

La « Confiance »

... Rêvez, Osez, Créez !



En prenant comme références d'une part de récentes communications (les propos de Jean-Marc Borello, Président du GROUPE SOS dans le guidebook d'Accenture, les résultats de l'enquête internationale de BPI Group), d'autre part les parcours individuels des membres de CQFD Cadres 78 dans leur recherche d'emploi, nous apprécierons trois éléments communs... la capacité à entreprendre, les opportunités de rencontres et la confiance. Somme toute, les clés de la réussite.

On a trop tendance à évoquer le pessimisme ambiant, alors que 1 salarié sur 2 a un fort degré d'engagement dans son travail et que 4 salariés sur 5 sont fiers du métier exercé. "La diversité des participants et des projets permet d'enrichir les expériences et expertises de chacun", précise Christian Nibourel, Président d'Accenture France. Les crises sont à considérer comme une véritable chance. Pour certains employeurs dits *exceptionnels*, "l'instabilité et l'incertitude ne sont pas des obstacles mais plutôt des circonstances qui les motivent".

Alors, osons et créons... A ce titre, la démarche de CQFD Cadres 78 est précieuse : faciliter les prises de recul et de risque, construire le retour à la confiance, façonner un terreau de ressources, mixer les compétences, motiver les initiatives, provoquer les rencontres, apprendre des autres, privilégier la diversité et la solidarité, responsabiliser les engagements. Nous le faisons en toute humilité, associant l'intérêt collectif à l'intérêt individuel (et vice versa).

A cela, Manpower décrit les compétences nécessaires dont devront faire preuve les candidats en 2015... Savoir travailler en équipe, communiquer de manière claire et concise, résoudre des problèmes... *Ce n'est pas vraiment une surprise, les diplômes ne suffisent plus pour garantir un emploi.*

Enfin, pour ce numéro, nous avons fait appel à Solène, formatrice-consultante, pour vous transmettre ses retours d'expérience sur son nouveau métier. Les ateliers qu'elle a animés ont été fort appréciés par les participants : professionnel, enrichissant, captivant. Comme elle précise fort justement "je préfère provoquer l'envie d'apprendre et d'interroger sur le désir de savoir".

Merci à elle et à vous toutes & tous pour votre énergie et votre implication. Que 2015... soit propice au succès !

... C.Q.F.D., Compétences, Qualification, Fiabilité, Dynamisme... *Tous pour un, un pour tous.*

Jean-Gabriel Giraud, Président

De l'art d'être formateur

...suivre une formation, alliant pratiques et techniques pédagogiques



A la suite de cette formation, un gain de confiance et de nouvelles certitudes sont venus soutenir mon projet entrepreneurial. Aujourd'hui, je développe mon activité activement et me suis engagée dans un parcours de psychologue du travail et des organisations. Alors, la boucle sera bouclée...

J'ai suivi une formation sur 6 mois à temps plein, incluant deux stages d'un mois chacun. A ma connaissance, un seul organisme assure un titre professionnel de niveau 2 et c'est celui que j'ai choisi en 2013, SIPCA-i2fc.

Cette formation m'a permis de gagner près de deux ans dans ma pratique, au regard des formateurs que je croise qui se sont très efficacement formés directement sur le terrain. J'ai découvert à la fois une méthodologie pour concevoir les journées de formation mais j'ai surtout découvert des techniques pédagogiques et des techniques de créativité que je sais appliquer et utiliser. Ainsi, l'art de donner la consigne d'une activité n'est pas un exercice aisé et peut selon les cas provoquer des réactions inattendues et des résistances.

Ce qui m'a été le plus bénéfique au quotidien mais aussi certainement le plus doulou-

reux, c'est le temps passé à travailler les techniques d'animation. Se présenter au groupe, exister et prendre pleinement sa place, capter l'attention sans nier le groupe ni prendre le pouvoir, ne pas se cacher derrière un savoir ou des connaissances, rester dans un partage et dans la relation, reconnaître le groupe et les individus, exister ensemble. Maintenant, je sais aussi interroger ce qui ne fonctionne pas et modifier mes choix.

Plus encore, j'ai construit un réseau de pairs certifiés avec lesquels nous continuons à évoluer, chacun de nos échanges et chacune de nos rencontres est professionnalisant. Etre formateurs, c'est aussi être en formation continue...

...Et c'est avec plaisir que je prolongerai ce sujet avec vous quand vous le souhaiterez.

