

Le cadre vend un potentiel ... transformer des compétences en expertise !



Les récentes statistiques du chômage ne sont guère favorables aux "seniors". Une lente et inexorable "dégradation" depuis quelques années (+9,2% sur 1 an pour les 50 ans et plus en catégorie A !). En 2002, l'un de nos NEWS titrait « *Quinquas, sommes-nous irrémédiablement malmenés ?* »... Les quadras de 2002 sont aujourd'hui devenus les quinquas de 2015... qu'en pensent-ils ? Aujourd'hui, un de mes amis confie avoir été victime d'un refus de poste pour son âge, malgré l'adéquation entre son profil de compétences et les exigences du poste ! Les stéréotypes ont la dent dure. Existe-t-il un plafond de verre pour l'âge ? Avec quelle fracturation sociale ?

Le "senior" ? Etymologiquement, il signifie *plus âgé*; professionnellement, il désigne la personne en activité professionnelle qui est en seconde partie de carrière. L'âge de la retraite étant remise en question (allongement de la vie professionnelle) et la multiplication des trajectoires pourraient conjecturer une troisième partie ! Commercialement, le "senior retraité", issu du Baby-boom, est étroitement sollicité. Enfin, il existe le « jeune senior »... bref, une catégorisation qui va de 45 ans à 70 ans, selon le contexte.

Quoiqu'il en soit, la question des âges et de l'emploi des seniors est dorénavant considéré comme un réel enjeu sociétal ¹, et également économique et culturel. Le cadre senior a de l'expérience et cette expérience est un véritable avantage concurrentiel. En septembre, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, expliquait que favoriser l'emploi des seniors est une "*question de performance économique*" et "*une exigence morale*". Certaines entreprises s'engagent pour aménager la pyramide des âges, la richesse d'expériences et la diversité générationnelle, tout en plaçant "*les salariés dans une dynamique d'évolution professionnelle*".

Des solutions existent, dont certaines s'appuient sur des outils : le coaching intergénérationnel, des politiques de recrutement affirmées, un changement de culture d'entreprise, un travail sur la reconversion professionnelle, un soutien pour la construction d'une expertise, la posture d'offreur de compétences sur des missions, ... c'est le moment d'oser ! Chez CQFD, un groupe de cadres y travaille, un autre (63 ans) a contractualisé, d'autres activent leur réseau et se voient offrir des missions...

Soyez coaché et rejoignez Raphaël Moulun ! Venez partager vos expériences et construire votre projet professionnel avec CQFD, merci Guy Ferron.

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

Jean-Gabriel Giraud, Président

(1) perdre son poste à 55 ans a des conséquences infiniment plus lourdes qu'à 35 ans (OFCE)

SPIN RH, CQFD Cadres 78 ... des approches complémentaires



SPIN RH Conseil et Coaching est un cabinet Ressources Humaines, spécialisé dans tous les volets de l'accompagnement du changement en entreprise.

Raphaël MOULUN, son fondateur, a un regard novateur sur le capital humain. Ses bureaux sont implantés à Versailles.

Un Coach au service des cadres / cadres supérieurs et dirigeants en recherche d'emploi : une alternative à l'outplacement

En recherche d'emploi, vous êtes convaincu que votre accompagnement est indispensable. Vous choisissez parfois la force du collectif, proposé par les cabinets d'outplacement. Vous pouvez préférer le suivi individuel par un Coach afin d'en profiter pour améliorer vos points forts et minimiser vos points de vulnérabilité.

Avant de vous engager, je vous invite à mieux connaître leur fonctionnement respectif, sachant qu'implication et démarche collaborative pour l'un, rôle du coach et confiance mutuelle pour l'autre, en sont les moteurs.

Pour en savoir plus : www.spin-rh.fr

Guy FERRON, vice-président de l'association, évoque les éléments qui particularisent notre association... pour une aide à la réflexion.



