

L'entrepreneuriat

... Courage et Goût du risque !



Face au chômage, à une certaine volatilité dans la recherche d'emploi et au parcours du combattant qui en découle pour trouver un emploi, surtout quand les repères se désagrègent et quand le réseau s'éteint, on en vient à se poser la question de l'entrepreneuriat (entrepreneuriat). C'est aujourd'hui une tendance forte, voire *tendance*.

Un tiers des jeunes aimeraient créer leur entreprise ⁽¹⁾, dont *deux sur trois imaginent se lancer avant leurs 30 ans*. Mais, *Entreprendre est-il forcément un "truc de jeunes" ?...* titre Dynamique-mag.com dans un récent post. Expérience personnelle et professionnelle à l'appui, un nombre élevé de seniors s'intéressent aujourd'hui aux activités entrepreneuriales plutôt que de s'engager sur le chemin de la retraite. La réussite repose-t-elle davantage sur la fougue d'un jeune créateur ou sur la force tranquille d'un aîné ?

Quelque soit l'âge, les motivations sont les mêmes : envie d'indépendance, désir d'entreprendre, devenir et être acteur, explorer de nouveaux horizons, préserver une qualité de vie, être autonome. J'y ajouterai une composante fondamentale, celle de la confiance... A cela, il est à noter des distinctions entre les femmes et les hommes.

Les femmes représentent 30% des créateurs (50% aux USA), un des freins étant la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle; les organismes bancaires sont plus frileux à leurs égards; elles sont plus actives dans les services à la personne et le BtoC; leur style de management est plus collectif et plus transparent; elles entretiennent une dynamique réseau. Dans les pays "émergents", des stratégies (locales, nationales) de promotion de l'entrepreneuriat s'adressent aux femmes (autonomisation, facilités d'accès à l'entreprise). Enfin, parmi les qualités requises pour être chef d'entreprise, les femmes citent davantage **le courage, le goût du risque et la capacité à décider dans la solitude** (source : *Courriercadres*).

Pour évoquer le challenge de la création d'entreprise et la réussite opérationnelle, nous avons fait appel au créateur de Walter Flynn International, cabinet de recrutement. Quant à la recherche d'emploi, pourquoi ne pas être coopté ? Merci pour les témoignages de Grégoire et Gilbert, ainsi qu'à vous toutes & tous pour votre énergie et votre implication.

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

Jean-Gabriel Giraud, Président

(1) sondage fév 15

Création d'entreprise

...passer à l'acte requiert une véritable conviction



Grégoire Beaurain, dirigeant du cabinet Walter Flynn International (approche directe de cadres et dirigeants) créé en 2011.

Le cabinet adresse toute la pyramide de la Finance et de la Comptabilité en Entreprise pour des fonctions de type cadre.

NEWS : Votre cabinet a été créé en 2011. Quels ont été les déclencheurs de la création ?

Grégoire Beaurain : Il n'y pas eu un déclencheur à proprement parler, mais un ensemble de constats tout d'abord puis des discussions, des lectures et des rencontres.

Le constat que j'ai pu dresser très rapidement ; les meilleurs consultants créent très souvent leur propre structure et cet exercice est d'autant plus aisé qu'il n'existe pas de barrières à l'entrée. *Un bureau, un PC, un smartphone...* et vous pouvez vous lancer si j'osais caricaturer un peu.

Donc, l'idée m'est venue dès le début...au bout d'un an d'activité pour être transparent...

Après, passer à l'acte requiert une **véritable conviction**, une vraie passion chevillée au corps.

De mon côté, ce passage à l'acte résulte de la conjonction de plusieurs facteurs :

...Mon séjour de 3 ans au Canada m'a per-

mis de bien comprendre les mentalités entrepreneuriales et de dédramatiser la notion d'échec.

...Ma conviction de posséder un réseau de qualité sur lequel m'appuyer pour me lancer et générer mon activité,

...La lecture du livre de Robert Kiyosaki : *Poor Dad, Rich Dad, Tome 2 (le quadrant du cash-flow)*. Dans ce livre, l'auteur démontre de façon assez limpide et percutante qu'il est plus sécuritaire de devenir entrepreneur que de rester en CDI.

...L'usure après onze belles années dédiées au Groupe Robert Half.

