

L'employabilité, ... l'adaptation au changement



Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'**employabilité** est "l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle". Connaissances, formations, qualifications, comportements, savoir-faire, savoir-être, expériences multi-registres... enrichissent le potentiel de l'individu et accroît ses performances. Le Vieux Monde s'intéresse aux pratiques du monde anglo-saxon !

Il ne s'agira pas de décider de se former *one shot*, parce que la situation (professionnelle, personnelle) l'y contraint, mais bien de programmer un cursus d'approfondissement ou de découverte de nouvelles connaissances. Le bilan de compétences est proposé pour y réfléchir : être prêt à s'arrêter au bord du chemin et de faire son introspection. Chez CQFD, la réflexion sur son *Projet Professionnel* convient parfaitement à cette étape, lorsque l'on prépare un retour dans la *vie pro*.



On évoque aussi les fameuses Soft Skills qui associent des qualités comme la confiance en soi, l'intelligence émotionnelle, l'empathie, la communication, la gestion du temps, la gestion du stress, la créativité ou encore la motivation. Un ensemble de compétences humaines et sociales, à la fois innées, techniques, psychologiques et complexes.

Il me semble qu'une attitude clé conditionne cet ensemble,... la curiosité, représentant un trait de caractère qui démontre le désir de connaissances et aide à l'intelligibilité de notre environnement. Notre philosophie s'y rattache : *le partage de connaissances*.

C.Q.F.D. , Compétences, Qualification, Fiabilité, Dynamisme...
Jean-Gabriel Giraud, Président

Ce qu'il faut prendre en compte pour bien s'intégrer en entreprise

En page 3 de ce News, **Ange Brou**, consultant Diplômé Essec, attire notre attention sur 4 points largement sous-estimés dans un processus d'intégration (**le rapport à la critique, la liberté d'initiative, l'influence des croyances et les tabous**).

Dans cet article, la **Culture** désigne les valeurs et les pratiques propres à une société, acquises et transmises consciemment ou inconsciemment en tant que membre. Le terme de **Société** nomme une entreprise ou une nation.

Qu'il s'agisse de travailler dans une nouvelle entreprise ou dans un nouveau pays, pour bien vous intégrer, cherchez à savoir jusqu'à quelle proportion la critique est-elle permise ? Quels sont les tabous dont on n'ose pas parler ? Qui décide réellement ou à qui attribue-t-on les décisions ?

En prenant le temps de comprendre comment les choses sont perçues dans une culture et comment elles ont été façonnées par le contexte, son histoire et ses personnalités dominantes, vous détiendrez une clé précieuse pour votre intégration et vos réussites.

S'intégrer c'est trouver le moyen de ne pas s'exclure et s'isoler par rapport au collectif. C'est un processus de rencontre, d'échange, de partage, d'apprentissage et d'enrichissement.

Pour aller plus loin, contactez-nous et proposez-nous une intervention sur ces thèmes (culture ouest-africaine, culture de son entreprise pour faire sens).

L'entretien de recrutement en visio

Avec la crise du COVID et l'éclatement géographique des entreprises, de plus en plus d'entretiens de recrutement de cadres se déroulent en visioconférence.

Le fond et les enjeux restent les mêmes, mais la préparation de ces entretiens nécessite, de la part des candidats, une préparation spécifique et adaptée : se préparer soi-même et préparer l'aspect technique. Si l'entreprise vous a proposé un entretien en visioconférence, c'est qu'elle est donc déjà convaincue par votre candidature.

Nous portons à votre attention quelques bonnes pratiques qui vous aideront à franchir l'étape de l'entretien en visio.

- Soignez votre environnement, l'éclairage, votre positionnement face à l'écran...
- Prenez soin de votre image...
- Testez le matériel, mais également le paramétrage de la connexion...
- Munissez-vous de votre CV et mémorisez votre pitch (contenu, élocution, rythme)...
- Vous êtes-vous renseigné sur l'entreprise ?
- Avez-vous un bloc notes ?
- Pendant l'entretien... souriez, vous êtes filmé.e
- En fin d'entretien, remerciez votre interlocuteur.

