

## Le nouveau Manager...

Posture et comportement « responsable ».

Attentif à ses équipes et aux besoins de ses collaborateurs (reconnaissance et épanouissement personnel), conscient des enjeux environnementaux, acteur de la conduite du changement des comportements, contributeur à une démarche RSE, curieux, pédagogue... le manager polyvalent a un rôle à jouer dans les organisations, d'autant qu'il sera reconnu pour ses pratiques et la dimension éthique de ses décisions. Eco-responsable? Le discours ne suffit pas, le manager «joindra le geste à la parole». Capable d'intégrer les problé-

matiques sociales/sociétales et d'apporter sa contribution à une démarche «responsable»? Le label «RSE Manager» marquera son professionnalisme. Depuis quelques années, la responsabilité sociale et environnementale fait bouger les entreprises. Que le contexte financier accélère la prise de conscience, que l'image et/ou l'e-réputation soient privilégiées, que ce soit par conviction, elles sont nombreuses à s'impliquer et à faire part des progrès réalisés. Les initiatives prises sont respectables, mais ne sont pas suffisantes si elles restent «isolées». Il

conviendrait que les gestes et attitudes «individuels» soutiennent la démarche «collective»... et inversement. Qu'en est-il réellement? Comment évoluent les comportements? Nous avons repris contact avec 2 experts qui sont intervenus au cours de nos conférences et leur avons demandé de nous livrer leurs témoignages. Merci à eux pour avoir contribué à ce numéro... et pour leurs conseils.



Jean-Gabriel Giraud, Président

## La diversité et le recrutement, changement de visions ?

Par Sabine MOHBAT-COLOU, Office Manager

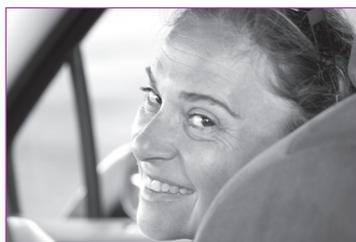
Par définition, tout recrutement est une opération de choix entre le «bon» et le «mauvais» candidat. Il s'agit, dans l'idéal, de repérer celui qui s'intégrera dans son équipe et sa fonction, développera son potentiel et favorisera les performances de l'entreprise. Et d'écarter les autres. Le risque est alors grand d'émettre de faux jugements, et d'adopter involontairement des comportements discriminatoires.

Début 2004, le rapport «Les oubliés de l'égalité des chances» de l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une Charte de la diversité pour encourager les entreprises à mieux refléter dans leur effectif la diversité de la population française, et à faire de la non discrimination et de la diversité un axe stratégique.

Trier (ficher) des individus sur une base ethnique, raciale, religieuse ou un choix sexuel fait exister des catégories. Un des risques serait d'amener les entreprises à se satisfaire de nominations symboliques, au lieu de modifier en profondeur leurs techniques de recrutement et de gestion des carrières.

La promotion de la diversité au travail peut aider l'activité d'une entreprise à explorer de nouveaux marchés et à atteindre de nouveaux clients.

Favoriser la diversité, à tous les niveaux et dans toutes les entreprises,



nécessite une évolution des comportements de l'ensemble des salariés. Mais c'est avant tout un enjeu de management et de gestion des ressources humaines. En effet, le manager, gestionnaire de son équipe, est l'acteur incontournable de la promotion de la diversité. La décision finale dans le recrutement, le parcours dans l'équipe, lui revient. Il doit donc être formé pour que la promotion de la diversité devienne une réalité dans ses actions et décisions quotidiennes.

### Quels sont les axes à développer ?

- développer les méthodes de sourcing (JobBoard, forums);
- multiplier les partenariats;
- collaborer avec des structures spécialisées (CAT...);
- former les recruteurs (identifier leurs zones de risques conscientes);
- sensibiliser le personnel interne (débat social).

Le recrutement a été trop souvent centré sur les écoles, les diplômes, les cooptations, et les réseaux. Cela entraîne un système de clonage.

Aujourd'hui, les entreprises doivent recruter différemment et faire face à la pénurie de cadres en évaluant les candidats sur l'analyse des compétences, aptitudes, potentiels, personnalités, motivations, ambitions.

