

A la une

Les 1 100 succès de l'année 2010

Le premier semestre de l'année 2010 se clos sous de bons auspices pour Force Femmes, qui fête ses cinq ans d'existence, mais surtout sa 1.000^{ème} femme recrutée et bientôt la 100^{ème} activité créée...

Alors bravo à toutes et à tous, bon été... et rendez-vous en septembre pour la suite !



A Avignon, Bordeaux, Caen, Lille, Lyon, Marseille, Montélimar, Nancy, Nantes, Paris et Toulouse, les 200 bénévoles de Force Femmes accompagnent et animent des ateliers, offrant leur temps et leurs compétences aux femmes accompagnées par l'association. Nous les en remercions et leur souhaitons à tous de bonnes vacances d'été.

Edito



Les forces décuplées par les femmes de Force Femmes... C'est à la fois un souhait, une ambition et un constat. A l'approche de l'été (synonyme de vacances mais, pour certaines aussi, d'un relatif isolement, d'une peti

te rupture de rythme ou de la peur de la rentrée...), il est important de rester mobilisées et en bonne forme.

Du côté de Force Femmes, jamais l'activité n'a été aussi démultipliée et efficace : nous faisons nos 1.100 femmes recrutées (soit 20 % des femmes qui ont été reçues) et même si aucun chiffre n'est jamais magique en soi, surtout dans le combat permanent du réemploi, ce seuil est important à nos yeux, en l'année de nos cinq ans d'existence.

Force Femmes, et ses équipes, permanentes et bénévoles, l'ensemble du Conseil d'administration, restent à l'écoute de vos besoins et de ceux des entreprises.

Rien n'a changé dans notre engagement et notre combativité et nous sommes heureuses que les pouvoirs publics aient pris la mesure de la thématique des seniors avec le vote de la loi imposant des mesures internes concrètes aux entreprises de plus de 50 salariés ; heureuses aussi que Force Femmes soit considérée désormais comme une association référente, mais surtout heureuse de tous vos témoignages : car même si le travail à accomplir reste immense, Force Femmes, vous le dites, est un lieu d'accueil et d'écoute. Vous y entrez hésitante et en souffrance, en attente et très vite l'accompagnement, la patience, les rencontres vous aident à vous sentir mieux, plus fortes, plus belles, combattantes.

Car c'est bien de cela dont il s'agit : un combat permanent à mener contre l'angoisse, la perte d'estime et de confiance, le sentiment d'une vie finie et sans perspective ; un combat pour dépasser tout cela et puiser ainsi cette ressource, précieuse et illimitée en vous, qui est votre énergie vitale, votre créativité, votre talent enfoui et malmené.

L'été, la chaleur et le repos sont propices.

Profitez en bien. Nous restons en contact... même par la pensée.

Véronique Morali
Présidente

Regards croisés ➔ p.2

Retrouver un emploi ➔ p.4

Créer son activité ➔ p.6

Le travail intergénérationnel...

L'entente générationnelle est un facteur de croissance au sein d'une entreprise, comme le montre une étude de Kelly Services réalisée en septembre 2009. 34% des salariés français affirment avoir dû gérer des conflits intergénérationnels au travail. Pourtant, les chefs d'entreprise prennent conscience de la richesse que peut représenter de bons rapports « Juniors-Seniors ». Témoignage...

JOSEPHINE

ASSISTANTE DE DIRECTION

Le travail intergénérationnel ne va pas de soi : malgré les tensions et les résistances, il est la ligne d'horizon du lieu de travail. Le nombre de seniors en entreprise va augmenter, et l'organisation du travail pousse tous les employés à travailler ensemble.

Loin de subir cette évolution vers un travail de plus en plus intergénérationnel, je la souhaite.



Le travail intergénérationnel est facteur d'efficacité en entreprise

À l'adage, « si les jeunes savaient, si les vieux pouvaient », l'entreprise répond par une synthèse formidable : dans une structure organisationnelle qui comporte jeunes et moins jeunes, nous pouvons et nous savons.

À 45 ans, je me suis retrouvée sur le marché de l'emploi. Face à moi j'ai eu pour la première fois des recruteurs plus jeunes qui ne semblaient pas comprendre la valeur ajoutée que je pouvais apporter. La faillite du dialogue entre générations commence ici : par le fait de ne pas reconnaître aux plus vieux (ou aux plus jeunes) leur valeur sur le lieu de travail.

Le travail intergénérationnel est une notion dynamique, c'est l'idée d'un échange permanent entre les représentants de plusieurs générations.

Je suis aujourd'hui entre deux âges : je travaille depuis plus de 25 ans et je travaillerai encore près de 20 ans. De jeune femme, je suis passée subrepticement à un statut de jeune senior. C'est en réalisant cela que je me suis rapprochée de Force Femmes et que j'ai profité de ses conseils.

