliquez ici !](#)



VU POUR VOUS



PAR NATHALIE-EVA LAURENT,
DIRECTEUR INGÉNIERIE
ET PROJETS / DIRECTEUR
DES DÉVELOPPEMENTS
PRODUITS

Dans le cadre du club Industrie, nous avons invité **Hubert Labourdette**, VP Stratégies Operations d'ASSYSTEM Energy & Infra après des responsabilités dans différents secteurs de l'industrie (sidérurgie, robotique, bâtiment). Il nous a présenté la transformation qu'il a mise en œuvre chez ASSYSTEM pour doper l'expérience et la réactivité de l'entreprise.

Pour satisfaire aux contraintes économiques et d'adaptation, les sociétés d'ingénierie regroupent usuellement des effectifs jeunes. Elles se trouvent souvent fort dépourvues pour capitaliser leur expérience, démontrer leur solidité technique en phase d'offres majeures et leur réactivité en situation de crise sans dérapage budgétaire.

Dans ce contexte où le senior pluriculturel, autonome et sur-compétent était peu soluble, Hubert Labourdette a créé en transverse société, avec des profils internationaux, réactifs et solidaires issus d'horizons volontairement décalés, une escouade de choc : les « space cowboys ». Leur mission...

LES « SPACE COW BOYS » D'ASSYSTEM, UNE EXPÉRIENCE ORIGINALE DE MANAGEMENT DE SENIORS EXPERTS



HUBERT
LABOURDETTE

qu'ils ont acceptée... : supporter la prise de business hors norme, la résolution de crise, la constitution d'un métier technique, le support aux partenariats ou implantations internationales et l'image technologique de l'entreprise. S'ils sont hors objectifs de rentabilité propre, ces séniors experts sont néanmoins continuellement challengés dans leurs compétences et leur taux d'emploi... Et ils se sont avérés clés dans la prise d'affaire et

le succès des projets de l'entreprise. Ces séniors, experts de l'industrie comme du militaire, initialement négligés par les recruteurs, et intégrés dans l'équipe de space cowboys entre 46 et 64 ans essentiellement par réseau, sont maintenant hautement reconnus par l'entreprise... et deviennent la proie des unités opérationnelles comme des chasseurs externes. 🚀

Photo : pexels-andrea-piacquadro



VU POUR VOUS



PAR ANNE-MARIE BERTHIER,
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES
RÉGLEMENTAIRES

S'il fallait encore s'en convaincre, le **dernier rapport du GIEC** et le slogan « **Trois ans pour agir** » devraient nous décider à passer à l'action immédiate pour assurer un avenir viable... et préserver la production de l'entreprise. Ruptures d'approvisionnement (matières agricoles), perturbations des transports (fluvial, aérien, ferroviaire), baisse de la productivité et raréfaction des ressources en eau et énergie, sont autant d'effets du réchauffement qui impactent déjà négativement la production, comme l'a rappelé **Pierre Gliganic** (IMPACT 2050), expert invité de la Commission RSE en **février**.

Régénérer les écosystèmes n'est pas un acte philanthropique pour l'entreprise. Sa stratégie Climat repose sur 2 fondamentaux : le traitement des causes (atténuation) et des conséquences (adaptation). On commence par identifier les causes et les mesurer, en réalisant un bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES, obligatoire si > 500 personnes). C'est la somme de toutes les émissions de l'entité (scopes 1 et 2, émissions directes et indirectes liées à l'énergie) sur 1 an,

URGENCE CLIMATIQUE : LA NÉCESSITÉ D'AGIR, AUSSI EN ENTREPRISE



Photo : pexels-harrison-haines

agrégeant 7 GES sous la forme de CO₂ équivalent. L'évaluation du scope 3, en amont et aval de l'entreprise, est également fortement recommandée, car il est largement prédominant pour certains secteurs (amont : industries agro-alimentaires ; aval : industries automobiles et construction). Puis on réduit les émissions anthropiques (avec un plan d'actions), et si possible, on augmente les puits carbone. Un levier déterminant réside souvent en un changement de l'offre par l'éco-conception... et les modèles d'affaires (localisation, économie circulaire, achat de services et non de produits...). Traiter des conséquences consiste à évaluer et agir sur les risques

physiques, d'approvisionnement et de transition.

