Réseau Oudinot
savoir faire et savoir être ensemble

NEWSLETTER

NEWSLETTER N°42 / **FÉVRIER 2022**

« Être acteur de son devenir »

ÉDITO

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

En plein boom !

Le marché de l'emploi ne s'est jamais aussi bien porté… Les « stats » le démontrent : le taux d'emploi, ce dernier trimestre 2021, se situe à un niveau historique pour atteindre 67% sur l'ensemble de la population en âge de travailler. Ce phénomène est tout à fait lisible aussi sur le « marché » des experts et des seniors puisque le taux d'activité des + de 55 ans… atteint 56%, bien au-delà de la « triste » barre à peine franchie et habituelle des 50% que connaissait la France. Un record là aussi, de bon augure pour la cible des cadres experts et cadres dirigeants.

Quels profils tirent leurs épingles du jeu ? Les analyses quantitatives révèlent sans surprise la vigueur des secteurs de la santé, des technologies, la montée en puissance des métiers de la data, de la cybersécurité, et du marketing digital.

Les analyses qualitatives sont particulièrement intéressantes : les recruteurs et les leaders affirment avec force que, bien au-delà des chiffres, les profils et les personnalités recherchés et que l'on se « dispute » sont celles et ceux qui savent faire **preuve d'adaptabilité** – savoir se mouvoir dans un mode hybride distanciel et présentiel, **preuve aussi de leadership** – savoir faire bouger des équipes, sortir de la zone de confort, oser tenter de nouveaux canaux de commercialisation et distribution, et enfin **preuve de communication** – savoir « embarquer », s'approprier, et donner la vision de l'entreprise, d'un département, d'une entité.

Ces 3 dimensions-là sont celles que l'on travaille et que l'on exerce par notre engagement au sein du Réseau Oudinot. Aussi, il n'est pas étonnant d'observer ces derniers mois un tel nombre de nouvelles prises de postes au sein de notre communauté. Nous formons et renforçons ces qualités humaines - baptisées « soft skills » -, constituant ainsi un vivier de près de 500 cadres experts et dirigeants.

Venez découvrir nos « richesses humaines » !
Rdv sur notre site qui fait « peau neuve » dans quelques jours… :
https://www.reseau-oudinot.com/fr/

Sommaire

VIS MA VIE
2 Le sport comme une succession de défis personnels et d'expériences de vie

LU POUR VOUS
3 Le Monde sans fin

VU POUR VOUS
4 Nos mains nous parlent !
5 Changez de posture et devenez acteur de votre devenir
6 From Surviving to Thriving in an Interview in English
7 Aider le cadre dirigeant à bien perdre son job
8 Ouvrir la porte vers la réalisation de ses rêves

AUTOUR DE NOUS
9 La semaine de 4 jours
10 Quelle serait la politique salariale idéale ?
11 Le grand remplacement…. de la démission par ?
12 Les outils digitaux et l'environnement de travail !

ACTIVITÉ DES COMMISSIONS
13 Premier podcast du Réseau Oudinot : « le télétravail et les seniors »

14 **BONNES PRATIQUES À VOS AGENDAS**

DERNIÈRE MINUTE

1ER MARS :
MARDI GRAS ET CARNAVAL

Au sens chrétien, Mardi gras correspond au dernier jour des 7 jours gras qui précède le carême (les jours maigres, sans viande), et durant 40 jours jusqu'à Pâques. Pâques étant une fête mobile, Mardi gras l'est aussi.
Le dernier jour d'alimentation riche était l'occasion d'une fête, le carnaval, dont l'origine provient du latin médiéval « carna levare », enlever la viande.