Une population ciblée

C.Q.F.D. cadres 78 s'adresse uniquement à des personnes dont les caractéristiques essentielles des responsabilités qu'ils ont assurées dans leur vie professionnelle, sont l'autonomie et l'initiative. Les membres deviennent, alors, des associés à part entière prenant une part active au fonctionnement de notre groupement.

Un fonctionnement responsabilisant

La typologie de la population décrite permet un fonctionnement interactif à l'intérieur du groupe et devant le groupe. Chacun à tour de rôle reçoit ou dispense des informations et des savoirs. Il est alternativement animateur ou participant à des ateliers. Il préside les réunions hebdomadaires et participe à l'accueil des futurs adhérents.

(suite page 2)

Sommaire

Page 1 : édito ; Le cadre vend un potentiel

Pages dossier : SPIN RH Conseil & Coaching; Les particularités de CQFD Cadres 78, Retours d'expériences

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



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

Rencontrez-nous
sur notre Forum

SPIN RH, l'accompagnement du changement et l'aide aux dirigeants & opérationnels

par Raphaël MOULUN



Quelle offre vous apporte votre coach ?



- Un espace de parole personnalisé, complément au travail collaboratif de CQFD Cadres 78,
- Un soutien moral au quotidien, pour vous dynamiser et vous valoriser,
- Une prise de recul sur votre parcours personnel et professionnel passé,
- Un développement de votre réseau ⁽¹⁾, et des axes de pénétration du marché visé ⁽²⁾,
- Une découverte de nouveaux outils de travail, en équipe, et de management,
- Une préparation à vos entretiens d'embauche et à votre prise de fonction,
- Un lieu pour exposer en toute confiance vos préoccupations :
 - La gestion de vos priorités,
 - La maîtrise de votre stress, propre à votre personnalité,
 - L'entraînement de votre prise de parole en public,
 - Le contrôle d'une émotion récurrente : colère ou peur,
 - Le développement de votre assertivité et de votre diplomatie,
 - Le renforcement de votre estime de vous, la confiance en vous.

L'offre du coach s'adapte également à vous, cadres dirigeants, pour travailler :



- La relation avec les actionnaires lors des Conseils d'Administration,
- Les techniques de dialogue face aux partenaires sociaux,
- La stratégie et la vision pour entrainer votre comité de direction,
- Le management des personnalités difficiles que vous dirigez,
- La solitude que vous rencontrez face à vos difficultés,
- L'analyse de vos forces et faiblesses que votre staff n'ose pas vous exprimer.

Quels outils utilisent votre coach ?

De multiples outils tels que l'Analyse Transactionnelle, le MBTI ®, Process Com ®, l'Elément Humain ®, l'analyse systémique, le photo-langage, le 360°, etc.

Exemples d'outils utilisés selon la situation ou le contexte :

- Gestion du stress, et performance managériale : Process Com, outil tiré de l'Analyse Transactionnelle.
- Craintes face à une personnalité difficile : la Communication Non Violente (CNV)
- Difficultés avec les émotions : le photo-langage
- Préparation à un entretien : la simulation, et la répétition
- Affirmation de soi en public : la mise en situation
- etc...

Comment choisir votre coach ?

Veillez à retenir un coach certifié et supervisé,

- Avec qui vous avez « le fit » : INDISPENSABLE

- En qui vous avez confiance: PRIORITAIRE
- Avec qui vous partagez des valeurs communes
- Qui comprend votre environnement professionnel et s'y intéresse
- Qui a une solide expérience en entreprise dans des postes de direction (Commercial, Marketing, Technique, DRH, Finances...)
- Qui a une expérience multiculturelle si vous avez un parcours international
- Qui a été membre d'un Conseil d'Administration si vous êtes dirigeant
- Qui dispose d'un lieu d'accueil "confidentiel" pour vous recevoir.