Lire l'article de Gilbert Labroye, en page 2

Sommaire

Page 1 (par Jean-Gabriel Giraud) : édito ; Employabilité et SoftSkills

Pages dossier : Se préparer à un visio-entretien de recrutement; Porter attention à la culture d'une entreprise ou d'une société civile

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





Les Outils TRE...

Réussir l'entretien de recrutement en visioconférence



par **Gilbert LABROYE** ~ Facilitateur chez CQFD Cadres 78 ~ Ex-Directeur Technique pour les audits de certification (norme ISO)

AVANT L'ENTRETIEN : UNE BONNE PREPARATION EST INDISPENSABLE



L'environnement doit être adapté

Choisissez un endroit calme et confortable pour la visioconférence. Vous êtes en situation professionnelle, donc évitez le canapé avec l'ordinateur sur les genoux. Face au recruteur qui sera certainement campé à son bureau, préférez une installation en dur (siège et table). Soignez votre espace : pas de désordre autour de vous.

Isolez-vous des autres personnes, des animaux envahissants ou bruyants et aussi du téléphone (exemple d'une sonnerie). Attention à l'éclairage : pas de contre jour face à une fenêtre ; attention au soleil qui va justement percer les nuages et vous auréoler en plein entretien. Occupez le terrain : centrez votre image par rapport à l'écran. Evitez le casque et le micro qui vous masquent le visage. Habillez-vous normalement comme vous le feriez pour un entretien physique : évitez le vieux jogging troué pour le cas où vous devriez vous lever pour récupérer un document derrière vous.

La technique doit être au rendez-vous

Soyez à l'heure et ne vous faites pas piéger par les décalages si votre interlocuteur est à l'étranger ! Assurez-vous que vous avez bien reçu le lien pour vous connecter à la réunion et que ce lien est actif. Testez votre accès à l'outil (Zoom, Skype, Teams ou autre) : le cas échéant faites un test de connexion avec un ami. Pseudo et photo seront adaptés à un entretien de recrutement.



Si vous utilisez un fond virtuel ou flouté, testez-le avant car dans certains cas, lorsque vous bougez, selon les temps de rafraichissement de l'image, l'interlocuteur peut voir des éléments de votre fond réel.

Soyez prêt et entraîné pour partager un document et votre écran si votre interlocuteur vous le propose.

Prévoyez toujours un plan B (par exemple votre téléphone en 4G) pour le cas où le réseau ou votre ordinateur défaille.



Les documents sont prêts

Préparez devant vous votre CV (à portée de main ou à portée de clic) et surtout ayez le même que celui que votre interlocuteur a reçu et dans la même langue. Votre pitch est prêt. Si l'entretien se déroule en anglais, soyez prêt mentalement.

Ayez à proximité de quoi prendre des notes (de préférence papier pour éviter le bruit du clavier)

L'entreprise et le poste me sont familiers

Comme pour un entretien physique, renseignez-vous sur l'entreprise, ses marchés, ses chiffres clé, ses valeurs. Identifiez votre interlocuteur (Linkedin) : qui est-il, est-il décideur, quel est son parcours ? Avez-vous en face de vous plusieurs interlocuteurs ? Qui sont-ils ? Le poste : qu'en savez-vous, quel recoupement pouvez-vous faire en utilisant discrètement votre réseau.

J'ai préparé les réponses aux questions difficiles

Préparez-vous à répondre aux questions difficiles les plus courantes. Ce n'est pas la réponse elle-même qui va intéresser le recruteur, mais votre capacité à vous exprimer, à analyser, à argumenter.

Même à distance, le recruteur saura détecter les signaux faibles pour appréhender les *soft skills*. Le candidat doit réaliser que, en visio, le recruteur sera mieux concentré sur le regard, les hésitations, les tics de langage qui seront autant d'éléments pour apprécier le savoir-être.

PENDANT L'ENTRETIEN : SOURIEZ, VOUS ÊTES FILME

Soyez détendu : vous êtes chez vous ! Restez concentré, mais soyez souriant, respirez.. Même en visioconférence, la communication non verbale compte : regardez la caméra, n'hésitez pas à acquiescer en hochant la tête lorsque votre interlocuteur parle, n'hésitez pas à montrer vos mains (mais évitez les grands gestes). Montrez votre motivation et votre détermination.