Il est possible de faire le bilan soi-même, notamment avec l'aide des outils de l'ADEME, ou d'associations telles que l'Association Bilan Carbone (ABC). Et même s'il y a un coût à payer, les bénéfices seront supérieurs aux dépenses ! 



VU POUR VOUS



PAR JEAN-CHRISTOPHE LASVERGNAS,
DIRECTEUR ASSOCIÉ IT-DIGITAL
CHEZ X-PM

Dans le cadre de la Commission numérique du 14 avril dernier, j'ai eu l'opportunité avec **François Hampartzoumian**, Président Fondateur de Novarenk Services, d'évoquer le sujet de la **cybersécurité**. Cette session avait pour but de sensibiliser les participants à cette problématique toujours grandissante. Elle a été très dynamique avec beaucoup de questions posées en direct par l'audience.

Au fur et à mesure que l'empreinte numérique augmente, les risques en matière de cybersécurité augmentent. Les attaquants sont outillés voire industrialisés car cette activité criminelle est lucrative et impactante. Malheureusement, les cybercriminels jouissent d'une relative impunité. La question n'est pas de savoir si l'on sera attaqué mais plutôt quand. Quelques « gros mots » ont été évoqués : hameçonnage (phishing), rançonnage (ransomware), forensics, SOC (Security Operating Center), SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information...

Il est du ressort de tous d'avoir la problématique de la cybersécurité constamment à l'esprit car le risque est omniprésent. Les entreprises se

CYBERSÉCURITÉ, UNE AFFAIRE DE TOUS



Photo : pexels-nikita-belokhonov

doivent de mettre en place au travers d'un SMSI toute une organisation afin de ramener les risques à un niveau acceptable pour le métier. Toutes les fonctions de l'entreprise doivent participer aux travaux : évaluation des risques, mise en place des mesures (prévention, détection et réaction), sensibilisation des collaborateurs, protection des données... La filière s'industrialise fortement. Il est recommandé de faire appel à des professionnels en la matière, notamment aux MSSP (Managed Security Service Provider). Sur le plan personnel, quelques mesures simples sont recommandées : utilisation d'un gestionnaire de mots de passe,

authentification multi facteurs, mises à jour régulières...

En résumé, bien qu'étant anxiogène, quelques mesures permettent d'avoir un niveau de protection raisonnable. Une nouvelle session sera certainement organisée à la rentrée afin de pouvoir répondre à d'autres questions de la part des membres du **Réseau Oudinot**. 📌



VU POUR VOUS



PAR ISABELLE PISCOT,
ENTREPRENEUR / BUSINESS ADVISOR

« De tout, il resta trois choses : la certitude que tout était en train de commencer, la certitude qu'il fallait continuer, la certitude que cela serait interrompu avant que d'être terminé. Faire de l'interruption, un nouveau chemin, faire de la chute, un pas de danse, faire de la peur, un escalier, du rêve, un pont, de la recherche... une rencontre »

C'est par ces mots magnifiques de Fernando Sabino, poète brésilien, qu'a débuté la conférence animée par **Axèle Lofficial** et **Christel Bisiau** le 5 avril. Ce sont également ces mots qui constituent le prologue de leur dernier ouvrage (« *Dépasser la crise : la technique du homard* »), dont elles sont venues nous parler.

