



20 juillet 2022

Le réseau Oudinot, entre engagement collectif et un modèle d'inclusion unique et exemplaire pour les plus de 50 ans

Interview Anne Courtois, Manager de Transition en Communication et Marketing et Vice-Présidente du Réseau Oudinot : l'âge est-il vraiment un obstacle pour l'employabilité ?

À tort, l'âge est un paramètre encore trop souvent pris en compte par les recruteurs. « Trop chers », « frileux aux changements », « moins motivés » ... les clichés sont coriaces. Alors que le taux du chômage est au plus bas depuis 2008, le taux d'activité des 55-64 ans n'est que de 53,8 % en 2020 ¹. Si ce taux d'emploi des travailleurs situés dans cette tranche d'âge a augmenté ces dernières années, la France accuse un retard certain sur ses voisins européens. En effet, le taux d'activité des 55-64 ans en 2020 en France était inférieur de 5,8 points par rapport à celui de l'Union Européenne.

Face à ces préjugés et freins, les actions de RSE plutôt axé développement durable et sociétale, quelles sont les solutions à apporter pour les plus de 50 ? Quelles initiatives prendre pour que le vivre ensemble ne soit pas incantation et que les questions d'inclusivité touchent l'ensemble des actifs ?

Pour que chaque acteur, collaborateur puisse être acteur de son devenir, pour retrouver en soi le désir et ne plus être dans la rupture mais bien dans l'actualité du monde !

Les membres du Réseau Oudinot sont acteurs de leur devenir. Au sein de l'association ils accélèrent leur employabilité en se mettant à jour des évolutions du monde économique. Ainsi, chaque membre enrichi de toutes les informations et expertises partagées au sein du Réseau Oudinot est plus serein et confiant pour son prochain poste. L'âge s'efface au profit de la transmission des savoirs. Et c'est justement ce savoir que viennent chercher les entreprises et organisations. Depuis le début d'année 2022 la dynamique est en faveur de la séniorité. Pour preuve : près d'une vingtaine de cadres sur le dernier trimestre ont retrouvé un poste. Une tendance multipliée par 4 par rapport aux années précédentes.

Anne Courtois, Vice-Présidente du Réseau Oudinot.

Créé en mai 2004, le Réseau Oudinot regroupe des cadres expérimentés et dirigeants, de cultures et d'horizons différents. Une association d'intérêt général, à mission en quelque sorte, cela change quoi pour les membres ?

Tous nos membres sont bénévoles. L'une des valeurs fondamentales du Réseau Oudinot est l'engagement. C'est donc avec cet état d'esprit et la volonté de participer au développement d'une association d'intérêt général que les cadres expérimentés candidatent. Au sein de l'association les membres se retrouvent entre pairs pour partager leurs expertises, réseauter et s'entraider.

Pour autant, ils ont tous un vécu professionnel et une expérience de management différents. Nous avons 17 nationalités, des profils très divers – tous les métiers sont représentés (du DRH au dirigeant, en passant par les directions supply chain, DAF, IT, communication & marketing, commercial...). Et c'est justement cette diversité de parcours et de connaissances qui enrichit notre association. C'est l'envie d'échanger sur des problématiques variées et sur de nouveaux défis professionnels qui rassemble nos membres. Cela se traduit par une dynamique positive. Les membres se retrouvent dans un lieu où la bienveillance est de rigueur. Mais aussi là où la curiosité s'éveille. Apprendre des autres, accueillir les diversités d'opinion et de savoir-faire pour continuer à se construire sont les éléments fondateurs de notre association.

|| Quels sont vos enjeux, valeurs, philosophies et méthodologie ?

Le positionnement du Réseau Oudinot est de favoriser une dynamique professionnelle en seconde partie de carrière. La moyenne d'âge de nos membres est de 52 ans. La plupart d'entre nous a connu des périodes professionnelles incertaines, des revirements de situation, des repositionnements. C'est là qu'intervient notre réseau. Trouver un lieu où poser ses valises pour faire un tri : « **ce que je veux garder** », « **ce que je suis prêt à transmettre** ».

Mais il est vrai que pour aller de l'avant, pour accepter le changement, il faut être en posture d'ouverture. C'est pourquoi, nous tenons à garder notre processus de sélection. Tous les candidats ne sont pas retenus. Nous privilégions ceux et celles qui veulent donner pour recevoir. Des candidats qui sont en mouvement et souhaitent être acteurs de leur devenir. Nous sommes convaincus que c'est en s'apportant mutuellement soutien et conseils que les membres du Réseau Oudinot stimuleront leur carrière et celle des autres.

|| Quels sont les axes de développement, ateliers, commissions, interventions, grand rendez-vous et les outils mis à disposition ?