Depuis quelques années, je travaille avec des jeunes gens qui ont l'âge de mon fils. Après une phase d'adaptation, je récolte aujourd'hui les fruits positifs du travail solidaire entre seniors et juniors. Motivés par leur travail, les jeunes ont cette capacité à insuffler une belle énergie qui vous fait aborder les dossiers sous un angle rafraîchissant ; ils réveillent en vous des ressorts que vous utilisiez auparavant.

Il serait tentant de généraliser l'apport des jeunes générations aux nouvelles techniques de travail (outils informati-

ques, méthodes d'organisation liées aux nouvelles technologies) mais cette image est partiellement fautive. Au fil de ma carrière, ma conscience professionnelle et mon intérêt personnel m'ont amenée à m'intéresser aux avancées technologiques et aujourd'hui, je montre naturellement à mes collègues juniors comment perfectionner leur maîtrise d'Outlook, Excel, etc.

Nos apports sont mutuels : à l'expérience de l'entreprise que je leur apporte, ils m'échangent leur point de vue neuf sur les choses.

Le statut de senior se définit par rapport à celui de junior : l'appellation détermine deux catégories, le piège serait de passer à côté du formidable réservoir de créativité et d'efficacité que représente le travail intergénérationnel.

Les seniors ont cette expérience de la vie en entreprise, une certaine rigueur de pensée, une capacité à hiérarchiser les priorités. Pour le bien de l'entreprise et de mes jeunes collègues, il serait dommage de garder ces acquis pour moi-même.

Le tout est de ne pas brusquer les juniors : je suggère patiemment, les accompagne discrètement dans leur travail et les aide à trouver des solutions par eux-mêmes. Tout l'intérêt d'un travail intergénérationnel est perdu lorsque les rapports hiérarchiques réapparaissent derrière les relations de travail. Comment voulez-vous qu'un junior vous apporte son dynamisme, sa créativité, sa force de proposition, si vos relations sont d'ores et déjà verticales, si un rapport hiérarchique s'est installé entre vous ?

Le défi est donc de dépasser les clivages intergénérationnels

J'apprécie grandement aujourd'hui le travail avec mes jeunes collègues. Nous avons su tirer tous les bénéfices de notre différence d'âge : il n'existe pas de compétition entre nous, chacun connaît sa place dans l'organisation, apporte son savoir-faire, nous travaillons ensemble de manière décomplexée.

Le travail intergénérationnel est un échange permanent duquel nous, les seniors, devons nous porter garants afin d'en faire bénéficier l'entreprise et nos collègues juniors.

la solution positive, mixte et encourageante

On vante souvent les mérites de l'intergénérationnel, modèle d'efficacité et de transmission des savoirs et compétences, diversité, approche polyculturelle et polygénérationnelle...

Dans les faits, tisser des liens entre des personnes aux approches, éducations et expériences professionnelles si antagonistes peut se révéler une tâche complexe et ardue pour les entreprises (management, équipes de direction, DRH...) qui délaissent trop souvent ces questions. Mais il vaut mieux prévenir que guérir ; la gestion des âges doit être une thématique de travail prioritaire pour les entreprises.

Les constats sont les suivants : dans nos sociétés modernes trop souvent cloisonnées, les générations vivent de plus en plus dans des temps et des espaces séparés, l'espace public n'est pas partagé et on ressent une montée de l'isolement.

Dans les entreprises, le taux d'emploi des 55/64 ans n'atteint pas les 38%. Considérés comme charges sociales, ils n'ont plus la place et le respect que leur accordaient les générations passées. La « gestion des âges » est vue comme une question importante... mais encore rarement traitée par les entreprises et les stéréotypes et clichés sont encore trop nombreux (jeunes dynamiques et peu chers vs. seniors trop chers et dépassés).

>>> L'entreprise voit définitivement coexister trois groupes (les seniors ou boomers, la génération X et la génération Y née au début des années 80), à la culture et aux attentes différentes voire antagonistes.

Selon le cabinet MCR Consultants, « *bâtir un lien intergénérationnel durable et consensuel repose sur une méthodologie simple en trois temps : parer à l'urgence, établir un diagnostic, passer à l'action* » :

1. **Il est ainsi urgent de gérer les contraintes spécifiques des seniors** (aménagement du temps de travail, implication dans des grands projets de management et de transfert de compétences, politique de rétribution spécifique, ergonomie du poste de travail.)
2. **Etablir un diagnostic**, afin d'analyser la réalité perçue, la réalité vécue, puis la réalité voulue (mission, métier, projet, leadership).
3. **Enfin, il faut agir pour redonner du sens** : construction commune de sens, replacer le collaborateur, repenser la culture et le management, la rétribution, la nouvelle relation travailleur-entreprise...

Il est donc nécessaire de créer des communautés de travail, une culture collective qui rapprochera les générations dans une même vision, appartenance et communauté, d'échanger et dialoguer.

Il faut repenser le fonctionnement des relations et ne pas compartimenter les générations. En un mot, faire changer les mentalités !

