

L'entreprenalisme, ... nouvel élan sociétal !?



L'univers du recrutement et de l'entreprenariat est soumis à de grands changements. On citera l'impact du numérique qui bouleverse l'organisation de l'entreprise, les nouvelles techniques appliquées au processus du recrutement, les femmes entrepreneures, l'importance donnée à la vie de famille, et enfin l'*entreprenalisme* ⁽¹⁾ (l'esprit d'entreprendre).

Les *réseaux sociaux* sont un outil précieux pour connecter les professionnels entre eux et faciliter leur collaboration... une forme d'*ubérisation*, énonce Alban Jarry dans une chronique Le Cercle Les Echos. *L'emploi des cadres* a augmenté de 10% et l'art du recrutement a clairement évolué (mise en situation, simulation d'un entretien annuel ...). Non seulement plus performantes que les hommes, les *créatrices d'entreprise* créent aussi davantage d'emplois qu'eux (étude réalisée par EY). La *priorité personnelle* est dorénavant donnée à l'accomplissement de soi et à la vie de famille... "*L'ascenseur social est grippé et la frustration se propage chez les cadres que les entreprises ne sont plus en mesure de faire progresser*", décrypte Anne Madelin (Sociovision) sur Capital.fr.

Merci aux contributeurs de cette édition : Alban Jarry, spécialiste du numérique et cofondateur du collectif #i4emploi, ainsi que Didier Blouin, DRH et manager stratégique du changement.

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

Jean-Gabriel Giraud, Président

(1) Léonidas Kalogeropoulos dirige le Cabinet de lobbying Médiation & Arguments qui défend la liberté d'entreprendre, l'innovation, le pluralisme et la concurrence.

Guy Bonvarlet, président d'honneur, nous a quitté



Né en septembre 1935 et originaire de Dunkerque, Guy a fait une grande partie de sa carrière professionnelle aux Grands Moulins de Pantin, minoterie industrielle, comme directeur commercial et animateur d'une importante force de ventes.

Dans les années 1990, le rachat du groupe l'a conduit à quitter ses fonctions et à appréhender le marché de l'emploi.

Au Vésinet, plusieurs cadres, se trouvant dans la même situation, mirent en commun leur énergie et leur carnet d'adresse.

Ce petit groupe fut le point de départ d'une synergie collective, mêlant solidarité, partage, dynamique collective et valeurs qui font encore aujourd'hui le ciment des actions et des activités de CQFD Cadres 78.

Président de 1997 à 2004, Guy s'est attaché à délivrer conseil et soutien auprès des adhérents et, surtout, à être à l'écoute. Chacun le reconnaîtra aisément. Présent à chaque réunion, nous lui sommes reconnaissants d'avoir fait de CQFD un espace et un lieu de découverte (fonctions, profession, métiers, techniques, spécialités...), d'échanges, de prises d'initiative et de mises en situation.

L'ère numérique ne connaît que la croissance et la rapidité d'exécution

Patchwork de réflexions réunies au cours d'une conférence, suivie par Didier BLOUIN, DRH et facilitateur de CQFD Cadres 78



"Les startups transforment profondément et à toute vitesse l'ensemble des filières de l'économie... L'ère numérique ne comprend que la croissance et la rapidité d'exécution... La bonne nouvelle, c'est que l'ère numérique n'est pas figée et donne sa chance à tous ceux qui entreprennent... Encore faut-il accéder à cette nouvelle culture, qui émane de la Silicon Valley..."

Ces convictions ont conduit Alice Zagury, Oussama Ammar et Nicolas Colin, les trois fondateurs de *TheFamily*, à concevoir "*Les barbares attaquent*" : un cycle de formation et de conférences pour mieux appréhender les bouleversements structurels en vigueur. C'est ainsi que j'ai pu les écouter sur la gestion des ressources humaines dans les startups. Voici mes notes et ce que j'en ai compris.

(suite page 2)

Sommaire

Page 1 : édito ; L'entreprenalisme

Pages dossier : Réflexions sur l'économie et la gouvernance des startups—L'importance d'une vitrine numérique

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



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

Rencontrons-nous
sur notre Forum

Les Barbares attaquent...