### Comment? Plusieurs techniques existent déjà :

- l'évaluation par entretiens approfondis (analyser le fonctionnement intellectuel et les moteurs de motivation...);
- l'évaluation par tests;
- l'évaluation par Assesment Centers;

Enfin, les fonctions RH se poseront la question de l'intégration des candidats de la diversité. Ainsi, dans la mise en place de parcours d'intégration, l'analyse des départs est capitale.

La diversité est créativité, efficacité et innovation. Souvent, les entreprises témoignent de l'importance de la diversité pour réagir (ou encore mieux, anticiper) à des évolutions rapides par de multiples approches et compétences. Le triple enjeu de la diversité en entreprise est juridique, économique et social. Les chartes éthiques et du recrutement, codes de déontologie, partenariats avec les pouvoirs publics, témoignent d'un message fort en interne. Le sujet dépasse en fait le simple cadre professionnel.

Plus diversifiées, les équipes sont plus créatives.

Lisez l'intégral de l'article sur notre site.

# S M E U

# CQFD

Numéro 62  
juin 2011

### Sommaire

- Page 1 : Édito :  
Management et diversité
- Pages 2/3 : La RSE, l'Eco-rénovation
- Page 4 : Informations (vie de l'association, salons); repères



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

## LA RSE : RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE La relation éco-systémique qu'a l'entreprise ou l'organisation avec son environnement.



Répondant à l'invitation de l'association «CQFD Cadres 78» en octobre 2010, Marc UNFRIED a animé une soirée-débat sur le thème de la RSE. Le NEWS a repris contact pour en savoir + sur l'engagement des entreprises.

Propos recueillis  
par Jean-Gabriel Giraud.

Au cours de ses 25 ans à des fonctions de direction dans différents secteurs, Marc a eu à conduire des projets de transformation avec des situations stratégiques et humaines complexes. Les décisions qu'il a eu à prendre ont parfois été dures, étaient-elles socialement acceptables? Avec du recul, il dirait « pas si mal, aurait pu mieux faire ».

Puis, ces 10 dernières années, il a dirigé les opérations de Reporting NRE d'un groupe international, et a compris que la Responsabilité Sociétale pouvait être facteur d'innovation dans le management d'une organisation et la conduite des opérations.

**Q : La RSE...tout le monde en parle. Que signifie Responsabilité Sociétale ?**

**M.U. :** On a beaucoup disserté sur la dénomination de la RSE (sociale, sociale et environnementale, sociale des entreprises, sociale et sociétale etc....) et au moment où le trigramme RSE s'impose, voilà que l'on nous parle de RSO (Responsabilité sociétale des organisations). Ce qu'il faut retenir c'est surtout le « Sociétal », cette relation

éco-systémique qu'a l'entreprise ou l'organisation avec son environnement, ses apports à la société, son rôle d'entreprise « citoyenne ». Pour ce qui est des fondamentaux, la Responsabilité Sociétale puise dans les principes et déclarations de grandes organisations internationales comme l'OIT, l'OCDE, l'ONU et bien sûr dans la déclaration des Droits de l'Homme.

**Q : En novembre 2010, l'AFNOR a publié la norme NF ISO 26000. Les entreprises seront-elles certifiées? Pourquoi ?**

**M.U. :** La certification, que de débats! Il fallait suivre dès le début les travaux sur la norme pour voire très clairement qu'il n'y aurait pas de certification. Je pense que c'est une avancée dans le processus d'amélioration continue que propose le système normatif.

Mais c'est aussi une démarche courageuse quand on sait que « l'engagement volontaire » ne fait pas loi... Et c'est bien de cela qu'il s'agit. Le sens de la Responsabilité Sociétale est d'aller au-delà des responsabilités vitales de l'entreprise (économique et réglementaire), de s'emparer volontairement et en pleine conscience de sujets plus systémiques. En fait d'assumer une responsabilité éthique des impact sociaux, sociétaux et environnementaux de ses décisions et de ses activités.

