

A la une

LE PLAN SENIOR

Le taux d'emploi des seniors en France est de 38 %. Or, il est de 46 % dans l'Union Européenne et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède).

C'est sur la base de ce constat qu'a été bâti le Plan Senior, dont les principales mesures ont été présentées aux partenaires sociaux à l'issue de la concertation sur l'emploi des seniors. Ces mesures répondent à trois objectifs majeurs :

- 1. Adopter une gestion active des âges dans les entreprises** : ces dernières doivent mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines, avec la mise en œuvre d'accords de gestion des âges, dans les entreprises et les branches.
- 2. Inciter au maintien dans l'activité au-delà de 60 ans** par la libération du cumul emploi retraite dès lors que le salarié peut partir avec une pension au taux plein, l'augmentation de la surcote et la suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans.
- 3. Favoriser le retour vers l'emploi des seniors** par l'augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi et le renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi. Un accompagnement renforcé des seniors par Pôle emploi se met en place avec une nouvelle offre de services et des mesures incitatives destinées à favoriser le retour à l'emploi. Ainsi, 425 000 demandeurs d'emploi bénéficient d'un accompagnement renforcé, avec un suivi mensuel dès le premier mois au lieu du quatrième. Pour relancer la motivation des seniors, les parcours de recherche accompagnés sont multipliés et les prospections d'emploi plus ciblées. Les entreprises, quant à elles, sont démarchées et disposent d'une information complète sur les aides à l'emploi dont elles bénéficient lorsqu'elles embauchent des plus de 50 ans.

Les entreprises de plus de 300 salariés et les branches professionnelles devront négocier et conclure avant la fin de l'année 2009 des accords pour améliorer l'emploi des seniors. Les accords conclus devront répondre à un cahier des charges minimal.

Un recueil de bonnes pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors a également été remis, le 2 juin par Vigéo (lire p.4).

> www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors

Edito

Un combat pour toutes et tous



J'ai eu le plaisir de faire la connaissance d'un certain nombre d'adhérentes de Force Femmes... et sûrement plus sans le savoir. J'ai rencontré des femmes parfois désespérées mais toujours mues par une volonté féroce de faire

mentir les stéréotypes. Cette énergie est aujourd'hui encore emprunte d'une humilité côtoyant parfois une forme de maladresse, voire de culpabilité d'être simplement une femme.

De nombreuses femmes ont tellement assimilé les préjugés à leur égard qu'elles s'en défendent par avance. Le temps où les femmes n'auront plus à s'excuser n'est plus très loin. A chacune d'entre vous d'avancer en confiance dans un monde en mutation ; à nous, professionnels du recrutement de faire reculer les mauvaises pratiques.

A Compétence Egale, association de cabinets de recrutement, lutte contre les discriminations et agit au quotidien pour repousser les stéréotypes dans les pratiques de recrutement en France. Notre approche, fondée sur les compétences, nous permet d'assurer une égalité de traitement qui revalorise les populations discriminées, dont les femmes de plus de 45 ans font partie.

Pour autant, l'identité féminine dans l'entreprise doit se construire sans se dévoyer. Les pratiques du clonage et la « désintégration » de soi dans une culture dominante vont à l'encontre de l'égalité professionnelle.

Inutile de dire que ce combat est le l'affaire de tous. Les hommes hésitent encore à lâcher prise pour admettre la valeur réelle des femmes d'aujourd'hui. Et pourtant... nombreux sont ceux qui aimeraient suivre le chemin que vous commencez à dessiner. Une approche décomplexée où les enjeux sociaux et les responsabilités familiales ne viennent plus s'opposer au besoin de s'épanouir dans le monde de l'entreprise.

Force Femmes et A Compétence Egale, comme de nombreuses associations, avancent dans le sens de l'histoire pour une égalité des hommes et des femmes de tout âge. Ensemble, gardons le rythme et ne laissons jamais les cyniques nous détourner de cet objectif. Le monde de l'entreprise a commencé sa mutation vers une meilleure reconnaissance de tous et de toutes.

