

## Sommaire

Page 1 :	édito : Travail en équipe et diversité
Pages 2/3 :	Les cultures des pays industrialisés ; le travail en équipe
Page 4 :	brèves ; informations (vie de l'association, salons).



**SITE INTERNET :**  
<http://cqfd.asso.free.fr>  
**Rencontrez nous sur notre site**

## Le travail en équipe

... une compétence incontournable.

Selon l'enquête d'ESI International<sup>(1)</sup>, seule une entreprise sur quatre travaille efficacement en équipe. Les entreprises reconnaissent l'influence bénéfique du travail en équipe et la réussite des projets dans ce cadre, mais peu l'appliquent de manière efficace. Il ressort que la rigidité des structures de travail, l'absence de formation et la structure hiérarchique ralentissent le développement du travail en groupe.

Les attentes sont pourtant explicites. Sur la base d'une «rapide recherche» sur le Web, 72 % des 100 premières réponses à la requête «Travail en équipe» concernent les offres d'emploi.

Cette aptitude est exigée et les compétences relationnelles seront scrutées par les recruteurs! «goût (prononcé) du travail en équipe», «bon esprit de travail en équipe», «sens du travail en équipe et du service-client», «aimer, adorer, apprécier le travail en équipe». si vos aptitudes sont démontrées et démontrables, n'hésitez pas à en faire mention (CV et entretien)! Ce sont de réels atouts.

Qu'en est-il réellement? Nous avons interrogé un DRH, expert dans la gestion du changement, pour qu'il nous décrive les contours du modèle culturel français et les facettes de sa spécificité. Le management intercultu-

rel, la diversité en entreprises, notamment en respectant l'obligation de la parité, sont autant d'enjeux à l'heure de la mondialisation et de la responsabilité sociétale.

Enfin, le NEWS zoome sur les bénéfices du travail en équipe au sein de CQFD. Les témoignages que livrent Nathalie, Jean-Dominique et Jean-Luc sont pertinents à bien des égards.

Merci à eux pour avoir contribué à ce numéro. et pour leurs conseils.

**Jean-Gabriel Giraud**  
Président

*(1) réalisée entre août et septembre 2011 auprès de 895 personnes.*



Par Marc EBLE

## La place des femmes dans les conseils d'administration

L'égalité de chance et la non-discrimination sont des thèmes souvent discutés et pris en compte dans la réglementation. Tests sur l'efficacité du CV anonyme, augmentation du quota minimum de handicapés, mise en place du rapport de situation comparé, plans d'action sur l'emploi des seniors sont quelques manifestations de cette évolution. Nous nous attacherons plus à la mise en place de la loi Zimmermann-Copé du 27 janvier 2011 sur la place des femmes dans les conseils d'administration.

Ce texte, adopté par l'assemblée, oblige les sociétés faisant plus de 50 millions d'euro de C.A et ayant un effectif de plus de 500 personnes à avoir, dans leur conseil d'administration, au moins 20 % de femmes en 2014 et 40 % en 2017. On constate une meilleure prise en compte de ces situations, bien que cette situation ne se soit pas améliorée récemment. Un rapport de l'OCDE classe la France en 48<sup>ème</sup> place sur 135 pays, la précédente étude la plaçait 18<sup>ème</sup>. Les femmes ont perdues 3 postes de sénateur dans la nouvelle assemblée, malgré l'obligation de parité.

La France est un des pays Européen le plus en retard sur ce point. Le taux de présence des femmes dans les CA est

estimé actuellement à 10 %. Pour les sociétés du CAC 40, ce taux est de 20.6 % pour celles du SBF 120 il est de 15 %. En haut du classement, on trouve les pays du nord de l'Europe : Norvège (41 %) ; Suède (27 %) et Finlande (20 %).

L'ANDRH<sup>(2)</sup> a organisé un colloque sur ce thème en présence de nombreuses personnalités dont Mme Zimmerman (députée de la Moselle à l'origine du projet de loi) et Mme ARNOULT (vice-présidente du conseil économique social et environnemental).