En vérité, je parle souvent d'une **"envie irrésistible"** de passer à l'acte. Ce projet de création m'habitait depuis de très nombreuses années. J'ai estimé qu'à 38 ans était venu le moment d'oser cet acte de bravoure...pour ne rien regretter par la suite.

(suite page 2)

Sommaire

Page 1 : édito ; Créer un cabinet de recrutement

Pages dossier : Walter Flynn International; La cooptation

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



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

Rencontrez-nous
sur notre Forum

Walter Flynn International, cabinet de recrutement.

De l'importance d'une relation de proximité, cercle vertueux pour les trois parties



NEWS : en quelques mots, quel est le périmètre de votre activité ?

GB : Nous traitons ce qu'il est commun d'appeler la pyramide du Middle/Top Middle Management en Finance (de 40K€ à 200K€ de salaire brut annuel). Une fois la relation de confiance établie, nos clients nous consultent souvent pour des fonctions autres que la Finance (*commerciales et marketing, juridiques, industrielles*). Si nous estimons pouvoir trouver le profil requis, nous acceptons volontiers la nouvelle mission. Nous sommes aussi des entrepreneurs pragmatiques.



Constitués principalement de PME et d'ETI, et aussi quelques Multinationales, nos clients sont majoritairement issus du secteur tertiaire et notamment du luxe et de l'économie numérique. (...) Nos valeurs fortes sont la rigueur et l'intégrité...mais aussi l'enthousiasme et la bienveillance. (...) Chaque jour qui passe doit consolider notre réputation (...) Début 2015, nous avons lancé une activité de coaching professionnel via le recrutement d'un nouvel Associé.

Comment voyez-vous le marché actuel du recrutement, fortement concurrentiel ? Quelles perspectives d'évolution ?

GB : Le marché du recrutement est très concurrentiel, car il est en train de se fragmenter entre des acteurs de type low-cost et des acteurs de type premium (...). La tendance est aussi à l'association de deux métiers complémentaires : recrutement et coaching. Il est toujours possible pour un client de trouver moins cher...mais à quel prix ? Le marché est de plus en plus international. Beaucoup de consultants basés à l'étranger ont souvent une tarification basse, mais il faut bien prendre en compte que les consultants ne rencontrent pas les candidats référés. Un taux bas dans l'absolu peut alors devenir élevé au vu de la réalité de la prestation. Ces cabinets proposent souvent de travailler au succès...ce qui est aussi une pratique très dangereuse pour l'ensemble de la profession.

Les méthodes de recrutement sont en pleine mutation. Quel est votre regard ?

GB : Les méthodes ont énormément changé depuis mon démarrage en 1999 (...) Le digital a révolutionné les pratiques. Les candidatures se font par courrier électronique et les CV sont tous sous format *word/pdf* (...) L'utilisation des outils internet (dont *Skype*) raccourcit bien entendu les délais de réponse et les traitements de ces mêmes réponses. Cependant, cette grande réactivité ne doit pas dédouaner les candidats d'une véritable préparation approfondie de chacune de leur candidature. ...ni d'ailleurs les consultants et les sociétés qui recrutent. A Force d'aller vite...chacun peut faire des erreurs dans ses propres process (...).



Je trouve que les réseaux sociaux professionnels sont de très bons outils pour qui sait s'en servir correctement (...) Ceci dit, tous ces outils ne doivent pas nous faire oublier que nous sommes dans un **business de personnes**. Ces outils peuvent donner l'impression que les candidats sont pléthoriques....

L'importance de la rencontre avec les clients ?

Le cabinet Walter Flynn accorde une grande importance à la qualité des relations bâties avec tous ses partenaires ; candidats, prospects, clients. Rien ne remplacera jamais la poignée de mains. Le non-verbal est crucial et la technologie ne peut rien faire sur cet aspect-là (...) La proximité clients est essentielle sinon fondamentale (...) Une très bonne connaissance permet notamment d'appréhender

les valeurs de l'entreprise (...) J'ai constaté que les meilleurs recrutements sont toujours ceux où la personnalité du candidat est en harmonie avec les valeurs de son futur employeur. De plus, les candidats ressentent le degré de maîtrise du dossier client par le consultant. Plus la maîtrise est forte, plus le candidat est à l'aise et donnera son meilleur en entretien client (...).

Les attentes des dirigeants ont-elles évolué...