Face à un constat (la convergence des crises : sanitaire, sociale et écologique), les auteures ont cherché à explorer ce que cette situation inédite pouvait apporter d'enseignements. Pour ce faire, elles ont interviewé une quinzaine de dirigeants d'organisations sur la façon dont ils ont tenté de dépasser la crise, dans le but d'accompagner d'autres dirigeants et managers à penser le changement en cours et mettre en place l'entreprise de demain. Car

DÉPASSER LA CRISE : LA TECHNIQUE DU HOMARD



Photo : Réseau Oudinot

ne nous y trompons pas : il n'y aura pas de « retour à la normale », nous sommes définitivement installés dans un monde VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Au cours d'une intervention interactive car émaillée de nombreuses réactions et témoignages, Axelle et Christel nous ont invités à nous interroger sur ce que la pandémie avait changé pour chacun d'entre nous, et à questionner notre rapport au travail, à la confiance dans l'environnement professionnel, ou encore à l'intelligence collective dans le nouveau contexte dans lequel nos entreprises sont désormais tenues d'évoluer.

Et la « technique du homard », me direz-vous ? Elle consiste à explorer la puissance dans sa vulnérabilité. A méditer... et à lire ! 🍷



VU POUR VOUS



PAR JEAN-MICHEL HUA
DIRECTEUR EXPÉRIENCE CLIENT

Passionnante intervention de l'un des membres du **Réseau Oudinot** le 19 avril, dans le cadre du réseau d'experts animé par Fit In Network (cabinet de management de transition).

Partageant l'antenne avec Laurent Perron, responsable RSE chez Vedecom, **Jean-Michel Piau**, directeur de JMF Partners et CEO de transition, livrait en effet sa vision de la transformation du marché de la mobilité dans le contexte d'évolutions réglementaires rapides.

Un constat : avec l'urgence climatique, les engagements pris en matière de réduction des gaz à effet de serre et de trajectoire vers la neutralité carbone vont nous obliger à changer rapidement nos habitudes en matière de mobilité.

Les transports représentent en effet en France un poids écrasant avec 41% des émissions de CO₂ dues à la combustion d'énergie. Et pour près des ¾ elles sont le fait des véhicules légers.

La décarbonation du parc constitue donc un passage obligé (cf. tableau joint), accéléré par la multiplication des métropoles déployant des ZFE (Zones à Faibles Émissions) d'ici 2025

ENJEUX, TRANSFORMATION ET OPPORTUNITÉS DU MARCHÉ DE LA MOBILITÉ DURABLE



Photo : pexels-kindel-media

et se traduit essentiellement par une électrification.

Le parc est passé de 2% du marché en 2019 à 15% fin 2021 et l'on estime qu'il doit être multiplié par plus de 50 d'ici 2030.

Mais l'innovation à marche forcée, la multiplicité des offres et la faible maîtrise du sujet par les décideurs rendent complexe un déploiement optimisé : capacité des batteries, modes de recharge, bilan économique réel, expérience utilisateurs sont autant de sujets qui exigent une réflexion assez technique avant décision... sous peine de désillusion, notamment pour les entreprises.

Des vrais projets de transformation, avec ROI accessible sur la consommation énergétique, qui demandent expertise et disponibilité. 



**VOUS
SOUHAITEZ
EN SAVOIR PLUS**

**CONTACTEZ
JEAN-MICHEL PIAU !**

[Cliquez ici !](#)



AUTOUR DE NOUS



PAR ANNE-MARIE BERTHIER,
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES
RÉGLEMENTAIRES

ATTEINDRE LA NEUTRALITÉ CARBONE EN 2050 : 4 SCÉNARIOS DE L'ADEME

Lors d'un récent Webinaire organisé par IMWI (Interim Managers With Impact), **Raphael Gerson, ADEME**, a présenté la démarche ayant conduit l'ADEME, à élaborer des scénarios pour conduire à la neutralité carbone d'ici 2050.