Marc Bernardin,
Directeur général de Managing et Vice-président de A Compétence Egale

Regards croisés ➔ p.2

Retrouver un emploi ➔ p.4

Créer son activité ➔ p.6

CARRIÈRE...

Paul Damon, Responsable du recrutement et de la gestion des carrières à la Banque Populaire Occitane, est intervenu lors du 11^{ème} Forum Emploi de Force Femmes à Toulouse, le 15 septembre dernier. Il a souhaité encourager les entreprises sensibles à la diversité à envisager des recrutements de femmes de plus de 45 ans, lui-même ayant recruté Christine, accompagnée par l'antenne toulousaine de Force Femmes.

INTERVIEW /

PAUL DAMON

RESPONSABLE GESTION DES CARRIERES ET RECRUTEMENT A LA BANQUE POPULAIRE OCCITANE

Paul Damon a recruté une femme accompagnée par l'antenne de Force Femmes à Toulouse. Il a également participé au 11^{ème} Forum Emploi de cette même antenne et a, cette année encore, tenu une stand au job-dating afin de recevoir les femmes accompagnées par notre association.



> Vous êtes responsable de la gestion des carrières, en quoi cela consiste-t-il exactement ?

Ma mission consiste précisément à affecter la bonne personne, au bon endroit, et au bon moment, dans l'intérêt de l'entreprise et du collaborateur. Une solution adaptée à un besoin identifié par un profil adéquat permettra un résultat gagnant/gagnant profitable à tous. La politique RH de la Banque Populaire Occitane est ambitieuse dans la durée: elle encourage le recrutement des débutants pour les mener le plus loin possible. La promotion interne est plébiscitée et permet une évolution adaptée au potentiel et au projet professionnel du collaborateur.

> Avez-vous pu observer un tournant dans la carrière professionnelle ?

Non, chaque être humain est riche dans sa diversité et différent dans son évolution personnelle, donc professionnelle. L'évolution de chacun est contrastée, peut connaître des paliers, des phases de stabilisation, mais sans règle et sans schéma standard. Les ressources humaines, c'est la fluctuation.

FOCUS >> GESTION DES CARRIÈRES ET DES COMPÉTENCES

Elle permet à l'entreprise qui souhaite l'intégrer dans sa politique RH de mettre en place une gestion des emplois et des postes de l'entreprise sur la base d'un "annuaire" de compétences.

Parallèlement, l'objectif est de pouvoir suivre le parcours de chaque salarié et de définir conjointement avec lui le processus de mobilité le plus adapté au sein de la structure dans laquelle il exerce (d'où l'intérêt d'entretiens périodiques d'évaluation).

Le moteur de cette discipline est de favoriser une meilleure interaction entre les besoins des dirigeants, les managers et les salariés.

>> www.cadronline.com/coaching

> En tant que recruteur, pensez-vous qu'être une femme de plus de 45 ans puisse être un frein à l'embauche ?

Non! La problématique de l'emploi des femmes de plus de 45 ans, c'est le cœur de la réflexion sur la diversité.

Pendant des années, les recrutements ont été uniformes: on choisissait de jeunes diplômés de niveau bac+2 ou au-delà et ils étaient pilotés tout au long de leur vie professionnelle au sein de l'entreprise. C'était plutôt du recrutement de masse.

La diversité représente de nombreux avantages pour l'entreprise; elle permet une meilleure gestion de la pyramide des âges, de laquelle il faut tenir compte en recrutant afin d'enrichir l'entreprise. C'est toujours le profil qui l'emporte.

Aujourd'hui, on attend d'un service RH qu'il fasse un état des besoins pouvant être comblés par des profils ciblés, notamment ayant plus d'expérience.

[...] Chaque être humain est riche dans sa diversité et différent dans son évolution personnelle, donc professionnelle.

> Comment avez-vous découvert notre association ?

J'ai découvert votre existence par l'intermédiaire de la Direction générale de la Banque Populaire Occitane.

Il était naturel que nos chemins se croisent et que nos structures se rencontrent car un service DRH doit toujours trouver de nouvelles sources de profils. Il y a le circuit des candidatures spontanées, et une démarche proactive, consistant à aller à la rencontre de candidatures diverses et variées. Et il se trouve que **Force Femmes est une véritable source de profils diversifiés.**

> Qu'est-ce qui vous a encouragé à embaucher une femme accompagnée par Force Femmes ?