Réflexions sur l'e-économie et la gouvernance des startups

par Didier BLOUIN



Je recrute mon coloc

Les bons restent rares. Il faut avoir l'œil, rester à l'affût, utiliser tous les canaux, et nul besoin d'un cabinet de recrutement. Il n'est pas nécessaire de *créer des postes* : les personnes, qui sortent de l'ordinaire, suscitent des opportunités de business lorsqu'elles sont recrutées.

Ce n'est pas une question d'âge, mais de sens : la renonciation à une certaine forme de sécurité, la capacité à supporter l'incertitude, un peu le caractère de tête brûlée. En réalité, il faut chercher le potentiel à valoriser. Il s'agit de prendre les gens tels qu'ils sont et de les faire grandir. Avec deux piliers. La liberté d'abord, la responsabilité de chacun, sa totale implication, sa volonté de jouer avec toute sa palette de compétences, en permanence ; on ne contrôle pas le temps, on n'embauche pas les gens qui font carrière. Le culte ensuite, le manifeste, la croyance : il faut vouloir adhérer à une mission, à une équipe pour changer le monde !



Rien à voir avec la critique du système : "On ne peut pas être anti-système dans une startup, qui est déjà antisystème". Dans une startup, le cool, c'est de travailler, de "faire le job". Il faut aussi du courage et de l'humilité, car le bon business model est difficile à trouver. Compte tenu du pessimisme de l'environnement, l'aventure doit être un plaisir. On s'éloigne déjà, mais ce n'est que le début, du code du travail : la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle, entre activités de production et de consommation n'a pas grand sens ici. D'autant que "les nouveaux convertis sont toujours les plus accros".

Finalement, on choisit le collaborateur un peu comme son colocataire : l'efficacité de la startup provient du plaisir de vivre ensemble. Le babyfoot ou la table de pingpong sont la conséquence d'un état d'esprit, nullement à son origine.

Je recrute mon coloc, mais il change souvent

Inévitablement, le turn-over reste assez fort. "Les gens entrent vite, mais sortent vite" lorsqu'on ne peut plus cohabiter avec eux. TheFamily, née il y a trois ans, compte aujourd'hui quelques dizaines de personnes, mais il y en a presque autant qui sont entrées puis reparties.

Pas pour une question de salaire toutefois : TheFamily veille à rémunérer au dessus du marché : une manière de contrepartie à la prise de risque.

Dans 90 % des cas, la personne reconnaît elle-même qu'elle ne fonctionne pas comme il le faudrait. On n'a pas le temps de vérifier que les objectifs ne sont pas atteints ; on le sait.

Il n'est pas question de "monter un dossier" : l'effet de bord et le fait de trainer sont trop nuisibles à l'ensemble de l'équipe. La séparation est donc rapide, radicale, mais l'équipier est bien traité : ce sont ses qualités qui ne correspondent pas. Il ne faut pas injurier l'avenir.



La plus importante mission du dirigeant : garder la culture

Le monde de l'entreprise n'est pas divisé en deux : la startup d'un côté, la société traditionnelle de l'autre. Il se trouve aussi de grandes entreprises, qui furent des startups et qui ont préservé leur GRH innovante. Ce ne sera d'ailleurs plus une option si l'on veut éviter la fuite des collaborateurs.

Qu'y voit-on ? La vie au bureau est plus agréable. Chacun choisit ses horaires, le moment et la durée sans limite de ses vacances. La logique de carrière s'efface peu à peu devant celle d'occupation, d'expérience. Les managers ne sont pas davantage disponibles pour cocooner. Mais la pression du groupe joue pleinement son rôle.

Baucoup de ces sociétés américaines, nées dans un pays qui a une tendance quasi-pathologique à tout processer, font d'ailleurs marche arrière. Google revient ainsi à une simplicité de startup dans le choix de ses recrues : statistiques à l'appui, le groupe constatait que son processus ultra sophistiqué ne lui garantissait pas une sélection d'excellence.

Reste qu'il est "difficile de pratiquer plusieurs cultes dans la même église", celui de l'actionnaire, du client ou du salarié ; ou de lutter contre la défiance qu'inspire la grande entreprise ou une relation de travail vécue comme un rapt de force.

