RÉSEAU Oudinot
Acteurs de notre devenir

NEWSLETTER
DÉCEMBRE 2022

Acteurs de notre devenir

Édito

SOMMAIRE

CONSEIL D'ADMINISTRATION
2- Nouveau Conseil d'Administration 2022-2024 !

PORTRAITS DU CA
3-4 Portraits

VU POUR VOUS
5- Quelle histoire racontez-vous ?
6- Panorama et perspectives RSE de la Grande distribution
7- 2022 se termine en beauté !
8- Faites valoir « TOUS » vos droits à la retraite
9- MANAGERS : OSEZ le courage !

AUTOUR DE NOUS
10- Qu'est-ce qui intéresse (vraiment) les candidats ?
11- Procrastination : demain est un autre jour !
12- Quelle communication pour mobiliser autour des nouveaux enjeux des organisations ?
13- Pour se faire recruter sur LinkedIn, il y a une méthode
14- **BONNES PRATIQUES À VOS AGENDAS**

ANNE COURTOIS
PRÉSIDENTE BÉNÉVOLE DU RÉSEAU OUDINOT
DIRECTRICE COMMUNICATION / DIGITAL / PRESSE
EN MANAGEMENT DE TRANSITION

Vive les « seniors » en 2023 !

Et si l'année 2023 était celle des seniors ? Pourquoi ne pas faire mentir les chiffres sur l'employabilité et l'activité des seniors ? Un rêve, peut-être. Une résolution, certainement. Car au Réseau Oudinot nous nous engageons depuis plus de 18 ans sur le marché de l'économie en démontrant la valeur des cadres de plus de 50 ans – ces fameux seniors. Et cette nouvelle année – avec les réformes en cours sur le chômage, la retraite – va bien nous occuper.

Au Réseau Oudinot, nos membres – cadres confirmés, expérimentés, riches d'une expérience bien remplie – valent de l'or. Cette année, les entreprises les ont sollicités comme jamais. Nous avons connu 4 fois plus de propositions professionnelles que toutes les années précédentes - qu'il s'agisse de CDI, CDD ou encore de missions de transition. Bénévoles, en poste (60 % d'entre eux) ou en transition, mais surtout très volontaires, nos membres s'activent au quotidien dans plus de 30 commissions pour partager leurs expertises, leur soft-skills, leur réseau, leurs outils. Ils échangent avec des experts métiers et de grands acteurs économiques interviennent régulièrement au sein de l'association. Et cela c'est une vraie force que nous entretenons.

Parce que 2023 sera challengeante pour les seniors, les cadres expérimentés peuvent compter sur le Réseau Oudinot pour être acteur de leur devenir ! Vive les seniors !

Pour nous aider à soutenir l'activité professionnelle des seniors choisissez le Réseau Oudinot en faisant un don : ici.

DERNIÈRE MINUTE

1ER RENDEZ-VOUS DE L'ANNEE PROCHAINE : LA GALETTE DES ROIS

L'année se termine et déjà nous pensons à nous retrouver.

Pour bien démarrer l'année, chers membres, n'oubliez-pas la soirée du **10 janvier prochain, à Issy-Les-Moulineaux**.

Ce sera festif et animé !

NOUVEAU **CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2024** !

DANS LES STARTING BLOCK...

Quelle belle parité et quelle belle équipe !

ANNE COURTOIS
PRÉSIDENTE

ISABELLE PISCOT
VICE-PRÉSIDENTE

ANTOINE HOSSEINI
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

CAROLINE GACHES-BOURGEOIS
TRÉSORIÈRE

CHRISTOPHE ÉTIENNE
ADMINISTRATEUR

BERNADETTE FULTON
ADMINISTRATRICE

PHILIPPE GRAMOND
ADMINISTRATEUR

ISABELLE JOUVE
ADMINISTRATRICE

JEAN-LUC ROSSIGNOL
ADMINISTRATEUR

JEAN-ROCH SERGENT
ADMINISTRATEUR

Merci aux membres du Réseau Oudinot de nous avoir adressé leur confiance lors de notre Assemblée Générale. En effet, le vote de l'équipe Conseil d'Administration a recueilli près de 70 % de taux de participation. Un score que pourraient nous envier certains !