La diversité est le fondement d'une société plus juste, plus réaliste et plus réelle, mais elle est surtout plus efficace.

La diversité des âges est un fantastique atout pour l'entreprise, dont elle doit vite prendre conscience.

FOCUS >> ENTREPRISE & PERSONNEL

Créé il y a plus de 40 ans, Entreprise & Personnel est un réseau d'entreprises qui mettent en commun leurs expériences et leurs réflexions pour rechercher des solutions novatrices en management des ressources humaines (RH).

L'association est organisée autour de quatre pôles d'activités : **échanges** entre responsables, sur les préoccupations émergentes ; **conseil**, à travers des journées d'intervention en entreprises ; **formation** pour les managers, spécialistes des RH, etc. ; **études & veille** par le biais d'analyses, d'études et de notes.

>> www.entreprise-personnel.com



Femmes & discrimination

Les questions de parité et de mixité sont au cœur des préoccupations gouvernementales depuis plusieurs années. La Halde vient de présenter son baromètre de l'égalité avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et a réalisé un sondage auprès d'entreprises sur leurs pratiques et actions d'amélioration de l'égalité des chances.

Réalisée en décembre 2009 auprès d'un échantillon de salariés du secteur privé et d'agents des fonctions publiques, cette troisième édition du baromètre apporte des éléments nouveaux et confirme certaines tendances. **Une part de victimes et témoins de discrimination en augmentation constante depuis 3 ans. Par ailleurs, l'autocensure progresse par rapport à 2009** : face à une discrimination, 40% des salariés du privé n'ont rien dit (32% en 2009) alors qu'ils sont 31% dans les fonctions publiques (27% en 2009).

Parmi les actions jugées les plus efficaces pour lutter contre les discriminations, deux nouvelles mesures ont été introduites et majoritairement citées par les salariés et les agents : le fait d'**interroger régulièrement les salariés ou les agents publics** sur leurs ressentis en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat est plébiscité par 80% des agents des fonctions publiques et 76% des salariés du privé ; le fait de **sanctionner les entreprises ou les administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité** est souligné par 78% des agents des fonctions publiques et 75% des salariés du privé.

Sont toujours jugés comme efficaces : la possibilité pour un salarié de déposer d'une procédure d'alerte reste stable (autour de 70%) et le recours obligatoire au CV anonyme (58% dans le privé, 64% dans les fonctions publiques).

Pour lutter contre les discriminations femmes / hommes, certains actions sont listées : accorder une **vigilance particulière aux périodes de grossesse et de maternité**, qui présentent un risque accru de discrimination pour les femmes. **Lutter contre les stéréotypes et préjugés sexistes sur le lieu de travail**. Engager des **diagnostics partagés et précis sur l'état des inégalités professionnelles et les risques contenus dans les pratiques** et procédures mises en œuvre, en s'appuyant sur les nombreux outils à disposition, en particulier le rapport de situation comparée.

Du côté des entreprises, les actions progressent au niveau de **l'engagement et de la mise en œuvre d'une politique formalisée** : 90% des entreprises s'engagent formellement (chartes, conventions), 77% lancent des plans d'actions et 73% désignent une instance ou une personne dédiée, 61% suivent et évaluent les actions mises en œuvre (contre 51% en 2008) et 76% disent solliciter l'opinion des salariés sur les discriminations (contre 38% en 2008). En parallèle, 71% des entreprises déclarent avoir travaillé à des procédures de recrutement plus objectives et 68% sur la gestion de carrière, mais rares sont celles qui adoptent une approche transversale.

En cas de soupçon de discrimination, n'hésitez pas à saisir la Halde ; c'est gratuit et anonyme et sachez que la preuve n'est pas à fournir par vous mais par l'employeur incriminé.

> www.halde.fr

Sur la toile

Sélection de sites internet

De nouvelles techniques de recrutement

Recruter sans CV

Des témoignages de DRH de grands groupes ayant déjà recouru à cette méthode de recrutement (Danone, Auchan, Véolia, etc.), il ressort un seul et même constat : centrer le recrutement sur les compétences uniquement. Le concept : un questionnaire de 25 à 30 questions. Ni les diplômes, ni l'expérience ne sont en jeu, ce qui permet des candidatures très diversifiées.

> www.recrutersanscv.fr

Faire de son CV un site web

En quelques minutes seulement, vous pouvez créer votre CV « nouvelle génération » en ligne, le transformer en site internet et donc vous faire référencer par les moteurs de recherche comme Google.

Vous choisirez la mise en forme, pourrez actualiser votre CV en temps réel et même savoir combien de fois votre CV a été visité jour par jour.

> www.doyoubuzz.com

Le site du mois

Deuxième carrière



Une offre complète

Outre les offres régionalisées, correspondant à tous types de profils, le site deuxiemecarriere.com organise des forums emplois et des sessions de job dating, propose du coaching aux chercheurs d'emploi et des pistes pour mettre en avant les arguments en faveur d'un profil dit « senior ». Initialement, le site s'adresse à des chercheurs d'emploi en poste mais les conseils sont déclinables pour tout profil expérimenté.

