

Le travail en équipe, l'engagement personnel ... un cadre commun d'activités

L'association CQFD Cadres 78 est un groupe de **personnes associées** pour s'apporter une **aide mutuelle** à trouver un emploi, une activité.

CQFD rassemble des cadres en recherche d'activité professionnelle et des cadres en poste, jeunes diplômés, managers de transition, entrepreneurs en création d'activités et/ou en activités, managers-consultants, ...

Notre philosophie : le travail en équipe, l'engagement personnel... Un pour tous, tous pour un !

Les activités qui sont proposées mixent approche individuelle et approche collective, et sont organisées pour le "**projet professionnel**" (PP). Ce parcours est composé de 3 ateliers (approche collective et partagée du contexte; échanges entre le cadre et deux "facilitateurs" - *plusieurs sessions peuvent se succéder selon la progression du projet* -; communiquer sur son projet en le présentant à un groupe). Pour renforcer le PP, il est proposé le travail en commun, la mise en situation, des ateliers CV, l'entretien de recrutement...

Chaque membre de l'association est un acteur, un intrapreneur !

C.Q.F.D. , Compétences, Qualification, Fiabilité, Dynamisme...

Jean-Gabriel Giraud, Président



Conseil d'administration 2018 (de g. à d.) : Jean-Gabriel Giraud, Edwige Gaba, Guy Ferron, Gilbert Labroye, Jean-Charles Robert, Nadji Bensayah, Florence Garnier, Alain Prieur, Olivier Penning

L'engagement

Le cadre commun

Des réunions hebdomadaires permettent à chacun.e de sortir de chez soi et de rejoindre un groupe interprofessionnel aux compétences multiformes et complémentaires. Ces rencontres régulières ont pour finalité le partage d'infos et les échanges métiers et/ou emploi, la présentation d'une thématique (ceci à des fins de mise en situation, de communication et en amont de préparation du sujet pour convaincre, intéresser, informer...).

L'écoute et l'interaction sont privilégiées par le groupe sur ce qui est arrivé à chacun.e au cours de la période. Ces réunions peuvent se dérouler sous forme de causeries et/ou de débats, la bienveillance et le respect des opinions étant privilégiés. La dynamique de groupe est encouragée.

Les initiatives sont encouragées. *Par exemple*, un atelier de conversation en anglais a été relancé. On peut également citer : des groupes métiers (*Qualité, Consultants, Achats...*); des groupes de travail (*communication, animation locale, conférence-débat...*), des groupes Projets



(*Linkedin, Communication, Réseaux Sociaux...*).

Les bénéfices individuels (*tant au niveau des soft skills et du développement personnel qu'à celui du savoir faire et de l'employabilité*) résultant de l'immersion dans ces groupes sont convaincants. Ex. - les participants du *groupe Achats* ont tous repris une activité, salariée ou rémunérée.

Le "retour à l'emploi" est un "*travail à temps plein*" et représente un parcours intense, pour lequel l'investissement, l'engagement personnel, l'implication sont nécessaires et continus.

L'adhésion aux valeurs communes

La démarche est gagnant-gagnant. Ensemble nous nous appuyons sur cinq piliers : l'adhésion à son mode de fonctionnement; la prise d'initiative et l'engagement; le partage; un lien durable; l'état d'esprit.

Sommaire

Page 1 : édito ; L'engagement

Pages dossier : Un contexte professionnel en disruption...
Constats, Recruter autrement pour recruter mieux ;
Les acteurs de l'association—L'importance d'un réseau, du réseau

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



SITE INTERNET
cqfd-cadres78.fr/

Rencontrons-nous
sur notre site

Un contexte professionnel en disruption...

Constats : Recruter autrement pour recruter mieux



Chaque semaine, la presse papier ou digitale publie édito, chronique, commentaire sur quatre domaines qui vont modifier nos vies professionnelles, mais également personnelles : l'intelligence artificielle, les soft skills, la Qualité de vie au

travail et le collectif en quête de sens.