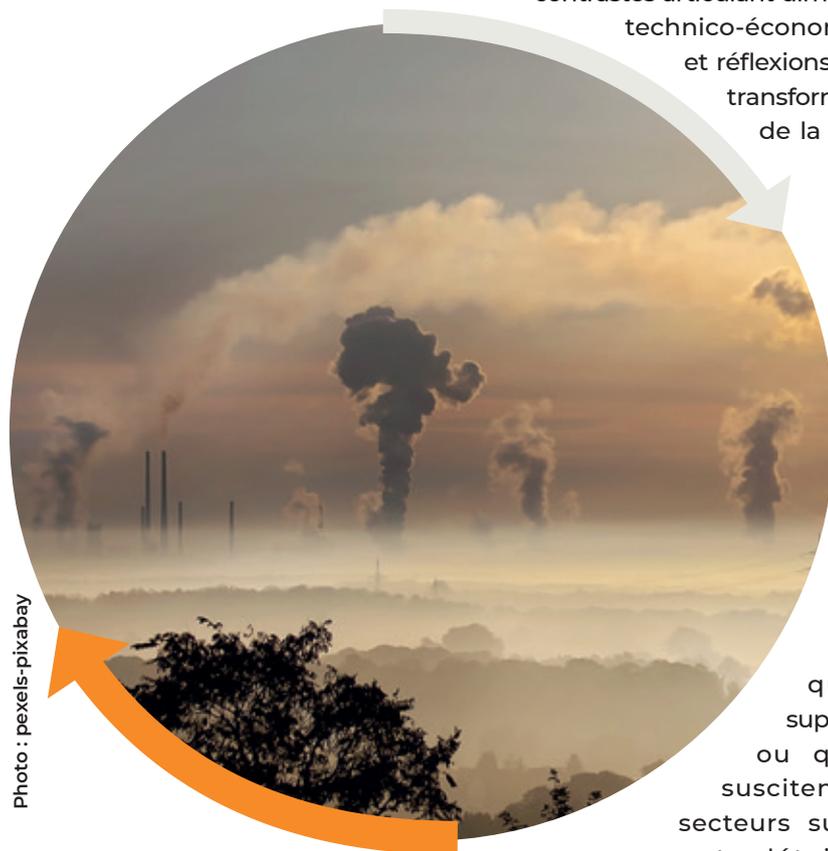
« Transition(s) 2050. Choisir maintenant. Agir pour le climat » est une prospective qui décrit des chemins cohérents et contrastés articulant dimensions technico-économiques et réflexions sur les transformations de la société

et hydrogène) ; ressources (biomasse et déchets) et puits de carbone. Ces secteurs sont également analysés au regard de leurs impacts sur l'eau, les sols, les matériaux et la qualité de l'air. « Les quatre scénarios proposés par l'ADEME aboutissent tous à la neutralité carbone mais avec des voies différentes. Avant tout, ils ont pour objectifs de faire prendre conscience à tout un chacun, quel que soit son niveau de responsabilité et d'implication dans la construction de ce cheminement, de la nature des transformations et des choix à faire ».

On y trouve le S1 : Génération frugale, impliquant très fortement l'individu, le S2 : Coopérations territoriales, avec une sobriété plus partagée, le S3 : Technologies vertes, et le S4 : Pari réparateur, avec une forte technologie sans changement des comportements. A noter pour le S4, la forte pression sur les ressources naturelles, l'eau en particulier. La solution à adopter sera sans doute hybride, mix des S2 et S3, sobriété associée à efficacité technologique.

Ils ont été complétés récemment de « feuillets ». L'un porte sur les territoires pour sensibiliser les élus, avec différents chapitres dont un : « Donner envie ». Condition nécessaire pour adhérer aux changements à venir !

Photo : pexels-pixabay



qu'elles supposent, ou qu'elles suscitent. Les secteurs suivants y sont détaillés : consommation (aménagement du territoire, bâtiment, mobilité et alimentation) ; système productif (agriculture, exploitation des forêts et industrie) ; offre d'énergie (gaz, froid et chaleur, biomasse, carburants liquides



**POUR EN
SAVOIR PLUS**

<https://transitions2050.ademe.fr/>
Cliquez ici !



