

## ÉDITO

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

## BIEN CONCLURE 2021... POUR OUVRIR 2022 AVEC OPTIMISME !



Quelle année... pleine de rebondissements, de vagues en vagues (!), nous avons tous affronté une mer quelque peu agitée, mais finalement, avec une sérénité certaine, une énergie constante, et un enthousiasme à toute épreuve.

Cet état d'esprit fait la différence ! Oui, sans aucun doute, nos membres n'ont pas manqué de support cette année grâce aux 32 conférences énergisantes, aux 35 ateliers formateurs, aux 10 réunions mensuelles, à notre team-building exceptionnel, à notre journée de séminaire « réussir ses 90 premiers jours dans sa nouvelle prise de poste »... autant d'outils percutants que « d'atmosphère » positive qui permet à chacun de se ressourcer et de se préparer à son prochain job et son évolution professionnelle. 2022 ne sera pas en reste... l'innovation majeure juste dévoilée dans les nouvelles « formes d'employabilité » suscite un engouement phénoménal auprès des EMT (Entreprises de Management de Transition) et d'une large frange de nos membres.

Nous vous souhaitons de **très belles fêtes de Noël et de fin d'année**. Nous vous adressons déjà nos **vœux les meilleurs**, et nous réjouissons des prochains rdv's 2022...

## Sommaire

- 2 VIS MA VIE**  
Saut en parachute : Pour l'amour du risque
- 3 LU POUR VOUS**  
" It starts with the CEO "
- 4 VU POUR VOUS**  
Le Speed Networking, un temps très fort du Réseau Oudinot
- 5** Les ateliers LinkedIn ou comment soigner sa « Marque Employé »
- 6** Managers de transition : accélérez grâce au Cercle !
- 7** Neurosciences et Leadership
- 8** Parité Codir/ComEx : nouvelle approche du recrutement
- 9 AUTOUR DE NOUS**  
Formation professionnelle 3.0 : Sommes-nous voués à être étudiants à vie ?
- 10** Comment évoluent les comportements alimentaires ?
- 11** Colette a 2 missions : un hébergement intergénérationnel et un club d'activités pour les + de 50 ans
- 12** Early Retirement, Article interdit aux plus de 30 ans
- 13** Le Décret Tertiaire... ou comment stimuler la réduction énergétique des bureaux !
- 14 ACTIVITÉ DES COMMISSIONS**  
« Nouvelles formes d'employabilité ». Bienvenue chez les Xperts du Réseau Oudinot
- 15 TRUCS ET ASTUCES À VOS AGENDAS**



### DERNIÈRE MINUTE

#### DÉMARREZ L'ANNÉE DU BON PIED

Ne manquez pas la traditionnelle **galette du Réseau Oudinot**

RDV Le 6 janvier à 19h00  
à Issy-Les Moulineaux.



VIS MA VIE

## SAUT EN PARACHUTE : POUR L'AMOUR DU RISQUE



Photo : © pexels-daria-klimova-10646791

PAR AURÉLIE EMOND, DIRECTRICE COMMERCIALE ET MARKETING

Si j'ai toujours été avide de challenges et d'adrénaline, il y a une période de ma vie où le danger était un mot vraiment inconnu...

À la trentaine j'avais déjà coché bon nombre de cases de sports à sensations ou réputés dangereux.

Je montais à cheval depuis des années, saut d'obstacles, cross...

J'avais un carnet de plongées sous-marines bien rempli de belles plongées profondes.

J'avais passé mon permis moto et acheté une jolie sportive rutilante qui me permettait de laisser les voitures sur place aux péages.

**Mais le « peak » des sensations j'allais le chercher dans les airs !** Je venais

de découvrir le saut en parachute à la faveur d'un weekend « essai » où après 2 jours de préparation au sol, j'avais vécu mon premier saut non pas en tandem mais en « solo ».

Quel frisson ! Imaginez vous : 48h de formation au sol, répétition des gestes, des manœuvres de sécurité... et arrive **LE moment**. Briefing puis on embarque dans un petit coucou qui s'envole à plus de 4000 m d'altitude, et la porte s'ouvre... Je dois avouer qu'en m'approchant de l'ouverture et à la vue du sol 4 kms plus bas, une petite voix disait « *qu'est-ce que tu fais là ? faut pas être bien pour sauter en plein vol d'un avion en parfait état de marche !* ». Et

je me lance (sous la surveillance de moniteurs qui s'éloignent à l'ouverture)... 40 secondes de chute libre à 200 km/h avant d'ouvrir la voile, puis plusieurs minutes à voler avant de se poser sur le tarmac. **Du pur bonheur !**

J'avais été piquée ! J'ai ensuite passé mon brevet pour sauter seule. J'ai même appris à plier mon parachute. L'inconscience totale est peut-être là !