Quelles seront les effets sur l'emploi ? Sur l'employabilité ? Sur l'organisation du travail ? Sur les relations employeur-employé ? Sur le contrat de travail et/ou le statut social ? Les prospectives sont légion, voire contradictoires, tant l'opinion publique est diserte.

L'intelligence artificielle (IA)

L'IA n'est pas un concept novateur et a même été oublié pendant 3 décennies. Mais la capacité exponentielle des composants électroniques a propulsé l'IA et ses nombreuses applications. "Face au numérique, la culture générale des salariés doit devenir une priorité", titre un article paru sur lesechos.fr. Janvier 2017, au Sénat, Laurent Alexandre prophétise l'ère de l'intelligence artificielle "Dans un siècle, on a Matrix" [\[konbini.com\]](http://konbini.com) et dresse un constat très simple : l'IA s'apprête à défigurer le monde professionnel, et ni la France ni l'Europe ne semblent avoir prévu quoi que ce soit pour s'adapter aux nouvelles logiques de production qui définiront les décennies à venir.



Le récent rapport Villani a rebattu les cartes en France (FrenchTech, CES 2018 Las Vegas). Les effets sur la Société seront importants. Ils le sont déjà, notamment sur les activités (Bancassurance, Finance),

l'emploi et le processus de recrutement.

Il convient que l'Europe retrouve sa souveraineté numérique, notamment en mettant l'accent sur la formation professionnelle, la connaissance, le partage des connaissances sur l'IA. Nous devons chercher la complémentarité à l'IA. Le travail peu qualifié disparaîtra, la valeur du travail qualifié va augmenter.

La transformation est réelle. Seul point divergent selon les prospectives : qui en profitera ? On évoque une fracture sociale, mais également numérique. Aussi, les employeurs visent à mieux associer Hommes et technologie, car aucune étude sérieuse ne précise les emplois qui seront porteurs dans 10 ou 15 ans.



Les soft skills

Les capacités comportementales prennent une place croissante au sein des processus de recrutement. Selon une étude publiée par The Adecco Group, 81% des recruteurs auraient déjà refusé des candidats sur l'appréciation des soft skills, qui sont considérés plus importants que les compétences techniques.

Cette tendance va croître en raison des mouvements sociétaux connus aujourd'hui.

Empathie, créativité, agilité... les compétences de demain sont vos qualités humaines, vos compétences humaines, les compétences socio-émotionnelles de plus en plus valorisées.

On peut citer : résoudre des problèmes complexes ; interpréter des statistiques ou encore à faire preuve d'une réflexion critique.

Et d'ajouter le sens du service ; le travail en équipe ; le sens de l'écoute et de la communication ; la gestion des émotions...

L'employabilité de demain passera par la connaissance de soi. Les organisations se mettent en capacité de répondre à un besoin de plus en plus largement exprimé par les collaborateurs : ils attendent de leurs employeurs qu'ils leur offrent des opportunités d'évolution professionnelle.

« Avec le bon mix de compétences, les individus tirent profit de la technologie plutôt qu'ils ne la concurrencent. En tant que dirigeants, les accompagner dans le développement de leurs compétences et les armer pour l'avenir forment le grand défi de notre époque. Identifier les compétences recherchées et garantir l'accès à l'emploi constituent ainsi la réponse à la révolution des compétences ».

Jonas Prising, Président-directeur général de ManpowerGroup



La Qualité de vie au travail (QVT)

Le management des entreprises évolue-t-il vraiment ? Les DRH en sont persuadés : le management évolue profondément [\[lemonde.fr\]](http://lemonde.fr). Une perception qu'ont beaucoup moins les salariés selon une étude *Les salariés et la transformation managériale* réalisée en partenariat par l'IFOP et le laboratoire LISPE (Laboratoire d'innovation sociale et de la performance économique) de l'école IGS-RH. Les modes de management observés par les salariés se caractérisent par une certaine rigidité. La course au résultat freinerait le bien-être au travail.