Une orientation pro-recruteurs et pro-candidats

Afin de permettre aux chercheurs d'emploi d'avoir accès au plus grand nombre d'offres possible, le site permet aux entreprises de déposer gratuitement leurs offres en ligne. De plus, ils les encouragent à développer le tutorat et à maintenir les seniors plus longtemps dans l'emploi.

>> www.deuxiemecarriere.com

L'association À Compétence Egale dont l'objet est d'accompagner les cabinets de recrutement dans leur lutte contre la discrimination à l'embauche, a permis de mettre en lumière les travers des recruteurs, mais également les pièges dans lesquels les candidats s'enfonçaient régulièrement. Voici donc quelques conseils et arguments pour les éviter...

Les idées reçues à effacer dès le début

1. « Un senior vaut cher »

Vos arguments : « face à un marché de plus en plus sélectif, j'ai compris que je devais penser à ma carrière en termes d'opportunité avant de penser au salaire. », ou encore « quel que soit l'âge du postulant, la rémunération doit suivre le marché si c'est un employé performant qui est recherché. »

2. « Un senior refusera d'être piloté par un junior »

Vos arguments : « j'ai eu plus de responsabilités par le passé mais j'accepte les contraintes du poste » ; « J'ai l'ouverture d'esprit nécessaire pour m'intégrer dans une équipe, quelle qu'en soit sa composition. » ; « Ce n'est pas l'âge qui compte mais les performances. »

3. « Un senior ne restera pas longtemps »

Vos arguments : « désormais, je dois travailler jusqu'à 65 ans. » ; « je cherche un emploi pour pouvoir y rester, je ne cher-

che pas à changer d'entreprise en fonction des opportunités. »

4. « Un senior est mauvais en informatique »

Vos arguments : « vous savez, j'ai 50 ans aujourd'hui mais j'en avais 30 en 1990, j'ai donc toujours connu et utilisé l'informatique durant ma vie professionnelle » ; « parlez-vous des outils bureautiques ou d'une compétence informatique spécifique ? »

Les travers à éviter

Moi, à mon âge...

La condescendance (face à un recruteur plus jeune) ou à l'inverse, la victimisation (dans le but d'attendrir votre interlocuteur) sont toutes deux de très mauvais choix dans le cadre d'un entretien : synthétiser votre expérience et votre parcours pour ne faire ressortir que les compétences en lien avec le poste à pourvoir.

Evoquer une « fin de carrière »

Il est préférable, alors que vous postulez pour un poste à durée indéterminée, de

ne pas avoir l'air désabusé ni démotivé. Ce ne sera pas rassurant pour l'employeur, au contraire : il pensera que vous êtes là uniquement par contrainte et que votre seul objectif est d'atteindre la retraite.

Dans tous les cas :

- Il n'est pas favorable de justifier de ses compétences en indiquant « un parcours atypique »

- Ne faites pas d'auto-discrimination (« je tiens à vous prévenir, j'ai 50 ans »)

- Ne soyez ni dans le « je suis prêt à accepter n'importe quoi ! », ni dans le « parlez-moi du poste, je ne me déplace pas pour rien ! »,

- N'évoquez pas une victimisation sur le marché de l'emploi (« de toute façon les entreprises ne recherchent que des jeunes » ou « nous [les seniors] ont nous jette comme des kleenex ! »)

Agenda

07/09 – Lille (59)

SALON DES 1000 EMPLOIS

Salon de recrutement généraliste en présence de grandes entreprises, PME-PMI et agences de travail temporaire.

Rencontre directe avec les recruteurs sans passer le filtre du CV, duquel il faut se munir pour cette journée !

Lille Grand Palais – entrée gratuite – 9h30-18h

11/09 – Paris

SALON FORMATION CONTINUE DES CADRES

Ouvert au public, plus d'infos au +33 1 41 06 59 00

Centre de conférence Etoile Saint-Honoré
21-25 rue Balzac - 75008

24/09 – Lille (59) / 28/09 – Lyon (69)

SALON CADRES & CO

Entretiens de pré-recrutement. Accueil spécifiques des cadres, des jeunes diplômés et des travailleurs handicapés.

Inscription gratuite sur www.apec.fr

30/09 – Nantes (44)

HORIZON CARRIÈRES

De nombreux secteurs représentés et atelier thématiques. Possibilité de déposer son CV au préalable dans la Cvthèque. La Cité des Congrès – entrée gratuite dès 9 heures.

Plus d'infos sur www.horizon-emploi.com

Lu et vu pour vous



L'après-crise du marché de l'emploi salarié

27.900 postes créés au premier trimestre 2010 en France, un signe plutôt positif pour Christine Lagarde, Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. « Pour la première fois depuis le premier trimestre 2008, l'emploi salarié augmente en France, c'est vraiment une bonne nouvelle [...] Certaines entreprises ont recommencé à embaucher. » a-t-elle déclaré.