En revanche, il faut continuer à intégrer des entrepreneurs : leur afflux permanent insuffle un regain d'énergie, évite la sclérose. Bien plus que son produit ou son service, c'est souvent cela, qui justifie l'achat d'une startup.

Ce rôle de gardien d'une culture, c'est assurément la plus importante mission des dirigeants. Ainsi parle TheFamily.

A propos de TheFamily

Alice Zagury, Nicolas Colin et Oussama Ammar donnent corps à cette idée au printemps 2013 : une société privée d'investissement, qui propose des formations, des outils, du coaching et monte au capital – dans une optique de long terme – des startups accompagnées. Le coût initial pour la startup est raisonnable puisqu'il est... de zéro dollar ! TheFactory a déjà levé plus de 80 millions pour 270 startups. <http://www.thefamily.co>

NDLR : l'intégralité de l'article est accessible sur notre site

L'importance d'une vitrine numérique

par Alban JARRY



Lors d'un recrutement, la présence numérique d'un candidat devient un élément de plus en plus important et différenciant. **Etre présent sur les réseaux sociaux ne suffit pas !** Il convient de soigner cette vitrine pour y mettre en avant ses compétences et se présenter sous son meilleur jour. Aujourd'hui, **LinkedIn** et **Twitter** sont devenus les réseaux sur lesquels est présent le monde professionnel. L'image présentée y est primordiale. Un compte "low cost", peu détaillé et sans photo, se remarque immédiatement et laisse un sentiment d'inachevé. A l'inverse, un compte soigné, correctement rempli, donnera envie à un recruteur de s'y attarder et de détailler le profil du candidat pour vérifier qu'il s'agit bien de l'oiseau rare tant recherché.

Quels choix ?

Lorsqu'une personne découvre l'univers des réseaux sociaux, elle est souvent perdue. Sur quelle plateforme faut-il être ? Quel usage faut-il en avoir ? L'équation est souvent complexe à résoudre dans une recherche d'emploi où il existe **peu de droit à l'erreur**. Pour être efficace, il faut bâtir sa réputation et sa **présence numérique** en analysant avec soin les codes utilisés dans son secteur d'activité et les mots clés les plus utilisés pour matérialiser une compétence. Un profil s'enrichit au fur et à mesure de la découverte des réseaux sociaux et il ne faut pas hésiter à appliquer les bonnes idées glanées au gré de sa navigation.

Optimiser

Sur LinkedIn, il faut toujours garder à l'esprit que le moteur de recherche permet de repérer plus facilement un talent. Ainsi, tous les champs à disposition dans la **cvtheque** doivent être optimisés. Sur Twitter, en quelques caractères, la biographie va devoir donner les principaux points de repères. Dans les 2 cas, il ne faut pas hésiter à utiliser des images ou des présentations postées sur **SlideShare** pour augmenter la portée visuelle de la mise en avant des compétences et se souvenir de ce qu'écrivait Antoine de Saint-Exupéry "*Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose... Si tu veux construire un bateau, fais naître*



dans le cœur de tes hommes et femmes le désir de la mer."

Se faire aider

Souvent, les personnes qui découvrent les réseaux sociaux sont perdues et mettent beaucoup de temps à s'y **bâtir un réseau**. Afin de les aider, il existe de nombreux professionnels qui n'hésitent pas à venir en aide, sur leur temps personnel, à des personnes en recherche d'emploi. Altruistes, ils peuvent ouvrir **leurs réseaux** et donner de la visibilité aux personnes qui leur demandent. C'est le cas notamment du **collectif #i4emploi** sur Twitter qui regroupe plus de 1800 influenceurs (*cumulant plus de 1 million de followers*). Tous les jours, ils mettent en avant des talents en recherche d'emploi en donnant des re-tweet.



Une opportunité

Les réseaux sociaux sont une formidable opportunité pour rechercher un emploi. Outils gratuits et complémentaires des méthodes traditionnelles, ils permettent de rapidement nouer des contacts avec des personnes bienveillantes et des recruteurs. **Les utiliser dynamise une recherche** et permet de tisser une toile qui servira non seulement pour recherche un emploi à court terme mais également, **dans une vision plus long-termiste**, pour renforcer son réseau et s'adapter aux nouveaux codes du marché du travail.