GB : Les attentes ont clairement évolué concernant deux paramètres : la réactivité ...et le mode de collaboration contractuelle. Les managers veulent des délais de production de shortlist un peu plus courts qu'auparavant. Cette tendance est somme toute logique car les outils numériques permettent de gagner du temps dans l'identification des candidats et le traitement des réponses annonces (...) Il faut en finir avec le mode de collaboration contractuelle au succès qui tire la qualité de nos prestations vers le bas (...).

Quels outils utilisez-vous... ?

GB : nous nous adaptons en permanence au besoin exprimé par le client (...) : Annonce/Retour Annonce ; candidathèques ; approche directe de candidats à partir des réseaux sociaux-professionnels ; notre réseau...

Vous accueillez des candidats expérimentés de tous âges. Quels sont leurs principaux atouts ? et l'âge ?

GB : Les candidats expérimentés disposent en général d'un parcours multisectoriel et d'une palette technique assez large. Ils ont très souvent envie de s'inscrire dans la durée et ne cherchent plus tellement la reconnaissance sociale via un titre ou un grade spécifique, mais bien davantage un équilibre Vie Professionnelle / Vie privée (...). La flexibilité des candidats seniors sur le sujet salarial est bien plus forte que celle des clients (...).

Le savoir-être ! Un atout différenciant ?

GB : Bien entendu ...et depuis la nuit des temps ! Le cabinet accorde une grande attention à l'adéquation entre le savoir-être d'un candidat donné et la culture d'Entreprise du client ainsi que le savoir-être du manager qui recrute. Les recrutements les plus aboutis sont ceux où l'harmonie entre ces trois facteurs est la plus forte (...) Et alors se pose la question des métriques du potentiel (...) et l'intelligence émotionnelle des candidats rencontrés.

Vous allez adhérer à la charte de la diversité... ?

GB : Nous sommes profondément attachés à la non-discrimination et pensons que la diversité est un atout, une vraie richesse pour les managers qui recrutent (...) Les cabinets ont un rôle d'éducation très important à jouer auprès de leur clientèle le cas échéant.

"Savoir être pour durer". La démarche de retour à l'emploi est un parcours d'endurance. Quels conseils donneriez-vous aux candidats ?

GB : Lire mon Blog évidemment ! Il regorge de conseils utiles pour les candidats en recherche active. Plus sérieusement, je leur conseille de se préparer à un *sympathique* parcours du combattant. Pour tenir la distance, il me paraît donc très important de cultiver le corps et l'esprit. Une bonne recherche passe par une organisation très stricte où le sport a toute sa place. Après à chacun ses choix ; la marche est un très bon sport pour ceux qui veulent s'y remettre de façon progressive (...).

Enfin...le réseau ! Je conseille à tous les candidats de réseauter de façon qualitative. ET n'attendez pas d'être dans une impasse carrière pour vous y mettre...(...) Soyez bienveillant et partagez vos connaissances. N'hésitez pas à prendre des risques et à accueillir des liens faibles dans vos réseaux. *Merci, Grégoire Beaurain.*

La cooptation

Ou comment augmenter l'efficacité du processus de recrutement



Par Gilbert LABROYE, directeur qualité

La **cooptation**, ou *recrutement participatif*, consiste à recommander une personne de son réseau pour un poste.

La cooptation est l'un des aboutissements de la dynamique réseau, et c'est

encore mieux quand les entreprises en font un véritable outil de recrutement avec une large communication interne.

Une prime accordée au cooptateur en cas de succès est en général versée pour partie à l'embauche, le reste étant versé en fin de période d'essai.

POUR L'ENTREPRISE : Plus vite, moins cher, plus efficace

L'avantage pour l'entreprise est tout d'abord le coût et le délai. En effet, pour la cooptation, les filtrages des candidatures sur des critères objectifs ont déjà été réalisés en amont par le cooptateur et le processus de recrutement démarre quasiment au premier entretien.

L'autre avantage est que le candidat coopté a déjà échangé avec le cooptateur sur le poste et sur les valeurs de l'entreprise, ce qui limite les malentendus et les erreurs de casting. Le cooptateur, quant à lui, ne veut pas perdre sa crédibilité en recommandant un candidat non adapté.