Depuis, l'arrivée des enfants m'a tempérée. Je reste fan des manèges à sensation et de la plongée mais ne saute plus des avions. Quoique à écrire ces lignes, j'aurais bien envie d'y retourner ! ●



## LU POUR VOUS

EgonZehnder

*It starts  
with the  
CEO*  
A global study



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

Photo : © Réseau Oudinot

# “ IT STARTS WITH THE CEO ”

**N**otre monde d’aujourd’hui dit VUCA (volatile, incertain – « uncertain » en anglais, complexe et ambigu) transforme chaque jour nos entreprises, nos organisations, et nos équipes.

Les CEO (Chief Executive Officer) ne sont pas non plus épargnés.

Une étude du cabinet Egon Zehnder parue en 2021 (à laquelle 1000 CEO dans le monde ont contribué) montre à quel point l’exemplarité des CEO est importante dans les entreprises. L’étude d’une quinzaine de pages est téléchargeable sur <https://www.egonzehnder.com/it-starts-with-the-ceo> (en anglais) et fait un état des lieux très exhaustif sur :

- La volatilité des CEO dans notre monde actuel : depuis une dizaine

d’années, 48% des entreprises ont eu en moyenne 3 CEO (et 39% sont partis en quelques jours).

- La transformation et le fait d’être un acteur du changement : 97% d’entre eux reconnaissent que le changement d’une organisation passe d’abord par leur propre changement (en tant qu’individu).
- Les compétences requises pour un CEO : adaptabilité, ouverture relationnelle, et l’aptitude à avoir conscience de soi : par exemple, 45% admettent devoir s’améliorer sur l’écoute, 17% pensent être « trop cool », 13% reconnaissent manquer d’empathie, et 9% pensent ne pas assez s’investir relationnellement.

- Auprès de qui les CEO prennent leurs feedbacks : pairs (internes ou externes), conjoint.e, mentors...

- Ils sont 78% en 2021 (contre 66% en 2018) à penser qu’ils doivent faire un travail d’introspection sur leur style de leadership.

Cette étude est facile à lire et les résultats des enquêtes m’ont fortement intéressée, pour ne pas dire surprise. Mon premier réflexe a même été de me dire : on a du pain sur la planche. Car c’est cela aussi d’être un leader de la fonction RH : accompagner les équipes, mais surtout, leurs dirigeants. Car « tout commence avec eux »... ●



VU POUR VOUS



PAR XAVIER GÉRARDIN  
DIRECTEUR COMMERCIAL EN TRANSITION

Photo : © christian-battaglia-BckPaTVIRZ8-unsplash

## LE SPEED NETWORKING, UN TEMPS TRÈS FORT DU RÉSEAU OUDINOT

J'ai vécu un temps très fort du Réseau Oudinot : le 76<sup>ème</sup> speed networking.

J'ai mesuré à quel point le temps passé en amont du jour J apporte énormément à plusieurs titres :

- Une excellente occasion de rencontres avec les membres, sparring partners, parrains, marraines et candidats. Nous apprenons à nous connaître au point d'échanger ensuite des chasses... Deux sparring partners m'ont ainsi recommandé sur des offres ciblées vs mon pitch, merci Olivier et Thierry.
- Une approche du pitch très professionnelle, structurée avec des feedbacks bienveillants et très constructifs ; les sparring partners

nous apportent leur expérience irremplaçable et de valeur. Grande unanimité des candidats pour les remercier de leur temps en face à face et dans la formalisation écrite des retours.

- La disponibilité des parrains, marraines, organisateurs des rencontres pour nous connecter, nous mobiliser et assurer la logistique... Nous avons été très bien accueillis, merci Florence, Séverine, Christophe, Éric...
- La recherche individuelle des chasseurs à inviter : c'est une superbe opportunité de donner des nouvelles aux chasseurs sur notre transition professionnelle, de les considérer et de leur donner de la proximité avec le Réseau Oudinot...

Ils s'en souviennent.

- Belle occasion de développer notre réseau, à fortiori le jour J dans les face à face chronométrés et aussi dans les temps informels autour du petit déjeuner avec les chasseurs.

