



Association loi 1901  
reconnue d'intérêt général



## Le mot du Président

Succédant à une dense activité, l'été est propice à la rétrospective. Voyons les événements marquants depuis notre précédente news:

- L'accès au **statut d'intérêt général** en 2024 pour CQFD Cadres a affirmé la reconnaissance par les pouvoirs publics de notre activité et a renforcé la légitimité et la crédibilité de nos actions auprès du public, des partenaires et des donateurs. C'est une grande satisfaction pour tous les adhérents impliqués, et en particulier les facilitateurs,
- La **conférence sur l'IA générative dans le recrutement des cadres**, le 20 mai 2025 au Vésinet, aura remporté un succès remarquable : 70 participants, qui ont apprécié la présentation instructive et dynamique de la conférencière, Evalampia Thoreau. En prolongement, le recours à l'IA a été intégré dans nos ateliers afin de s'adapter au plus près des pratiques actuelles du recrutement.
- **Deux facilitateurs** nous ont rejoint à l'automne cadres supérieurs des domaines RH et marketing vient compléter l'équipe permettant un élargissement des compétences en accompagnement. Cet apport nous a permis la création d'un nouvel atelier sur le thème de la recherche via le réseau et envisager pour la rentrée 3 autres sujets méritant un approfondissement : la gestion de ses ressources financières, la dynamisation de ses capacités managériales et la valorisation des soft skills.
- Autre motif de satisfaction : **les adhésions**. Elles vont bon train, 10 au 1er semestre 2025, témoignant de l'intérêt à bénéficier de méthode, de soutien et de réseau.
- Enfin, notre **conseil d'administration** renouvelé début juillet est maintenant **constitué à parité**.

4 beaux articles vous attendent à l'intérieur rédigés par des cadres de CQFD :

- **l'emploi des seniors**, à repenser dans un contexte où les carrières s'allongent et où les employeurs sous-estiment en général ce potentiel pour leur business
- **les bons rituels du matin**, qui assurent sérénité et puissance pour l'activité quotidienne
- **l'accès à l'art des jeunes** qui en sont éloignés, et qui vont pouvoir par la mobilisation de bonnes volontés relier sensibilité esthétique – réflexion - inspiration, et bien sûr renforcer le lien social
- **la neurodivergence**, reconnaissance de la singularité

Bonne lecture !



CQFD Cadres 78,  
Compétences, Qualification, Fiabilité, Dynamisme  
Pierre GUILLET, Président

## Sommaire

### Page 2

Miracle Morning  
par Carole COTIN

Cadres seniors en quête d'emploi :  
une ressource sous-valorisée,  
pourtant stratégique  
par Karine DELAMAIRE

### Page 3

S'engager bénévolement dans la  
médiation culturelle en période de  
recherche d'emploi : une ouverture  
aux autres et un enrichissement de  
ses compétences  
par Constance LAËNNEC-CUNY

Paroles de manager : recruter et  
intégrer la neurodivergence en  
entreprise  
par L. M.

### Page 4

Nos actions  
Nos partenaires  
Les intervenants des réunions du  
jeudi  
Nos valeurs  
Notre démarche  
Nos résultats

### Responsable publication :

Pierre GUILLET

### Responsable rédaction :

Jean-Charles ROBERT

Imprimeur : Easyflyer





## Miracle morning : une routine qui va changer la vie

par **Carole COTIN,**

Experte en Marketing opérationnel, trésorière adjointe de CQFD Cadres 78

[linkedin.com/in/carole-cotin-dirmkt](https://www.linkedin.com/in/carole-cotin-dirmkt)

### Et si votre réussite dépendait de votre réveil ?



Dans un monde où tout va trop vite, on oublie souvent de prendre soin de soi.

Avec sa méthode *Miracle Morning*, **Hal Elrod** propose de transformer sa vie en modifiant simplement sa routine matinale.

Le Miracle Morning s'appuie sur une routine en **6 étapes**, à pratiquer **chaque matin pendant 1 heure**, découpée en **tranches de 10 minutes**.

L'acronyme **S.A.V.E.R.S.** en est le **fil conducteur**.



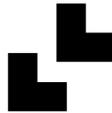
**S.ilence** : méditation, respiration ou prière pour se recentrer.