VIS MA VIE

LE SPORT COMME UNE SUCCESSION DE DÉFIS PERSONNELS ET D'EXPÉRIENCES DE VIE

Photo : © Réseau Oudinot

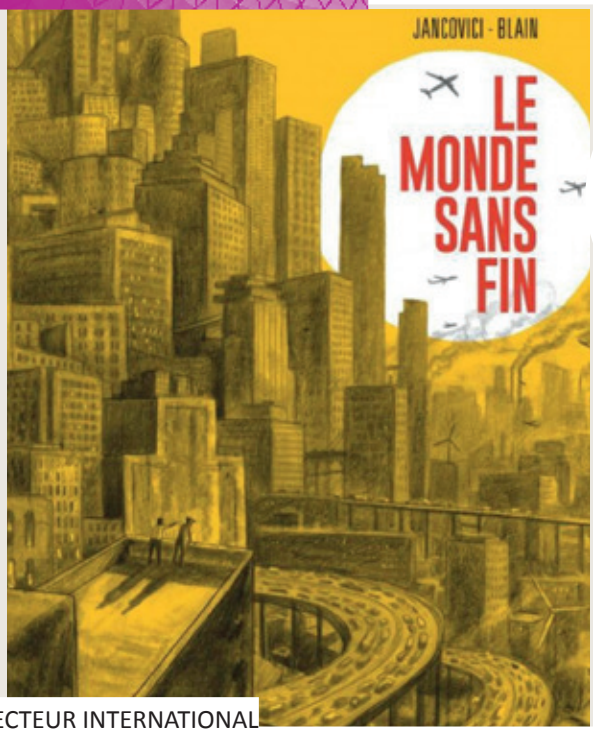
PAR **GILLES HERNERT**, DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT, DIRECTEUR COMMERCIAL, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

A bien y réfléchir, je n'ai jamais fait de sport pour faire du sport, mais **toujours pour me dépasser**, me prouver quelque chose, atteindre **un but**, **une sensation**.

Mes premières vraies sensations ont commencé avec les compétitions d'agrès ; mais sans déclic. J'ai essayé les arts martiaux, le karaté Shōtōkan, la boxe française, une louche de judo, mais le compte n'y était pas.
Puis, un moment fort de ma vie, mon service militaire dans un régiment d'élite : THE DECLIC.
ET LÀ !!, je fais du sport, je me retrouve instructeur. 5 marches de la fourragère (25 à 30 kms par marche), préparation pour la guerre du Golf, descente en rappel d'un hélicoptère, stage au camp de Bitche. Une médaille de la défense nationale avec agrafe infanterie.
Puis retour sur les tatamis, et dix ans d'Aïki-Taï-Dô plus tard, je deviens moniteur. Un peu cassé de partout, Taî Chi Chuan pendant 2 ans et cours de salsa.
Puis un soir, c'est l'appel du grand bleu devant une émission magnifique. Ça y est, je veux mon brevet de plongée pour nager avec les raies Manta.
J'enchaîne les stages, les voyages et les plongées (Maldives, Bahamas, Bali, îles Gili, Lombok, Hurggada…) et découvre la passion des voyages et de la photo : des heures à plat ventre pour photographier paysages et animaux ; et comme cela bouillonne toujours, je me lance dans le badminton (depuis 11 ans). Un oiseau passe pendant une photo, nouveau défi ; je veux mon brevet de pilote de parapente. Après une semaine intense, plus moyen de renoncer, on me regarde : 1, 2, 3 : je cours, le bord s'approche et ça y est : je vole seul ! Ma vie est entre mes mains, le paysage est splendide, je suis libre. Je fais mes 3 vols. Bon ça, c'est fait !
À quelques mois du Covid, la vie se met sur pause… Entre 2 confinements s'ouvre un créneau, je fonce. Je passe mon permis moto, les frontières s'ouvrent petit à petit depuis quelques semaines. Hummmmm… et ça dit quoi la route 66 ?

J'allais oublier, merci le RO, je viens d'envoyer ma candidature pour être figurant dans le prochain film de Dupontel. ●

LU POUR VOUS



CHRISTOPHE BLAIN

PAR **JEAN-ROCH SERGENT,** DIRECTEUR INTERNATIONAL ET PARTENARIATS CHEZ SKALIS PORTAGE SALARIAL, ET DIRECTEUR ASSOCIÉ START-UP WIRATE

Photo : © Réseau Oudinot

LE MONDE SANS FIN

PAR CHRISTOPHE BLAIN (DESSINATEUR CANDIDE) ET JEAN-MARC JANCOVICI (EXPERT).

Réchauffement climatique, GIEC[1], développement durable, croissance verte, transition énergétique, décarbonation, effondrement… Autant de mots utilisés dans les médias, par les ONG, les acteurs économiques et politiques… et aussi de plus en plus dans nos conversations avec nos amis, en famille…

Le 12 décembre 2015, lors de la COP21, l'Accord de Paris était adopté fixant l'objectif de **maintenir le réchauffement planétaire sous la limite des 2°C et si possible 1,5°C par rapport à l'ère préindustrielle.**

Avant tout ce sont les **lois physiques et naturelles qui s'imposent à nos activités humaines** et les auteurs de cette BD de 193 pages nous les expliquent avec pédagogie, sérieux et fort heureusement humour.