Le travail continue ensuite avec les prises de RDV chez les chasseurs ou des mises en relation de leur propre réseau. Naturellement, en tant que candidats, nous avons envie de rendre ce que nous avons reçu pendant le mois et demi de préparation et nous préparons à devenir sparring partner ou organisateur des prochains SNW... assurément ! Merci pour l'intensité de ce SNW, un temps fort et de grande qualité. ●

## VU POUR VOUS



PAR SYLVIE ROLLAND  
DRH FRANCE ET INTERNATIONAL SECTEUR SERVICES/LUXE



Photo : © nathana-reboucas-H8IW\_bKwaX4-unsplash

## LES ATELIERS LINKEDIN OU COMMENT SOIGNER SA « MARQUE EMPLOYÉ »

LinkedIn est un **outil incontournable**, **Lune vitrine professionnelle**. À l'instar de l'utilisation qu'en font les entreprises, il faut soigner sa « Marque Employé ». En bref se rendre visible, avec les codes qui conviennent. Dernière cette vitrine, il y a l'arrière-boutique et il faut aussi appréhender ce « back stage » fait de systèmes et d'algorithmes qui vous donne cette visibilité recherchée. Ne pas rester dans l'ombre et être ou devenir le « Vaut le détour » du Michelin des **traqueurs de talents**.

Après les incontournables principes, théorie et contexte, c'est bien à une

revue des profils que nous nous sommes livrés, pilotée par le patient et bienveillant Jacques Milcent. Très respectueux de chacun, il questionne, suggère et propose fort de son expérience et œil avisé. Le groupe rebondit enthousiaste, questionne et se questionne à son tour. Les astuces sont partagées et les regards croisés. Les questions des uns alimentent les autres, les progrès des uns font aussi la vitrine des autres ; l'effet miroir est toujours un bel outil d'apprentissage. D'un atelier à l'autre, chacun travaille, fort de cette résonance, qui sur sa photo ou son bandeau, qui sur son titre ou ses mots clés... Pas de

méprise, le beau peut-être, mais le **pertinent toujours !** Car enfin, l'essentiel est bien de savoir ce que l'on veut dire, à qui et pourquoi, tout en restant aligné et authentique.

Cet atelier est un véritable **reflet des valeurs du réseau** : créateur de liens, de partage, d'entraide et de bienveillance, qui fait progresser ! Alors que vous soyez en phase d'apprentissage ou avancé sur l'utilisation de LinkedIn, participez à cet atelier, dans tous les cas vous serez riche d'apprendre et d'apporter. ●

VU POUR VOUS



**le Cercle**

Services pour Managers de Transition

À l'initiative du Cercle  
du management de transition

**1000 managers de transition**  
**50 services pour accélérer**  
**30 pour tous les abonnés**  
**Découvrez vite !**

Pour être visible, s'informer, échanger, prospecter et ... **trouver plus vite vos missions !**

✓ **JE TROUVE + VITE MA MISSION**  
Je m'abonne à **30** services exclusifs

✓ **JE SUIS ACCOMPAGNÉ**  
Je m'inscris, c'est pour bientôt !

INSCRIS AU CERCLE et  
VISIBLE DES CABINETS  
Gratuit - Facile - Rapide

PAR FRANÇOIS DECOCK, MANAGER DE TRANSITION, DG, SERVICES

## MANAGERS DE TRANSITION : ACCÉLÉREZ GRÂCE AU CERCLE !

**E**n mission, les managers de transition vivent à 120%.

En intermission, pour beaucoup, le temps est souvent lent et long.

Du temps passé - en grande partie perdu - à chercher de l'information sur internet sur de potentielles entreprises clientes.

Du temps dépensé - là c'est plus connu - pour choisir des entreprises de management de transition à contacter puis, ceci fait, les collaborateurs à joindre.

Du temps consacré - et là c'est moins su - à maintenir ou actualiser ses connaissances sur son secteur d'activité ou sa spécialité.

Entre 2 missions, l'essentiel de l'activité du manager de transition est, reconnaissons-le, sans grande valeur ajoutée par rapport à son

savoir-faire et aux enjeux dont il est le spécialiste.

C'est de ce constat, doublé de celui que les managers de transition en intermission recherchent tous - peu ou prou - les mêmes informations, les mêmes idées, les mêmes « bons tuyaux », qu'est née l'idée du Cercle du management de transition.

Pour faciliter la vie des managers de transition et accélérer leurs recherches.