**A.ffirmations** : répéter des phrases positives pour renforcer sa motivation.



**V.isualisation** : s'imaginer en train d'atteindre ses objectifs pour préparer son esprit au succès.



**E.xercice** : bouger pour réveiller le corps et dynamiser l'esprit.



**R.eading > Lecture** : lire chaque jour pour progresser personnellement et professionnellement.



**S.cribing > Écriture** : tenir un journal pour clarifier ses pensées, noter ses avancées et cultiver la gratitude.

Adopter ce rituel permet de gagner en énergie, en clarté, en confiance et en bien-être. On apprend à mieux gérer le stress, à se concentrer sur ses priorités et à devenir la personne capable de créer la vie qu'elle mérite.

### Une transformation en douceur, mais en profondeur

Commencer la journée par ce rituel, c'est prendre sa vie en main. Peu à peu, on se sent plus motivé, moins stressé, plus clair dans ses objectifs et plus aligné avec ce qu'on veut vraiment. Résultat ? Une meilleure santé, une productivité accrue, plus de gratitude au quotidien... et l'impression d'avoir enfin trouvé sa place.

**Conclusion** : arrêtez de vous contenter de peu.

Le Miracle Morning ne promet pas de miracle en une nuit, mais bien une transformation durable, matin après matin. Il suffit d'une heure, chaque jour, pour vous reconnecter à ce qui compte vraiment, et devenir acteur de votre réussite. Alors, prêt à programmer votre réveil... et votre avenir ?

## Cadres seniors en quête d'emploi : une ressource sous-valorisée, pourtant stratégique

par **Karine DELAMAIRE**

Experte en communication institutionnelle, administratrice CQFD Cadres 78

[linkedin.com/in/karinedelamaire/](https://www.linkedin.com/in/karinedelamaire/)

Lors d'un forum de l'emploi, nous avons rencontré **Hubert de Launay**, directeur du cabinet XPERTZON, spécialisé dans le recrutement des cadres de plus de 45 ans. Son approche réaliste, concrète et constructive sortant des lieux communs exprimés sur ce sujet, CQFD Cadres 78 l'a invité à partager son expérience avec ses adhérents.



Son constat est clair : les seniors sont encore mal perçus... mais largement recherchés, à condition de savoir se positionner. Trop souvent réduit à un sujet d'affichage, l'emploi des cadres expérimentés reste un enjeu mal traité.

Les freins ? Toujours les mêmes : coût, rigidité supposée, inadéquation culturelle. Mais cette image s'estompe quand les candidats adoptent une posture claire et dynamique. « Ce n'est pas l'âge qui freine, c'est le positionnement. Un cadre expérimenté, curieux, mobile, qui sait encore apprendre et transmettre, reste très attractif », souligne Hubert de Launay. Ce n'est pas un couteau suisse que l'on cherche, mais un expert.

Et le senior est celui qui est au pic de son expertise professionnelle.

Les entreprises en transformation attendent des profils capables de piloter, structurer, embarquer. Pour les cadres de plus de 45 ans, il ne s'agit plus de justifier leur parcours, mais de le valoriser stratégiquement. Cela passe par un récit cohérent, une visibilité assumée, et une présence professionnelle active.

Chez CQFD Cadres 78, nous le constatons chaque jour : la valeur ne diminue pas avec l'âge. Elle demande juste à être reconnue.

## S'engager bénévolement dans la médiation culturelle en période de recherche d'emploi : une ouverture aux autres et un enrichissement de ses compétences

par **Constance LAËNNEC-CUNY**,  
Experte en propriété intellectuelle



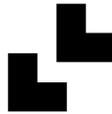
<https://www.linkedin.com/in/constance-laennec-cuny-84889917/>



Lorsque l'on traverse une période de recherche d'emploi, il est fréquent de ressentir un certain isolement, voire un sentiment d'inutilité. Dans ce contexte, s'engager bénévolement peut devenir une véritable source de sens et d'épanouissement.

La fondation ArtExplora repose sur la conviction que « l'Art nous fait du bien ». Elle s'est donnée pour mission de rendre les arts et la culture accessibles au plus grand nombre. Pour cela, elle anime une communauté de bénévoles investis dans une forme active de citoyenneté culturelle.