Sitôt élus, les membres du Conseil d'Administration se sont mis à l'ouvrage. Découvrez les chantiers que nous allons mettre en place, avec la **ventilation des responsabilités** de chacun :

RECRUTEMENT - ANTOINE HOSSEINI, PHILIPPE GRAMOND, JEAN-ROCH SERGENT.
MÉCÉNAT - BERNADETTE FULTON, JEAN-ROCH SERGENT, CHRISTOPHE ÉTIENNE.
RSE-ESS - JEAN-LUC ROSSIGNOL.
ÉVÈNEMENTS - BERNADETTE FULTON, ISABELLE PISCOT.
ENGAGEMENT - ISABELLE JOUVE, PHILIPPE GRAMOND.
COMMUNICATION & DIGITAL - ISABELLE JOUVE, BERNADETTE FULTON, ANNE COURTOIS.

Sans oublier, nos administrateurs indispensables au fonctionnement de l'association :

COMPTA-TRÉSORERIE - CAROLINE GACHES-BOURGEOIS, JEAN-LUC ROSSIGNOL.
GESTION DU SITE - ÉVOLUTIONS - CAROLINE GACHES-BOURGEOIS, ISABELLE PISCOT, JEAN-LUC ROSSIGNOL, ANNE COURTOIS.

PORTRAITS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2024

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR UN PEU PLUS SUR CHACUN MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ?

Voici en quelques lignes leur parcours :

CAROLINE BOURGEOIS-GACHES est à la fois « femme de chiffres et d'Hommes », cerveau gauche du financier et cerveau droit des ressources humaines. Elle accompagne l'évolution de structures de petite taille. Orientée action, elle exerce le métier de DAF, DRH, et son quotidien est de permettre à l'environnement de travail d'être performant.

Cliquez ici !

ANNE COURTOIS est Slasheuse en Management de Transition, Temps Partagé et Consulting. Elle a plus de 20 ans d'expérience en Communication-Marketing/Digital/Presse dans des organisations B2B. Elle est également Formatrice en RP, e-influence et Contenus.

Cliquez ici !

CHRISTOPHE ÉTIENNE est Directeur des Opérations France - Marketing et Ventes. Il opère dans le secteur de la santé depuis 10 ans. Aujourd'hui il est à la tête d'une équipe de 150 personnes constituée de plusieurs réseaux (ville, spécialistes, Pharma, call center) et pilote un business de 100 millions d'€.

Cliquez ici !

BERNADETTE FULTON est Déléguée Générale d'une Fédération professionnelle. Elle exerce ce métier depuis 26 ans, en mettant en place un environnement juridique, économique, social et environnemental favorable aux entreprises d'une filière. Son quotidien est de fédérer les professionnels et de porter leurs problématiques auprès des pouvoirs publics français et européens.

Cliquez ici !

PHILIPPE GRAMOND a plus de 30 ans dans le Business Développement en BtoB au sein de structures internationales, de startups et de cabinets de conseil. Le point commun de ses expériences : la « page blanche ». Depuis presque 10 ans, il est Directeur Associé dans 2 startups (simulateur de langue et app multiservices en QVT). Il est intervenant dans l'enseignement supérieur et formateur.

Cliquez ici !

SUITE PORTRAITS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2024

ANTOINE HOSSEINI est passionné par le design, les produits utiles & smart et plus particulièrement l'univers de la maison.
Le fil rouge de sa carrière a été l'implantation de marques étrangères en France et en Europe.
En 2019, il créé son entreprise d'import – export « Plan B ».

Cliquez ici !

ISABELLE JOUVE est Responsable Philanthropie et Partenariats. Elle a travaillé 15 ans dans le secteur privé. Bénévole dans la protection du patrimoine bâti et paysager (communication/ mécénat).

Cliquez ici !