Le Cercle ([www.lecercle.in](http://www.lecercle.in)) est un agrégateur d'informations et d'opportunités. Il centralise outils et idées multiples pour permettre aux managers de transition de gagner du temps, progresser en visibilité, se former, s'informer, échanger,

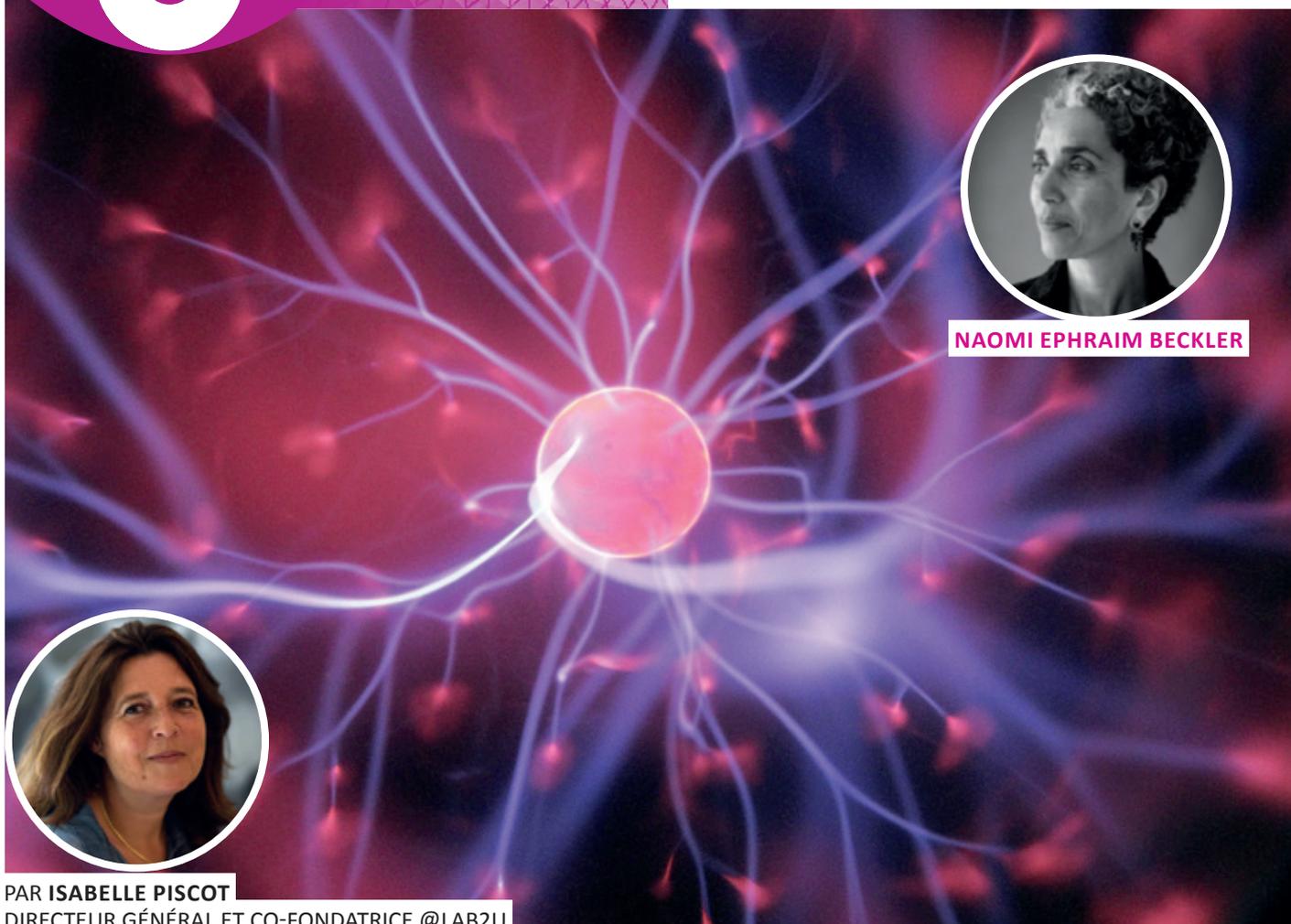
réseauter et surtout, c'est le nerf de la guerre, trouver plus vite leur prochaine mission.

Parmi 50 services proposés, les 3 les plus prisés sont

- L'annuaire de 111 entreprises de management de transition,
- L'annuaire des 385 contacts à connaître dans ces cabinets,
- La quasi-totalité des missions publiées sur internet ou transmises directement au Cercle par certaines EMT (1800 missions en 15 mois).