L'analyse des difficultés de mise en place et des conséquences faite par Madame TROSTIANSKI<sup>(3)</sup> et par les différents intervenants met en évidence un certain nombre de thèmes de réflexion pour l'avenir.

Dans les C.A, l'apport féminin permet de mieux prendre en compte les impératifs sociétaux et d'intégrer une intelligence émotionnelle qui les rend plus humains. Cette intégration a toujours apporté des modifications de l'organisation et de la façon de travailler. Plus d'efficacité, plus de respect de la vie privée principalement. Cette intégration est toujours considérée comme un apport fructueux.

La formation des femmes doit être poussée. De même un vivier de femmes disponibles devrait venir des CODIR et COMEX (comité de direction et comité d'exploitation) mais elles y sont également sous représentées et il n'est pas du domaine de législateur de légiférer pour ce qui reste une instance privée dont l'organisation dépend de l'entreprise elle-même.

L'amélioration de la situation passe par une sensibilisation de la société. La multiplication des indicateurs sexués comme ceux du rapport de situation comparée permettra ce changement des mentalités. Les femmes aussi doivent se prendre en charge et être plus pugnaces et plus conscientes de leurs valeurs. Dans un monde essentiellement masculin, elles ne trouveront leur place qu'en se faisant respecter, juger par leurs actions et non par leur sexe. La discrimination est souvent inconsciente, qui nécessite un changement des mentalités. Cela sera long et passera par une collaboration entre les femmes et les hommes.

*(2) Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines*

*(3) adjointe au maire de Paris - Fondatrice du Laboratoire de l'égalité*

## Les cultures des pays industrialisés dans un contexte de travail

par Marc EBLE, D.R.H. Gestion globale RH Europe, relations sociales.



*Homme de situations souvent conflictuelles et complexes parce qu'elles s'inscrivent toujours dans l'évolution, confronté à la gestion du changement, Marc promeut la nécessité de convaincre. L'épanouissement ne vient pas du travail à effectuer mais de sa réussite.*

Importance du Rôle Social et Environnemental de l'entreprise. La France est plutôt dans un système Social-Démocrate. L'état prend en charge un « capitalisme non libéral » via des mesures tendant à corriger les défauts d'un capitalisme trop libéral. Les activités économiques confiées à des sociétés nationalisées, sous contrôle de l'état, n'existent pratiquement plus. Cette évolution principalement due à la réglementation Européenne, n'est pas la conséquence d'une volonté française. Le poids de l'état dans l'économie a été remplacé par une législation omni présente.

### **Protection sociale... L'état, l'entreprise ou l'individu ?**

La protection sociale (assurance maladie et retraite) est prise en charge par l'état mais aussi par des organisations paritaires (syndicats ouvriers et patronaux). Les entreprises privées complètent ces dispositions souvent jugées insuffisantes par des dispositifs cofinancés sur la base des salaires.

### **Relation vie professionnelle - vie privée ?**

Pour les « cols bleus », vie privée et vie professionnelle sont souvent dissociées. Les Ouvriers acceptent en général difficilement de faire des heures supplémentaires au détriment de leur vie privée, même si cela augmente leur pouvoir d'achat. Au niveau « cols

blancs », la vie professionnelle empiète sur la vie privée. Les cadres sont très sollicités. Cette tendance a été générée par les dispositions légales concernant la gestion du temps de travail (décompte du temps en jour) et l'arrivée des nouvelles techniques de communication.

### **Prise de décision : quel circuit d'approbation et quel niveau d'implication ?**

L'appartenance et l'obéissance à un groupe sont très présentes dans la société française. Les décisions sont prises à haut niveau de la hiérarchie. Elles ont encore tendance à descendre sous forme de directives souvent trop détaillées. L'élaboration de stratégie à +/- long terme prend de l'importance afin de pouvoir déléguer la mise en place. L'arrivée des NTC a souvent eu pour conséquence une centralisation des pouvoirs de décision, la demande d'avis à son supérieur hiérarchique étant facilitée (et permettant « d'ouvrir le parapluie »).