Le Coach est votre allié : comme vous, il a vécu la recherche d'emploi ! ⁽³⁾



(1) Le travail du coach est d'aider le coaché à prendre conscience de la force de son réseau et des moyens de le développer, ainsi que d'étudier le meilleur axe de pénétration : rencontres individuelles, entrées dans des cercles, relance d'anciennes relations, liens avec sa formation initiale, utilisation des réseaux sociaux.

(2) Exemple : sur un poste international, il est nécessaire de privilégier LINKEDIN plutôt que VIADEO. Rentrer dans des cercles tels que LIONS, ROTARY, KIWANIS, etc... peut s'avérer très utile, en régions notamment.

(3) 90% des gens ont dû rechercher un emploi, ne serait-ce que lors d'une 1ère embauche, ou à la suite d'une mobilité ou d'un changement de poste. Chez SPIN RH, la plupart des consultants et coaches ont connu cette situation..

RPS, Diversité, QVT... des thèmes sur lesquels SPIN RH a une valeur ajoutée.

CQFD : Risques Psycho-sociaux (RPS), diversité... vous proposez un accompagnement sur ces thèmes. Dans le contexte actuel, pouvez-vous en présenter les grandes lignes et les bénéfices de cet appui ?

RM : Je suis personnellement engagé dans des actions autour de la diversité et la Prévention des risques psycho-sociaux, avec une longue expérience en entreprise dans ces 2 domaines. J'ai travaillé pour des groupes comme Carrefour, AG2R / Reunica, Bull... sur la Prévention RPS et qualité de vie au travail.

La Diversité est le volet RH de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Au sein de Bull, j'ai travaillé pour que les Ressources Humaines respectent les règles déontologiques de la diversité.

CQFD : Lors de nos précédentes rencontres, vous évoquiez l'empreinte sociale, environnementale...

RM : A titre personnel, j'ai un grand respect pour l'empreinte sociale laissée par chacun et y apporte modestement ma contribution (utilisation d'un véhicule électrique ; aide bénévole aux chômeurs souhaitant créer leur entreprise - Association ASM à Versailles ; aide au sein de mon école d'ingénieur à l'ESME Paris ; expériences pendant 4 ans comme écoutant bénévole chez SOS Amitié)

CQFD : Et le dialogue social ?

RM : J'ai une expérience de plusieurs années dans la relation avec les partenaires sociaux, un des volets importants de la fonction de DRH. Je peux donc faire bénéficier mes coachés de cette expérience très concrète.

Merci, Raphaël

C.Q.F.D Cadres 78

Réflexion sur des éléments qui particularisent notre association

par Guy FERRON



(suite page 1)

Un cadre commun

S'il n'existe pas un accompagnement individuel proprement dit, les membres de l'association peuvent s'appuyer sur des méthodologies mises en œuvre par d'autres membres de l'association pour être guidés sur un parcours cohérent. L'atelier projet professionnel leur permet, aux premiers jours de leur intégration, de structurer leur démarche pour optimiser leurs efforts. Des facilitateurs, eux-mêmes adhérents, s'assurent de la cohésion des groupes, veillent au parcours de chacun des membres et œuvrent à la fluidité du fonctionnement.

Un regard actualisé

L'évolution fulgurante des métiers, des techniques, des moyens ne supportent pas l'application de méthodologies figées. Tous les membres de l'association sont tournés vers l'actuel du monde du travail et de son futur.

Les facilitateurs réfléchissent en permanence à ces évolutions, stimulés, si besoin en était, par les membres, eux-mêmes concernés par cette évolution dont ils sont parfois les victimes collatérales. Par ailleurs, la mise en place de groupes métier permet à des personnes d'une même filière ou d'un même univers métier de

réfléchir à ce qui le caractérise et à l'actualisation de ses savoirs pour rester opérationnel.

C.Q.F.D. cadres 78 organise aussi des rencontres avec des acteurs du monde économique ou des personnes qui ouvrent la réflexion sur d'autres thèmes.