Savez-vous…

- Que le moteur de l'activité humaine est l'énergie ? (physique, animale puis via des machines)
- Ce qu'est la Loi Physique de la Conservation ?
- Que notre activité mondiale repose encore à plus de 80% sur des énergies fossiles ?
- Que les usages des différentes sources d'énergies ne se remplacent pas mais s'additionnent ?
- Que le découplage entre croissance (du PIB, d'une entreprise) et rejets de CO_2 n'existe pas ?
- Que les sciences et la technologie n'ont pas de solutions magiques pour la décennie à venir ?
- Ce qu'est le striatum, qui peut aussi être notre pire ennemi, dans notre cerveau ?

Nos croyances sont par nature limitantes… Ainsi, au-delà du green *washing*, nos modes de vie, c'est-à-dire de production et de consommation, vont **bon gré mal gré** considérablement muter au XXI[e] Siècle.

Cette BD est indispensable pour non seulement **comprendre les défis vertigineux de l'Humanité, mieux les accepter** mais aussi *in fine* les **intégrer et faire un pas de côté sur nos représentations et cadres de référence…** ●

(1) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat sous l'égide de l'ONU depuis 1988.

www.linkedin.com/in/jeanrochsergent/

VU POUR VOUS

Photo : © pexels-alexander-grey-1428177

PAR **ISABELLE JOUVE**
RESPONSABLE PHILANTHROPIE ET PARTENARIATS

NOS MAINS NOUS PARLENT !

Se connaître c'est bien, se comprendre c'est mieux.

Connaissez-vous la Biotypologie® ? Ce procédé psychogénétique, créé par Jean de Bony, consiste à identifier les aptitudes innées par **l'analyse des caractéristiques génétiques des mains.** On ne parle ici ni du caractère (qui évolue, car il n'a rien d'inné), ni de la conscience (qui ne doit rien à la génétique). Il est aussi à noter que le diagnostic biotypologique est indépendant de la culture, de l'origine ethnique, du niveau d'intelligence, de l'éducation, du sexe, de l'âge et de l'expérience.

À travers des critères tactiles (chaleur, moiteur, rugosité ou douceur des mains) et des critères visuels (longueur des doigts, forme des ongles, empreintes digitales…), la Biotypologie® permet de mieux comprendre le tempérament d'une personne (qui sera identique tout au long de sa vie), de cerner ses limites et ses capacités innées, mais aussi d'identifier ses domaines d'épanouissement naturels.

Pour Jean de Bony : ***« Se connaître c'est bien, se comprendre c'est mieux. »*** Par exemple, comment orienter ma carrière professionnelle et ma vie en accord avec ma nature profonde ? Suis-je plutôt théoricien, organisateur, passionné ou sédentaire ? Ai-je des prédispositions à l'analyse ou plutôt à la synthèse, à prendre des risques ou à jouer la prudence ?

Quand on avance en âge, **l'inné finit par dominer l'acquis.** La Biotypologie® nous donne donc la possibilité d'être lucides sur nos capacités naturelles et tolérants sur les modes de fonctionnement des autres.

Membre fondateur du Réseau Oudinot et consultant en épanouissement professionnel, Jean de Bony a modélisé sa méthode à partir de constats statistiques sur les caractéristiques génétiques de plus de 10 000 mains en France et au Canada. Il a publié plusieurs manuels pratiques et prépare un ouvrage qui sortira en mai 2022. **L'atelier qu'il a animé le 11 février 2022 au sein du RO ayant eu beaucoup de succès, de nouvelles dates sont prévues.** ●

VU POUR VOUS

Photo : © Réseau Oudinot

PAR **JEAN-MICHEL HUA**, DIRECTEUR EXPÉRIENCE CLIENT

CHANGEZ DE POSTURE ET DEVENEZ ACTEUR/ACTRICE DE VOTRE DEVENIR !