**Q : La RSE, effet de mode ou réels enjeux ?**

**M.U. :** Comment peut-on encore parler d'effet de mode, au regard de la situation socio-économiques que nous vivons. Bien sûr la Responsabilité Sociétale à elle seule ne changera pas l'ordre des choses, il n'y aura pas de « Big Bang » de la RSE, mais les organisations qui s'y engageront durablement seront à coup sûr celles qui négocieront le mieux la prochaine décennie. Les pressions existent déjà, celles qui font écho aux responsabilités vitales souvent vécues comme des contraintes. On a vu émerger de nouvelles formes de risques et de pressions « internes » mettant en

avant la dimension Parties Prenantes. Le simple enjeu d'une performance durable pour une organisation n'est-il pas à lui seul suffisant pour vouloir y aller ?

**Q : Toutes les grandes entreprises sont-elles mobilisées ?**

**M.U. :** La Loi NRE a depuis 2001 conduit les entreprises du secteur côté à s'emparer du sujet avec plus ou moins de lisibilité. La lecture des rapports de DD et les communications externes/internes étant placées sur le ton de « l'affirmation », peu nombreuses sont celles qui s'engagent dans la voie de la « démonstration ». C'est donc au niveau des PME et ETI qu'il y a hésitation et les risques sont plutôt à moyen terme et de nature « immatériel ». La RSE ne se traduit pas en « cash », il faut donc encore sensibiliser, initier et propager les bonnes pratiques au travers de réalisations simples et concrètes.

La RSE ne se mesure pas. La seule performance attendue est « durable », celle qui saura répondre aux enjeux clés du Développement Durable et qui se gagnera par le niveau de « maturité RSE » de toute l'organisation. C'est d'ailleurs sur ce chemin que se développent actuellement des systèmes d'évaluation et de labellisation.

Une démarche RSE est avant tout un projet d'entreprise par la modification des comportements qu'elle induit à tous les niveaux de l'organisation et aucune fonction ne peut s'affranchir du sujet. Le secteur et la nature des activités conduit parfois à confier la « mission RSE » aux fonctions soit RH, Industriel, Supply Chain ou Communication. Mais si l'on a bien contextualisé sa Responsabilité Sociétale, il apparaîtra assez clairement qu'un « comité de pilotage RSE » à forte diversité fonctionnelle et opérationnelle est la meilleure réponse.

**Q : Les actions « éligibles RSE » sont multiples. On parle d'initiatives volontaires...**

**M.U. :** N'oublions pas que la prise en compte de nouvelles lois et réglementation sont contributives

à la RSE, même si elles n'ont rien de très volontaires (Egalité professionnelle, emploi des seniors, handicap, LME, règlement REACH etc...), mais la façon dont s'emparera l'organisation de chacun de ces sujets témoignera d'une réelle action volontaire. Dans cette veine, des PME n'hésitent pas à s'engager dans des processus de labellisation et d'adhésion à des Chartes et régionalement ces initiatives se trouvent saluées par la remise de Trophées.

**Q : Pour bien engager sa démarche, que préconisez-vous ?**

**M.U. :** Vous avez compris qu'une démarche RSE est avant tout apprenante, que la responsabilité économique prime et que les bénéfices attendus seront plutôt d'ordre « immatériel ».

De ce fait, elle ne se décrète pas, elle s'instille par capillarité dans l'organisation sous le « patronage » de la direction générale.

Je recommande de démarrer par un pré diagnostic pour situer un premier niveau de « perméabilité RSE » de l'organisation, ensuite engager un programme adapté de « sensibilisation » qui devrait déboucher sur des ateliers pratiques et ainsi contextualiser la RSE pour l'organisation.

**Q : Enfin une dernière question : que conseillez-vous comme livre de chevet ?**

**M.U. :** dans un contexte de professionnalisation d'une démarche RSE, je recommande des auteurs comme Michel Capron, Michel Joras, Jacques Igalens, ...des références sur le sujet. Relire aussi des ouvrages de Edgar Morin, Michel Crozier, et François Dupuy. Le livre du moment que je recommanderais est « Biomimétisme » de Janine M. Benyus.