AUTOUR DE NOUS



PAR JACQUES MILCENT,
PRÉSIDENT DE CONSENSO
FORMATION

DES ENTREPRISES, RASSEMBLÉES AU SEIN DU CLUB LANDOY, VEULENT FAVORISER L'EMPLOI DES + DE 50 ANS

Le Club Landoy est un Think Tank dédié à la révolution démographique.

Créé par le groupe BAYARD (groupe de presse jeunesse, journal La Croix, presse Senior comme Notre Temps), le Club Landoy rassemble une quarantaine d'entreprises.

Entre autres entreprises, on y trouve Renault, BNP Paribas, Orange, ou encore Schneider Electric.

publié le 16 mars dernier une étude sur l'emploi des + de 50 ans en entreprise. Cette étude révèle certes qu'une majorité des séniors souhaite bénéficier d'une retraite entre 60 et 62 ans. On note que 61 % des interrogés de + de 50 ans estiment qu'il y a de plus en plus de clivages générationnels entre les salariés sur le lieu de travail. Cela expliquerait-il leur souhait de partir avant 65 ans ? Conscients des enjeux croissants d'employabilité des séniors, 32 entreprises ont signé, à l'initiative de L'Oréal, des engagements sur la place des séniors en entreprise.

Parmi ces 10 engagements, on notera l'engagement à offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle et à valoriser les salariés expérimentés.

On notera également l'engagement de sensibiliser l'ensemble des équipes sur l'importance du bien vivre ensemble, la force de l'intergénérationnel, la lutte contre les stéréotypes, ou encore les efforts portés sur la transmission de savoirs et le partage d'expérience.

Le Réseau Oudinot, réseau dynamique constitué majoritairement de cadres expérimentés, suivra avec attention l'évolution des travaux menés par le Club Landoy. ▲



Photo : pexels-cottonbro

Son ambition est de faire émerger des solutions innovantes en matière de progrès social. Le vieillissement de la population – 50 % de la population mondiale aura plus de 45 ans en 2035 – est considéré comme une chance civilisationnelle. Dans ce cadre, le Club Landoy a



AUTOUR DE NOUS



PAR PHILIPPE GRAMOND,
DIRIGEANT ASSOCIÉ CYCONIA

LE PETIT CHEF EST MORT, VIVE ... ?

Avant 1920, la culture d'entreprise était paternaliste. 100 ans après, elle est tournée vers la co-responsabilité. 100 après on passe d'une relation Parent - Enfant à Adulte - Adulte. Et depuis 2010 la valeur sociétale centrale est la liberté. Si on ajoute à ces évolutions « l'épisode » Covid (sans parler du contexte compliqué *socialo economico guerro politico et autres* « o ») avec en toile de fond les générations