Par Solène POUILLOT

CQFD

Numéro 69

Décembre 2014

Sommaire

Page 1 : édito ; être formateur

Pages dossier : Formateur, un métier aux 1000 facettes; revue de presse "Cadres, quel avenir dans 20 ans"

Page 4 : repères, brèves, informations (vie de l'association, partenaires).



SITE INTERNET

<http://cqfd-cadres78.fr/>

Rencontrez-nous sur notre Forum

Formateur, un métier aux 1000 facettes

Par Solène Pouillot, Formatrice

La première question que l'on pose à un formateur se formule généralement ainsi "Formateur ! En quoi?". Il manque alors bien des nuances pour comprendre l'activité et les qualités qui font du formateur à la fois un consultant, un concepteur de formation et un animateur.

Ce métier peut s'exercer de manière occasionnelle ; il peut s'exercer en parallèle d'une activité de conseil et d'accompagnement des entreprises, en venant par exemple clore une étape du changement. Ou encore, il est possible d'exercer exclusivement en tant que formateur.



Le marché est ouvert à tous, sans exigence de titre professionnel ou diplôme obtenu dans un cursus de formation initiale. Ainsi il est possible de rencontrer une variété de profils, du plus étonnant au plus attendu, et bien souvent du côté du meilleur. Si l'actuelle réforme de la formation modifie les conditions de financement par les entreprises, le marché s'organise néanmoins et se professionnalise. C'est donc le moment de réfléchir et de se préparer, si ce métier fait partie des possibles dans son avenir professionnel.

Formateur et domaines de compétences.

Plutôt que "Formateur en quoi ?", posez la question de "Quel formateur es-tu ?". Les entreprises utilisent selon leurs besoins des ressources différentes :

- * le formateur interne a intégré les codes de l'entreprise, sa stratégie est comprise et il a alors un fort pouvoir modélisant auprès de ses collègues-stagiaires.

- * le formateur-coach assure un accompagnement au changement et surtout il a intégré dans sa pratique la notion de performance, au-delà des compétences.

- * l'expert : on parie sur lui pour des publics très informés ou encore pour faire réfléchir sur de nouveaux modèles, de nouvelles pratiques ou des tendances que l'entreprise veut faire entrer dans ses murs. Imaginez la puissance modélisante d'un formateur interne expert ! Quelle ressource pour une organisation !



Pensez également, non pas formateur, mais plutôt professeur : une autre manière encore de partager un haut niveau de connaissances théoriques. Le professeur est utile, ponctuellement, quand les deux formations initiale et professionnelle font chemin ensemble et sur des publics choisis. On peut encore trouver d'autres profils et je vous encourage à chercher à en définir, ceux que vous avez rencontrés, celui que vous aimeriez être etc. Mais on va

clore cette liste par le pédagogue.

Le formateur qui affirme être pédagogue... ne l'est généralement pas. Pensez à celui qui annonce qu'il est une personne très à l'écoute et



n'est pas disponible pour vous ;-) et restez critique devant ce type d'affirmation parfois péremptoire. La pédagogie n'est pas une évidence et si on peut s'entendre sur le fait que certains pourraient l'être, il nous faut quand même parler technique...

Méthodologie exigée !

Concevoir une formation et animer un groupe d'adultes en apprentissage exigent de connaître, maîtriser et utiliser des méthodes adaptées. On ne peut pas apprendre de la même manière une procédure réglementaire à appliquer et la gestion d'une équipe.

Par exemple, observez l'efficacité d'une injonction comme « *Il faut attacher ta ceinture en voiture* » et la totale inefficacité du fameux « *Range ta chambre* » pourtant chanté et répété sur tous les tons. Former des adultes exige d'accompagner le changement, de soutenir la réflexion qui justifiera de s'adapter et d'accepter que cela se fasse en dehors du cadre de la formation : la chambre sera rangée, lentement au début mais avec méthode, puis de mieux en mieux et peut-être même que la méthode proposée sera améliorée !

J'observe chez mes clients que la pédagogie ne fait pas vendre de la formation, le mot est usé et chacun y met ses propres représentations. Il s'agit surtout d'affûter ses arguments, de proposer une offre de service qui donne envie et ouvre la discussion. **Peu importe que cette offre soit vendue, elle doit permettre le dialogue, dessiner votre personnalité de formateur et montrer un savoir-faire méthodologique : programme, déroulé ou synopsis, organisation, réactivité, communication, adaptabilité, souplesse... et sourire, sourire, sourire, accueillir l'autre dans sa richesse et ses différences.**

Cela exige donc de comprendre le besoin de son client : êtes-vous certains que la dernière formation que vous avez suivie avait bien comme objectif de vous apprendre à conduire une réunion ? À gérer votre temps ? À maîtriser le logiciel Truc ? Ou bien plutôt à accompagner une enseigne préoccupée par son évolution et l'application de sa stratégie ?