ISABELLE PISCOT est à la fois une Directrice Générale orientée Ventes et Management, entrepreneur et consultante. Elle a 25 ans d'expérience dans l'animation d'équipes (notamment commerciales) dans des univers BtoB.

Cliquez ici !

JEAN-LUC ROSSIGNOL est Directeur Marketing et Business Développement Europe et Asie. Il a plus de 25 ans d'expérience en grande consommation et distribution, dont plus de 10 années à développer des marques et projets en lien avec le développement durable.

Cliquez ici !

JEAN-ROCH SERGENT est Slasheur en Management de Transition et à Temps Partagé ainsi que Directeur associé d'une Start-up. Il a plus de 20 ans d'expérience en Business Developpement/International/ Partenariats /Négociations Grands Comptes B2B (de la Business Unit à la start-up, en passant par les PME et ETI).

Cliquez ici !

VU POUR VOUS

QUELLE HISTOIRE RACONTEZ-VOUS ?

PAR KARINE SAVIGNY
CONSULTANTE, FORMATRICE ET
COACH INTERNATIONALE
KARINE.SAVIGNY@HUMAN-HARMONY.COM

Cliquez ici !

Photo : © jon-tyson-unsplash

Si vous deviez vous raconter, que diriez-vous sur vous ? Nous sélectionnons tous des éléments de notre histoire qui, à nos yeux, sont les éléments que nous jugeons les plus importants. Et en même temps, nous pourrions en choisir d'autres car nous sommes tous multi-histoires. Lorsque l'histoire que nous racontons est une histoire de problèmes, malheureusement, cela peut nous enfermer bien malgré nous dans un discours qui ne nous aide pas et nous met dans une posture passive. Vous avez sûrement côtoyé des personnes qui à un moment vous ont raconté tous leurs malheurs, à croire que leur vie ne se résume qu'à cela.

Qu'il s'agisse de « gros » empêchements ou de petits cailloux dans la chaussure, l'approche narrative peut s'avérer particulièrement utile car elle vise à rendre les personnes auteures de leurs vies. Il ne s'agit pas ici de rentrer dans une attitude culpabilisatrice qui chercherait à leur montrer qu'elles sont responsables de leurs malheurs ! L'accompagnant narratif est un aventurier qui explore les histoires de vie de la personne, va à la recherche de moments « scintillants » qui, une fois mis bout à bout comme un collier de diamants, lui montrent un champ de possibles qu'elle ne voyait pas ou ne soupçonnait peut-être plus. Elle redécouvre sa propre puissance, cette puissance qui fait qu'elle est toujours là, qu'elle a réussi à surmonter et affronter ce à quoi elle a été confrontée jusque-là. Dès lors, la personne peut se saisir de cette puissance et avancer plus sûre d'elle et plus solide. L'approche narrative permet de trouver des histoires alternatives qui renforcent et soutiennent. J'ai eu la chance de l'expérimenter pendant ma formation à l'approche narrative et c'était magique !

Et vous, quelle histoire vous racontez-vous ?

VU POUR VOUS

PANORAMA ET PERSPECTIVES RSE DE LA GRANDE DISTRIBUTION

PAR JEAN-LUC ROSSIGNOL
DIRECTEUR MARKETING ET BUSINESS DÉVELOPPEMENT, RESPONSABLE DE LA COMMISSION GRANDE DISTRIBUTION ET CONSOMMATION DU RÉSEAU OUDINOT.

Cliquez ici !

Photos : © eduardo-soares-unsplash

Suite à l'intervention d'Elisabeth Cony, fondatrice de **Madame Benchmark**, spécialiste de la communication commerciale et RSE des enseignes.

La RSE est un enjeu majeur ; les ambitions européennes impliquent la mise en œuvre de 54 lois pour arriver à la neutralité carbone en 2050. La distribution alimentaire avec ses énormes flux de marchandises représente à elle seule 26 % des gaz à effet de serre en France. Ce n'est pas pour autant que les enseignes ne sont pas engagées depuis longtemps dans ce domaine. Les filières qualités Carrefour ou Auchan, les menus bas carbone de Picard, l'arrêt du sac plastique chez Leclerc datent d'il y a 20 ou 30 ans !