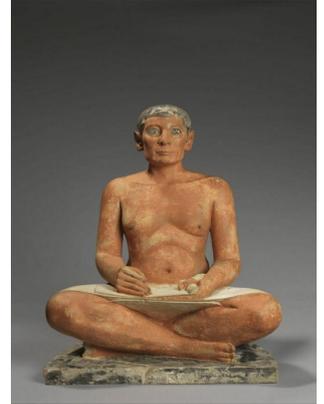
Parmi ses initiatives phares, le programme « Un pied au musée du Louvre », développé en partenariat avec le musée, vise à encourager les publics issus du champ social à découvrir ce lieu emblématique. Les bénévoles, formés par les équipes du Louvre, accompagnent ainsi des groupes à travers les différents départements du musée, collections permanentes (peintures ; sculptures ; antiquités orientales, égyptiennes, grecques ; objets d'art...) et expositions temporaires.



Souvent perçu comme intimidant en raison de sa taille et de la richesse de ses collections, le musée du Louvre devient, grâce à ces visites accompagnées, un espace d'exploration accessible à tous. Il n'est pas nécessaire de posséder de vastes connaissances artistiques pour apprécier une œuvre : il suffit de la regarder, de s'y confronter, et d'échanger autour d'elle. C'est précisément ce rôle de médiation que les bénévoles assurent, avec le soutien de l'équipe d'ArtExplora et le concours du Louvre.

Au-delà de l'expérience humaine qu'elles procurent, ces missions permettent de développer de précieuses compétences : sens de l'organisation, prise de parole, écoute active...

Elles contribuent également à enrichir sa culture générale et à se sentir, peu à peu, « chez soi » dans ce grand musée qu'est le Louvre.



## Paroles de manager : recruter et intégrer la neurodivergence en entreprise

par **L. M.**  
Manager de BU

La bienveillance managériale, la politique d'inclusion et diversité, c'est bon pour l'image employeur mais pas toujours simple à mettre en œuvre.

**TSA** (Troubles du spectre autistique), **troubles DYS**, **HPI**, **HPE**, **trouble du déficit de l'attention, avec ou sans hyperactivité**), quels qu'ils soient, le mode de pensée des neurodivergents est physiologiquement différent de la pensée « normale », linéaire, association d'idées dictées par une logique acquise et ancrée dans une réalité commune.

**15 à 20% de la population en âge de travailler** diagnostiqués ou non, sont considérés comme neurodivergents. 30% d'entre eux satisfont aux critères RQTH et « officialisent » un fonctionnement physiologique avec des conséquences représentant un handicap (4% des collaborateurs potentiels). Les autres, soit s'ignorent, soit tentent l'intégration avec un succès variable mais parfois remarquable, souffrant la différence plus ou moins gérée, plus ou moins connue, plus ou moins handicapante au quotidien avec un risque d'instabilité professionnelle mais aussi familiale et sociale.

Comme Manager, j'ai vu tous leurs atouts : intelligence, rigueur, autonomie, respect des consignes.

Mais je n'ai pas vu, ou pas voulu voir, les « - » : isolement,

sensibilité accrue au bruit, migraines, difficultés relationnelles, fatigue chronique,...

Dans cette première étape, nous avons failli échouer :

Moi, la Manager en charge du recrutement et de l'intégration et de la rétention durable d'un collaborateur toujours précieux...

Mes collaborateurs, neuro atypiques, étaient dans le lancement d'une activité professionnelle dont ils attendaient salaire, perspective, signe du destin, raison d'avancer et vie « normale »

La clé était **dans l'écoute et le dialogue avec le collaborateur**.

Affronter l'état de fait, nommer et poser des questions.

**Adapter et adopter** un fonctionnement pérenne (mode de dialogue, support d'échange, expression des consignes...), **surtout ne pas nier**. Suivre les jours d'absence, être dans le factuel, pas de signaux faibles.

On m'a formé sur les troubles, leurs manifestations, leur évolution dans le temps. Mais combien cela a été plus intéressant que de parcourir le manuel du manager « typique » qui décline ce que nous devons attendre d'un collaborateur. Pour qui est curieux et veut réellement faire fonctionner un collectif, il est précieux de se pencher sur l'intégration d'**un cinquième de nos collaborateurs potentiels**, de valoriser autant les « + » que de participer à atténuer les « - ».

Un passionnant travail de manager en somme !