### **Comportement des IRP et syndicats : défensive ou cogestion ?**

La majorité des syndicats ouvriers a un comportement de lutte de classes, le patronat n'est pas toujours teneur de ses engagements. Seuls certains syndicats catégoriels (cadres) peuvent avoir une attitude de considération des contraintes économiques et des modes de fonctionnement capitalistiques (sans aller jusqu'à la cogestion à l'allemande)

Les IRP peuvent être plus coopératives que le laisserait penser l'attitude de leur centrale.

### **Motivation : quels leviers ?**

Il est difficile d'identifier un moteur de motivation générale. Toutefois la société française se caractérise par un historique aristocratique qui entraîne une forte importance de l'appartenance à un groupe. En conséquence, les salariés français sont très motivables par les réalisations de leur entreprise, la victoire et la supériorité sur les autres. Malgré cela, l'esprit critique et le sens de l'humour sont des

comportements fréquents que les managers ne peuvent pas ignorer.

### **Rôle et respect de la hiérarchie : quels comportements ?**

La hiérarchie et les grades sont présents en France. Le chef est donc respecté même s'il est considéré comme incompetent. La génération Y (née après 1975) tend à revenir sur ce respect. La position dans l'organigramme est de moins en moins suffisante.

### **Les règles : discutées ou transgressées ?**

Par essence, la règle est faite pour ne pas être respectée; « oui mais... » « dans notre situation nous sommes obligés de ne pas faire comme le dit la procédure ». De ce fait la France a généré une réglementation pléthorique tendant à statuer sur toutes les exceptions.

### **Culture générale : qualités reconnues et respectées ?**

La France a un long passé culturel et historique. De ce fait, être cultivé, connaître l'Histoire sont des caractéristiques individuelles qui entraînent le respect. La culture à une place prépondérante même dans les jeunes générations.

### **Respect de la parole ou de l'engagement : un acte négligeable ?**

L'anglais dit « Vous les Français, vous vous battez pour l'argent, nous les anglais c'est pour l'honneur », et le français répond « Oui, on se bat toujours pour ce qu'on n'a pas ».

Les Français ont un certain sens de l'engagement et de la nécessité de le respecter. Parjurer est considéré comme un mauvais comportement, même si le Français trouvera toujours une exception ou agira de mauvaise foi pour dire qu'il respecte ses engagements (mais... n'en serait-ce pas une preuve!?).

### **Appartenance à un groupe : résultat d'une marque de confiance ?**

En France, l'appartenance à un

groupe est indispensable pour installer une relation de confiance. Le Français y attache plus d'importance qu'à la compétence. (Quelle école avait vous faite... quel était votre secteur d'activité... êtes-vous membre de...?).

### **Les minorités : respectées ou mal considérées ?**

Les français disent respecter les minorités et les principes constitutionnels « Liberté, Egalité, Fraternité ». En fait, ce n'est pas si évident. Pour les inégalités ethniques, l'appartenance à une minorité et le lieu d'habitation sont encore des critères de frein à l'embauche. La France a du légiférer pour obtenir un plus grand respect des minorités et, bien qu'en avance sur les pays latins, est en retard sur les pays d'Europe du nord.

### **Place des femmes : quelles évolutions ?**

Le droit de votes des femmes n'existe que depuis 1945. Il a fallu attendre 1960 pour qu'elles puissent signer un contrat de travail sans l'autorisation de leur mari. En 2011 le gouvernement a légiféré sur l'égalité H/F (présence dans les conseils d'administration et rapport de situation comparée). Les accords d'entreprise se multiplient

Etre une femme reste un frein à l'embauche du fait des risques d'indisponibilités liées à sa place dans la gestion de la famille. La France a toutefois développé plusieurs outils leur permettant un partage équilibré entre vie de famille et vie privée. Les systèmes de gardes d'enfants y sont très développés. Le congé de naissance est ouvert aux pères.