Lors de l'entretien, vous êtes chez vous, mais attention à ne pas vous faire piéger : malgré cette proximité, vous parlez à un recruteur qui pourrait devenir votre employeur ! A la fin de l'entretien, confirmez votre intérêt et essayez d'obtenir un retour de la part de votre interlocuteur. Evoquez la suite et remerciez votre interlocuteur

APRES L'ENTRETIEN

Comme pour un entretien physique, remerciez systématiquement par mail . N'hésitez pas à relancer sur la base du calendrier annoncé par le recruteur.

EN CONCLUSION

Convaincre un recruteur à distance peut s'avérer plus complexe, car l'on ne peut pas s'appuyer sur tous les canaux de communication. Toutefois, le fait d'être chez soi dans son environnement habituel et le fait de bien préparer l'entretien permettent de limiter la peur de l'inconnu et de mieux laisser s'exprimer sa spontanéité lors de l'entretien.

Lire+ « [Les 20 questions les plus courantes pour préparer son entretien d'embauche](#) »

Les outils de l'Onboarding...

Les « choses » qu'on omet de prendre en compte pour bien s'intégrer en entreprise



par Ange BROU, consultant Diplômé Essec— En savoir + sur [LinkedIn](#)

Affaire ou recrutement, pour bien vous intégrer, cherchez à comprendre jusqu'à quelle proportion la critique est-elle permise ? Quels sont les tabous dont on n'ose pas parler ? Qui décide réellement ou à qui attribue-t-on les décisions ? Comme le dit le proverbe ivoirien "l'étranger a de gros yeux mais il ne voit rien", sinon vous risquez de passer à côté de choses essentielles à votre intégration. Bien évidemment nous pressentons les différences qu'il peut y avoir dans un nouvel environnement. Pourtant l'expérience démontre que nous sous-estimons largement la portée que la culture d'entreprise ou d'une nation peut avoir sur les orientations décisionnelles et opérationnelles des individus. Prenons le temps de comprendre...

Peut-on tout dire ici ?

Dans les sociétés prônant une "culture égalitariste", c'est-à-dire celles qui ont tendance à réduire voire supprimer les distances hiérarchiques, tout le monde a droit à la critique et d'être critiqué. Il est courant de voir les chefs accepter de se faire évaluer par leur équipe.

A contrario, dans des cultures hiérarchiques, porter un jugement défavorable sur l'action d'un supérieur peut se révéler être une irrévérence et pourra faire l'objet d'un recadrage ou d'une "mise au placard" en bonne et due forme. Par contre, la critique directe est autorisée lorsqu'elle vient d'un supérieur. Dans ces sociétés, il est courant d'utiliser un ton diplomatique et impersonnel pour révéler les limites de l'action de son chef ou d'un service. Les critiques sont exprimées d'une façon floue et vague sans cibler personne.

=> Savez-vous comment formule-t-on la critique dans votre nouvelle société ? ...

Qui décide ici ?

Une autre clé, c'est de connaître réellement les décideurs et le circuit de décision. Le décideur est celui qu'on attend pour contrôler, valider avant de décider. Il existe des sociétés qui décentralisent afin d'avoir le moins de centres de décision possible et ainsi favoriser la prise d'initiative. Généralement dans ce genre d'organisation la confiance et la responsabilité sont affichées comme valeurs.

Par contre, d'autres sociétés contrôlent fermement le pouvoir de décision et garantissent ainsi une discipline collective. Les actions et les décisions s'inscrivent dans des procédures formalisées, codées et souvent très détaillées.

=> Savez-vous si vous aurez la liberté de prendre des initiatives ?

C'est quoi ces histoires à dormir debout ?

Il peut être question de l'influence des croyances ou de la mémoire collective sur l'initiative individuelle dans certains environnements. Il n'est pas fortuit de regarder avec une attention particulière, la place qu'occupe certaines croyances (les rituels, fêtes et symboles...) dans la prise de décision.