Une quarantaine de membres du réseau a eu la chance de participer le 26 janvier dernier à ce **nouvel atelier** organisé par la **Commission des Richesses Humaines**, à l'initiative de son animatrice **Dominique Mondoloni** (à droite). **Caroline Fernandez** (à gauche), consultante en développement personnel qui a notamment accompagné plus de 850 cadres à l'APEC, nous a fait partager avec un enthousiasme communicatif son regard **d'experte** sur l'approche du marché de l'emploi d'aujourd'hui.
Très concrètement, elle nous a **invités** à changer notre posture en passant de la logique CV à la logique entrepreneuriale de l'offre de service. Une excellente résolution en ce début d'année !

Pour ce faire, Caroline Fernandez propose une méthode et des outils afin de conduire une réflexion personnelle, avec notamment 5 étapes clefs :

- faire le bilan de notre histoire professionnelle pour prioriser nos choix,
- formaliser notre idée d'offre de service,
- travailler le pitch et vérifier la pertinence de l'offre auprès de notre réseau,
- formaliser un projet adapté aux attentes du marché,
- produire les outils de promotion nécessaires et communiquer notre offre !

Au-delà du développement théorique étayé du contenu de chacune de ces étapes, Caroline nous a **guidés** au travers d'exercices pratiques très opérationnels pour passer à l'action.

Elle a par ailleurs décrit cette méthode dans un ouvrage publié en 2020 : *« Je crée ma boite avec le Design Thinking »* (Editions Eyrolles).

Un travail qui permet de renforcer son employabilité dans toutes les situations et pour tous les statuts (emploi salarié, management de transition, prestations de conseil…).

Un verbatim de participante en guise de conclusion ?

« Une nouvelle façon d'écrire notre trajectoire : ça gratte un peu, mais c'est super intéressant ! » ●

VU POUR VOUS

Photo : Yibei Geng - unsplash

BY **SUMNER HARGROVE**, LANGUAGE & CULTURAL COACHING AND CORPORATE WRITING

From Surviving to Thriving in an Interview in English

In her conference *"From Surviving to Thriving in an Interview in English"*, fellow **Réseau Oudinot** member, language & cultural coach **Sumner Hargrove**, took the mystery out of Anglo-Saxon cultural differences to help members de-code professional situations, put their best foot forward and make a lasting first impression. Sprinkled with humorous personal anecdotes from three decades living in France, her talk helped decipher notions of monochronic and polychronic time, body language, low and high context cultures, varying power structures as well as linguistic cultural markers in the US and UK. Putting these ideas into action, she prepped participants with good answers to sticky interview questions such as *"tell me the last time a client got angry and what was your response?"* (hint: do not blame another colleague, take responsibility and show a creative solution) or *"how would you describe your leadership style?"* (tip: make sure it's utterly personal – and thoroughly inspiring). She then turned the tables, offering them questions for the interviewer, including *"what really drives results in this job?"* (a great way to find out if your skills align fully with the job to get the bonus) or *"beyond stated corporate values, how would you define the intangible essence of the company?"* (which offers the chance to see if the interviewer is truly committed and deeply engaged in their work there). In the end, she said to be yourself because authenticity can be felt. Never over-think it and appreciate the opportunity – you've already made it inside the door. And finally, you won't be surprised by someone saying *"it's so awesome"* ever again! You'll simply know what they mean and respond accordingly. ●

VU POUR VOUS

PAR **AURÉLIE EMOND**
DIRECTRICE MARKETING & INNOVATION

Photo : © Javier Sierra - unsplash

AIDER LE CADRE DIRIGEANT À BIEN PERDRE SON JOB

La vie n'est pas un long fleuve tranquille. Cela vaut aussi pour notre vie professionnelle.
Quelle qu'en soit l'origine, à l'initiative de l'employeur ou de l'employé, il est important de **bien « perdre son job ».**
Nicolas Bontron, du cabinet Transition Plus a partagé mercredi 9 février, les clés d'une sortie réussie pour la transformer en une opportunité de vie.

Transition Plus accompagne *« backstage »* les cadres dans leur négociation de sortie pour qu'elle se fasse dans les meilleures conditions et les prépare au rebond.