### **Pouvoir : régional ou centralisé ?**

La France est un pays centralisé sans réel pouvoir local. Les lois sur la décentralisation mettent en place un pouvoir local mais celui-ci s'exerce toujours sous le contrôle du pouvoir central et uniquement dans le cadre de dispositions non réglementaires (aménagement des routes, gestion des bâtiments scolaires, équipement sportifs, gestion de l'aide sociale ...).



## Travail en équipe : quelques fondamentaux.

par Nathalie LAVERGNE, Recrutement & gestion de carrières.

**Nathalie, adhérente de l'association, anime un atelier collectif portant sur l'élaboration d'une lettre réseau. Les échanges entre participants permettent à chacun de recentrer ses priorités (cibles métiers, compétences, savoir-faire) et de construire une offre de services ajustée.**

La rédaction du News a rencontré Nathalie pour en savoir + sur les avantages du travail en équipe.

**Q : pourquoi as-tu adhéré à CQFD ?**

**NL :** J'ai adhéré à CQFD en notant consciencieusement dans mon agenda les réunions du jeudi, rituel collectif et convivial, mais très vite, je me suis aperçue que les ateliers en petit groupe étaient un stimulant de ma recherche. Chaque fois que nous en avons l'occasion, nous nous entraînons à donner et à recevoir ce qui nous manque le plus dans nos environnements professionnels : de l'écoute, de la bienveillance, de la reconnaissance.

**Q : ... de l'écoute, de la reconnaissance ?**

**NL :** oui, dans une période difficile, pendant laquelle certains d'entre nous travaillent leur projet professionnel, n'hésitons pas à échanger entre adhérents CQFD des petites pincées de « chaleur ajoutée »... un zeste de courtoisie, ça ne « mange pas de pain », et ça peut rapporter gros... Tout cela peut illuminer une journée, et nous rendre un peu plus légers... Surtout que les périodes de transition ou de changement sont souvent des moments sensibles, et chacun peut se sentir, à un moment où à un autre, plus ou moins fragilisé.

**Q : ... que préconises-tu ?**

**NL :** Il s'agit juste de mettre en actes une logique de développement durable, grâce à une énergie renouvelable et totalement gratuite, qui ne s'use... que si l'on ne s'en sert pas ! ... comme par exemple : valoriser les personnes pour une action réussie, parler d'abord de ce qui a bien marché avant de souligner ce qui ne va pas, ajouter un sourire à nos remarques, essayer de comprendre le point

de vue de l'autre au lieu de l'agresser ;

**Q : somme toute, les fondamentaux du travail en équipe et les bonnes pratiques de relations interpersonnelles ?**

**NL :** oui. J'en rajouterai d'ailleurs quelques unes, qui créent un lien : accepter le droit à l'erreur, car nos erreurs nous permettent de progresser ; être source de propositions et faire des propositions d'amélioration plutôt que de critiquer... et remercier pour un service rendu.

**Q : les participants aux ateliers que tu animes consolident leurs projets. Peut-on parler de démarche professionnelle par analogie à ce que l'on demande en entreprise ?**

**NL :** Bien sur, il est aussi question d'un travail de fond, de méthodologie, d'objectif, d'ordre du jour et de résultats.

**Q : quels sont les bénéfices que chacun y retire ?**



**NL :** les ateliers ou le travail en binôme constituent le coeur de l'activité d'accompagnement. Pour réussir sa démarche, CQFD veille à créer de perpétuels et continus échanges entre pairs. C'est une nécessité.

Pour les adhérents et nous-mêmes, je pourrais citer comme bénéfices immédiats : accélérer ses démarches et sa recherche d'emploi, s'écouter et s'entendre, s'entraider, avancer ensemble.

**Q : ... et au plan général, qu'apporte le travail en équipe ?**

**NL :** ... un lieu où l'échange est approfondi, où l'on crée des liens, où on trouve du soutien, où la diversité des avis est une source de progrès ! ... Et, pour conclure, comme souvent un grand groupe n'est pas fait pour entendre, la proximité du travail en équipe favorise l'échange et les interconnexions.

Merci Nathalie.