Au sein de notre association nous avons près de 300 opportunités de rencontres. C'est la possibilité d'assister à un événement quel qu'il soit, quasiment tous les soirs, voire même plusieurs fois par soirée. Je vous invite à regarder le calendrier de nos événements ; cela donne envie. Les sujets ne manquent pas. Qu'il s'agisse de :

- s'informer sur les risques en cyber sécurité,
- les bonnes pratiques managériales,
- les fondamentaux du réseautage,
- l'impact de la réalité augmentée et virtuelle sur le marketing,
- les sales et le RH,
- de tester son pitch ou de perfectionner son niveau d'anglais,
- ou encore de conduire une transformation d'entreprise...

Les problématiques traitées sont extrêmement riches. Et ce ne sont que quelques exemples des thématiques traitées ces deux derniers mois.

Le réseau s'est développé avec une dizaine de membres il y a près de 18 ans pour arriver à l'âge de maturité à près de 500 membres aujourd'hui. Mais ce n'est pas la quantité qui compte, c'est bien la qualité de nos membres qui est important. Aujourd'hui beaucoup interviennent dans des ateliers ou créent des commissions pour partager leurs expériences. Nous avons plus de 30 commissions à la fois métier (DRH, Tech-numérique, Finance, RSE...) et sectorielles (conso-distribution, industrie...), des commissions internationales qui nous relient notamment à nos partenaires les Chambres de commerce et d'industrie, ainsi que des commissions qui abordent les formats de travail très actuels (le management de transition, les prestations de services/ freelances et le temps partagé).

Nous faisons intervenir également chaque mois des experts de problématiques managériales ou encore des référents sur des sujets très techniques.

Des personnalités du monde économique et sociétal interviennent régulièrement. Nous avons eu le plaisir d'accueillir le vice-président de Facebook France, Laurent Solly, Denis Mercier, précédemment Général d'Armée et Commandant suprême allié pour la transformation de l'Otan et actuel Directeur Général Adjoint de Fives Group, Henri de Castries, ancien PDG d'AXA, Edgar Grospiron, triple-champion du monde de ski de bosses, Catherine Thibaux, experte en mentorat, etc. Nous venons de créer un nouveau format « les grands rendez-vous de l'éco » avec un invité d'honneur : le Directeur Général de la MAIF, Pascal Demurger.

Et notre événement emblématique « les Rencontres annuelles » est revenu en présentiel en juin. Une occasion de réseauter avec 200 experts dans un lieu parisien convivial. Cet événement est ouvert aux non-membres.

Et enfin, pour terminer, les membres disposent d'outils financés par le Réseau Oudinot très utiles dans leurs activités professionnelles ou dans leur recherche de nouveaux postes. Des outils tels que la base de données Nomination, les études de marché Xerfi, l'outil agrégateur de missions de management de transition Le Cercle, pour ne citer qu'eux.

On reçoit ce que l'on donne :

L'humain, l'accompagnement semble être au cœur de la transformation que vous soutenez. Est-ce que pour autant, la notion de réseau est la même pour les hommes que pour les femmes ? Les conseils et bonnes pratiques sont-elles dissociées ?

Évidemment au sein de notre association, l'humain est primordial. C'est d'ailleurs l'élément central de notre édifice. Il est vrai qu'au sein du Réseau Oudinot, nous avons près de 65 % d'hommes. Les femmes arrivent petit à petit à gagner 1 ou 2 points de représentativité depuis ces dernières années. Mais nous ne sommes pas encore à la parité. Ce n'est pas une mauvaise volonté de notre part d'ailleurs puisque 65 % de nos commissions sont pilotées ou co-pilotées par des femmes.

Notre Conseil d'Administration reflète même une quasi-parité avec 4 administratrices pour 6 administrateurs. Finalement, c'est plutôt une envie de rassembler des hommes et des femmes qui sont dans une dynamique de réseautage. Et s'il est vrai que les femmes plus jeunes ont des contraintes d'organisation familiale et disposent donc de ce fait de moins de temps pour réseauter, les cadres expérimentés sont moins concernés par ce frein. Pour autant, c'est encore probablement un effet générationnel. Les cadres expérimentés et dirigeants de plus de 50 ans d'aujourd'hui sont plus souvent des hommes que des femmes. Mais cela change avec les générations suivantes qui rejoignent le Réseau Oudinot.

Nous veillons dans notre recrutement à accueillir tout le monde.

Quant aux conseils et bonnes pratiques, nous mettons l'accent plutôt sur les personnes qui sont des « *Yaplusqu'à* » plutôt que des « *Yaqu'à-foqu'on* ». Et à ma connaissance ce n'est pas une problématique de genre.