Naturellement, Transition Plus accompagne sur la **dimension financière et juridique** : quelles modalités, à quoi puis-je prétendre, sous quelle forme, quel montant net, etc. ? Ce volet de la négociation est certes important mais ce serait une erreur de négliger 2 autres aspects fondamentaux pour bien perdre son job :

- D'abord **l'aspect professionnel** : celui-ci est clé pour préparer la suite : négocier un outplacement, une formation, comment sera communiqué le départ tant en interne qu'en externe, pouvoir se faire recommander si besoin…
- Le deuxième volet est tout autant fondamental pour bien vivre cette étape professionnelle. Il s'agit de **l'aspect « personnel »** du départ. Bien partir, c'est aussi pouvoir gérer ses émotions, garder la tête froide, pouvoir serrer la main de son patron le dernier jour, se sentir respecté, avoir l'occasion de dire au revoir et merci…

Sur ces 3 dimensions - financière, professionnelle et personnelle - Transition Plus aide le cadre à se fixer des objectifs : *« J'aurai réussi ma sortie si… »* et l'accompagne à chaque étape de la discussion.

Nicolas souligne d'ailleurs que le pouvoir de négociation est souvent plus important pour le salarié lorsqu'il mène lui-même les échanges, en s'appuyant sur ses émotions, que lorsqu'il s'en remet aux avocats. ●

+33 (0)6 82 56 90 24
http://www.linkedin.com/in/aurelieemond

VU POUR VOUS

Photo : © Christina - unsplash

PAR **SYLVIE NOUAILLE**, CONSULTANTE, FORMATRICE ET FACILITATRICE, AUBERGE DES OPTIMISTES

OUVRIR LA PORTE VERS LA RÉALISATION DE SES RÊVES

En 2019, je fonde **l'Auberge des optimistes** pour accompagner les femmes et les hommes en reconversion professionnelle et en création d'entreprise à se connecter à leur sens, à leurs motivations profondes, prendre conscience de leur valeur et engager leur futur en réalisant leurs rêves.

En ouvrant la porte de l'Auberge des optimistes, on va au-devant de son projet de vie, on accueille tout ce qui se présente comme une évidence – c'est le « plaisir d'être soi ».

Voici l'univers que je propose de toucher du doigt lors d'un premier atelier d'une heure, *« Jouer avec ses rêves »*.

Animé pour le **Réseau Oudinot**, mercredi 16 février dernier, en distanciel, l'atelier a été un moment de rencontres et de découvertes partagées.

Quelques témoignages :

« La prise de conscience que nous pouvons révéler nos aspirations profondes avec spontanéité et trouver le chemin de vie qui nous correspond vraiment. Un grand merci pour ce début de voyage » - **Carole**

« Toucher nos rêves pour alimenter notre sève ! Merci pour ce beau moment de partage » - **Laure**

« Une traversée collective de nos rêves pour alimenter une réflexion sur notre vie et nos envies personnelles » - **Marie-Jeanne**

« Aussi paradoxal qu'inattendu, le travail sur les rêves nous ramène dans notre réalité. Mettre la tête dans ses étoiles, nous amène à mettre les pieds sur terre. Merci pour cette découverte » - **Gilles**

« Les rêves, un autre moyen de partager et de se rencontrer, merci Sylvie » - **Kayvimol**

Nos rêves parlent de nous… Je propose un second atelier pour le Réseau Oudinot, en mars prochain, orienté paroles et émotions ! Imaginez construire un pitch émotionnel pour un entretien ou une rencontre qui touche votre interlocuteur (trice). Vous êtes tentés ? **Rendez-vous jeudi 17 mars 2022, à 18h30**, en distanciel ! ●

Photo : © pexels-karolina-grabowska-5412080

PAR **PHILIPPE GRAMOND**
DIRIGEANT ASSOCIÉ DE CYCONIA

AUTOUR DE NOUS

LA SEMAINE DE 4 JOURS

L'Espagne a passé le pas pour la semaine de 4 jours fin 2021.

Face à cela, au Royaume-Uni, la durée de productivité journalière moyenne a récemment été estimée à… 2h23 ! Donc le sujet est la semaine de 4 jours ou la productivité ?