Par exemple, quand des fondateurs, avec leur vision se sentent investis d'une mission comme d'une vocation, la croyance en un destin particulier n'est pas très loin. Leur histoire se confond à celle de la société et influence ses décisions de développement. Il faut le savoir. Dans certains pays d'Afrique, à une cérémonie d'inauguration de nouveaux locaux de travail, il n'est pas incongru d'inviter une autorité spirituelle pour bénir et donc rassurer les collaborateurs sur la sûreté de cette enceinte vis à vis des forces maléfiques. Même si vous ne croyez pas ou ne comprenez pas ce que recouvrent les notions de destin ou de forces surnaturelles, ne passez pas à côté d'une clé de compréhension de certaines actions humaines, dans les environnements profondément spirituels, sans se plonger dans ses croyances.

En France ou dans des pays où la neutralité religieuse est prônée dans l'espace public, cette influence du surnaturel a tendance à être négligée quand on se retrouve dans d'autres pays. Pourtant on oublie que cette définition de la laïcité ne vaut que pour la France. Or c'est un déterminant tout aussi important dans d'autres régions.

En Amérique latine, l'espace public supporte une cohabitation de l'activité et l'expression religieuse. Il faut donc être attentif à ces signaux afin de savoir composer avec les fêtes religieuses et les traditions religieuses (rituels, interdictions...)

=> Croit-on dur comme fer aux forces surnaturelles, au destin là où vous allez ?

Stop, pas de ça ici.

Imaginez un éléphant désinvolte dans un magasin de porcelaine. Sa présence pourrait créer un malaise tant son imprudence et sa légèreté pourraient nuire à son action.

Parle-t-on librement parler d'argent, de maladie, de vie privée dans votre nouvelle société ? Toute société a tendance à garder des tabous, qui peuvent créer des malaises quand imprudemment on les soulève.

Dans la catégorie tabou, il faut discerner ce qui serait intouchable, dangereux voire impur dont il n'est pas permis d'en parler librement, de remettre en cause ou d'en disposer. Le tabou peut être d'ordre social ou religieux, il fait partie de la culture.

=> De quoi ne doit-on pas parler dans votre nouvelle société ?

A travers ces clés, il ne faut pas oublier que nous percevons et jugeons par le biais de notre référentiel, la rationalité de référence de notre groupe. **S'intégrer c'est trouver le moyen de ne pas s'exclure et s'isoler par rapport au collectif.** C'est un processus de rencontre, d'échange, de partage, d'apprentissage et d'enrichissement. Voilà, un homme averti en vaut mille.

NOUS REJOINDRE

Vous souhaitez partager vos compétences et transmettre vos savoir-faire, participer... comme bénévoles, intervenants, experts... Nous vous accueillons dans le réseau CQFD Cadres 78

E-presse, blogs....

- **Soft skills** : quelles sont celles que les entreprises s'arrachent ([cadremploi](#))
- **Train ou avion ?...** Le projet de loi Climat et résilience - issu des travaux de la Convention citoyenne pour le climat - entend réguler certains secteurs comme le transport aérien ([bfmtv](#))
- **Rencontre autour de l'écoféminisme** ([goodplanet](#))



- **Inégalités** : la crise sanitaire, ses privilégiés et ses oubliés ([lemonde](#))
- "La France est une locomotive en matière de responsabilité sociale des entreprises" ([Thegood](#))
- **L'économie sociale et solidaire s'impose comme la locomotive de l'économie de demain** ([usbeketrika](#))
- **Salarié dans une entreprise : est-ce vraiment différent ?** ([lesechos](#))
- **Retour au travail : les DRH confrontés au déménagement des salariés** ([actuel-rh](#))

REPÈRES & 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 Blog et téléchargeables.

Actus : suivez-nous sur Twitter [@CQFDCADRES78](#)

PARTENAIRES & RELATIONS EXTERIEURES

Nos remerciements aux Mairies, Pôle Emploi et CD78 (ActiviY) ainsi que Le Pecq & St Germain, pour la considération portée à notre démarche, et, surtout, pour leurs actives contributions au succès de nos activités. Une attention aux associations [Entreprendre au Pecq](#), [PIVOD](#) et [BAE](#) pour les rencontres et les échanges réguliers.