Un lien permanent

Les membres sont en recherche d'emploi mais sont aussi en poste. Ces derniers ont été un jour en recherche d'emploi et sont restés fidèles à la structure qui les a aidés à retrouver leur place. Nous restons reliés par un site Internet, organisé en forum, qui permet l'échange entre nous tous. Une lettre mensuelle est diffusée qui parle de chacun de nous et de l'actualité de notre association.

Une ambiance

L'enthousiasme est l'une des clés qui ouvre la porte des possibles. La convivialité et l'exercice d'activités ludiques, sportives, culturelles en commun sont des moyens de développer cet état d'esprit. C.Q.F.D. cadres 78 stimule ces activités en encourageant ses membres aux multiples talents à faire partager leurs passions.

Retours d'expériences...

Les adhérents évoquent leur parcours au sein de CQFD Cadres 78



Cqfd c'est d'abord un **accueil chaleureux**, de la bienveillance et l'expérience au service de tous. C'est aussi de belles rencontres, un soutien sans faille en fonction des besoins, des craintes et des doutes de chacun, remettre l'humain au centre des préoccupations professionnelles.

Cqfd **redonne confiance** et pour chacun d'entre nous qui ose la remise en question et faire le point sur ses faiblesses. Certaines rencontres vous permettent aussi d'en apprendre davantage sur soi et sur les possibilités d'accéder à des missions que l'on aurait jamais osé briguer. C'est apprendre que l'on évolue jamais dans sa zone de confort et apprendre à écouter les autres.

CQFD ça été **mon effet papillon** qui m'a propulsé dans une sphère professionnelle que je ne pensais pas accessible pour moi et qui m'a redonné mon libre arbitre et le luxe du choix. Plus qu'une expérience, ce sont des personnes qui viendront influencer le reste de ma carrière. Merci à tous.

Sandrine B

En quoi CQFD a été bénéfique pour rebondir professionnellement ?

Si les premières années, l'association m'a donnée l'occasion de **développer les compétences** des membres, elle m'a aussi permis de développer davantage les miennes _ en synergie, en s'échangeant, et notamment en prise de parole en public. En effet, non seulement l'exercice de se présenter chaque semaine devant un **groupe bienveillant** m'a redonné confiance, mais aussi le stage de prise de parole et les critiques toujours dans la bienveillance m'ont été réellement bénéfique.

Un autre aspect est celui du **réseau**, que CQFD m'a permis d'élargir... Garder son réseau actif nécessite un contact régulier avec les membres...révérer régulièrement ce que recherche l'autre et bien se positionner dans son propre projet permet aux autres membres de penser à vous quand c'est le moment. Et c'est ce qui s'est réellement passer... 2 membres de CQFD ont

pensé à moi en plein été et sur la même offre !!!

CQFD, une fenêtre vers l'extérieur, une appartenance, une 'famille' quand on se retrouve isolée en dehors de l'activité professionnelle.

Gudrun A, Chef de Projet SIRH

J'ai croisé le chemin de CQFD grâce à Mme Lefevre de la mairie du Pecq qui m'a conseillée de me rapprocher de l'association.

Après avoir commencé à préparer un M1 en marketing et achats des produits et services industriel, l'essentiel de mon temps était consacré à la recherche d'un **nouveau challenge professionnel**. Cela faisait néanmoins 1 an que je recherchais sans succès mise à part 3 mois dans une PME à Paris.

J'ai eu la surprise de **rencontrer des femmes et des hommes**, d'univers, d'âges et de professions différentes.

Des **facilitateurs**, jeunes retraités avec des fonctions haut placées dans des grands groupes et pour beaucoup issus des métiers RH, des membres en recherche active comme moi à l'époque qui regroupaient des **métiers très divers** comme la finance, les RH, achats et frais généraux, IT, DSI, ...

C'est **cette mixité** qui fait toute la richesse de CQFD.

La mise à plat de mon projet professionnel a été possible grâce à des outils et méthodes didactiques, des réunions hebdomadaires présidées et **animées par les membres**, les ateliers variés (langues, gestion du temps, prise de paroles en public, l'entretien d'embauche, les clubs métiers, ...)