Certaines demandes de formation sont explicites, d'autres sont complexes et subtiles, les attentes délictées sont latentes et c'est au consultant de poser les justes questions, affiner la demande et chercher à répondre au plus près.

(suite page 3)

Formateur, un métier aux 1000 facettes

Par Solène Pouillot, Formatrice

(suite de la page 2) Un exemple ? Dans un contexte morose, un groupe industriel bloque les recrutements externes et utilise les formations pour encourager la mobilité interne, faire se rencontrer Directeurs de B.U. et jeunes diplômés fraîchement recrutés. Mieux vaut le comprendre pour éviter les diaporamas et utiliser des méthodes actives, comprendre les raisons d'une co-animation imposée entre formateurs indépendants et intervenants internes à l'entreprise.



Donner envie d'apprendre

Maintenant que vous voilà avec quelques questions en tête, à moi de répondre à la question "quelle formatrice es-tu ?"... Commençons par ce que je ne suis pas. Un professeur ! Mon public est professionnel, en alternance parfois, en reconversion éventuellement mais ayant déjà de l'expérience. Leur besoin n'est pas théorique, mais d'être rapidement opérationnel.

Je ne suis ni une spécialiste et encore moins une experte. Je ne crois pas au transfert de savoirs et préfère provoquer l'envie d'apprendre et d'interroger sur le désir de savoir. On ne gagne pas en compétence en attendant bouche ouverte, le formateur ne nourrit pas en versant une connaissance.

Alors ? Je suis un formateur qui travaille son synopsis pédagogique, depuis les objectifs pédagogiques jusqu'à leur évaluation. Celle qui recommence tout la veille parce que concevoir c'est créer, inventer, et donc réfléchir encore. Celle qui prépare des supports destinés aux apprenants. Celle aussi qui a appris à accepter le brouhaha parce que c'est le signe que le groupe est au travail, que les idées circulent. Celle qui n'est jamais aussi heureuse que lorsque chacun s'est emparé d'un feutre et met sa pensée en images, celle qui attend et cherche à repérer les résistances : "Mais je ne suis pas d'accord", "ça marche pas avec moi !", etc. Celle encore qui met son énergie à placer chacun dans la dynamique d'apprentissage : parler, évoquer, bouger, se lever, dessiner, construire, jouer, partager,... sans s'éloigner des objectifs de formation et en accord avec le groupe et les individus qui le composent. Celle qui est terrifiée devant un synopsis bloqué et tellement fière quand le module s'achève en oubliant sur les murs toutes les traces d'un travail énorme... réalisé par les stagiaires ! Quelques heures plus tard, je trouve le sommeil sans grand problème... Jusqu'à la prochaine animation ;-)



Cadres, quel avenir dans 20 ans...

Revue de presse (par JG Giraud)

Mutations et enjeux économiques, internationalisation, défis environnementaux, loyauté des pratiques et éthique, management et risques interculturels, communication avec les salariés, santé et sécurité, e-réputation, *organisation agile*... tels sont les domaines sur lesquels le dirigeant et l'encadrement porteront attention.

On y ajoutera les effets de l'évolution sociétale en termes d'économie du partage, quête de sens, culture, flexibilité, intergénérationnel, nouvelles technologies, génération Z, désir d'entreprendre, auto-formation, autonomisation...

Le cadre doit se remettre en question.

Les diplômes ne suffisent plus pour garantir un emploi. Une récente étude américaine ⁽¹⁾ liste les 10 compétences les plus plébiscitées lors du recrutement des jeunes diplômés et place clairement les *soft skills* en tête du classement, à savoir en n°1, le **Travail en équipe**.



Peu importe les métiers, la *capacité à obtenir et à traiter l'information* sera un des critères fondamentaux de la sélection du candidat. Aux compétences techniques basiques mais solides, on associera : *communiquer à l'oral ou l'écrit* dans le but de diffuser des informations ou de convaincre, *savoir-prendre des décisions* et *résoudre des problèmes*; entretenir des relations avec des intervenants extérieurs à l'entreprise; *planifier, organiser et prioriser* le travail; *vendre et influencer* les autres... Des défis pour le candidat et pour les Ressources humaines !