## Musique et notion d'équipe

Par Jean-Dominique LELONG,  
Responsable Développement RH –  
secteur culturel



Il existe une réelle analogie entre le monde de l'entreprise et la musique. Prenons pour exemple la notion d'équipe et nous verrons que pour l'une comme pour l'autre, le travail d'équipe est essentiel. Ne serait-ce qu'en regardant la théorie musicale, un accord est constitué d'au moins trois notes, trois individualités qui, prises séparément ne sont qu'un bruit mais qui, combinées ensemble, forment une harmonie, un accord (les termes eux même semblent avoir été choisis pour illustrer le propos). Elles vont s'additionner, mais aussi se fondre les unes avec les autres dans l'objectif de former une nouvelle entité avec sa vie propre. Changez seulement une note dans cet accord, un seul membre de l'équipe, et vous apportez une vision nouvelle, une nouvelle façon d'arriver à son objectif.

De la même façon, une mélodie résulte de l'agencement de notes toutes différentes, avec leur personnalité, leur couleur, mais choisies et organisées pour que, comme dans une équipe, le résultat dépasse la simple somme des parties.

Sur une dimension plus prosaïque, c'est dans l'univers de la musique que l'on peut voir le plus beau résultat d'un travail d'équipe : l'orchestre. Chaque musicien joue sa partition, parfois même (prenons par exemple les percussions) pour un résultat incompréhensible lorsqu'il est seul, mais donnez un but à ces musiciens, organisez les, dirigez-les, motivez-les à y mettre tout leur cœur, à s'enrichir de l'apport des autres et vous obtiendrez au pire une belle pièce musicale, au mieux un chef-d'œuvre.

## Témoignage de travail en équipe

Pour que chaque adhérent en recherche d'emploi ou en repositionnement enrichisse son projet professionnel et l'argumentaire associé, CQFD propose des ateliers individuels et collectifs. Le travail individuel permet de réfléchir et de poser les fondements, le travail collectif apporte un élan et permet d'aménager le discours.



Jean-Luc ZEMB, conseil en rénovation de l'habitat et économie d'énergie, a accepté de témoigner sur les apports du travail en équipe.

**Q : chaque jeudi, le président de la réunion présente un thème de son choix. Tu as présenté ton projet professionnel... pour quelles raisons ?**

**JLZ :** Début septembre, avant la réunion, quelques adhérents se sont réunis chez Maryline pour une formation « présentation Powerpoint ». L'ambiance a été studieuse et nous sommes repartis tous très satisfaits de ce que nous venions d'apprendre avec des idées d'applications en tête. Cette initiative m'a permis de me lancer à accepter une présentation de mon projet professionnel pour animer une réunion CQFD.

**Q : Ta présentation a été très appréciée par les participants. Quelle est ta « recette » ?**

**JLZ :** ... il est fondamental de bien préparer le fond du thème à traiter (retour d'expériences, veille, documentation). Les relations qu'entretient l'association avec l'INFOthèque m'ont été particulièrement précieuses. Je m'y suis rendu avec Valentine et Régis qui connaissait les lieux et m'ont guidé. De plus, avec les accompagnateurs RH, Marie-Laetitia et Guy, nous nous sommes rendus en groupe à la Cité des Métiers. Mon projet intéresse certains adhérents. C'est ainsi qu'avec Dominique et Thierry, ensemble, nous avons construit la présentation, qui d'ailleurs a été co-animée !

**Q : Ton projet est finalisé. Te reste-t-il encore des étapes à franchir ?**

**JLZ :** ... les activités collectives, la réussite de ma présentation et le travail en équipe m'ont donné de l'énergie. De récents contacts ont confirmé la « limpidité » de mon discours. Mon projet ... et mon CV sont donc finalisés.