Les enseignes développent de nombreuses actions, 93 % d'entre elles mettent en avant des engagements sur leur site. Ces derniers oscillent entre listes d'actions, principes d'engagement et objectifs RSE forts à moyen terme. Les enseignes alimentaires sont plutôt en avance par rapport à celles non alimentaires et spécialistes, et il est parfois difficile de voir clairement la vision car le sujet est protéiforme et complexe.

Aujourd'hui 70 % des campagnes RSE des enseignes portent sur une offre plus durable, 30 % sur des actions en PdV. Ce développement de l'offre se heurte néanmoins à la réalité du pouvoir d'achat des ménages.

La distribution, c'est aussi une pression publicitaire majeure. Le 1er poste, le hors média (Prospectus, PLV / promotions, 3,8 milliards € en 2021) n'a pas bonne presse malgré de nombreux labels (Imprim'vert, FSC, Triman, ...), alors que la promotion / com. digitale (1,6 milliard €) dont l'efficacité semble encore à prouver n'est pas soumise à des contraintes RSE fortes !

En synthèse, un besoin de preuves au quotidien, une communication diffuse et multiforme à optimiser, un grand écart entre attentes petits prix et impacts RSE, et une question majeure : ces actions seront-elles suffisantes pour atteindre la neutralité carbone en 2050 ?

VU POUR VOUS

2022 SE TERMINE EN BEAUTÉ !

PAR ISABELLE JOUVE
RESPONSABLE PHILANTHROPIE
ET PARTENARIATS

Cliquez ici !

Photo : © Réseau Oudinot

À l'approche des fêtes de fin d'année, les adhérents du Réseau Oudinot, leurs conjoints et amis se sont retrouvés le lundi 12 décembre pour la dernière Mensuelle 2022.

Placé sous le signe des festivités, ce rendez-vous a tout d'abord été l'occasion de présenter en live les dix nouveaux membres du Conseil d'administration, élus pour les deux ans à venir. Ces derniers - dont je suis fière de faire partie -, ont déjà pris leurs fonctions au sein des différents programmes et missions du RO.

Cette soirée nous a aussi permis de partager un nouveau moment convivial et chaleureux autour de mets et vins de choix. Un grand merci à Eric Hamel, Directeur commercial d'Ambrosi Emmi France (principal producteur italien de fromages), de nous avoir fait découvrir - ou redécouvrir -, toutes ces saveurs suisses et italiennes de qualité. Pour accompagner ces beaux produits, nous avons eu la chance de déguster des vins d'exception grâce à Alain Desouche et Marie-Noëlle Durand-Desouche. Fondateurs en 2004 du Réseau Oudinot, Alain et Marie-Noëlle ont depuis quitté l'Île-de-France pour reprendre l'entreprise vinicole familiale située du côté de Saint-Émilion. Cette reconversion réussie est l'exemple même de toute la richesse humaine, tant personnelle que professionnelle, des membres du RO. Alors, continuons de crier haut et fort : les seniors sont des trésors !

2022 se termine sous les meilleurs auspices. Vive 2023 !

AUTOUR DE NOUS

FAITES VALOIR « TOUS » VOS DROITS À LA RETRAITE

PAR DOMINIQUE MONDOLONI
ANIMATRICE DE LA COMMISSION
DES RICHESSES HUMAINES
COACH RH INTERNE À L'ENTREPRISE

Cliquez ici !

Photo : © Réseau Oudinot

La Commission des Richesses Humaines suit de près l'actualité sociale : le 23 novembre 2022, elle recevait Marc Aulard, Président de Défi Retraite Conseil.