Je n'ai pas eu besoin d'être encouragé car la politique RH de la Banque Populaire Occitane est engagée depuis un moment sur les questions de recrutements diversifiés.

Le projet commun de nos deux structures et la réflexion sur les questions de diversité nous ont mené spontanément à élargir notre champ de recherche, et par conséquent vers Force Femmes.

ET ACCOMPAGNEMENT

TEMOIGNAGE / CHRISTINE ACCOMPAGNEE PAR FORCE FEMMES TOULOUSE



Il faut de la ténacité.

Les ateliers qui sont organisés [...] m'ont donné l'assurance qui me manquait.

> Quelle était votre situation lorsque vous êtes venue chez Force Femmes ?

Au mois de juin 2008, je me suis inscrite à L'ANPE après un licenciement abusif (non paiement des salaires par l'employeur... jugé par les Prud'hommes de Toulouse) ; la procédure a duré 8 mois durant lesquels je ne pouvais prétendre à rien.

Moralement, l'épreuve est difficile et je me suis sentie impuissante, inutile ; heureusement que j'avais le soutien de ma famille.

C'est la Conseillère ANPE qui m'a donné une invitation pour l'inauguration de Force Femmes à Toulouse (elle l'avait reçue par email le jour même).

J'ai assisté à ce premier rendez-vous et j'ai compris que j'avais une opportunité de rencontrer des interlocuteurs qui connaissaient bien le monde du travail et du recrutement et qui pourraient me guider dans ma recherche.

> Qu'espériez-vous y trouver ?

Assez rapidement, suite à un « job dating », l'association m'a mise en relation avec une société recherchant une assistante commerciale. Le rendez-vous n'a toutefois pas débouché sur une embauche.

Puis, grâce aux rencontres régulières qui sont organisées avec l'équipe de Force Femmes, nous avons pu échanger, dialoguer et nous motiver.

En marge de l'accompagnement personnalisé, qui apporte un soutien important, des ateliers sont organisés (comme "Se présenter", "Établir son CV", "Simulation d'entretien d'embauche", "Relooking" etc...), toutes ces actions répétées m'ont donné l'assurance qui me manquait... Et cela s'est vu dans mes entretiens.

> Comment avez-vous abordé votre entretien à la Banque Populaire Occitane ? Vous y étiez-vous préparée ?

Le hasard a fait que 12 mois plus tard, la même société était à nouveau en quête d'une assistante commerciale ; je me suis présentée - cette fois avec l'assurance acquise auprès de l'association - et j'ai décroché un CDD (le responsable de la société me dira ensuite m'avoir trouvée transformée).

C'est peu de temps après, au mois de juin 2009, que j'ai été convoquée par la Banque Populaire. J'étais prête et j'y suis allée sereinement ; j'ai pu mettre en avant mon expérience acquise essentiellement dans le domaine bancaire (26 années auprès d'une grande banque parisienne), l'envie de travailler et d'intégrer une équipe.

Au cours de l'entretien, nous avons évoqué une possibilité de carrière tout à fait intéressante. Nous avons compris (la banque et moi) que mon âge n'était pas un handicap.

> Quel conseil donneriez-vous aux femmes de plus de 45 ans qui sont actuellement en recherche d'emploi ?

Aujourd'hui, j'ai 54 ans, et j'ai retrouvé du travail au sein d'une banque.

L'équipe de Force Femmes a su me redonner confiance et cela m'a aidée à retrouver la motivation nécessaire pour y arriver ; il faut participer régulièrement aux ateliers, valoriser son expérience et se dire qu'il y a toujours le "bout du tunnel" ; c'est parfois long, mais on y arrive toujours!

Il faut de la ténacité. Bon courage à toutes.



Un atelier d'accompagnement au retour à l'emploi salarié.

Sur la toile

Bonnes pratiques «seniors» en entreprise

Un recueil des bonnes pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors réalisé par Vigéo a été remis le 2 juin dernier à Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi.