Rejoignez cette communauté de 1000 managers de transition. Profitez de l'abonnement collectif du Réseau Oudinot au Cercle ! Accélérez ! ●

## VU POUR VOUS



NAOMI EPHRAÏM BECKLER

PAR ISABELLE PISCOT  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET CO-FONDATRICE @LAB2U

Photo : © hal-gatewood-OgvqXGL7XO4-unsplash

## NEUROSCIENCES ET LEADERSHIP

Mercredi 8 décembre, nous recevions au **Forum 104 Naomi Ephraïm Beckler**, certifiée de l'Institut de Neuro-leadership, venue nous parler de la façon d'utiliser les enseignements tirés des neurosciences dans l'exercice de notre leadership.

Après une introduction sur le fonctionnement et les limites de notre cortex pré-frontal, Naomi nous a fait découvrir le modèle SCARF (Statut/Certitude/Autonomie/(en) Relation/Fairness), qui s'appuie sur 3 idées centrales :

Le cerveau traite les menaces et récompenses sociales avec la même intensité que les menaces et récompenses physiques.

La capacité à prendre des décisions, résoudre des problèmes ou collaborer avec les autres est réduite par une réponse à une menace, et augmentée par une réponse à une récompense. La réponse à une menace doit être soigneusement minimisée dans les interactions sociales.

À travers des exemples concrets de menaces et de récompenses sociales, nous avons tous pu questionner nos

comportements en situation de leadership.

« J'ai trouvé cette approche extrêmement intéressante et originale pour aborder les problèmes de leadership. Cela m'ouvre de nouvelles pistes de réflexion dans mon approche de la compréhension des fondamentaux du leadership. Je suis déjà en train de creuser ! » (Thierry Auffray) ●

<https://www.linkedin.com/in/isabelle-piscot/>

## VU POUR VOUS



PAR PATRICE TIOLET

SENIOR ADVISOR / DIRECTEUR ACHATS, GRANT THORNTON EXECUTIVE

## PARITÉ CODIR/COMEX : NOUVELLE APPROCHE DU RECRUTEMENT

Le RO accueillait **Pierre-Yves Grangier**, PageExecutive, responsable de la practice « life sciences » en Europe, en charge également de l'industrie et des nouvelles technologies, pour nous parler de parité.

La loi Copé-Zimmerman, première étape de la volonté du législateur de traiter les aspects parité dans les entreprises, a démontré son efficacité en faisant passer la mixité dans les Conseils d'Administration globalement de l'ordre de 20% en 2011 à 46% aujourd'hui. Du côté CoDir/ComEx, du chemin reste à parcourir puisque le taux stagne autour de 21%. La France fait d'ailleurs figure de mauvaise élève en la matière, d'après une

étude publiée à la mi-novembre. Le bilan de l'application de cette loi publiée en 2021, conclut à la nécessité de définir des objectifs via la loi pour que les choses bougent, et que, à défaut de cibles spécifiques, le pourcentage de mixité au sein des CoDir et Comex ne progresse pas.

La nouvelle proposition de loi « *visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle* » qui trouve le consensus parmi les députés et sénateurs et en cours de ratification, portera ce taux à 30% en 2027, et à 40% en 2030, pour les entreprises comptant plus de 1000 salariés. Les employeurs concernés qui restent en dessous de ce ratio s'exposeront à une

« pénalité financière » susceptible d'aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour Pierre-Yves et nos membres présents, au-delà de l'aspect financier, la mixité contribue fortement à la marque employeur. Les entreprises concernées doivent donc s'atteler à traiter le sujet via l'élargissement des fonctions présentes dans ses comités, tout en travaillant la rétention de ses talents, et via le recrutement externe... une véritable opportunité pour les femmes managers de s'exprimer et de s'épanouir dans leur responsabilité de leadership. ●

Photo : © charles-deluivio-Lks7vei-eAg-unsplash



PAR **THIERRY ROBERT**  
DIRECTEUR DE PROGRAMMES DE TRANSFORMATION, DIGITAL, OPTIMISATION DES PROCESSUS MÉTIERS

## AUTOUR DE NOUS

# FORMATION PROFESSIONNELLE 3.0 : SOMMES-NOUS VOUÉS À ÊTRE ÉTUDIANTS À VIE ?

Le 30 octobre dernier se tenait la **L** **cé** **r** **é** **m** **o** **n** **i** **e** **d** **e** **r** **e** **m** **i** **s** **e** **d** **e** **d** **i** **p** **l** **ô** **m** **e** **d** **e** **l'** **E** **s** **s** **e** **c** dans les prestigieux locaux du Philharmonie de Paris. Nous étions tous émus et fiers de célébrer notre diplôme après une longue attente et beaucoup d'incertitudes du fait de la pandémie. Ma promotion « Management Général » avait soutenu le 12 mars 2020, soit quelques jours avant le premier confinement et n'avait pas pu se réunir depuis. Imaginez la joie de se retrouver et d'enfin savourer dans le partage le chemin collectif accompli.