Dans ses éditions de décembre, *l'attribution* a publié d'intéressantes perspectives sur les métiers de demain ["100 métiers d'avenir"]. Parallèlement, on s'appuiera sur les tendances observées sur les documents de références des entreprises du CAC40 (et SBF120) pour souligner l'importance croissante de la Formation et de la prévention en termes de santé et de sécurité au travail. A ce titre, les consultants des risques psychosociaux (*ie. la gouvernance, le management et l'organisation du travail sont source de stress*), les conseillers en accompagnement social individuel (*ie. créer du lien social*), les experts en sécurité et conditions de travail seront recherchés. Les formateurs ont de sérieuses perspectives et de réels challenges à relever !

"Les compétences, à la fois techniques et comportementales - polyvalence, adaptation au stress -, vont devenir plus importantes que les métiers. Ceux de l'informatique, par exemple, vont se diluer pour devenir des compétences nécessaires à de plus en plus de métiers dans tous les secteurs", précise Marc Lhermitte, associé chez Ernst & Young.

Enfin, on évoquera l'*effet balançoire* de la carrière des cadres. Les modèles ont évolué, la trajectoire n'est plus linéaire. L'entreprise fournit la balançoire, le cadre, les cordes, le siège. En début de carrière, le modèle traditionnel de la carrière organisationnelle est encore très présent et souhaité par les jeunes diplômés. Ensuite, autres aspirations et appétences, contextes personnels, recherche d'équilibre vie professionnelle-vie familiale, risques de démotivation, épuisement... produisent des *frottements* jusqu'à une éventuelle immobilisation (lire + sur *id-carrieres.com*).

⁽¹⁾ USA/Association nationale des universités et des employeurs (NACE)



Revue de presse Gouvernance. (suite de la page 3)

Le travail !

"Le Travail invisible. Enquête sur une disparition", de Pierre-Yves Gomez (François Bourin Editeur)

Dircoms & RSE

Depuis environ une dizaine d'années, la RSE permet aux directions et aux Dircom de dépasser les politiques de communication classiques, mais il ne s'agirait pas de s'arrêter en si bon chemin... La RSE doit être la marche d'apprentissage vers un nouveau savoir-faire : faire de la communication une démarche de mobilisation et d'empowerment permanente. (lesechos.fr)

Métiers d'avenir

Community manager, content managers, gestionnaire d'e-réputation... "Demain, toutes les entreprises devront avoir une stratégie médias sociaux pour mieux connaître et anticiper les attentes de leurs clients", affirme Jean-Noël Chaintreuil, spécialiste des problématiques RH.

Métiers verts (rudologue, juriste vert...)

Le secteur du développement durable, qui emploie aujourd'hui 4 millions de Français, devrait créer 600.000 emplois d'ici à 2020 selon le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). "La prise en compte des enjeux environnementaux va bouleverser l'industrie, les services et l'agriculture", précise l'économiste Sandrine Aboubadra-Pauly, de France Stratégie. (ndlr : cf. études DARES)

REPERES & TAGS.

Outils & dossiers :

Retrouvez les conseils, analyses, témoignages, retours d'expériences... par des experts et les membres de CQFD.

Les NEWS sont accessibles sur notre Forum et téléchargeables.

Actus : suivez-nous sur Twitter @CQFDCADRES78

PARTENAIRES & RELATIONS EXTERIEURES :

* Nos remerciements aux BME de la Boucle, ainsi que Le Pecq & St Germain, pour l'attention portée à notre dynamisme, et, surtout, pour leurs actives contributions aux succès de nos activités; Rencontres avec Pôle Emploi, des conseillers et les structures locales d'accompagnement; Prospection dans les salons de l'Île de France (et collecte de postes).



Nos partenaires :

Mairies Le Vésinet, Chatou, Montesson, Croissy, Pôle Chanorier, Le Pecq, St Germain; Pôle Emploi St Germain – Sartrouville – Poissy ; Conseil général 78, Maison de l'Europe ; CEEVO95; CCIV/CCIP; APEC La Défense, Cergy, Montigny ; SGES, Perspectives & Emploi, EDM, SNC, CPE Paris, BAE, QuinquasCitoyens, PIVOD, Mission locale, AD'missions, O'Portage, ALTER&Co, Feature DDC, Optim'PME, ESAT Fourqueux, FRES, BGE—Couveuse des Yvelines, SCY78, A Capital...



NOS ACTIONS

La démarche de soutien aux adhérents est assurée quotidiennement par l'équipe de bénévoles, professionnels RH. Nous remercions Rose-Lyse Brillon, Marie-Laetitia Dupré, Edwige Gaba, Solène Pouillot, Alain Colas, Guy Ferron et Gilbert Labroye pour leur disponibilité et leurs propositions dans le travail de (re)positionnement de tout un chacun.