Pour augmenter ces 2h23, avec de surcroît 1 jour de travail en moins, cela suppose que toute « distraction » est à bannir comme le grignotage sur les pauses café voire les pauses cafés (!), les débriefs de la vie perso et autres vagabondages sur les réseaux sociaux mais ce sont aussi des automatismes à acquérir comme seulement 2 visites par jour sur sa boîte mail, pas de pause déjeuner, des réunions de 15 minutes maximum… Mais il y a un « mais » : 65% des sondés (*) ont déclaré ne pas être en mesure de se passer de leurs « distractions ». Ah « caprice » quand tu nous tiens ! Ceci étant, si vous êtes moins présent au bureau, mais payé pareil, il faut que votre temps travaillé le soit réellement car cela coûte 20% de plus à l'heure travaillée. Comment être sûr qu'en travaillant moins, le salarié travaillera mieux ? Et miracle, la technologie vient pour une part au secours du patron grâce à Slack, Trello et autres Wunderlist !

Sinon il existe d'autres pistes possibles de réduction du temps de travail comme réduire le nombre d'heures par jour ou ne travailler que l'après-midi ou bien encore partir sur une logique de 32h voire 28h avec une liberté de s'organiser ou bien encore augmenter le télétravail identifié comme plus productif ?

Avec cette tendance à rentabiliser à tout prix notre agenda, n'en deviendrait-on pas plus stressé ? Parce que ce n'est pas en réduisant le nombre d'heures qu'on réduira la charge à délivrer !

Cette remise en cause du temps de travail « post covid » n'est-elle pas tout simplement une remise en cause du travail tout court ? ●

(*) Étude 2021 Invitation Digital Ltd

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

Photo : © Zac Durant - unsplash.

AUTOUR DE NOUS

QUELLE SERAIT LA POLITIQUE SALARIALE IDÉALE ?

Une bonne politique salariale est d'abord celle de l'entreprise qui paie chaque poste au niveau du marché. Rien à voir avec l'expérience ou l'âge : si l'organisation est bien faite, les juniors sont sur des postes de juniors avec des salaires de junior et idem pour les seniors.

« Payer au marché » n'est pas seulement payer la personne correctement à son embauche. C'est aussi l'augmenter en fonction de l'inflation d'une part, et de sa contribution pour son organisation d'autre part. Si sa contribution est plus importante que son voisin, alors il sera plus augmenté. Et comme il aura été aussi augmenté en fonction du marché, il ne perdra pas en pouvoir d'achat. Et s'il est en plus sur le bon job (ce qui est fondamental car de nombreux mécontentements sont expliqués par des absences d'augmentation alors qu'en réalité il s'agit d'un tout autre problème, qui est souvent lié à l'inadéquation avec le métier ou la culture/les valeurs de l'entreprise), il serait rare de voir une frustration naître.

Ensuite, la politique salariale doit être portée et défendue par toute la ligne managériale : rien de pire pour un collaborateur d'entendre que son manager « s'est battu pour lui mais que malheureusement la Direction (ou pire, les RH !) ont refusé sa proposition d'augmentation ».

Enfin, la transparence et la clarté sont primordiales : le manager doit pouvoir être outillé pour expliquer pourquoi Dominique a eu plus que Camille. Et il faut faire très attention aux fameuses « enveloppes à discrétion » : ce modèle fonctionne selon la courbe de Gauss dans des équipes conséquentes : pour des petites équipes, c'est très compliqué.

Vous l'avez compris, le sujet de l'augmentation est complexe : car il touche à la valeur de ce que chacun pense avoir, à son image, et à son niveau de vie. ●

PAR **PHILIPPE GRAMOND**
DIRIGEANT ASSOCIÉ DE CYCONIA

Photo : © pexels-gustavo-fring-3885529

AUTOUR DE NOUS

LE GRAND REMPLACEMENT… DE LA DÉMISSION PAR ?

Le ministre de la guerre a donné sa démission. La guerre est supprimée. (Jules Renard).