Au-delà donc du diplôme c'est aussi la célébration de cadres et cadres dirigeants expérimentés ayant accepté de retrouver l'humilité de la position

d'apprenant et de quitter, le temps des cours et des projets, toute notion de hiérarchie au sein d'un groupe. Nous en sommes tous ressortis différents, avec un regard enrichi et décalé sur le management d'entreprise et également enrichi dans nos soft skills si importantes pour la collaboration au sein de groupes et d'organisations. That's it ? La page se tourne et nous repartons avec un bagage supplémentaire pour la suite de notre vie professionnelle. Je ne crois pas, c'est au contraire une forme de réveil ou prise de conscience pour certains que l'innovation est partout y compris dans le management et les différentes fonctions de l'entreprise. La transformation digitale, la loi Pacte, l'innovation

managériale parmi d'autres viennent impacter nos méthodes de travail et nos organisations. Schumpeter avait déjà démontré en son temps l'accélération des cycles de rupture en innovation. Les travailleurs indépendants, salariés, cadres dirigeants doivent aujourd'hui plus que jamais se former tout au long de leur carrière. Ces formations ne sont pas un évènement ponctuel, encore moins une fin mais au contraire le début de la suite. ●



PAR ANNE-MARIE BERTHIER  
MANAGER DE TRANSITION AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

## AUTOUR DE NOUS

# COMMENT ÉVOLUENT LES COMPORTEMENTS ALIMENTAIRES ?

« Dites-moi ce que vous mangez, je vous dirai qui vous êtes ! »

Nos comportements et attitudes alimentaires font l'objet d'une étude (étude CAF) menée par le CREDOC\* depuis plus de 30 ans. La dernière enquête (2021) intègre, en plus, des données de Social Listening (veille et analyse de 2 millions de tweets) et d'une application citoyenne myLabel (comprenant 21 critères de consommation saine et éthique).

### Digitalisation croissante

En période de télétravail, les comportements digitaux se développent : e-commerce, livraison de repas à domicile, recettes sur smartphone... 20 % des adultes utilisent une application d'aide à la consommation, notamment pour l'achat des

produits ; 3 % sont sur myLabel.

### Montée de l'alimentation durable

Elle fait partie des 4 enseignements majeurs de l'étude. Prix compétitif (surtout chez les jeunes et les plus modestes ; 52 % ne mangent pas tous les aliments qu'ils souhaitent), produits de saison et produits fabriqués en France constituent le Top 3 des raisons d'achat. Le gaspillage alimentaire est en baisse. La montée du « flexitarisme » entraîne une baisse de l'impact carbone des assiettes (-14%). Avec une forte végétalisation en 10 ans, les viandes ne représentent plus qu'1/3 de cet impact.

Pour les Français, l'aliment de qualité est avant tout Bio, sans (additifs, pesticides, trop de gras, de sel, de sucre...), bon pour la santé.

Malgré un délitement du modèle alimentaire se traduisant par une hausse du snacking et la simplification des repas, la convivialité reste essentielle. Les repas continuent d'être pris ensemble (facteur le plus important au dîner à 43 %), considérés comme un vrai moment de détente (23%). La conversation vient en 3<sup>ème</sup> place (22%). Le modèle français garde donc sa spécificité ; d'autant plus que le plaisir intense de la gourmandise et le « fait maison » progressent comme palliatifs aux angoisses liées à la période de pandémie. ●

\* Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie - [www.credoc.fr](http://www.credoc.fr)

LE CLUB  
colettePAR AXELLE MARNAT  
DNV ET RÉFÉRENTE RSE

## AUTOUR DE NOUS

COLETTE A 2 MISSIONS : UN HÉBERGEMENT  
INTERGÉNÉRATIONNEL ET UN CLUB  
D'ACTIVITÉS POUR LES + DE 50 ANS

Vous avez une chambre libre chez vous ? Complétez vos revenus et ayez de la compagnie en la louant à un.e jeune de confiance avec Colette.

Colette développe la **cohabitation intergénérationnelle** en mettant en relation des jeunes - moins de 30 ans - en recherche de logement, avec des seniors - plus de 60 ans - qui ont une chambre libre à louer chez eux.