Entre curiosité et engagement, quel état d'esprit doit posséder un membre pour interagir de façon utile et efficace avec l'ensemble du réseau ? Les deux sont indissociables.

Les deux sont indissociables.

Ce sont deux de nos valeurs fondatrices, avec la bienveillance et le partage.

Des qualités indispensables pour entretenir son réseau et aider à faire rayonner le nôtre.

Si vous aviez un conseil, un mot, une envie à donner à nos lecteurs qui se posent des questions sur leur avenir professionnel et notamment une reconversion ce serait lequel ?

De prêter l'oreille à cette petite voix intérieure et savoir écouter les autres.

Car si parfois on croit détenir la clé en soi, il est toujours très enrichissant de se confronter au regard de l'autre qui peut nous aider à en ouvrir le cadenas. J'ai toujours cru au **pouvoir de la force et de l'intelligence collective**. Tout seul on va peut-être plus vite, mais à plusieurs on va plus loin. **Un réseau est fait pour cela.**

Pour vous l'influence d'une marque ou d'une entreprise passe-t-elle nécessairement par l'engagement des collaborateurs ? Et comment doit-il ou elle s'engager ?

Sans paraphraser « *ce qui se voit à l'intérieur, se voit à l'extérieur* », je suis convaincue que les entreprises et les marques qui investissent dans l'humain sont toujours celles qui

sont perçues comme les plus dynamiques et sont les plus appréciées. C'est souvent ce critère d'engagement qui prévaut dans les études de climat interne des entreprises et organisations. Mais gare au « **human washing** ». Les nouvelles générations ne s'y trompent pas. La crise liée au covid est également passée par là. Les entreprises qui avaient investi dans leurs richesses humaines l'ont bien compris. Demander aux DRHs si actuellement, ils, elles n'ont pas du mal à ré-engager les collaborateurs. Encore faut-il ne pas attendre les crises pour s'intéresser à l'engagement des salariés. **Au Réseau Oudinot, vous l'aurez compris, ce critère est essentiel car c'est le corollaire d'un réseau très actif.**

Et si le terme « slasheur » pour les plus de 50 devenait la règle, synonyme de complexité assumé et de diversité utile pour l'entreprise. Ne pensez-vous pas que le regard des autres passe avant tout par le regard bienveillant que l'on porte à soi-même ?

Vous avez raison, il faut savoir se faire du bien. Notre culture et morale judéo-chrétienne nous a fait du tort. Il faut arrêter d'avoir ce réflexe d'auto-flagellation. Le changement passe d'abord par un travail sur soi, certes. Mais avec l'aide des autres il prend une autre dimension. Un nouvel éclairage.

Cependant, la bienveillance ne veut pas dire la complaisance. Il faut être prêt à être bousculé. Dans notre association nous sommes à l'écoute des évolutions du monde économique, des changements de paradigme. De nouvelles formes de travail ont vu le jour et progressent fortement. Les cadres de plus de 50 ans sont concernés. Récemment encore, j'échangeais avec le dirigeant d'un cabinet d'outplacement – de nombreux cabinets interviennent et identifient des experts chez nous – et il me confirmait que les cadres expérimentés se comportent de la même manière que les jeunes générations. Ils réclament la liberté de travailler en mode « slasheur », en temps partagé, en consultant prestataire de services, en mission... loin du CDI chez un seul employeur. C'est pourquoi nous avons créé très tôt des commissions réunissant des membres qui pratiquent ces nouveaux formats de travail.

Il faut savoir s'adapter tout en ayant un temps d'avance ; c'est le leitmotiv du Réseau Oudinot.



[1] <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392024?sommaire=5392045>

À propos du Réseau Oudinot :

Créé en mai 2004 et reconnu d'intérêt général en 2012, le Réseau Oudinot regroupe près de 500 cadres expérimentés et dirigeants, de cultures et d'horizons différents, qu'ils soient en poste ou en transition ponctuelle. Il se veut un lieu d'entraide, de partage et de rencontres entre ses membres. La gouvernance est assurée par ces derniers de manière bénévole au sein d'un Conseil d'administration. Des commissions, des groupes de travail et des ateliers sont une occasion d'échanger des bonnes pratiques sur les métiers, les secteurs et les évolutions économiques. Près de 300 événements et rencontres en distanciel et présentiel sont organisés toute l'année pour permettre aux membres d'être acteurs de leur devenir professionnel (réseautage, conférences, commissions de travail, team building, etc.). **www.reseau-oudinot.com**.



Marc Michiels

Rédacteur en chef : Donner la parole à l'autre sous la forme d'une tribune, une interview est en quelque sorte se donner à lire, comme une part de vérité commune... / [Retrouvez-moi sur LinkedIn](#)