Autre constat : l'open space diminuerait la communication entre les salariés et augmenterait le nombre de mails entre collègues, même si leur espace se trouve à proximité ! En revanche, les bureaux offrirait l'opportunité de se rejoindre à la machine à café et d'échanger de manière plus conviviale. Certaines entreprises US ont pris la décision de réorganiser les bureaux. [\[lesinrocks\]](http://lesinrocks)



Deux axes méritent plus que des pratiques morcelées : apprendre la reconnaissance, car elle ne s'improvise pas [\[RHinfo\]](http://RHinfo). Et l'art de ne pas perdre les nouveaux collaborateurs... savoir les intégrer !

Un contexte professionnel en disruption !

(suite p 2)

Les salariés veulent qu'au quotidien l'entreprise s'occupe d'eux en tant qu'individu, de leur bien-être comme de leurs compétences [...] A défaut, ils sont beaucoup moins attachés à leur marque employeur et n'hésitent pas à aller voir ailleurs. [...] Avant, pour beaucoup, le travail c'était tout. Aujourd'hui ce n'est qu'une partie d'un tout [étude ADP]

La responsabilité des entreprises à l'égard de leurs collaborateurs et l'attention qu'elles leur portent deviennent donc prédominantes. Dans l'intérêt de tous. Celui des salariés eux-mêmes, naturellement. Celui, aussi, des entreprises. [lemonde.fr]

Le collectif en quête de sens

Si l'entreprise veut conserver son leadership et/ou se développer, elle doit endosser pleinement son rôle de vecteur de la transformation (managériale, digitale, comportementale), notamment via la mise en place d'une culture de l'innovation et de la reconnaissance de l'intelligence collective.



Fondamental, car en moins d'une décennie, les nouvelles solutions numériques ont "révolutionné" les usages et les comportements, impactant profondément jusqu'aux racines mêmes de certains modèles socio-économiques pourtant solidement établis [Le RA-MEAU/Carenews].

La transformation des entreprises est une aventure collective [Manpowergroup.fr], culturelle et sociétale. Le management évolue profondément, la génération Z imposant un renouveau du management.



La démarche implique la prise en compte des nouvelles attentes de ses parties prenantes et du sens donné aux actions. Les organisations privent les individus de leur potentiel [hbrfrance], les nouvelles technologies nous accablent de travail au lieu de nous en libérer, clament certains salariés ! [blog-emploi.com]. Explorer, expérimenter, apprendre – c'est ainsi que nous sommes censés vivre et travailler. Redonner du Sens à l'Entreprise [labelucie.com] et bannir les bullshit jobs. Certaines entreprises le comprennent et anticipent en préparant l'avenir (demarketing).

Le salarié est également citoyen (son attention à l'égard de l'ESS est croissante) et responsable (récemment, des employés de Google ont exigé des explications sur la tolérance de la censure chinoise). Les Français sont très attentifs aux pratiques sociales et environnementales des grandes entreprises !



Redéfinir l'entreprise exige de la repenser. L'entreprise doit être pleinement en phase avec son écosystème économique, culturel et social. La Loi Pacte (entreprise à mission) vise à apporter une réponse à ce paradigme. L'intelligence collective peut l'aider à s'adapter sans cesse.

Redéfinir l'entreprise exige de la repenser. L'entreprise doit être pleinement en phase avec son écosystème économique, culturel et social. La Loi Pacte (entreprise à mission) vise à apporter une réponse à ce paradigme. L'intelligence collective peut l'aider à s'adapter sans cesse.

L'association et ses acteurs L'importance d'un réseau, du réseau !

Chaque membre de l'association est un acteur. CQFD invite chacun.e à être source de proposition pour la vie associative (animation, projet, invitation d'expert...).

Le groupe de facilitateurs est constitué de



Guy Ferron (DRH Développement/Gestion Carrières/ Recrutement)



Gilbert Labroye (Directeur technique Audit);



Florence Garnier (Consultante Organisation/ Management Qualité/Audit)



Hubert Raimbault (Conseil Pilotage Commercial & Projet)



Jean-Gabriel Giraud (Consultant Qualité-Organisation)



Jean-Robert Hénaux (Directeur logistique)



André Villa (Managing Director, Business Developpeur, Secteur Consulting-Finance)

La communication digitale (développement, intégration, maintenance) est assurée par



Emmanuel Dillard (Informatique, Service Client, Support)



et **Franck Nardin** (Chargé de projet / Culture, événementiel, photo)



Olivier Penning (Acheteur de prestations intellectuelles, Compta-Gestion) est en charge des forums des associations.