POUR LE COOPTATEUR : Etre reconnu pour sa contribution

Cette démarche est très valorisante pour le cooptateur, pas seulement à cause de la prime, mais surtout comme moyen d'augmenter sa visibilité interne et de montrer son implication pour son entreprise.

Pour éviter tout conflit d'intérêt, le rôle du cooptateur doit s'arrêter à la mise en relation du candidat avec le recruteur.

Il ne doit jamais être partie prenante de la suite du processus de recrutement.

POUR LE CANDIDAT : Accéder au marché caché

La cooptation permet pour certains postes d'accéder au marché caché, c'est à dire de postuler avant que les postes n'aient fait l'objet d'annonces ou de mises en ligne sur les différents sites de recrutement.

Par ailleurs, le fait d'être coopté doit permettre au candidat d'aborder les entretiens avec une plus grande sérénité, puisque le recruteur a déjà normalement un a priori favorable, et qu'en général, le nombre de candidats rencontrés est moindre que pour un processus classique de recrutement.

En cas d'embauche, le candidat pouvait également bénéficier d'un parrainage informel par son cooptateur.

LES LIMITES : Ne rien attendre de plus de la cooptation qu'une mise en relations ciblée et accélérée

Le risque de la cooptation poussée à l'extrême serait d'arriver à une sorte d'entre soi où tous les profils seraient des clones les uns des autres, sans aucune diversité. La cooptation ne doit donc jamais être le seul moyen de recruter.

Certains cooptateurs (et tant pis pour leur crédibilité) ont pu se faire forcer la main pour coopter l'une de leurs relations.

C'est toujours difficile pour le recruteur d'expliquer le comment et le pourquoi de sa réponse négative, non seulement au candidat mais également et surtout au cooptateur !

Ne pas confondre coup de piston et cooptation.

La cooptation n'est pas un passe droit. C'est simplement le moyen d'être identifié, d'être visible avant les autres.

Pour la suite, il n'y a que le talent et les compétences qui peuvent faire le reste !

Retour d'expériences...

Cooptation, mon expérience en tant que recruteur

Par Gilbert LABROYE

J'avais notamment à recruter des auditeurs en qualité, environnement et sécurité amenés à intervenir en entreprise dans des secteurs d'activité très variés tels que : BTP, chimie, électricité/électronique, informatique, aéronautique, agroalimentaire, services, santé, logistique,.....

La cooptation est tout à fait adaptée à ce type de profil pour lequel outre la séniorité et les prérequis (bac + 5 et 5 à 10 ans d'expérience en management), le savoir être est essentiel, et notamment l'autonomie et la capacité à travailler en clientèle et en nomade.

Il était donc essentiel que le candidat ait pu largement échanger avec un auditeur déjà en place avant de postuler et afin de bien s'imprégner des spécificités du poste.

La politique de cooptation (incluant une prime pour le cooptateur) a permis de recruter jusqu'à 30% de nos auditeurs. Les cooptés se sont en général intégrés plus rapidement que ceux recrutés par les méthodes traditionnelles.

Ce que la Presse en dit (par la rédaction du NEWS)

Cooptation... depuis 2007, ce terme a sa page sur Wikipédia. Son actualisation a pris de l'ampleur depuis 2014, signe de l'intérêt d'une telle démarche et de l'effet Réseau & Services en ligne. *La cooptation, du latin cooptatio est un mode de recrutement consistant, pour une assemblée, à désigner elle-même ses membres. (...) Appelé aussi recrutement par recommandation ou recrutement participatif, la cooptation est une alternative à la recherche de profils de candidats diversifiés.*

Depuis quelques années, ce mode de recrutement se professionnalise. keycoopt.com, par exemple, premier réseau collaboratif est dédié au recrutement des cadres. Voire également Myjobcompany. Courant 2011, www.journaldunet.com publie un [article](#) : *transformer ses salariés en chasseurs de tête et utiliser leur carnet d'adresses pour soulager un besoin en recrutement* devient tendance. Toutefois, il est fondamental d'en préciser les besoins et les conditions via une communication claire.

Les salariés sont donc impliqués dans cette démarche. Mais, comme le rappelle Gilbert Labroye, il ne s'agit pas de privilégier le favoritisme. Le coopté devra faire ses preuves, voire redoubler d'efforts. Savoir être et savoir faire restent de mise.