De décembre 2008 à mars 2009, le cabinet Vigéo a réalisé des audits auprès de onze entreprises volontaires, en s'appuyant notamment sur l'analyse de six grands terrains de risque de discrimination des seniors : 1. le recrutement, 2. la transmission des savoirs et compétences & le tutorat, 3. le développement des compétences et des qualifications & l'accès à la formation, 4. l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles, 5. l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité et enfin 6. l'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite.

Pour chaque « bonne pratique » identifiée, Vigéo s'est attaché à développer la formalisation de l'engagement, sa visibilité, les moyens mis en place, les facteurs clés de succès, l'évaluation de la bonne pratique, les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre et ses développements envisagés.

Parmi les nombreuses bonnes pratiques détaillées, on peut citer la mise en place de réseaux de référents « carrière » pour les salariés âgés ou le développement d'une communication de recrutement en direction des seniors.

Concernant le recrutement, on peut noter des initiatives telles que :

- La contractualisation des principes et des objectifs de non-discrimination et de promotion de l'égalité avec les intermédiaires du marché de l'emploi : Pôle Emploi, entreprises de travail temporaire,...
- La réduction des risques de discrimination dans les processus de recrutement : recours au CV anonyme, traçabilité et collégialité des décisions de sélection, ...
- Les méthodes de recrutement par simulation : sélection des candidats sur la base des aptitudes révélées par des tests en coopération avec des intermédiaires du marché de l'emploi.

Selon Vigéo, la protection des seniors contre les discriminations et la garantie de leur droit fondamental à l'égalité impliquent **des engagements et des actes** développés grâce à une volonté clairement exprimée au sommet de l'entreprise, pour **déconstruire une « culture de la préretraite »**, des **dispositifs de contrôle et de rapportage** (testings, baromètres sociaux, indicateurs par tranche d'âge...) nécessaires pour définir les ajustements et actions correctives, la **responsabilisation des managers de terrain** sur ces sujets, etc.

« Ce catalogue va être envoyé aux branches, aux entreprises, aux partenaires sociaux, aux chambres de commerce, etc. Le but est que les plans d'actions des entreprises pour l'emploi des seniors piochent dans cette liste dans trois domaines - Laurent Wauquiez »

Sélection de sites internet

*La Diversité en soutien aux seniors***Des offres ouvertes à tous**

« Des entreprises s'engagent pour la diversité ».

Si elles veulent bénéficier du logo pro-diversité, les entreprises doivent s'engager à 1/ proposer des offres d'emploi (en ligne sur le site) non discriminatoires, 2/ motiver chacun des refus d'embauche auprès des candidats rencontrés. Vous postulez sans adresse, ni nom, ni origine.

>> www.diversite-emploi.com

RHSenior

« Ensemble pour une vie active réussie après 45 ans ».

Une rubrique « Pratique » pour partager des informations, consulter des articles, obtenir des données claires sur la gestion des âges, le plan emploi senior, la contribution Delalande, etc.

Egalement une rubrique « Public » pour consulter des offres, recevoir des conseils pour créer son entreprise et même faire des tests psychologiques !

>> www.rhsenior.com

Le marché du travail

**Un site pour tous**

Si ce site s'adresse en priorité aux chercheurs d'emploi, ce n'est pas son unique cible car il propose également des conseils pour faire évoluer sa carrière ou se former. N'hésitez pas à consulter l'onglet « Réussir sa vie professionnelle » qui prodigue, entre autres, des conseils sur le CV ou l'entretien.

Une problématique régionalisée

Adaptée aux enjeux territoriaux liés à l'emploi, « Infos régions » propose des articles classés suivant un découpage en cinq zones: Nord, Sud, Est, Ouest et Centre.

De nombreux tests

Une série de tests vous est proposée en ligne : métier, orientation, motivation, entrepreneur. Vous pouvez même vous constituer un dossier personnel avec l'ensemble de vos résultats.

Une veille média utile

Si vous cliquez sur « Actu emploi », vous accéderez à une série d'articles relatifs à l'emploi, richement fournie et régulièrement actualisée.

>> www.lemarchedutravail.fr

Recommencer à travailler peut être source de stress. A toutes celles qui, avec ou sans l'aide de Force Femmes, ont retrouvé un emploi, nous souhaitons adresser quelques conseils pour les aider à prendre leurs marques dans leur nouvel environnement de travail.