Et comme vous vouliez un livre de chevet, je viens de finir « Faits et Méfaits » de Michel Rocard, à vous d'y découvrir la résonance avec la Responsabilité Sociétale.

**Merci Marc.**

Retrouvez toute l'interview sur notre site



## ECO-RENOVATION *Faire de nos lieux de vie et de travail des lieux plus éco-responsables.*

**L**e 1<sup>er</sup> mars, **C Q F D Cadres 78** a invité **Patrick ANDRES** (gérant de Capseed, Conseil en éco-rénovation), **Gabriel BAJEUX** (Chef de Service - CAPEB) et **Marc BENARD** (cabinet EQUATEUR Architecture) pour présenter «La rénovation de l'habitat au cœur d'enjeux sociétaux» au cours d'une conférence-débat. Le NEWS a repris contact.

**Q :** Patrick, vous avez transformé votre vie professionnelle pour devenir actif dans le domaine du conseil en rénovation et économies d'énergie. Pourquoi un tel choix ?

bagage d'ingénieur, les économies d'énergie dans l'habitat, m'ont très vite intéressé.



**Q :** Vous en parlez comme s'il s'agissait d'une évidence. Est-ce aussi simple que cela ?

**P.A. :** Pour les constats de départ, assez. C'est même étonnant de ne pas avoir compris ces enjeux plus tôt. Mais les comprendre est une chose. Faire l'effort de se les approprier réellement, c'est un autre engagement et des efforts plus conséquents. C'est évolutif aussi. Il y a 4 ans, avec l'ambition de mettre en place des solutions concrètes pour éviter les gaspillages, je suis revenu à un métier impliquant des aspects techniques différents. Ce sont les résultats concrets, tangibles qui m'intéressent. Pour cela j'ai eu besoin d'acquiescer une approche technique solide et fiable. J'ai donc repris des cours aux Arts et Métiers. Plus de 500 heures au total.

**Q :** Cet investissement a-t-il répondu à vos attentes ?

**P.A. :** J'y ai rencontré des professeurs et des collègues auditeurs compétents et motivés. [...] Même si j'ai réalisé que l'énergétique et le bâtiment étaient encore des disciplines traitées de façon très distincte. Aujourd'hui en mélangeant ces disciplines et en ayant intégré les solutions d'Énergies Renouvelables, cela constitue un socle qui me permet d'orienter mon action et offre des solutions adaptées à de nombreux cas de figure.

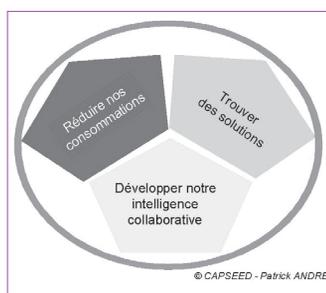
**Q :** Comment se comporte ce secteur du bâtiment face à ce que certains appellent « une révolution » ?

**P.A. :** De façon générale, c'est comparable aux autres secteurs. Tous ont à faire face aux mêmes changements. Le bâtiment lui est un très gros contributeur potentiel à nos problèmes de demain. On y consomme près de 43 % de nos énergies (hydrocarbures, gaz, nucléaire...). Il s'agit de faire évoluer à moyen terme les performances énergéti-

ques des bâtiments pour éviter des problèmes qui ne sont pas encore « réels » pour la plupart d'entre nous.

**Q :** ... on a donc besoin de professionnels et d'experts ?

**P.A. :** Certains acteurs foncent et montrent l'exemple. C'est très encourageant. Ce sont souvent des initiatives individuelles ou locales d'ailleurs.



Les changements à opérer exposent aux controverses et aux abus. Les aspects financiers sont souvent les premiers à être évoqués. Changer les pratiques du bâtiment, passe par des incitations financières. Ces politiques changent souvent, au gré des inclinaisons des lobbies ou des marchés financiers.

**Q :** Quelles sont les performances énergétiques à atteindre ?

**P.A. :** Elles concernent d'abord les constructions neuves et visent des ratios de l'ordre de 50kWh / m<sup>2</sup> en énergie primaire pour les particuliers au lieu des 300 à 400 des bâtiments construits après 1945. Aujourd'hui la réglementation thermique est beaucoup plus sophistiquée. Pour l'existant, les pouvoirs publics mettent en place des mesures d'incitation pour tendre vers ces valeurs en les adaptant.