Enfin, il y a l'e-cooptation (Facebook, LinkedIn et Twitter) et la recherche des connecteurs appropriés ! Rapprochez-vous de vos amis !



L'association

Revue de presse (suite de la page 3)

Créer sa boîte !

Poor Dad, Rich Dad, Tome 2 (le quadrant du cash-flow). Robert Kiyosaki - Ed. Sphere (2000)

Le recrutement au 21^{ème} siècle

Nous vivons désormais dans un environnement économique de type VUCA (expression issue de l'Armée Américaine) ; Volatile – Uncertain – Complex – Ambiguous. Pour faire face à cet environnement, les candidats devront savoir s'adapter en permanence. Nous évaluons le potentiel à partir des critères définis par Egon Zehnder. (extrait entretien avec G Beaurain)

Sport et recherche d'emploi

Les recherches en neurosciences ont démontré que le sport libérait le cerveau droit : celui de l'imagination et de la créativité ! Testez le RUNNING COACHING avec Jérôme Frizzear Mogji

Interview de Grégoire Beaurain

Retrouvez l'intégralité de l'interview sur notre Forum... www.cqfd-cadres78.fr (rubrique : télécharger notre NEWS).

E-Cooptation - Booster sa carrière grâce au réseau, de Hervé Bommelaer. "Si vous demandez directement un emploi, on risque de vous répondre poliment d'envoyer votre CV. Idéalement, il faut se recommander d'une connaissance commune. Ensuite, il est plus bienvenu de demander d'abord un éclairage sur le marché, voire un rendez-vous. S'il y a un poste à pourvoir, la proposition viendra alors naturellement du salarié", rappelle-t-il (source : [Cadremploi](#))

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; Prospection dans les salons de l'Île de France (et collecte de postes). Nous adressons *full success* à l'association **Entreprendre au Pecq**, récemment créée.



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 ; 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 *Rose-Lyse Brillon, Marie-Laetitia Dupré, Edwige Gaba, Solène Pouillot, Alain Colas, Guy Ferron 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 vos implication, motivation et initiatives (Lillian, Solène, Lei, Claude, Marc, Marcel, Régis, ...).



CQFD adresse leur vif remerciement à AlainS et GillesS, administrateurs Web, qui s'investissent dans notre révolution 2.0.

Animation de groupes de travail/métier : RH, Marketing relationnel, Création d'entreprise, Copilote BU...

Forum des associations pour l'Emploi (avril 2015).



Lors de cet événement organisé par le Bureau Municipal de l'Emploi de la Ville de St-Germain-en-Laye et rassemblant les associations/structures locales de soutien aux demandeurs d'emploi (SNC, Aile, ESPE, Mission Locale, Mode d'Emploi, RPEAE, Solidarité Chômeurs...), CQFD Cadres 78 a animé l'atelier "4 atouts pour un job". Best congrats to Marie-Laetitia and Guy.

Intervenants extérieurs. Régulièrement, nous accueillons des dirigeants ou experts, qui présentent leur métier, leur parcours et échangent avec les membres de l'association. Sont intervenus : Olivier Appé, consultant et enseignant Grandes Ecoles, sur "les études marketing, usages et perspectives"; Patricia Bonnissent sur "Assurance, Questions sensibles des retraites, de la prévoyance santé"; Nathalie Lavergne sur "La reconversion professionnelle dans le secteur des ESAT"; Bruno Rameaux, DRH, sur "Le secteur du Bâtiment, évolutions et besoins"; Raphaël Moulun sur "Le coaching"



Thèmes des réunions du jeudi

Visite du SITRU; La création d'entreprise; Atelier 'Marketing relationnel'; Comptabilité et Contrôle de gestion; les Coopératives d'Activités et d'Emploi; L'organisation judiciaire; Linkedin; Savoir parler de soi; Causes & Conséquences 'Baisse du prix du Pétrole'; Revues de presse; partage d'expérience stage de 6 mois en entreprise; La gestion de groupe...



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 2014, 22 personnes ont retrouvé un poste (CDI, CDD, mission moyenne ou longue durée, création d'entreprise).

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 70 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)
Jean-Paul GOUSSAULT
(Conseil Publication)
Guy BONVARLET, Guy FERRON,
Grégoire BEAURAIN,
Gilbert LABROYE.

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,acs,X.

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