> Prendre ses marques

Vous avez passé le cap du ou des entretiens d'embauche, et avez été sélectionnée parmi des dizaines de postulantes. Vous avez des années d'expérience professionnelle et avez donc, a priori, le savoir-faire recherché.

Malgré tout, il arrive souvent un moment, lors d'une prise de poste, où l'on se sent débordée par la manne d'informations nouvelles et la quantité de tâches « invisibles » du poste pour lequel on a été recruté.

Ce sentiment assez universel est générateur de stress. Sachez prendre du recul, vous raisonner. Prenez votre temps, organisez au maximum vos tâches et dites-vous que ces heures supplémentaires que vous vous infligerez peut-être les premières semaines sont nécessaires et normales lors d'une prise de poste.

> S'intégrer dans une équipe

Arriver dans une entreprise, c'est rejoindre une communauté de personnes liées, pour certaines, par des années de travail – et donc de vie – en commun. Ce n'est donc pas chose facile.

Commencez par observer vos nouveaux collègues et les relations interpersonnelles. Sachez aller vers les autres, intéressez-vous aux différentes fonctions de l'entreprise et aux personnes qui les incarnent.

Observez la hiérarchie et sachez tenir compte de l'ancienneté des uns et des autres afin de ne pas vous créer d'inimitiés.

> La période d'adaptation

La période d'adaptation dure plusieurs mois, et vous et vos collègues devrez parfois se le voir rappeler.

En effet, passés les premiers jours, où vous ferez la connaissance de vos collègues, de votre poste de travail, des habitudes et du règlement intérieur et où l'on s'attendra à ce que vous posiez beaucoup de questions sur le fonctionnement général, vous risquez de constater que, très rapidement, vos collègues attendront de vous que vous soyez opérationnelle, oubliant que vous êtes la « petite nouvelle ».

Ne vous mettez donc pas martèle en tête et rappelez tout simplement à vos interlocuteurs que vous êtes encore en période d'ajustement et ne maîtrisez pas complètement votre poste et votre nouvel environnement de travail.

Agenda

08 et 09/10 – Paris

PARIS POUR L'EMPLOI

400 recruteurs présents – participation gratuite et ouverte à tous. Place Joffre / Champ de mars.

<http://www.parisemploi.org/minisites3/paris2009>

13/10 – Paris

PROVEMPLOI

Le salon de l'emploi en régions.

Espace Champerret Hall A, De 10h à 21h.

Badge d'entrée gratuit : www.provemploi.fr

Du 19 au 23/10 – Région Rhône-Alpes

1 SEMAINE POUR 1 EMPLOI

9000 offres d'emploi réparties sur 60 villes.

www.1semainepour1emploi.fr

23 et 24/10 – Paris

SALON DE L'EMPLOI RESPONSABLE

2000 offres d'emploi autour de l'économie sociale et solidaire.

Parvis de l'Hôtel de Ville

18/11 – Paris

FEMME TRAVAIL HANDICAP

Organisé par l'Association FDFA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir).

Un espace rencontre avec les entreprises ouvert toute la journée.

Mairie du 18^{ème}, 8h30-18h

30/11 – Paris

6ÈME CIFRE

Contacts avec des entreprises dans le domaine de l'emploi scientifique

Palais Brongniart – de 9h à 17h

Lu et vu pour vous



Le groupe Frères Blanc s'engage pour l'emploi des seniors

Gérant 28 établissements et comptant 1 800 salariés, le groupe de restauration des frères Blanc (Au pied de cochon, Chez Clément, le Procope, etc) s'engage à mettre en place trois types d'actions en faveur des seniors : tout d'abord, la mise en place d'un tutorat dans le cadre de la formation en alternance des jeunes sera proposé aux seniors qui le souhaitent. Ensuite, un entretien de seconde partie de carrière va être proposé aux salariés seniors qui le souhaitent, afin d'anticiper les perspectives de développement de vie professionnelle au sein du groupe. Enfin, des actions de maintien dans l'emploi vont être menées afin d'adapter les postes de travail et de trouver des solutions aux collaborateurs ayant des problèmes de santé_22 septembre 2009.