Ateliers de travail individuel et/ou collectif : projet professionnel, CV, simulation d'entretien, accueil, English workshop (vocabulaire, conversation, TOEIC), Prise de parole en Public, Réseaux/Médias Sociaux, bureautique...



En plus d'être une aide à la recherche, ces ateliers sont de véritables outils pédagogiques. Ils contribuent à retrouver confiance et à consolider le discours.

Merci au conseil d'administration & à toutes/tous qui dynamisent les ateliers par leur implication, motivation et initiatives (Gudrun, Lillian, Solène, Lei, Claude, Marc, Marcel, Régis, ...).



CQFD complimente AlainS et GillesS, administrateurs Web, qui s'investissent dans notre révolution 2.0.

Animation de groupes de travail/métier : RH, Informatique, Marketing, Création d'entreprise, Copilote BU, Découverte de la culture chinoise ...

Conférence du 20 novembre "Chartes d'entreprises, Chartes RSE, Politique de Développement durable...répondent-elles aux attentes des consommateurs, salariés, donateurs d'ordre ?"... animée par Marc UNFRIED, délégué général RSE Lib', et Frédéric BUISSET, directeur de Carbon Resilience. Merci aux 70 personnes inscrites.



Forums des associations. Merci aux adhérents qui se sont mobilisés pour rencontrer le public et à Alain PRIEUR pour l'organisation et les contacts avec les services municipaux des 5 villes partenaires (Le Vésinet, Chatou, Montesson, Le Pecq & Croissy-sur-Seine).



Thèmes des réunions du jeudi :

Le Trèfle Chanceux; REX stage AD'missions / Grpe Co-Pilote; l'Assurance IARD et la Prévoyance; Revue de presse; Le plan d'action d'entreprise - Outil SWOT; La Négociation; le secteur du Software; Bilan des Forums Associations; La Parfumerie...



Présentation SCY78 avec Gilbert SAVELLI (vice-président); **Le Portage salarial** avec Marine GIRARD (AD'MISSIONS); **La PNL (présentation & témoignages)** avec Nadine LECA-MUS - Institut chemins d'évolution.

La Caserne de Chatou, avec et par les Pompiers de Chatou (*Quand le rêve devient réalité...*)

Quand le rêve devient réalité



LA VIE DE L'ASSOCIATION <http://cqfd-cadres78.fr>

NOTRE RAISON D'ÊTRE

CQFD-Cadres 78 facilite la réinsertion professionnelle des cadres. L'accueil et l'environnement leur permettent de rompre leur isolement, de garder leur potentiel.

NOTRE DEMARCHE

Dynamique de groupe, méthodologie, mise en situation, prise d'initiative, écoute mutuelle.

NOS ACTIVITÉS

* Animation d'ateliers par les bénévoles et par les adhérents eux-mêmes : projet professionnel, CV, simulation d'entretien, communication écrite, veille professionnelle, outils bureautiques, réseaux sociaux, métiers ... ;
* Échanges hebdomadaires sur des sujets proposés par les participants ; Salons professionnels et contact des entreprises ;
* Consolidation de notre réseau avec de nombreuses associations socioprofessionnelles.

NOUS DEMANDONS :

* Le respect de notre éthique et de notre mode de fonctionnement.
* Une participation régulière et active aux groupes & aux missions.
* Une présence à nos réunions d'information et de travail.

Vous recevrez en fonction de ce que vous apporterez.

NOS RÉSULTATS

En 2014, **22 personnes** ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission moyenne ou longue durée, création d'entreprise).

POUR NOUS RENCONTRER (accueil)

... tous les mardis à 9h précises, au CIAV - 3 avenue des Pages - 78110 LE VESINET.

Cet accueil n'est pas une permanence, les bénévoles vous remercient de respecter l'horaire indiqué.

POUR NOUS CONTACTER :

Accueil téléphonique : **06 17 43 34 80**
ou
par mail : contact@cqfd-cadres78.fr

NEWS 69 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)
Jean-Paul GOUSSAULT
(Conseil Publication)
Guy BONVARLET, Guy FERRON,
Solène POUILLOT, Alain COLAS.

Webmaster : Gilles SAMSON
Administrateurs 2.0 : Gilles SAMSON,
Alain SAILLARD
Contributeurs 2.0 pour la 'Web attitude' :
Régis, Solène, Edwige.

Imprimerie : Acapital
Dessins / Icono : clipart / X
Photos : jgg,gfn,spt,X.

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