En effet, les chiffres de l'Insee sur le premier semestre 2010 indiquent que l'emploi dans le tertiaire tous secteurs confondus est en hausse. *Le Monde_10/06/2010*

28.000 plans d'action sur l'emploi des seniors

Pour rappel, la loi applicable au 1^{er} janvier 2010 impose à toutes les entreprises, y compris les PME (de 50 à 300 salariés) de mettre en place un plan d'action senior, en choisissant 3 des 6 domaines d'intervention de la loi (recrutement de salariés de plus de 50 ans, développement des compétences, etc.). Ce sont près de 80 accords par branche et 28.000 plans d'action qui ont été instaurés depuis janvier. Seules 163 entreprises ont été sanctionnées à ce jour pour manquement à l'élaboration d'un projet. Eric Woerth, Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, a précisé que tous les acteurs de l'emploi devaient rester mobilisés sur la question. *AFP_19/05/2010*

Exonération de charges pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 60 ans et plus

Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'Emploi, a déclaré étudier conjointement avec Eric Woerth la possibilité d'appliquer le dispositif « zéro charges » pour l'emploi des seniors. Ce dispositif a permis de créer un million d'emplois. Il recommande également la mise en place du tutorat dans les entreprises en utilisant les budgets originellement dédiés à la formation professionnelle pour financer une partie des salaires des seniors. *Le Nouvel Observateur_31/05/2010*

Sur la toile

Les sites des créatrices de Force Femmes

Spécial « représentation d'artistes »

Galerie Véronique tabaka

Représentation d'artistes lors de salons d'art contemporains et « consultante artistique » pour des entreprises.

> www.gevete.fr

Galerie Voskel

Un espace qui se définit comme un « tube à essai ». Expositions, rencontres, lieu de passage, dédié aux artistes et créateurs émergents.

> www.voskel.com

Galerie Martel

Galerie spécialisée dans les arts graphiques et la bande dessinée.

> www.galeriemartel.com

Sylvie Hauser

Organisation d'événements artistiques pour entreprises, expositions, organisation de rencontres d'artistes sur leur lieu de travail.

> www.sylviehauser.fr

Le site du mois

monpremiersite.fr

Monpremiersite.fr est un tout nouveau logiciel permettant la création et la mise à jour simple et rapide de sites Internet. Un outil pensé et conçu pour les Très Petites Entreprises (TPE).

> Expérience et expertise

La société E-descom développe des logiciels et crée des sites Internet. Etant proche de plusieurs réseaux d'entrepreneurs, elle a souhaité leur proposer une offre de création de sites web adaptée à leurs besoins.

> Simple, rapide

Vous vous inscrivez, vous recevez vos codes et en quelques minutes, si vous avez la matière, vous créez votre site. La technologie développée est extrêmement instinctive : on choisit son modèle parmi plusieurs familles, on clique sur une zone de texte et on la remplace par celle de son choix. Idem pour les photos... Basta !

> ... et économique !

Vous ne payez rien pendant 3 mois. Cela vous permet de tester le logiciel, de prendre le temps de peaufiner votre site. Il vous en coûte ensuite 500 € et rien de plus.

> Cerise sur le gâteau :

L'enregistrement du nom de domaine ou les formalités d'hébergement peuvent être faites pour vous si vous le souhaitez.

>> www.monpremiersite.fr

De la suite dans les idées

Agnès a mûri son projet pendant plus de deux ans avant de lui donner finalement le jour... « Père Lachaise Paris », boutique de souvenirs du cimetière du même nom, a ouvert ses portes il y a quelques mois. Agnès nous raconte son parcours.

J'habite depuis longtemps tout près du cimetière du Père Lachaise et je n'ai jamais compris pourquoi ce site culturel, véritable musée en plein air, n'était pas plus valorisé alors qu'il est fréquenté par deux millions de personnes par an. Mon idée de départ était de faire une boutique de site culturel et touristique, un peu à la manière des boutiques de musées. Mon objectif était de proposer un choix de produits vraiment originaux qui séduisent autant les gens de passage que les habitants du quartier, sans choquer les usagers qui viennent se recueillir au cimetière.

Lorsque j'ai rencontré Force Femmes en avril 2008, c'était la première fois que je présentais mon projet en dehors de mon cercle. J'avais besoin de ce regard d'expert et de l'analyse synthétique du projet. Ce rendez-vous a donc été très important pour moi et j'ai reçu un accueil bienveillant et très encourageant. Visiblement mon projet tenait la route ! C'est une étape à laquelle j'ai souvent repensé devant les obstacles, et ils ont été si nombreux que j'ai eu de vrais moments de découragements... j'ai bien essayé de m'ouvrir à d'autres possibilités d'activité mais ce projet m'obsédait : je ne pouvais faire que cela. D'ailleurs, aujourd'hui encore, **je ne saurais dire si c'est moi qui tenais tant à cette boutique ou si c'est la boutique qui tenait à moi !** D'autres rencontres ont ensuite été très importantes dans mon parcours et ce temps de maturation a finalement été indispensable pour affiner le concept.