**Q :** C'est bon signe ?

**P.A. :** Oui... et c'est vrai aussi que beaucoup y sont maintenant sensibilisés. Mais, cela n'inclut pas encore assez une prise de conscience pour transformer notre approche financière de ces projets. Plus encore que la technique, c'est un facteur important pour aller vers des solutions « durables ». En effet toute la chaîne des décideurs est concernée par les problèmes de rentabilité. C'est encore un pas dif-

ficile de se projeter qu'on soit clients, particuliers, collectivités, architectes, BE, entreprises générales ou artisans, sur des scénarii financiers basés sur des coûts globaux. Qui comprend concrètement le coût de l'impact sur nos vies de demain de la tonne de CO<sub>2</sub> que l'on n'aura pas économisée aujourd'hui ? Alors que dire d'analyses de « rentabilité » qui tiennent compte de l'épuisement des ressources...

**Q :** Donc... l'enjeu est plus financier que technique ?

**P.A. :** Disons que c'est un élément capital et qu'il faut vraiment s'employer à l'orienter vers plus d'éthique et d'actes responsables. Pour des projets qui privilégient les filières locales et les produits naturels et sains. Cela ne concerne pas que les marchés ou les banquiers. Nous tous aussi, sommes appelés, individuellement, à revoir nos choix. Les choses peuvent devenir irrémédiables. Ce serait irresponsable de laisser notre « capacité collective » à



gaspiller le temps restant.

**Q :** Justement à titre individuel... que peut-on faire pour améliorer son logement ?

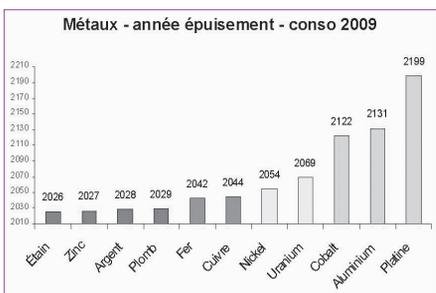
**P.A. :** D'abord s'intéresser à ses consommations réelles. Pour cela, éprouver ses factures est déjà une bonne source d'infos. Revoir la conception de chacun de ses projets de rénovation. Et ne pas hésiter à investir 100 pour du conseil intelligent quant on sait qu'il peut en faire économiser 1000.

**Q :** Enfin,... pour en savoir +, que conseillez-vous ?

**P.A. :** ... me rencontrer !... Je vous invite à vous documenter, à lire... et à échanger...

**Merci Patrick.**

Retrouvez toute l'interview sur notre site



**P.A. :** C'est vrai. C'est une réelle transformation. Jusque là j'avais eu un parcours assez diversifié au sein de multinationales. Pourtant je désirais retrouver du sens à mon action. Je me suis mis à chercher. Les énergies renouvelables m'intéressaient mais en découvrant certains chiffres, j'ai eu un révélateur et ai vraiment pris conscience des limites des ressources de notre planète. On parle souvent de l'énergie. L'épuisement des matières premières, c'est déjà moins le cas. Pourtant qui peut dire quel impact aura sur nos vies celui prévu du cuivre dans 10 ou 15 ans ? Cela paraît court, non ? Réaliser que l'on ne pourra plus consommer ce dont nous ne disposerons plus, c'est du bon sens.

**Q :** Pourquoi dès lors avoir choisi le bâtiment ?

**P.A. :** Au-delà de ce constat, j'ai opté pour des réalisations concrètes face aux enjeux majeurs de notre société actuelle. Avec ceux de l'habitat et de l'alimentation, on touche à deux fondamentaux de la vie du plus grand nombre. Avec mon

## La diversité en entreprise, pour en savoir + connectez-vous sur :

<http://www.charte-diversite.com/>  
<http://www.acompetenceegale.com/>

◆ D'après Gecodia, L'enquête de conjoncture auprès des entreprises françaises a marqué le pas en juin. Au niveau des intentions d'embauches, le recul est aussi généralisé. (source : [www.gecodia.fr](http://www.gecodia.fr)).