Contrat, exonération d'impôts, règles de vie, événements entre hôtes... Colette accompagne pour faciliter la démarche.

**L'offre manque à chaque rentrée de janvier** et septembre ! J'ai personnellement déjà hébergé et je continue à le faire. Pourquoi pas vous ou des proches ?

En plus j'ai découvert le Club Colette qui propose des activités pour les plus de 50 ans - hôtes ou pas contre une adhésion pour ces derniers. Cela permet des activités que tous les seniors n'osent pas faire seul.e.s...

Voilà une belle idée de cadeau « expérience » pour briser la routine et tisser de nouvelles amitiés !

Des activités récurrentes sont proposées, avec 5 thématiques : Conférence en ligne/Sortie festive/RV culturel/Moment bien-être/Cours de sport.

Le plus ? Un accompagnement humain et une équipe de jeunes disponible 7 jours sur 7 par téléphone pour répondre à toutes les questions ! Pour s'inscrire, le site du Club <https://leclub.colette.club/>

L'abonnement est au prix de **29€/mois**, et donne accès à toutes les activités en illimité soit plus d'une vingtaine par mois ! Et des **offres spéciales jusqu'au 31 décembre**.

À venir :

- Cours de cuisine
- Cours de yoga
- Stretching postural en ligne
- Cours de poterie
- Visite guidée d'un quartier
- Apéritif de Noël dans un lieu insolite

[www.colette.club](http://www.colette.club)  
Reportages à découvrir  
sur FR3, Les Echos, Le Figaro,  
Le Parisien et Challenges



PAR PHILIPPE GRAMOND  
DIRIGEANT ASSOCIÉ DE CYCONIA

## AUTOUR DE NOUS

# EARLY RETIREMENT, ARTICLE INTERDIT AUX PLUS DE 30 ANS

**T**rimmer fort pour arrêter vite... ou le **early retirement**.

Un jour, ils se sont dit : C'est fini, j'arrête ! Le métro, le boulot et la vie qui va avec : ils ont tout quitté. Ce courant qui vient des Etats Unis est d'avoir une indépendance financière suffisante jusqu'à la fin de sa vie pour arrêter de travailler à 30 ans ou plus. Si vous n'avez pas la capacité de consacrer une grande partie de vos revenus à l'épargne et à l'investissement (mener une vraie vie d'ascète...), laissez tomber !

Une amie s'est retrouvée au chômage après 32 années d'activité. « À moins d'un miracle, je ne pensais pas retrouver du travail. J'ai donc fait mienne l'idée de ne plus travailler ». J'ai quitté l'Île-de-France pour la

Bretagne. Je n'ai déjà plus le même niveau de vie qu'avant et je l'aurai évidemment de moins en moins je le sais, notamment à cause de la retraite. Alors, j'apprends à me désencombrer de l'inutile et à m'ouvrir de plus en plus à ceux que j'aime et à la nature notamment, et... à MOI. « *Entre lecture, écriture, ouverture au monde et... sieste. Certaines personnes ne comprennent ni n'admettent cette situation, mais je suis fière de moi car je me retrouve !* ».

Le early retirement c'est la santé, la liberté et la passion (ne faire que ce que vous aimez) mais c'est, peut être aussi, le stress de calculer et l'oubli... des petits plaisirs dits inutiles !

Si vous avez peur de vous lancer, commencez par une année sabbatique et ensuite profitez de l'« unemployment »<sup>(1)</sup> en vue de prendre du « fun »<sup>(2)</sup> afin d'être « funemployment »<sup>(3)</sup> !

Pour certains, partir à la retraite à 30 ans rime avec liberté. Quel prix êtes-vous prêt à payer pour l'indépendance financière ? Aujourd'hui la génération Y semble très attirée par cette voie. La « valeur travail » serait-elle en danger, victime de l'aspiration au développement personnel... ? ●

<sup>(1)</sup> chômage

<sup>(2)</sup> du bon temps

<sup>(3)</sup> nouveau mot d'Outre Atlantique

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS

## ZOOM SUR LE DÉCRET TERTIAIRE



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

### AUTOUR DE NOUS

## LE DÉCRET TERTIAIRE... OU COMMENT STIMULER LA RÉDUCTION ÉNERGÉTIQUE DES BUREAUX !

Face au réchauffement climatique, enjeu mondial, les axes sont nombreux pour tenter de préserver les ressources de notre planète en limitant les dépenses en énergies fossiles et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.