Le projet a donc finalement vu le jour et mon idée s'est recentrée sur la conception d'univers inspirés par les personnages les plus visités du Père-Lachaise, comme Jim Morrison, Edith Piaf, Chopin, Oscar Wilde, Proust ou Balzac, pour lesquels une ligne de produits a été créée. D'autres thèmes sont présents, comme le temps (horloges, sabliers...), la religion (bougies, chalets...). On trouve également un rayon pour enfants, avec des objets à l'ancienne ou des peluches en corbeau, mais aussi, bien sûr, quelques belles tours Eiffel et des livres sur le Père-Lachaise et Paris hors des sentiers battus.

Et puis, face au constat que ce lieu très touristique était peu mis en valeur, j'ai conclu un partenariat avec la Ville de Paris et la boutique accueillera l'Office du Tourisme pendant les deux mois d'été dans le cadre de l'opération « Ambassadeur du tourisme ».

Il me reste encore beaucoup à faire pour faire connaître la boutique au-delà du quartier, développer de nouveaux produits et faire vivre la boutique en dehors de la saison touristique... mais je ne demande que cela !



Père Lachaise Paris Boutique cadeaux & souvenirs

45 bd de Ménilmontant
75011 - Paris
01.43.48.02.48
pere.lachaise@laposte.net

Ouvert 7j/7 - de 9h00 à 19h00

Pourquoi se lancer seule quand on peut se lancer à deux ? Certaines d'entre vous se posent peut-être cette légitime question. Si s'associer est en effet, souvent, une bonne idée, la quête de l'associé parfait n'est pas simple...

Quand on sait que la solitude est l'une des plus grosses difficultés rencontrées par les jeunes entrepreneurs, on peut se demander pourquoi davantage de personnes ne se tournent pas plus spontanément vers l'association.

En effet, trouver un associé, c'est doubler les talents et le temps de travail, s'offrir la possibilité de réfléchir à deux et de confronter ses idées, c'est augmenter les capitaux de l'entreprise... le tout au profit d'un projet commun.

Si bon nombre d'entrepreneurs préfèrent néanmoins se lancer seuls, c'est d'abord parce qu'il n'est pas si simple de trouver l'associé idéal, ensuite parce que s'associer peut-être une démarche délicate pour l'ego.

Trouver son associé

L'associé parfait n'est pas forcément une personne qui pourrait devenir (ou qui est déjà) votre meilleur ami. Il va sans dire qu'une bonne entente est nécessaire, mais ce que vous recherchez chez votre

associé, c'est avant tout une complémentarité de compétences et de personnalité et un désir commun d'avancer dans le même sens.

En revanche, servez-vous de vos amis et de vos proches pour faire savoir que vous recherchez un associé : il est de toute façon toujours positif de parler de son projet aux autres, cela vous permettra d'élargir vos réseaux et vous conduira peut-être vers la perle rare.

Lui laisser sa place

S'associer, c'est accepter la discussion, les critiques d'une tierce personne quant à son projet, ses idées, sa façon de faire.

Cela peut-être désagréable, cela n'en est pas moins constructif – si les remarques sont pertinentes, bien sûr – et une façon d'éviter, en les prévenant, certaines confrontations désagréables avec des prospects ou clients.

S'associer, c'est accepter qu'un autre ait un poids dans la prise de décision et la hiérarchie future de votre structure.



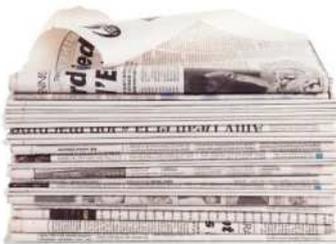
Il est donc important de discuter rapidement de la répartition du capital et du rôle de chacun dans la structure, afin d'éviter de vous marcher sur les pieds.

Et finalement...

S'associer au projet d'un autre, c'est aussi s'impliquer rapidement dans un projet auquel on croit, même si l'idée ne vient pas de nous !

Alors, peut-être êtes-ce VOUS l'associée idéale. Réfléchissez-y... et si cela vous tente, faites le savoir !

Lu et vu pour vous



Femmes, mères... et chefs d'entreprise

Dossier spécial sur l'entrepreneuriat féminin dans le magazine des dirigeants de PME. On y fait le constat que, si les femmes sont si peu nombreuses à créer, c'est sans doute que les stéréotypes ont la vie dure. Véritables freins à la création féminine, ces clichés sont ancrés dans leurs têtes autant que dans celles des hommes. Les femmes osent donc moins se lancer, se sentant moins légitimes à le faire. La solution réside notamment dans un travail de sensibilisation. C'est en montrant l'exemple, en éduquant dès le plus jeune âge filles et garçons, nous ferons changer les mentalités. _ *Céline Tridon, Chef d'Entreprise Magazine, juin 2010.*

L'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée (EIRL) arrive...