◆ Environ 90 % des entreprises du monde entier sont constituées de petites et moyennes entreprises.

◆ Le Baro-éco de Viavoice annonce une embellie du moral des cadres, due principalement au bon chiffre de la croissance et à l'amélioration de l'emploi. Retour de la confiance... niveau de vie, mais aussi situation financière personnelle, motivation des collaborateurs, opportunités professionnelles. (source : [www.lefigaro.fr/emploi](http://www.lefigaro.fr/emploi))

◆ En 2011, les intentions d'embauche en France sont à la hausse : la tendance concerne 20% des entreprises, contre 14% en 2010, mais les DRH constatent une pénurie de ressources qualifiées (étude réalisée par Lighthouse pour PwC). (juin 11)

◆ De janvier à avril 2011, 196 665 créations d'entreprises ont été recensées en France, soit 18% de moins que l'an dernier sur la même période.

◆ Un chef d'entreprise francilien sur trois étant âgé de 55 ans et plus, ce sont plus de 200 000 entreprises de moins de 50 salariés qui sont ou vont être confrontées à la problématique de la transmission : entreprises de services (62%), entreprise commerciale (25%), construction (8%) et industrie (5%). (source : <http://veille.infometiers.org/>)

◆ Des actifs plus nombreux et plus âgés... la population active continue de croître à un rythme soutenu. Selon l'INSEE, le nombre d'actifs augmenterait encore fortement jusqu'en 2025, pour ensuite se stabiliser avant de repartir légèrement à la hausse à partir de 2035 (30,1 millions) sous l'effet de la fécondité élevée de ces dernières années.

◆ En 2002, une personne sur quatre âgée de 15 à 64 ans déclare avoir un handicap ou éprouver un problème de santé de plus de six mois. 1,3 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap. (Source : [rapport travail-emploi-sante.gouv.fr](http://rapport.travail-emploi-sante.gouv.fr)).

## NOS ACTIONS

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

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

**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 :** « Revue de Presse » ; « L'organisation de la Sécurité Sociale » ; « La Relation Hiérarchique dans l'entreprise » « Rémunération : vos motivations ? » ; « Le Marché de la Lingerie » ; « Le Marché de la peinture carrosserie » ; « La RECHERCHE d'EMPLOI sur les SALONS » ; « La Guitare » ; « La Cuisine » ; « Le Portage Salarial » ; « Exemple d'Université d'Eté » ; « La Colombie » ; « Appréciation d'une entreprise à travers son bilan » ; « Les Fusions - Acquisitions » ; « WEB : Evolution tarifaire et opportunité de changer son forfait » ; « Les Arts Martiaux »

**Organisation de conférences :** « La rénovation de l'habitat au cœur d'enjeux sociétaux » (01/03) : Patrick ANDRES (gérant de Capseed, Conseil en éco-rénovation), Gabriel BAJEUX (Chef de Service - CAPEB) et Marc BENARD (cabinet EQUATEUR Architecture). « L'usage des résultats d'audience au sein des entreprises clientes » (31/03) avec Olivier APPE (OAP Conseil) « Retour d'expérience sur un repositionnement professionnel » avec Patrick ANDRES



## 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.

**BME Le Vésinet (9 juin) :** conférence sur l'emploi, présentation des activités des acteurs locaux (Pôle Emploi, Mission locale, BGE), ainsi que celles des associations (CQFD, BAE, PIVOD), 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).

**Relations extérieures :** 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, Mission locale.

## 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 Champerret, 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, 10 cadres sont en CDI, CDD et en création d'entreprises

### POUR NOUS RENCONTRER

Accueil tous les mardis à 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, Guy FERRON, Alain PRIEUR, Alain TALVARD.

Webmaster : Gilles SAMSON

Imprimerie : Acapital

Dessins/Icono:clipartX/Photos:JGG,SM,saint bar-nabe blogs,V.Raisson,US Geographical Survey,Web

INFOS GENERALES  
 GSM 06 17 43 34 80