L'accueil téléphonique est la première étape à laquelle sont invités les cadres qui souhaitent rejoindre l'association. Ce contact est confié à **Alain Prieur** (DSI) et **Hubert Raimbault** (Conseil Pilotage Commercial & Projet) qui anime également l'atelier Gestion du temps.

Selon les circonstances et l'état d'avancée des projets professionnels, CQFD fait appel à trois experts internes en ressources humaines et développement personnel :



Didier Blouin (DRH - Communication interne)

Edwige Gaba

(Direction Financière & RH)



Marie-Laetitia Dupré (Consultante en Bilans de Compétences)

Compétences complémentaires



Ozge de Bettignies (Cheffe de Projet) - conversation en anglais

Lilian Whitney

(Enseignement documentaire en Anglais)



Ateliers, groupe Métiers...

Gilbert Labroye anime l'atelier CV et le groupe QSE

Florence Garnier anime le groupe Consultants

Jean-Robert Hénaux anime le groupe Pilote/coPilote



Le groupe **Pilote/coPilote** est composé de **André Villa**; **Philippe Fauconnet** (Responsable Développement - Assurance/ Bancassurance) ; **Francesco Gonella** (Directeur de Business Unit - Centre de Profit)



CQFD Cadres 78 sollicite également d'autres compétences internes (et externes) et remercie ces acteurs pour leurs disponibilités.

NOUS REJOINDRE

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

E-presse, blogs....

- *Le monde de l'innovation numérique se rapproche-t-il de 'Game Of Thrones' ?* Considérer que rien n'est jamais acquis... (par Alban Jarry, Chief Digital Technology)
- *Génération-s | Chômeur.euse.s : pourquoi tant de haine ?* (LCI)
- *Emploi, recrutement, le pitch, préparation aux entretiens ...* (chaîne youtube de Christel de Foucault)
- *Le LAB (@poleemploi_LAB)*
- *Intelligence collective et innovation, la transformation digitale* (manpowergroup.fr)
- *7 pistes pour que la blockchain ne reste pas qu'un truc de geeks* (maddyness.com)
- *Evaluer les soft skills d'un candidat... un art ou une technique ?* (lesnouveauxheritiers.com)
- *Les hommes surestiment leur intelligence, contrairement aux femmes* (futura-sciences.com)
- *Les soft skills font-elles la différence ?* (dimensions-humaines.fr)
- *Discrimination et recrutement : Quelques chiffres pour lutter contre les stéréotypes* (forstaff.fr)
- *Les seniors, trop vieux pour l'entreprise ?!* (blog-emploi.com)
- *Qu'est-ce qu'un projet professionnel ?* (id-carrieres.com)

REPÈRES & TAGS.

Outils & dossiers :

Retrouvez les conseils, analyses, témoignages, retours d'expériences... par des experts et les membres de CQFD.

Les NEWS sont accessibles sur notre Blog et téléchargeables.

Actus : suivez-nous sur Twitter @CQFDCADRES78

PARTENAIRES & RELATIONS EXTERIEURES

Nos remerciements aux Mairies, Pôle Emploi et CD78 ainsi que Le Pecq & St Germain, pour l'attention portée à notre démarche, et, surtout, pour leurs actives contributions au succès de nos activités. Une particulière attention à l'association Entreprendre au Pecq pour les rencontres et les échanges réguliers.

Nos partenaires

Mairies Le Vésinet, Chatou, Montesson, Croissy, Pôle Chanorier, Le Pecq, St Germain; Pôle Emploi St-Germain; Conseil général 78, Maison de l'Europe ; BME Le Pecq; Mission locale, structures locales d'accompagnement; Cadres en mission; CEEVO95; CCIV/CCIP; APEC La Défense, Cergy; SGES, Perspectives & Emploi, EDM, SNC, CPE Paris, BAE, PIVOD, FRES, QuinquasCitoyens, AD'missions, O'Portage, Optim'PME, ESAT Fourqueux, BGE/Couveuse des Yvelines, SCY78, SPIN RH, Clubdesentrepreneuses, A Cap *ital*...