La loi n° 2010-658 du 15 juin 2010, relative à l'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée, a été publiée au Journal Officiel du 16 juin. Ce nouveau statut entrera en vigueur en janvier 2011 et permettra aux entrepreneurs en nom propre (commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales) de protéger leur patrimoine personnel... mais les banquiers joueront-ils le jeu ? D'aucuns pensent qu'ils continueront à exiger une caution personnelle en cas de demande de prêt par des EIRL. _ *Site officiel de l'EIRL : www.infoeirl.fr*

Femmes en voie de re-sociabilisation

Une jeune bédéaste a assisté à un stage d'accompagnement au retour à l'emploi au sein du Centre d'Information au Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) de Bordeaux. Elle a, pendant 8 mois, suivi le parcours d'une douzaine de femmes au chômage, accompagnées dans la définition et la mise en place de leur projet professionnel, vers une recherche d'emploi salariée ou la création de leur activité. Le résultat est une b.d.-reportage originale, un bel outil de sensibilisation, authentique et sincère. _ *Résurgences, par Sandrine Revel, éditions La boîte à bulles, 14 €.*

Agenda

Du 06/09 au 08/09 – Lille (59)

SALON « CRÉER » 2010

Plus de 200 exposants répartis sur 5 espaces (Institutionnels ; Financement, conseils & protection sociale ; Franchise et commerce associé ; Développement d'activité ; Aide à la transmission / création). L'édition 2010 sera placée sous le thème : « l'homme au cœur de l'entreprise ». Inscriptions gratuites sur : www.saloncreer.com

Le 18/09 – Bordeaux (33)

LA CARAVANE DES ENTREPRENEURS

Force Femmes sera présente sur la Caravane des Entrepreneurs lors de son étape à Bordeaux, Allées de Tourny. Programme complet de la tournée 2010 : www.caravanedesentrepreneurs.com

Du 21/09 au 23/09 – Paris (75)

E-COMMERCE PARIS 2010

500 exposants, 350 conférences et 30 formations, pour se former, rencontrer des fournisseurs, découvrir les innovations. Porte de Versailles, Hall 7.3 – 75015. Inscriptions gratuites sur : www.ecommerceparis.com/2010

Du 01/07 au 24/09 – Ile-de-France

CONCOURS DU CENTRE NATIONAL DE L'ENTREPRENARIAT

Concours réservé aux porteurs de projets issus des quartiers prioritaires de la Politique de la ville, ou qui souhaitent y installer leur entreprise. Dossier de candidature à télécharger sur : <http://www.cne-cnam.fr>

Zoom sur...

> Le Forum Emploi de Force Femmes à Toulouse le 18 juin 2010 à la Caisse d'Épargne

Le 18 juin dernier et pour la troisième année consécutive, l'antenne toulousaine de Force Femmes a organisé, grâce au soutien de la Caisse d'Épargne et d'AG2R, un Forum Emploi dédié aux femmes accompagnées, qui n'ont pas manqué d'exprimer leur reconnaissance aux bénévoles de l'antenne qui les soutiennent dans leurs démarches.

Réunis autour du thème « Femmes de plus de 45 ans, un atout pour l'entreprise », les participants à la table ronde ont tous pu apporter leur témoignage « vécu de l'intérieur » quant à cette thématique : qu'il s'agisse de Gilles Souyris, DRH de Tisséo et Président de l'ANDRH Midi-Pyrénées, d'Anouk Déqué, chef d'entreprise et Présidente de la CGPME 31, de Daniel Thébault, Président du Médef Midi-Pyrénées ou de Jean-Marie Hours, Membre du Directoire régional Caisse d'Épargne ; chacun a recruté ou travaille avec des femmes de plus de 45 ans, et a pu témoigner de la garantie de sérieux et d'engagement que cela implique. Anouk Déqué quant à elle a évoqué les freins que certaines femmes en recherche d'emploi peuvent s'imposer, voire certains travers à éviter.

Suite à la table ronde, un job-dating était organisé pour les femmes accompagnées, leur permettant ainsi de s'entraîner à un entretien de recrutement rapide et percutant.



L'actu des régions

> Force Femmes au Salon de l'Entreprise d'Aquitaine à Bordeaux, les 10 et 11 juin

L'antenne bordelaise de Force Femmes était présente sur le Salon de l'Entreprise d'Aquitaine les 10 et 11 juin dernier. Outre un stand d'information sur lequel Brigitte Xuereb, Déléguée d'antenne et son équipe de bénévoles, se sont relayées pour renseigner les visiteurs, Force Femmes a animé un atelier sur le thème de la création d'entreprise par les femmes de plus de 45 ans.