A retenir :

- Les 3 piliers de la retraite sont constitués de la retraite de base, la retraite complémentaire obligatoire, et l'épargne retraite.
- Les salariés du secteur privé sont affiliés au Régime Général, et représentent 72 % des cotisants. Ils cotisent obligatoirement auprès de la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) pour la retraite de base. Et aussi auprès d'organismes de retraite complémentaire, l'ARRCO (Association des Régimes de Retraite COmplémentaire) et l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres).
- Selon une enquête AGIRC-ARRCO de 2020, 68 % des actifs ne connaissent pas le montant de leur future retraite. 47% des nouveaux retraités pensaient toucher davantage.
- Pour liquider ses droits à la retraite, il faut arrêter de travailler, et atteindre l'âge légal minimum de départ à la retraite (62 ans).
- On bénéficie du « taux plein » de 50 % à 62 ans, si on réunit le nombre de trimestres nécessaires. L'âge du taux maximum automatique est de 67 ans.

Un rapport de la Cour des Comptes publié en 2021, portant sur l'exercice 2020 du régime de la Sécurité Sociale, mentionne la dégradation de la fiabilité des comptes : la part des dossiers comportant des anomalies est de 1 sur 6 en 2020, contre 1 sur 9 en 2016. Sans compter le retard allant jusqu'à 1 an pour le versement de la pension...

Bonne nouvelle ! Il y a des solutions pour optimiser sa pension : Travailler plus longtemps, racheter des trimestres, recourir à la retraite progressive, utiliser le dispositif cumul emploi retraite, faire un bilan d'expertise retraite qui vérifie et régularise vos droits, et vous conseille sur la stratégie à mener.

La retraite restant un sujet brûlant d'actualité en 2023, Marc Aulard sera invité pour une seconde session dès la mise en vigueur des nouvelles mesures.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEFI RETRAITE CONSEIL
m.aulard@defiretraite.fr
06 29 25 08 96
Cliquez ici !

VU POUR VOUS

MANAGERS : **OSEZ** LE COURAGE !

PAR AXELLE MARNAT
DIRECTRICE DES VENTES, MÉCÉNAT ET MENTORAT

Cliquez ici !

MARGAUX RAMBERT

Margaux Rambert, journaliste et autrice a répondu à mes questions le 5 décembre en visioconférence.

Un podcast m'a fait découvrir ce livre : le titre résonnait fort avec mon expérience professionnelle ! Sujet trop peu traité, il me parut essentiel pour le RO.

Saviez-vous que le manque de courage est un des reproches les plus fréquents des collaborateurs envers leur manager ?

Margaux a interviewé plus de 30 managers, directeurs, coachs et relate des expériences concrètes de management illustrant-ou pas-le courage.

Les situations auxquelles nous sommes confrontés font prendre conscience de notre courage ou celui des autres. Ce courage est une vertu indispensable pour bien manager !

Bonne nouvelle : le courage managérial s'apprend et se travaille : Savoir dire non, décider, connaitre et défendre ses valeurs, oser prendre position, être transparent, juste et exemplaire, faire de son équipe sa priorité et la défendre, accueillir les émotions, échanger avec ses pairs, garder une éthique, reconnaitre ses erreurs, être audacieux, sortir de sa zone de confort, donner du feedback régulier à ses équipes comme à son manager... Ces actions nous font progresser tout au long de notre parcours.

A chaque chapitre, des exercices concrets permettent de tester notre posture et de réfléchir à notre comportement.

La réticence au changement est au moins aussi réelle chez les managers que leurs collaborateurs. Les crises récentes le montrent. Le doute et les émotions qui étreignent les managers gagnent à être montrées : cela renforce la confiance et l'adhésion des équipes.

Ces postures nous aident aussi dans notre vie personnelle avec nos proches.

Pour une dédicace personnelle à insérer dans le livre : margaux.rambert@gmail.com

AUTOUR DE NOUS

QU'EST-CE QUI INTÉRESSE (VRAIMENT) LES CANDIDATS ?

PAR OLIVIA MIKOL
DRH ET CO-ANIMATRICE
DE LA COMMISSION NEWSLETTER

Cliquez ici !