Merci Jean-Luc

## BRÈVES

◆ **Le travail en équipe** ... pour en savoir + : <http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/>  
Le travail en équipe, ouvrage du psycho-sociologue et psychopédagogue français Roger Mucchielli

◆ **Le nombre de créations d'entreprises** au cours des 12 derniers mois est en baisse par rapport aux 12 mois précédents (-12%). Les services aux ménages et le soutien aux entreprises sont les plus touchés. Une création sur deux est une demande de création d'auto-entreprise depuis début 2011

Source : INSEE

◆ **Télévision intelligente** : 2011 a été l'année des « seconds écrans » et de la « social TV » (nouvelle interactivité entre les chaînes et leurs téléspectateurs). La télé connectée verra le jour en 2012, selon le CSA. Préparez-vous à ce « véritable tsunami ».

Source : Le Monde

◆ **Plus de 700 offres** d'ingénieurs sont postées chaque jour sur Twitter.

◆ **Les évolutions technologiques** vont bouleverser les méthodes de travail. C'est le résultat d'une étude commanditée par Dell et Intel. Sept tendances ont été identifiées, dont les risques de conflits intergénérationnels et les innovations à l'initiative des employés.

◆ **CV : apportez de la valeur ajoutée!** ... faut-il ou non dire que l'on a quitté son entreprise, ou au contraire rester franc et factuel? Les loisirs : faut-il en parler? Derrière toutes ces interrogations, se profilent les mêmes difficultés : comment valoriser cette période de recherche d'emploi? Comment convaincre? ... Il existe le fameux « passeport bénévole » qui permet de valoriser une expérience non-marchande, et la VAE. Il est surtout nécessaire de valoriser ce « temps de retour à l'emploi » pour éviter d'avoir à s'en expliquer. Vous êtes bénévole ou formateur occasionnel? Alors mentionnez le!

Source : [blog-experts.cadres.apec.fr/](http://blog-experts.cadres.apec.fr/) / publié par Elisabeth Montauzé

◆ **Profil les plus recherchés!** Si l'année 2011 a été favorable à l'emploi cadre en général, elle l'a notamment été pour les fonctions RH. ... Certains profils sont apparemment plus compliqués à recruter que d'autres : 43% des recruteurs ayant publié une offre au premier trimestre 2011 déclarent, en effet, avoir eu du mal à trouver le candidat adapté. <http://www.pourseformer.fr>

Source : baromètre APEC

◆ **Responsabilité sociale Indice corruption** : l'Europe n'est pas la région la plus touchée, mais 75% des européens estiment qu'il est en augmentation. Journée mondiale de l'ONU contre la corruption (9 déc 2011)

Source : Transparency International

◆ **Le travail des seniors** : 550 000 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans avec une progression de près de 14% par an... sans compter les personnes de 45 ans à 50 ans ni celles et ceux qui par découragement ne s'inscrivent plus sur les listes des demandeurs d'emploi.

Source : [www.ressources-solidaires.org](http://www.ressources-solidaires.org)

## NOS ACTIONS

L'accompagnement des adhérents en recherche de postes est assuré quotidiennement par l'équipe de bénévoles, professionnels RH. Nous remercions Marie-Laetitia DUPRE, Nathalie LAVERGNE, Rose-Lyse BRILLON, Guy FERRON, Alain COLAS, pour leurs qualités d'écoute et leur disponibilité, ainsi que le conseil d'administration & toutes celles et ceux qui dynamisent les ateliers par leur présence, motivation et implication (Christelle, Gudrun, Gilles, Jean-Marc, Maryline, Marc ...).



**Animation d'ateliers** : projet professionnel, CV, simulation d'entretien, accueil, salons professionnels, prise de parole en public, english workshop.

En plus d'être une aide à la recherche, ces ateliers sont un véritable outil pédagogique.