Nos partenaires

Mairies Le Vésinet, Chatou, Montesson, Croissy, Pôle Chanorier, Le Pecq, St Germain; Pôle Emploi St-Germain/Satrouville; CD 78, Maison de l'Europe; Mission locale; FRES, SCY78; Cadres en mission; CEEVO95; BGE/Couveuse des Yvelines; CCIV/CCIP; APEC La Défense/Cergy/Poissy; SGES, EDM, SNC, CPE Paris, QuinquasCitoyens, ITG, AD'missions, O'Portage, Optim'PME, ESAT Fourqueux, SPIN RH, Clubdesentrepreneuses; 2nd Souffle; Rotary Club Bougival; Polygraph...



NOS ACTIONS

La démarche de soutien aux adhérents est assurée quotidiennement par l'équipe de bénévoles, professionnels RH. Nous remercions Rémi Callu, Guy Ferron, Gilbert Labroye, Hubert Raimbault et Pierre Guillet pour leur

disponibilité et leurs propositions dans le travail de (re)positionnement de chacun.e.

Eu égard au confinement et aux restrictions en terme de déplacement et de rencontres (automne 2020-été 2021), le présentiel a été remplacé par la visio : visiocontact, visioréunion, visioatelier... tout en maintenant le principe des Ateliers de travail individuel et/ou collectif :

projet professionnel, CV, simulation d'entretien, English conversation (vocabulaire, échanges sur un thème convenu, TOEIC), Pitch, LinkedIn (fondamentaux, utilisation)... 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. Faire confiance et inspirer confiance, clés de l'excellence.

Merci au conseil d'administration & à toutes/tous qui dynamisent les ateliers par leurs implication et initiatives (Lillian, EmmanuelD...).



Intervenants extérieurs.

Régulièrement, des dirigeants ou experts présentent leur métier et leur parcours. Le Docteur CORPET, médecin du travail, a présenté son retour d'expérience sur le(s) confinement(s) et sur les points d'alerte dans la mise en place et le suivi du télétravail.

Thèmes des "Jeudis de CQFD" :

Qu'est-ce un Plan Communal de Sauvegarde ? ; Les nouveaux risques sanitaires et naturels; Les vaccins anti-Covid; Le projet professionnel; Les influenceurs dans les réseaux sociaux ; Le mécénat de compétences; le Marketing Responsable; Processus communication management (PCM); Les nouveaux profils RH/ Défis; Les Algorithmes/IA ; Communication de crise ; La Permaculture Appliquée à l'Humain; L'Industrie 4.0; La gestion des risques; L'estime de soi ; Revue de presse ; Communiquer - contexte d'un projet national - ; Place du manager dans un environnement international; La confiance en soi; Le contexte multiculturel; Nos quartiers ont du talent (engagement associatif); La chaîne du froid dans le transport pharmaceutique; Marketing digital; Impacts du télétravail sur les salariés; L'économie de l'énergie ; Réunions conviviales de fin et début d'année.



Participation à différents salons virtuels et séminaires. Des « rencontres » ont été organisées entre les adhérents au fait de l'ESS (expériences, prestataires, intervenants) et ceux intéressés par le secteur ou motivés pour un repositionnement professionnel. De même, des mises en relation se sont produites.



LA VIE DE L'ASSOCIATION

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 et 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, simulation d'entretien, CV, veille professionnelle, réseaux sociaux, communication écrite, outils bureautiques, groupes 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 2020, 12 personnes ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission, prolongation de contrat).

POUR NOUS RENCONTRER (accueil)

Sur RV (par téléphone ou par courriel).

Rencontre les mardis à 9h précises, au CIAV - 3 avenue des Pages - 78110 LE VESINET— ou par visio.

POUR NOUS CONTACTER

Accueil téléphonique : 06 17 43 34 80

Par mail : contact@cqfd-cadres78.fr

NEWS 77 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)

Groupe Publication
Gilbert LABROYE, Rémi CALLU,
Guy FERRON, Ange BROU

Administrateurs 3.0 :
Emmanuel DILLARD

Imprimerie : Polygraph
Dessins / Ico : clipart / X
Photos : Wiki, Jgg, Pixabay,
Shutterstock, Gfn, Cqfd, iStock, X

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