Une étape

La recherche ne doit jamais être vue comme une fin en soi mais comme une étape vers une nouvelle partie de sa carrière. **La stratégie du rebond et la capacité de résilience sont des atouts essentiels dont doit se doter une personne en recherche d'emploi**. La présence sur les réseaux sociaux est devenue une solution plutôt simple à mettre en œuvre pour montrer ces capacités et attirer l'œil des recruteurs.

Alban Jarry, Directeur en Mutuelle, Président Délégué et membre du comité scientifique sur le numérique et le big data de l'Ecole Polytechnique d'Assurances, cofondateur du collectif #i4emploi, est un spécialiste du numérique, des stratégies de marques et de l'influence. Il est l'auteur de tribunes pour la Harvard Business Review, Les Echos, la Revue Politique et Parlementaire et anime un blog (albanjarry.com). Il intervient à HEC.

L'association

L'E-économie (suite page 2)

A propos de TheFamily
- www.thefamily.co
- www.latribune.fr/technos-medias/internet/ (the family une structure ou les start ups grandissent et se différencient)

A propos de Slack
- www.linformaticien.com/actualites/ (le petit rse qui monte)

E-presse, blogs....

- 5 clés de l'influence professionnelle 3.0 ou... 5 mots commençant par C résumant une recette très efficace (Alban Jarry)
- Les réseaux sociaux s'imposent de plus en plus comme une source d'informations (cb-expert.fr)
- Portrait De Startuper – 1Year1Book ...par Hubert Dalsstein
- Recherche d'emploi...ce que le storytelling peut vous apporter ...par Lionel Clément
- Zoom sur l'industrie des accélérateurs de startups ...par Thomas Cottendin (finobuzz.com)
- Hired, un site de recrutement inversé qui ne cible que les meilleurs parmi les meilleurs ...par Thomas Pontiroli
- Les méthodes de recrutement des cadres ont bien changé ... sur Francetv info

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 Forum et téléchargeables.

Actus : suivez-nous sur Twitter @CQFDCADRES78

PARTENAIRES & RELATIONS EXTERIEURES

Nos remerciements aux Mairies et 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; Conseil général 78, Maison de l'Europe; Entreprendre au Pecq; Cadres en mission; CEEVO95; CCIV/CCIP; APEC La Défense, Cergy; 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, SPIN RH, CLUBDESENTREPRENEUSES, 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, Gilbert Labroye et Didier Blouin 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, Achats, Qualité...

Forum Info Emploi (juin 2016—St-Germain-en-Laye).

Deux innovations expérimentées à l'occasion de ce Forum Info-Emploi 2016 : sa délocalisation du MAS (en centre ville), vers la place des Rotondes dans un village de tentes; son ouverture limitée à quelques entreprises et au thème du handicap au travail, avec la création de différents "Espaces" : Espace Associations, Espace Employeurs, Espace Institutionnels, Espace Handicap/Santé au travail.

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 : Eve Federici, coach; le groupe Pilote/coPilote sur un thème consacré aux seniors et l'approche directe du marché de l'emploi; le groupe Achats sur "Le métier d'acheteur"

Thèmes des réunions du jeudi : Lieux et réseaux; Voile et Management...



... quels retours d'expérience; Revue de presse; Les audits Qualité; Internet des objets; Mon projet professionnel; Forum Info Emploi, quel bilan?; Golf et Management; Les frais professionnels, quelles déductions peut-on appliquer?; Le pitch réseau; Systèmes d'information et processus d'évaluation; Libre parole; Les Achats et les nouvelles technologies; Les automatismes de pensée; Comment vit-on le chômage?; Opération Pêlé-Mail, pour travailler avec efficacité; Les Risques Psychosociaux; Les MOOC & Webinar; Les mécanismes du stress; Le Trèfle Chanceux...



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, 22 personnes ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission, prolongation de 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 72 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)
Jean-Paul GOUSSAULT
(Conseil Publication)
Alban JARRY, Didier BLOUIN,
Guy FERRON

Webmaster : Gilles SAMSON
Administrateurs 2.0 : Gilles SAMSON,
Alain SAILLARD

Imprimerie : Acapital
Dessins / Icono : clipart / X
Photos : jgg, Pixabay, Aiy, Fbt, X

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

CQFD
CADRES 78