Il y a 3 profils de démissionnaires, plus 1 : ceux issus des boulots réputés difficiles et peu rémunérés tels que l'hôtellerie, le bâtiment ou encore la restauration (constat post covid), ceux qui sont à la recherche de sens et de valeur ou bien encore d'impact positif sur la société, et enfin ceux qui ont découvert le télétravail avec ce lien rompu entre l'employé et son entreprise pour le bonheur de l'un et le malheur de l'autre ! Et la 4ème cause, ce sont les 50% qui partent du au fait de relations envenimées avec leur chef ! (1)

Bref, on constate que le sens du travail et le sens au travail se délitent mais certains décident d'aller plus loin en démissionnant ! Un Français sur deux songerait à se reconvertir (2). Le Covid a été le grand déclencheur de cette « fuite en avant » avec cette prise de conscience d'avoir la possibilité de s'épanouir autrement. Si la démission reste un fantasme pour une majorité, les confinements à répétition nous ont démontré notre facilité à nous complaire dans une routine où le moindre effort devient insurmontable et où tout est repoussé au lendemain. Cette « ère du pyjama »(3) a intensifié le décrochage en s'accordant plus de temps, en réfléchissant sur ses priorités pro et perso (quid de l'avenir) et en ayant l'ambition ou l'envie pour certains de changer de métier voire de statut pour par exemple se convertir en indépendant. Pour résumer, devenir acteur de son avenir !

La démission peut être aussi l'idée de vivre avec beaucoup moins d'argent, consommer moins mais prendre enfin le temps de vivre et stopper la spirale « métro, boulot, dodo, tombeau ».

Mais ce souhait, pour certains, de tout arrêter et ne plus rien faire, ne serait-il pas un des signes avant-coureurs de dépression ? La France truste la 2ème place du classement des plus gros taux de burn out (environ 10% des salariés), juste derrière le Japon… Est ce que le Covid n'a été qu'un révélateur de l'état de santé du salarié ?

(1) Gallup, spécialiste de la gestion et du management, étude en 2015 sur 7200 adultes
(2) une étude du site nouvellevieprо.fr, novembre 2021
(3) le sociologue Jean-Claude Kaufmann

PAR **BRUNO DEVERRE**, DIRECTEUR IMMOBILIER & ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
ET ADMINISTRATEUR DU RÉSEAU OUDINOT ET MEMBRE DU COMITÉ DIRECTEUR DE L'ARSEG

AUTOUR DE NOUS

Photo : © pexels-pixabay-4158

LES OUTILS DIGITAUX ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL !

L'environnement de travail c'est de donner le pouvoir de…

Pour chaque collaborateur, réserver sa place de bureau, une salle de réunion ou sa place de parking à recharge électrique, récupérer un colis à la conciergerie, découvrir les menus du Food Market, s'inscrire à un cours de yoga, signaler un problème dans une salle de réunion…

Pour les exploitants des espaces de bureaux, connaître les taux de remplissage des immeubles, des espaces collaboratifs, piloter les interventions techniques et chacun des services proposés aux occupants, optimiser les espaces et conduire les réaménagements…

La gestion de tous ces usages est rendue possible par les **outils digitaux** !

Effectivement, baignés dans un monde digital, cela paraît évident (et surtout pour les jeunes générations) de pouvoir piloter l'ensemble de ses besoins de son PC ou de son smartphone. Afin de permettre une fonctionnalité optimale, cette digitalisation des services aux occupants nécessite d'être étudiée dans son ensemble pour ne pas multiplier les interfaces et répondre efficacement aux besoins des utilisateurs et à leurs évolutions.

Il faut effectivement identifier toutes les tâches utiles, identifier les différents réseaux de connexion et leurs interconnexions, installer des capteurs, évaluer le coût des solutions choisies, choisir des solutions évolutives et enfin accompagner leur déploiement. C'est un vrai projet d'entreprise contributeur du bien-être et de l'efficacité des collaborateurs.

En quelque sorte, grâce aux outils digitaux, le champ des possibles dans le domaine de l'environnement de travail n'est désormais bridé que par l'imagination ! ●

ACTIVITÉ DES COMMISSIONS

PREMIER PODCAST DU RÉSEAU OUDINOT : « LE TÉLÉTRAVAIL ET LES SENIORS »

PAR **ANNE COURTOIS**
RESPONSABLE COMMISSION « COMMUNICATION-MARKETING & DIGITAL »
VICE-PRÉSIDENTE DU RÉSEAU OUDINOT
https://www.linkedin.com/in/annecourtois/

Eh oui, nous aussi. Grâce à notre agence de relations presse – WordCom Consulting – nous nous lançons sur ce format. Le podcast « Journal du Télétravail » offre un éclairage intéressant sur l'adaptabilité des cadres confirmés au télétravail. Des seniors déjà expérimentés dans le management à distance et pour qui ce nouvel usage ne pose aucune difficulté. Des seniors Geek comme les autres - après tout nombre d'entre nous ne perdent pas pied avec les technologies grâce à leurs enfants ou leurs neveux. Des seniors qui ont intégré rapidement la transformation digitale dans leurs responsabilités professionnelles. Propos recueillis auprès de Christophe Etienne, Président du **Réseau Oudinot**.