La pandémie a inversé le rapport au travail : on le lit partout. Un des exemples qui illustre au mieux cette évidence, est la manière dont les candidats recherchent un nouveau job :

- Ils veulent avoir confiance : ce besoin de transparence implique une marque employeur travaillée, et vraie. Les filtres de recherche les plus utilisés sont « CDI » puis « 100 % télétravail ».
- Ils recherchent de l'authenticité : inutile de ne pas tout dire pendant les entretiens, la vérité finira toujours par éclater !
- Ils sont exigeants : on voit de plus en plus que certains profils choisissent leur employeur (davantage que l'inverse) : il devient primordial de bien définir la mission de l'entreprise, et de recentrer le débat sur un équilibre professionnel. Ils recherchent aussi des écosystèmes dont l'engagement social et écologique fait sens pour eux (label Bcorp, Ecovadis, Afaq...). C'est un nouveau filtre de recherche qu'on voit apparaître sur la plateforme d'emploi WTTJ[1].
- Ils sourcent leurs entreprises différemment : on voit apparaître des offres d'emploi sur les réseaux sociaux non professionnels, comme Instagram.
- Ils ont d'autres priorités : leur santé mentale et leur vie personnelle.
- Ils sont à la recherche d'une culture d'entreprise qui leur convienne : c'est la priorité n°1 pour 49 % des candidats qui transitent sur la plateforme WTTJ : diversité, inclusion, engagement sociétal, égalité femmes/hommes, télétravail... la liste ne cesse de s'allonger.
- Enfin, il convient de travailler ses annonces afin que les candidats puissent comprendre rapidement ce qu'ils vont trouver (autre qu'une liste de tâches) en postulant. 90 % des annonces n'indiquent pas les salaires, et quasiment aucune n'indique les contextes dans lesquels les missions seront effectuées : RDV dans le numéro de janvier 2023 pour en savoir plus !

Photo : © glenn-carstens-peters-unsplash

Source : conférence WTTJ Human after all, 15/11/22.

1- Welcome to the Jungle.

AUTOUR DE NOUS

PROCRASTINATION : DEMAIN EST UN AUTRE JOUR !

PAR JEAN-MICHEL HUA
DIRECTEUR EXPÉRIENCE CLIENT

Cliquez ici !

Photo : © ishan-gupta-unsplash

« **Avoir tendance à remettre systématiquement des actions à plus tard** » : la procrastination est un mal répandu qui touche beaucoup de collaborateurs en entreprise, à tous les niveaux, avec une prédilection naturelle pour les métiers éloignés d'une production matérielle facilement monitorable. Et même s'il est encore difficile d'en mesurer précisément l'impact, l'explosion du télétravail semble avoir eu un effet de booster symétrique sur l'expansion de ce fléau, encouragé par l'isolement.
Selon l'excellent podcast sur le sujet (bye-bye procrastination) animé par Claire Vitoux, coach en organisation, la procrastination touche tous les profils et niveaux de travailleurs et est généralement le fruit d'un cocktail de plusieurs facteurs plus ou moins cumulés :

- Une surcharge de travail qui conduit à repousser les tâches perçues comme non prioritaires,
- Le manque de clarté de la mission confiée et des objectifs visés,
- Et surtout la peur de se tromper ou d'être jugé. Mieux vaut ne pas faire que de risque de mal faire...

Pas simple pour le collaborateur concerné de sortir d'une addiction à la procrastination et surtout difficile de le faire seul.
Si un conséquent travail d'introspection, qui nécessite au demeurant une prise de conscience préalable, semble la voie pour progresser, un appui managérial s'avère critique.
Donner du sens, cadrer les missions par des objectifs clairs et précis, reconnaitre le droit à l'erreur mais avant tout se montrer présent, accompagner et écouter. Bref, manager avec exigence ET bienveillance !
L'objectif clef est de désinhiber le collaborateur en nourrissant sa motivation et son engagement.
En synthèse, sortir de la procrastination est un challenge alors que la pratiquer est un art.

Alors on commence... demain ?