Bref j'ai passé à leur côté près d'un an et demi à **peaufiner mon discours et mes orientations**, et suis maintenant en poste grâce en partie à eux tous.

Cendrine R.

L'association

Retours d'expériences (suite page 3)

Claude M de formation financière avec un double parcours de DAF et de consultant dans des groupes internationaux.

J'ai pris la charge d'animer le groupe Pilote/co-Pilote pendant 14 mois pour travailler sur les sujets transverses et partager sur de nombreux secteurs d'activités. C'est un moment important de continuer à animer une équipe au travers cet atelier et en même temps source de création d'idée qui ne manque pas au sein de l'équipe talentueuse de CQFD. Je me suis investi dans les ateliers anglais pour garder mon aisance et la maîtrise de cette langue de Shakespeare.

Quant à l'équipe CQFD, elle est toujours là quand vous le souhaitez, disponible et discrète. De mon côté, la phase réseau a été essentielle dans mes démarches au travers des réseaux CQFD et DFCG (Association des Directeurs Financiers et du Contrôle de Gestion)

Depuis juillet 2015 au sein du Groupe Humanis, j'ai pour mission d'accompagner la division internationale dans la mise en œuvre de son pilotage financier et de sa transformation opérationnelle.

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 au succès de nos activités; Rencontres avec Pôle Emploi, des conseillers et les structures locales d'accompagnement.

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; Entreprendre au Pecq; Cadres en mission; 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 Marie-Laetitia Dupré, Edwige Gaba, Solène Pouillot, Alain Colas, Guy Ferron, Jean-Robert Henaux et Gilbert Labroye pour leur disponibilité et leurs propositions dans le travail de (re)positionnement de chacun.

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

CQFD porte une particulière attention à la disponibilité de GillesS et AlainS, administrateurs Web, qui s'investissent dans notre révolution 2.0.

Animation de groupes de travail/métier : RH, Pilote/Copilote...

Forum des associations (septembre 2015).

Ces événements contribuent à l'animation de la vie locale. CQFD y porte attention et y participe organise régulièrement. Une intéressante opportunité de faire rencontrer les adhérents en poste et ceux qui cherchent un emploi. Echanger avec les visiteurs, découvrir d'autres compétences, évoquer des synergies avec d'autres associations sont quelques uns des objectifs de ces journées.

Merci à AlainP pour l'organisation (planning, logistique, stands).

Intervenants extérieurs. Régulièrement, des dirigeants ou experts présentent leur métier, leur parcours et échangent avec les membres de l'association. Sont intervenus : Flavie Hourtolou, avocat, sur "Le droit du travail"; Renaud Thierry, dirigeant, sur les applications des drones; Joël Magnet, directeur associé de 'Cadres en Mission' sur "le management de transition à l'international"; "Le groupement d'employeurs" (Bertrand Biechy, président Geyvo), animation par Rémi Callu; Claude Thomasset, professeur émérite de l'Université Paris-Sorbonne, sur "Le mythe d'Icare"; et..."Economie Sociale et Solidaire - Agriculture biologique : panorama de l'entrepreneuriat social, perspectives et emploi" ...avec Jean-Guy Henckel, Directeur national et fondateur du Réseau Cocagne (conférence tout public, le 24 juin 2015)

Thèmes des réunions du jeudi : Le gratuit; Vecteurs de recherche d'emploi-retours d'expériences; L'intelligence économique; Le Trèfle Chancaux; Revue de presse; Les centres de bronzage, une activité très controversée; L'écoute active; Le métier de fiscaliste d'entreprise; Les audits Qualité...



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, 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 2015, 9 personnes ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission, et 3 ont prolongé leur contrat.

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 71 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)
Jean-Paul GOUSSAULT
(Conseil Publication)
Guy BONVARLET, Guy FERRON,
Raphaël MOULUN

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,,X.

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