Intitulé « Femmes de plus de 45 ans : comment rebondir en créant votre activité? », cet atelier s'adressait à toutes celles qui, se retrouvant sans emploi, ne souhaitent plus ou ne parviennent plus à retourner dans l'entreprise. Quelle activité créer ? Comment se faire accompagner ? Comment trouver son idée d'entreprise ?

Isabelle Juppé, marraine de Force Femmes à Bordeaux et modératrice de l'atelier, a donné la parole à trois créatrices, en cours d'accompagnement ou déjà lancées, qui ont témoigné de parcours et d'ambitions très différentes. Ces témoignages ont été complétés par les conseils de trois spécialistes de l'accompagnement à la création d'activité (Nadine Vidalenc, dirigeante d'Ambiance-coachs et bénévole Force Femmes, Corinne Le Faucheur, référente Chambre de Commerce et d'Industrie et bénévole Force Femmes et Marie-Françoise Raybaud, Chargée de mission Entreprise au Centre d'Information au Droit des Femmes et des Familles).



Force Femmes...

... accompagne les femmes dans leurs démarches de **recherche d'emploi**

- > Accompagnement individuel
- > Accompagnement collectif (ateliers, réunions etc.)

...accompagne les femmes dans leurs démarches de **création d'entreprise**

- > Accompagnement individuel
- > Accompagnement collectif (ateliers, cycles...)
- > Sensibilisation et information (forums et réunions...)

...sensibilise les entreprises et fait **évoluer les mentalités**

- > Développer un réseau féminin et solidaire
- > Participer à la réflexion et aux débats
- > Mettre en œuvre des partenariats

Revue de presse

LE PROGRÈS – 14 MAI 2010

« *L'action de Force Femmes est exemplaire car elle permet aux femmes de prendre conscience qu'à 45 ou 50 ans, elles peuvent commencer une deuxième carrière* » devait souligner le préfet de région Jacques Gérault, lors d'un forum emploi qui s'est tenu récemment dans les salons de la préfecture, à l'initiative de Force Femmes en partenariat avec Randstad. Nora Berra, secrétaire d'Etat aux Aînés, marraine du Forum a félicité Carole Dufour, déléguée régionale pour son action dynamique sur le Rhône.



LE MONDE MAGAZINE – 22 MAI 2010

Portrait de Lucia Iraci, coiffeuse parisienne, qui ouvre son salon aux femmes de l'association pour des séances de relooking mensuelles.



QUEST FRANCE – 31 MAI 2010

Focus sur l'association, ses bénévoles, ses actions résultats.

inauguration



Yveline Lee a inauguré son « Atelier de Lili », le 10 juin dernier.

Traiteur événementiel et spécialiste de la gastronomie ultramarine, elle avait dressé le tapis rouge pour accueillir M. Patrick Karam, Délégué interministériel pour l'Égalité des chances des Français d'Outre-Mer et plus d'une centaine d'invités, pour une dégustation de délicieux mets inspirés des cuisines indienne, chinoise et créole.

Véronique Saubot, la bénévoles de Force Femmes qui a reçu et conseillé Yveline, a rendu honneur à la pugnacité et au dynamisme de la jeune créatrice.

L'atelier de Lili propose des ateliers de cuisine et un service de traiteur. Yveline Lee continue par ailleurs à assurer ses prestations de traiteur événementiel.

> L'atelier de Lili – 39 rue St Maur, 75011 Paris – ylee@wanadoo.fr

Contact

COMMENTAIRES & SUGGESTIONS COMMUNICATION@FORCEFEMMES.COM

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION Véronique Morali

RÉDACTRICE EN CHEF Elise Moison

RÉALISATION ET COORDINATION Mathilde Gaston-Mathé, Elise Moison & Agathe Savioz

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO Evelyne Huard, Corinne Maes & Carole Le.Melledo.

CRÉDITS PHOTOS Force Femmes

Force Femmes, Association loi 1901, est immatriculée à la Préfecture de Paris.
Force Femmes est présidée par Véronique Morali.

Force Femmes
169 rue de la Roquette - 75011 PARIS - tel : 01.53.34.15.30 – fax : 01.53.34.15.34

FRANCE 2 – 1ER JUILLET 2010 – 20H



> Retrouvez tous les articles sur www.forcefemmes.com rubrique Media / presse écrite

AVEC LE SOUTIEN DE

Accenture	Fondation L'Oréal	Pernod Ricard
Association Européenne de Coaching	Les Galeries Lafayette	Pricewaterhouse Coopers
Coca-Cola Light	GDF Suez	Randstad
Caisse des Dépôts	Image 7	Rémy Cointreau
Crédit Agricole	La Redoute	Ricol Lasteyrie
ECDL	Lagardère	Secrétariat d'Etat à l'Emploi
Dr Pierre Ricaud	Latham & Watkins	Soferim
Eiffage	Les Entreprises du Médicament	Sofidex Baker Tilly
ESSEC / Entreprendre au Féminin	Manpower	SNCF
Fimalac	Microsoft	State Street Global Advisors
Fondation ELLE	Mondial Assistance	
	Paul	