AUTOUR DE NOUS

QUELLE COMMUNICATION POUR MOBILISER AUTOUR DES NOUVEAUX ENJEUX DES ORGANISATIONS ?

PAR NATHALIE LARCHER
DIRECTRICE DE LA COMMUNICATION

Cliquez ici !

Si la crise Covid a accéléré la digitalisation et l'adaptation permanente aux contextes sensibles, les transformations des organisations continuent. En tête, **la responsabilité sociale, sociétale et environnementale, désormais stratégique, est le facteur de préférence à la marque**.

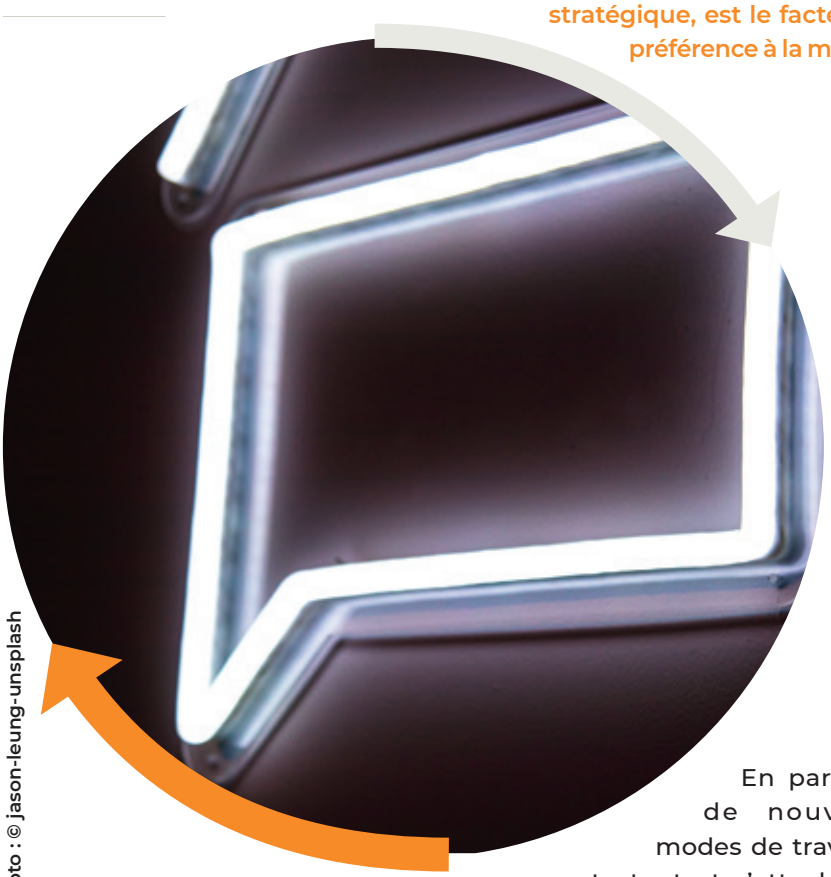

Photo : © jason-leung-unsplash

En parallèle, de nouveaux modes de travail se testent et s'attachent à répondre à un besoin accru de sens, d'utilité, de confiance qui prédomine. Les enjeux de Communication sont là, faire adhérer aux évolutions, créer la préférence. La fonction prend toute sa dimension stratégique en y contribuant, avec une communication en sobriété, qui se réinvente et redéfinit ses priorités.

La première est de diffuser du positif, avec des sujets fédérateurs : un projet d'entreprise fort et solide, une raison d'agir qui nourrit le collectif, actant l'engagement RSE.
Repenser la communication des dirigeants est déterminant, avec sincérité, authenticité et solidité.
La confiance est attendue. Donner une vision, une ambition, des perspectives fait toute la différence, leadership et proximité sont de mise.
Communiquer moins mais mieux est aussi la clé de l'attention. S'appuyer sur les valeurs et la culture, dans une forme en savant mix phygital, qui maintient le lien, énergisant.