Télétravail ? Avantage Senior !

- Le télétravail pose moins de problèmes aux cadres expérimentés qui ont le plus souvent un environnement plus confortable (appartement plus grand, maison, moins d'enfants en bas âge).
- Le télétravail n'est pas qu'une simple affaire de maîtrise d'outils. Le manager d'équipes – membre typique du Réseau Oudinot – est depuis longtemps bien armé pour piloter des réunions collectives avec des collaborateurs dispersés géographiquement.
- Il y a le manager « d'hier » et le manager « d'aujourd'hui ». Je suis chef, je contrôle et je surveille les résultats. C'était avant. Le manager d'aujourd'hui est dans l'interactivité, la connexion avec ses équipes. Une qualité émotionnelle que le télétravail entretient. Du côté du Réseau Oudinot, nous œuvrons à « l'update » de nos membres ! Par exemple avec un atelier sur « comment apprivoiser cet écran », des ateliers sur la conduite du changement, la posture managériale., les soft skills…
- Avoir du vécu professionnel est plus confortable pour démarrer un poste en mode télétravail. Quand on a vécu une crise, deux, trois, on sait beaucoup mieux gérer la quatrième vague. Le manager expérimenté s'adapte très vite et arrive à faire cohabiter ces modes présentiels et distanciels. « L'hybride » fait partie de la vie.

Gageons que ce premier podcast va faire des petits. Une prochaine chaîne ? À suivre. ●

Pour écouter le podcast
« Le télétravail, c'est aussi pour les séniors ! » :
https://art19.com/shows/jt-le-journal-du-teletravail/episodes/cad810bf-c678-46de-bfff-326ba41577b0

BONNES PRATIQUES

LA GESTION DES PRIORITÉS POUR LES NULS : IL FAUT CHOISIR SES PRIORITÉS POUR NE PAS SUBIR CELLES DES AUTRES

URGENT +

Je délègue

C'est un moyen de former vos collaborateurs et les rendre plus autonomes sur certains sujets. Mais cela ne vous dispense pas de contrôler

je fais !

"Je suis donc je fais" car c'est trop important et trop urgent pour le faire faire par quelqu'un d'autre que moi !

IMPORTANT +

J'élimine

Choisir c'est mourir un peu …

Je planifie

Gouverner c'est prévoir car prévoir c'est planifier

À VOS AGENDAS

PROCHAINE MENSUELLE
le 29 mars à Issy-les- Moulineaux

8 MARS À 19H00

COMMISSION INDUSTRIE : LES DÉFIS DES ACHATS ET DE LA SUPPLY-CHAIN FACE AUX INCERTITUDES LIÉES AU COVID (RETOUR D'EXPÉRIENCE)

Présentation de **Frédéric Bureau** (membre).
Les Capucins, 26 rue Jean Boissonade, Paris 14e.

16 MARS À 18H

1ER AFTERWORK 2022 ! BAS LES MASQUES, ON EN PROFITE !

Lieu à confirmer.

22 MARS À 19H00

RDV EN PRÉSENTIEL AVEC LE CABINET DE CHASSEUR DE TÊTES STANTON WALLACE

représenté par **Jean Lajouanie**.
Lieu à confirmer.

Réseau Oudinot
savoir faire et savoir être ensemble

Directeur de la publication : Anne Courtois - Comité de rédaction et rédacteurs : Anne Courtois, Anne-Marie Berthier, Olivia Mikol, Philippe Tura, Philippe Gramond, Christophe Chambon, Jean-Michel Hua, Philippe-Jean Fiedler, Karine Savigny et Isabelle Jouve. Ont contribué à ce numéro : Gilles Hernert, Jean-Roch Sergent, Dominique Mondoloni, Sumner Hargrove, Aurélie Emond, Sylvie Nouaille et Bruno Deverre.
Design graphique : CRÉASQUAD contact@crea-squad.fr - 06 80 43 71 44 (Instagram « agence_creasquad ») - Diffusion : Anne Courtois.