En France, avec la loi ELAN (Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique) en 2018, une nouvelle obligation s'est inscrite au Code de la construction et de l'habitation, à propos de la réduction de la consommation énergétique du parc tertiaire français. Le **Décret Tertiaire**, entré en vigueur en octobre 2019, vise les immeubles tertiaires de plus de 1 000 m<sup>2</sup> et fixe 3 échéances ambitieuses de réduction des consommations : 2030 : -30%/2040 : -45%/2050 : -60%.

Première étape : définir l'état zéro, c'est-à-dire établir l'inventaire du parc immobilier concerné et ses consommations énergétiques de référence (données à saisir sur OPERAT, la plateforme gouvernementale de suivi des consommations énergétiques, par tous les propriétaires et locataires avant le 30 septembre 2022).

Etape suivante : définir un plan d'actions, en collaboration entre propriétaires et locataires, pour parvenir à atteindre les objectifs fixés par le **Décret Tertiaire**. Les actions seront de divers ordres : investissements en travaux, arbitrage du parc immobilier, changements de comportements...

À noter que les objectifs pourront être adaptés, en particulier pour les immeubles récents, ayant déjà de par leur conception des dépenses énergétiques réduites.

Cette démarche vertueuse de réduction des consommations énergétiques se fera au travers de 4 leviers :

- Sensibilisation aux bonnes pratiques par les occupants ;
- Bonne conduite des installations ;
- Qualité des installations de production et de climatisation ;
- Enveloppe des bâtiments.

Le **Décret Tertiaire** invite donc à changer notre management de l'énergie, en investissant en travaux et en bonnes pratiques, pour moins consommer. ●



## ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

« NOUVELLES FORMES D'EMPLOYABILITÉ »  
BIENVENUE CHEZ LES XPERTS DU RÉSEAU OUDINOT

Photo : © Joseph-frank-XGC\_1eH\_ZGt-unsplash

Il y a 20 jours à peine, nous exposions à nos membres l'essor de ces nouvelles formes d'employabilité : le Management de Transition bien sûr, mais aussi le travail en Free Lance ou Prestation de Services, et aujourd'hui le travail en Temps Partagé.

Ces nouvelles formes d'employabilité, regroupées sous une « supra-commission » baptisée « **Les Xperts du Réseau Oudinot** » font appel à des personnalités **expertes** dans leur métier, **agiles** dans leur mode de fonctionnement, et **réactives** vis-à-vis de leurs Interlocuteurs. Ces 3 qualités résument la « posture » et l'aptitude à « construire une offre » de la part d'un Dirigeant ou d'un Expert sur un métier spécifique.

Le focus que nous avons mis en place sur le Management de Transition illustre notre volonté de doter nos membres des meilleurs outils. Ainsi le lien privilégié construit avec « **Le Cercle** » donne désormais un accès d'une richesse incomparable à nos membres : « Le Cercle » recense la majorité des EMT (Entreprises

de Management de Transition), les Dirigeants de ces EMT, la plupart des Managers de Transition, et + de 1 500 missions diffusées par les EMT. Un « bouquet » de 30 services étoffe cette offre désormais intégrée dans la cotisation annuelle des membres du Réseau Oudinot.

Accélérer l'employabilité et les carrières ? Voilà un véritable « booster » professionnel, unique sur le marché, favorisant le rapprochement du Réseau Oudinot avec les entreprises, et marquant l'engrangement de l'association dans l'économie ! ●

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



## TRUCS ET ASTUCES



Si chacun prenait la peine de comprendre  
la situation de l'autre, le monde serait meilleur

## À VOS AGENDAS



PROCHAINE MENSUELLE  
le 25 janvier



10 JANVIER À 19H45

**COMMISSION GRANDE  
CONSOMMATION  
UNE AGRICULTURE FRANÇAISE  
EN PLEINE ÉBULLITION**

Focus sur un mode de  
gouvernance en plein essor :  
la coopérative agricole,  
par **Bertrand de Gardelle**,  
membre du réseau  
Usic, 18 rue de Varennes, Paris 7<sup>e</sup>.

12 JANVIER À 19H00

**COMMISSION RSE –  
L'URGENCE CLIMATIQUE :  
POURQUOI ET COMMENT  
AGIR DANS LE CONTEXTE  
DE L'ENTREPRISE ?**

**LE « BILAN CARBONE »**  
Visio-conférence animée  
par **Pierre Gliganic**,  
expert chez Impact 2050.

18 JANVIER À 19H00

Rencontre avec **Stanton Wallace**,  
**Jean Lajouanie**  
Chasseur de Têtes (lieu à définir)