**Thèmes traités lors des réunions du jeudi** : L'Entretien de nos Voitures; Le Thème Mystère!; Les Salons Professionnels : Méthodologie de Recherche d'Emploi; Historique des Accords Salariaux; La Prospective; Tour de table approfondi; Cré-Investisseur : une piste pour se lancer dans l'entrepreneuriat?; Comment s'introduire dans les grands pays industriels internationaux; La responsabilité du comptable chargé du recouvrement; La Colombophilie; Pitch; Le E-LEARNING en France; Comment tester ses Compétences; Préparation des activités pour juillet / août; Revue de Presse. « Balade en forêt de St Germain »



**Animation de groupes de travail** : Réseaux, RH, AGRAW, Web, Métiers, Com'

**Organisation de conférences** : « Présentation du Portage Salarial » par Mme Liliane HENON (ALTER & Co)

« Recrutement et diversité » - Intervenant : Robert MOSKOVITS - FEATURE DDC

« Le Portage salarial » - Intervenant : Pierre GODIN, Directeur du développement - AD'Missions'

## PARTENAIRES & RELATIONS EXTERIEURES

Nos remerciements aux BME de la Boucle, ainsi que Le Pecq & St Germain, pour l'écoute et la compréhension de notre dynamisme.

Rencontre des conseillers et des structures locales d'accompagnement. INFOthèque (conférences, médiathèque, base de données)

Prospection dans les salons de l'Île de France (et collecte de postes).

Nos partenaires : Mairies Le Vésinet, Chatou, Montesson, Croissy, Le Pecq, St Germain; Pôle Emploi St Germain - Sartrouville - Poissy; Conseil général 78; APEC La Défense, Cergy, Montigny; CEEVO, SGES, EDM, Perspectives & Emploi, Maison de l'Europe, SNC, CPE Paris, BAE, QuinquasCitoyens, PIVOD, Mission locale, AD'missions, O'Portage, ALTER&Co, Feature DDC, A Capital.

## LES SALONS

Participez, informez-vous, développez votre réseau, valorisez vos compétences et détectez les offres d'emploi auprès des exposants.

Pour s'informer, obtenir des badges d'accès gratuits, consultez les espaces web :

- Porte de Versailles, du CNIT, de Cœur Défense, Espace Champéret, Carrousel du Louvre, Palais des Congrès, Porte Maillot, Paris-Nord Villepinte, Paris-Le Bourget...
- D'autres salons sont organisés sur l'Île-de-France : Parc Floral (Village de la Chimie); Parc de la Villette; espace Condorcet; Marne la Vallée; Sénat...
- ... ainsi que les pages des organisateurs.

Par le Comité de Rédaction

## LA VIE DE L'ASSOCIATION

<http://cqfd.asso.free.fr/infos.php>

### NOTRE RAISON D'ETRE

CQFD-Cadres 78 facilite la réinsertion professionnelle des cadres. Ils trouvent un accueil et un environnement qui leur permet de rompre leur isolement, de garder leur potentiel.

### NOS ACTIVITES

- ◆ Accompagnement individuel;
- ◆ Animation d'ateliers par les bénévoles et par les adhérents eux-mêmes : CV, entretien, projet professionnel, prise de parole en public, tableur, réseaux sociaux, métiers...;
- ◆ Echanges 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.**

### NOUS RESULTATS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, 22 personnes ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission longue durée), 1 personne s'est déclarée en auto-entrepreneur.

### POUR NOUS RENCONTRER

Accueil : tous les mardis de 9h à 10h, au CIAV 3 rue 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  
**Notre site internet** : [cqfd.asso.free.fr](http://cqfd.asso.free.fr)  
<http://cqfd.asso.free.fr/contact.php>  
ou par mail « [cqfd.asso.contact@free.fr](mailto:cqfd.asso.contact@free.fr) »

### NEWS : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD (Responsable Rédaction)  
Jean-Paul GOUSSAULT (Maquette)  
Guy BONVARLET, Marie-Laetitia DUPRE, Alain COLAS, Guy FERRON, Alain PRIEUR, Alain TALVARD. Nathalie LAVERGNE, Marc EBLE, Jean-Dominique LELONG, Jean-Luc ZEMB.

Webmaster : Gilles SAMSON

Imprimerie : Acapital

Dessins / Icono ; clipart / X / Photos : JGG, GF, NL, ME

**INFOS GENERALES**

GSM 06 17 43 34 80

**CQFD**

**CADRES 78**