Au cœur : une posture business partner, focus vers les managers. C'est essentiel qu'ils diffusent les bons messages, la dynamique et qu'ils en soient convaincus. La recette : les former, en « coach », pour qu'ils pilotent leur communication.
Et, un fort accompagnement des RH, qui valorise les nouveaux modes de travail, la reconnaissance, la formation, la qualité de vie au travail, sensibilise aux capacités d'adaptation...
Le tout en cohérence : aligner les discours et les actes, le prérequis.

De quoi développer attractivité et fidélité !

AUTOUR DE NOUS

POUR SE FAIRE RECRUTER SUR LINKEDIN, IL Y A UNE MÉTHODE

PAR CYRIL BLADIER
DIRECTEUR MARKETING, COMMERCIAL, DIGITAL BUSINESS ON LINE

Cliquez ici !

Il y a 2 erreurs que l'on voit très souvent sur LinkedIn et qui sont des garanties de n'avoir aucun résultat (appel, message, entretien, mission, poste).

1- Copier-coller son cv. Cela ne fonctionne pas. Un profil n'est pas un cv. Un cv répond à la question : « comment vais-je présenter ? ». Un profil répond à la question « comment va-t'on me chercher ».

2- Mettre en avant ses compétences.

Vos compétences n'intéressent pas les recruteurs.

Photo : © greg-bulla-unsplash

Un décideur qui recrute sur LinkedIn, directement ou via un conseil, ne va pas y chercher vos compétences. Il va chercher les compétences dont il a besoin et qu'il n'a pas dans son organisation.

Ce qui l'intéresse, ce ne sont pas vos compétences. Ce qui intéresse un recruteur c'est que vous ayez les compétences dont il a besoin. Vos compétences viennent ensuite, dans un second temps, pour faire la différence parmi les X autres profils qui possèdent les compétences recherchées.

Depuis plus de 10 ans, je constate que ceux qui ont les meilleurs résultats avec leurs profils, ceux qui arrivent à être régulièrement contactés par des recruteurs (parfois en 24h) sont ceux qui ont mis en place une méthodologie de création / optimisation de profil, basée sur la demande (les besoins des recruteurs) et non sur l'offre (leurs compétences).

J'appelle cette approche le *reverseing* (combinaison de reverse et de seing). Elle correspond à un profil qui répond à la question *WIFM* (*What's In it For Me*). Les étapes à suivre :

1- Trouver 4/5 annonces qui vous correspondent.
2- Identifier les compétences recherchées.
3- Ajouter à son profil les compétences identifiées et manquantes.
4- ATTENTION Sur LinkedIn il ne suffit pas d'avoir les bonnes compétences, encore faut-il les avoir au bon endroit.

BONNES PRATIQUES

Photo : © saistuque.net

Mois

À VOS AGENDAS

PROCHAINE MENSUELLE
EN PRÉSENTIELLE,
MARDI 24 JANVIER À 19H30
35 RUE SÉVERINE
À ISSY-LES-MOULINEAUX

10 janvier à 19h30

SOIRÉE GALETTE DES ROIS
À Issy-les-Moulineaux, 35 rue Séverine.

12 janvier à 19h00

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION AU XXÈME SIÈCLE
Lieu à venir sur intranet.

18 janvier à 19h00

8 " MEGATRENDS " POUR COMPRENDRE ET PRÉVOIR LE MONDE DE 2050
Au 104 rue de Vaugirard 75006 Paris.

Directrice de la publication :
Anne Courtois.
Comité de rédaction et rédacteurs :
Anne Courtois, Olivia Mikol, Anne-Marie Berthier, Philippe Gramond, Jean-Michel Hua et Isabelle Jouve.
Ont contribué à ce numéro : Karine Savigny, Jean-Luc Rossignol, Dominique Mondoloni, Axelle Marnat, Nathalie Larcher, Cyril Bladier.
Design graphique :
CRÉASQUAD contact@crea-squad.fr
06 80 43 71 44 (Insta « agence_creasquad »).
Diffusion : Anne Courtois et Olivia Mikol.