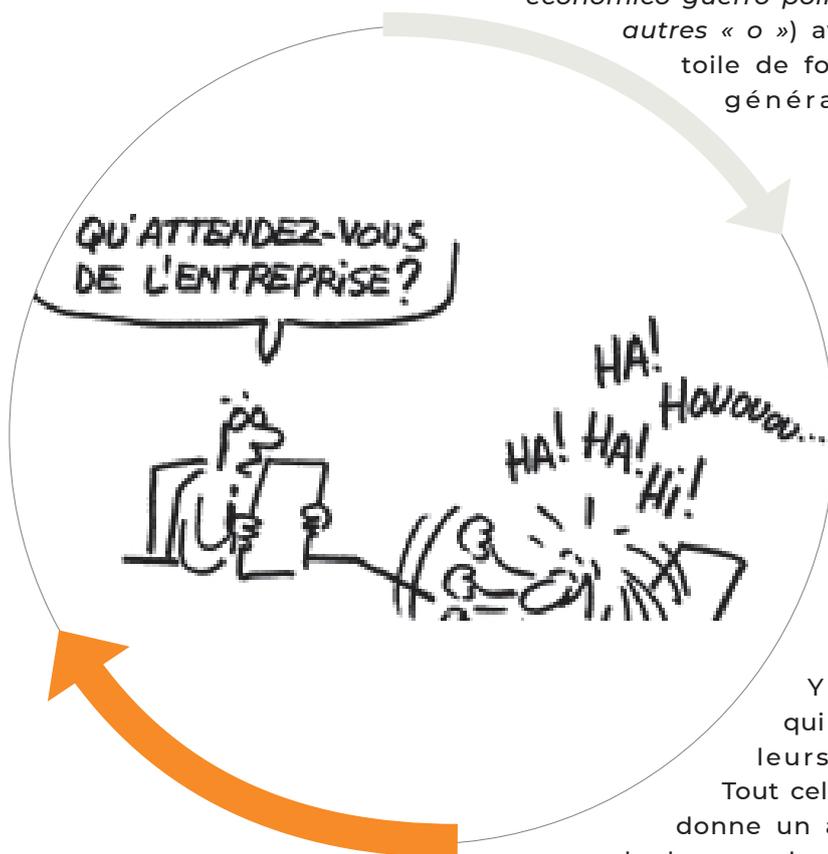
tout ça ou bien tout ça à la fois ? Je ne suis pas sûr d'avoir une réponse tranchée mais le covid a ou aura été un révélateur ou un accélérateur du *gloubi-boulga* concernant le rôle du manager qui, en réalité, ne manage plus réellement.

Il doit, entre autres, à la fois gérer les problématiques générationnelles (Y et maintenant Z qui pointent le bout de son nez) et être capable de mobiliser et de mettre en avant l'intelligence de ses collaborateurs pour se différencier des concurrents. Le tout étant d'optimiser le travail d'équipe et choisir (ou pas) entre faire ensemble ou être ensemble...

Et ce choix semble tellement à la croisée des chemins qu'aujourd'hui 62 % des entreprises (*) sont prêtes à recruter principalement sur la base de Soft Skills des candidats pour bien travailler en équipes. Donc on peut dire qu'aujourd'hui le manager est devenu un coach et un facilitateur pour mener à bien les projets de l'entreprise. On s'oriente plus vers le comment que le combien, toute proportion gardée !

Naturellement le manager d'aujourd'hui doit gérer (de) l'humain mais aussi les nouvelles technologies qui viennent s'inviter voire phagocytter... l'humain !

(*) Etude Cadremploi / Michael Page publiée en mai 2019.



Y et Z qui pointe leurs nez.

Tout cela nous donne un aperçu de la complexité du management aujourd'hui ! Mais est-ce encore le bon terme ?

Est que le management doit se situer entre « cheffer » et « GO », entre coacher et manager, entre performer ou QVT(er)... ? Rien de



ACTU
COMMISSIONS

PAR



OLIVIER DAUBET,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL À TEMPS
PARTAGÉ



JEAN LIERMANN,
MANAGER DE TRANSITION
DIRECTEUR GÉNÉRAL,
DIRECTEUR SALES & MARKETING



ANNE COURTOIS,
DIRECTRICE MARKETING &
COMMUNICATION TEMPS PARTAGÉ,
MANAGER DE TRANSITION,
VICE-PRÉSIDENTE DU
RÉSEAU OUDINOT

LE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ VERSION RÉSEAU OUDINOT

De plus en plus de personnes partagent leur temps de travail entre plusieurs employeurs. D'un côté, les TPE-PME en recherche d'experts d'une problématique et qui n'ont pas les moyens de s'offrir un « plein temps ». De l'autre, les start-up en croissance avec une demande de prise de recul, notamment pour déléguer les opérations avec des cadres expérimentés et efficaces. Ces types d'entreprises n'ont pas su gérer les dernières mutations avec le personnel existant, ou bien rajeunissent leurs dirigeants et s'ouvrent aux solutions alternatives. Elles s'entourent de talents apportant maturité et vision à 360°, pour se structurer et se consolider. Une « compétence » quelques jours par semaine peut être une solution satisfaisante.