## Nos actions

### Le Vésinet / 20 mai 2025

Conférence-débat "L'IA dans la recherche d'emploi des cadres : enjeux, atouts, points de vigilance"

Près de 70 participants passionnés par la présentation d'Eva Thoreau, fondatrice de ideva.io et consultante et formatrice en IA générative, ont questionné et témoigné.

### Chatou / 9 janvier 2025

Rencontre avec Marie Lebec, députée de la 4ème circonscription des Yvelines, pour échanger sur l'emploi des cadres et le travail des seniors, en particulier dans notre territoire

### Chatou / 7 novembre 2024

Conférence-débat "Reconversion professionnelle, méthodes et atouts"

Environ 40 participants pour écouter Corinne Morisot-Tallet, consultante en développement professionnel, l'état d'esprit, les démarches et les étapes d'un projet de reconversion professionnelle.

### Forums des associations 2024

Comme chaque année, CQFD Cadres 78 a participé à 5 forums des associations : Chatou, Croissy, Le Pecq, Montesson et Le Vésinet.

### Forums de l'Emploi de St Germain-en-Laye et Sartrouville

Une cinquantaine de contacts avec des cadres en réflexion de reconversion ou en recherche.

## Nos partenaires des Boucles de Seine

### Les municipalités

Le Vésinet, Chatou, Montesson, Croissy, Le Pecq, St Germain-en-Laye

### Les organismes et associations pour l'emploi

France Travail St-Germain/Sartrouville/Plaisir, CD78, Maison de l'Europe, Mission locale, FRES, YES, Cadres en mission, CEEV095, BGE78, CCIV/CCIP; APEC La Défense/Cergy/Poissy, SNC, CPE Paris,

### Clubs et associations d'entrepreneurs

GEBS, Entreprendre au Pecq, PIVOD, BAE, Club des entrepreneuses

### Autres partenaires

Quinquas Citoyens, ITG, AD'missions, O'Portage, PORTAD, ESAT Fourqueux, SPIN RH, 2nd Souffle, Rotary Club Bougival

## Les intervenants aux réunions du jeudi

- Didier LIGER, Cabinet Anfore et Président du GEBS
- Ismaël AOURI, société de portage salarial PORTAD
- Ronan LOMENECH, paysagiste Jardinea
- Hubert de Launay, cabinet Xpertzon

## Nos valeurs

Outre le principe fondateur de la dynamique de groupe, le fonctionnement de notre association repose sur une volonté de mettre ou remettre nos adhérents en mouvement.

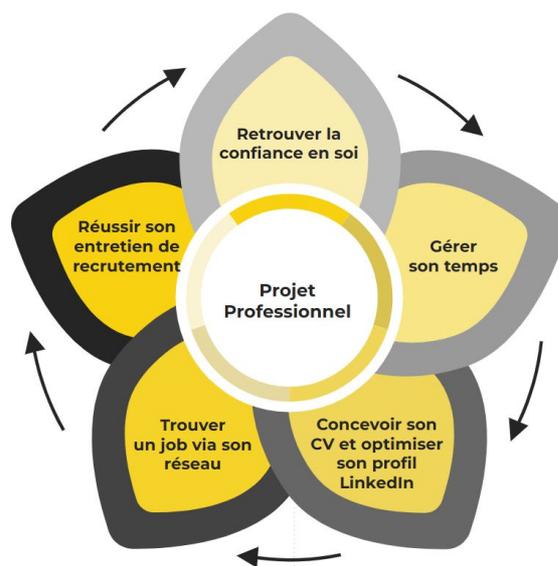
Notre mission repose sur **3 valeurs essentielles** :

- fonctionnement responsabilisant
- actualisation permanente des outils
- ambiance conviviale et une attitude bienveillante

## Notre démarche : une méthode

### structurante

- Une rencontre hebdomadaire pour échanger et faire un point d'étape
- Méthodologie, mise en situation, prise d'initiative, écoute mutuelle
- Des ateliers structurés autour d'un atelier pivot : **le projet professionnel**



## Nos résultats

- 15 nouveaux adhérents en 2024
- 7 retours à l'emploi depuis début 2025, 7 en 2024
- Plus de 1 200 cadres accueillis depuis 1997

## Contactez-nous



06 17 43 34 80



contact@cqfd-cadres78.fr



3, avenue des Pages, 78110 LE VESINET



linkedin.com/company/cqfd-cadres-78



cqfd-cadres78.fr