NOS ACTIONS

La démarche de soutien aux adhérents est assurée quotidiennement par l'équipe de bénévoles, professionnels RH. Nous remercions *Florence Garnier, Rémi Callu, Guy Ferron, Jean-Robert Henaux, Gilbert Labroye, Hubert Raimbault et André Villa* pour leur disponibilité et leurs propositions dans le travail de (re)positionnement de chacun.e.

Ateliers de travail individuel et/ou collectif : projet professionnel, CV, simulation d'entretien, *English conversation* (vocabulaire, échanges sur un thème convenu, 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, Florence, Ozge, Olivier, Philippe, André ...).

CQFD porte une particulière attention à la disponibilité de *Emmanuel D* et *Franck N* qui s'investissent dans notre révolution 3.0

Animation de groupes de travail/métier : Pilote/Copilote, Qualité, Consultants, QHSE, LinkedIn...

Intervenants extérieurs. Régulièrement, des dirigeants ou experts présentent leur métier, leur parcours et échangent avec les membres de l'association. Sont intervenu.e.s : **Lebeau Christelle**, sté Moovaxis (*La méthode des 4 couleurs*); **Leblanc Anne**, Coach (*La Voix...*); **Marine Demay et Michel Perron**— Cadres en mission (*Le portage*);



Soirée d'échanges sur le thème « Salariés/Entreprise : réussir l'intégration, un intérêt commun » avec la participation de **Edwige Gaba** (*direction financière et RH, dans une startup*), **Laurent Bonnafoux** (*expert en conduite d'opérations complexes en infrastructures et bâtiments*); **Emmanuel Dillard** (*responsable support client, dans une startup de conseil en systèmes et logiciels*) et **Jean-Charles Robert** (*commercial grands comptes et chef de marché export*)

Thèmes des "Jeudis de CQFD" : Top Consults (pôle de compétences au service des entreprises); Le CV – miroir de l'âme; Le groupe métier « associations »; les MOOC; Revue de presse; La rénovation de notre site; Life Long Learning; La démarche de travail du consultant achat; Médicaments traditionnels des tribus de l'Amazone et enjeux industriels...



Participations aux ateliers/conférences de Entreprendre au Pecq



LA VIE DE L'ASSOCIATION

cqfd-cadres78.fr

NOTRE RAISON D'ÊTRE

CQFD-Cadres 78 facilite la réinsertion professionnelle des cadres. L'accueil et l'environnement leur permettent de rompre leur isolement, de garder leur potentiel.

NOTRE DEMARCHE

Dynamique de groupe, méthodologie, mise en situation, prise d'initiative, écoute mutuelle.

NOS ACTIVITÉS

* Animation d'ateliers par les bénévoles et par les adhérents eux-mêmes : projet professionnel, simulation d'entretien, CV, veille professionnelle, réseaux sociaux, communication écrite, outils bureautiques, groupes métiers ... ;
* Échanges hebdomadaires sur des sujets proposés par les participants ;
Salons professionnels et contact des entreprises ;
* Consolidation de notre réseau avec de nombreuses associations socioprofessionnelles.

NOUS DEMANDONS

* Le respect de notre éthique et de notre mode de fonctionnement.
* Une participation régulière et active aux groupes & aux missions.
* Une présence à nos réunions d'information et de travail.

Vous recevrez en fonction de ce que vous apporterez

NOS RÉSULTATS

En 2017, 14 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

Par mail : contact@cqfd-cadres78.fr

NEWS 73 : COMITE DE REDACTION

Jean-Gabriel GIRAUD
(Responsable Rédaction)

Groupe Publication
Gilbert LABROYE, Rémy CALLU,
Guy FERRON

Administrateurs 3.0 :
Emmanuel DILLARD, Franck NARDIN

Imprimerie : A Cap *ital*
Dessins / Icono : clipart / X
Photos : Jgg, Pixabay,
Shutterstock, Cqfd, X

INFOS GENERALES
GSM 06 17 43 34 80