Nouvelle vie, agilité, choix : des cadres « adaptogènes » !

Et chez les « aficionados du TTP » ? Une quête de sens professionnel et d'un équilibre entre vie pro et vie personnelle. La valorisation de l'individu est essentielle : dans une grande entreprise certains cadres se sentent devenir un numéro. Le fait de ne travailler que quelques jours dans une entreprise qui les attend permet de se sentir reconnu ; c'est l'expert qui vient aider ! La répartition du risque, également ; certains ont été échaudés par des licenciements. Avoir 2 ou 3 employeurs permet de



Photo : pexels-eunice-lui

continuer à travailler chez l'un en cas de départ chez l'autre. Enfin, il y a ceux qui désirent réserver 1 jour par semaine pour leur passion, leur famille... bref, ne pas travailler 6 jours sur 5 !

Cette formule séduit les cadres. Fin 2021, ils représentent 81 % des travailleurs en TP. Les statistiques annoncent +500 000 pros (+17 % en 3 ans) ayant opté pour ce rythme de travail. S'informatiser ou travailler sur la trésorerie sont des thèmes fréquents, d'où la demande de DSI et DAF. Suivent les métiers des RH, du commerce, de l'administratif. Ceux de gouvernance semblent éclore. Il existe des cabinets spécialisés. Maintenant, c'est au tour des EMT et des généralistes de s'y intéresser. Notre commission TTP fête son 1^{er} anniversaire : pile dans l'air du temps ! 🍀

BONNES PRATIQUES

VENTE : LES TECHNIQUES DE QUESTIONNEMENT



CQQCOQP

On ne peut rien vendre ni négocier si on ne connaît pas son interlocuteur (perso et pro).

Tout commence comme une enquête à la Colombo !

Et une enquête débute par **Comment, Qui, Quoi, Combien, Où, Quand, Pourquoi** et **JAMAIS** par « *Est ce que* ».

Comme dirait ma femme « *si tu n'es pas curieux, ne vends pas !* »

Photo : Peter Falk - source wikipédia



À VOS AGENDAS

PROCHAINE MENSUELLE
LE 31 MAI
À ISSY-LES- MOULINEAUX

12
mai
à 19h00

ATELIER IPRO :
l'Atelier du « lâcher prise » pour s'éloigner de l'autocensure lors de notre prise de parole.

Animé par Philippe Gramond (membre du RO). Forum 104, 104 rue de Vaugirard, Paris 6^e.

13
mai
à 18h45

JOUER AVEC SES RÊVES :
atelier ludique sur les rêves, les aspirations, révélatrices des ressources profondes de chacun.

Animé par Sylvie Nouaille (membre du RO) en visio-conférence.

17
mai
à 18h30

LA TRANSGRESSION POUR S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL
Comment faire performer nos organisations et équipes

en transgressant collectivement les procédures.

Conférence animée par Christophe Genthial, Consultant chez Ernst & Young Advisory. Usic, 18 rue de Varenne, Paris 7^e.

Directeur de la publication :
Anne Courtois.

Comité de rédaction et rédacteurs : Anne Courtois, Anne-Marie Berthier, Olivia Mikol, Philippe Gramond, Christophe Chambon, Jean-Michel Hua, Karine Savigny et Isabelle Joue.

Ont contribué à ce numéro : Olivier Daubet, Emmanuel de Saint-Martin, Nathalie-Eva Laurent, Stéphane Gouyer, Jean-Christophe Lasvergnas, Jean Liermann, Jacques Milcent, Isabelle Piscot.

Design graphique :
CRÉASQUAD contact@crea-squad.fr
06 80 43 71 44 (Insta « agence_creasquad »).

Diffusion : Anne Courtois.