En Rhône-Alpes, 10 métiers qui peinent à recruter

On parle de secteur en tension lorsqu'un recruteur a du mal à pouvoir répondre à un besoin sur un poste. La liste suivante est à lire de manière décroissante: 1/ employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie; 2/ agent d'entretien; 3/ animateur socio-culturel; 4/ caissier, employé de libre-service; 5/ employée de maison et assistante maternelle; 6/ représentant, VRP; 7/ maçon qualifié; 8/ assistante, secrétaire; 9/ cadre technico-commercial; 10/ ouvrier qualifié en mécanique_Site web « le Marché du Travail ».

La Journée mondiale du travail décent

Mercredi 7 octobre, les syndicats ont organisé la Journée mondiale du travail décent, observant en France un désengagement auprès des représentants syndicaux, afin de mobiliser les travailleurs. Si le thème est juste, « la préservation des droits du travail », la méthode choisie par les syndicats manque de clarté et entraîne cette désaffection, d'après Jean-Marie Pernot, chercheur à l'Institut de recherche économique et sociale à Grenoble_Le Monde _ 7 octobre 2009

Sur la toile

Sélection de sites internet

Ces professionnels qui bloguent pour vous...

Le pro des Relations presse

Le blog « Les trucs d'un journaliste pour faire parler de vous dans les médias » est alimenté par un journaliste de Courrier Cadres. Intéressant, non?

> www.lestrucsdunjournaliste.com

Le pro du free-lance

Le blog d'un free lance, pour les free lances; événements et occasions de réseauter, chat, conseils... on y trouve de tout, même des guides à télécharger, dont le dernier en date s'intitule « Free lances, 30 idées pour booster votre indépendance. »

> <http://blog.freelance.com>

Le pro du brainstorming

Qui lancera un jour le parcimètre solidaire, un label de notation vert pour les hôtels ou un service de voyages longue distance en bus? Ce blog fourmille d'idées d'entreprises, de produits et de services innovants, plus ou moins farfelus, mais toujours frappés au coin du bon sens.

> <http://mixidee.blogspot.com>

Le site du mois



Le site Internet d'Intensity, pépinière d'entreprises parisienne, regorge d'informations et d'outils gratuits et de qualité, à la disposition de chacun et chacune.

> Le Forum

Le forum est en fait à mi-chemin entre la plateforme d'information et le lieu de débat. Les responsables de la pépinière mettent eux-mêmes en ligne de nombreuses informations sur l'actualité de l'entrepreneuriat (événements, études, décrets de loi...); les internautes peuvent poster des articles ou réagir aux contenus postés par d'autres.

> La rubrique « à emporter »

On y trouve (sous l'intitulé « documentation »), un large choix de fiches pratiques fort bien réalisées, sur des problématiques de marketing, communication ou de prospection commerciale, mais aussi (voir les « outils »), des modèles de business plans, études de marchés, questionnaires d'auto-évaluation, d'analyse de la concurrence ou de marché, etc.

>> www.intensity.fr

Le bon projet au bon moment



Zahia gravite dans l'univers de l'art et de la création depuis toujours. Dans sa carrière professionnelle, elle a exploré les mondes du multimédia, de la décoration, de la mode, du graphisme... L'histoire de la création de sa galerie est celle de l'adéquation parfaite entre compétences professionnelles et aspirations personnelles; c'est aussi celle d'une rencontre.

Je suis, depuis toujours, entourée d'artistes et ai essentiellement travaillé pour des créatifs. Mes proches me conseillaient depuis des années de « m'occuper » de la carrière d'artistes, mais je ne voyais pas en quoi ni comment je pouvais les aider.

Et puis j'ai rencontré Fatiha Eddahriz, loin du microcosme parisien: Fatiha vit à Taroudant, au Maroc. Encouragée par son mari, cette jeune mère au foyer peint depuis l'âge de 20 ans, pendant que ses enfants sont à l'école. La peinture de Fatiha est bonheur. Bonheur d'un quotidien coloré et vivifiant. Elle dit elle-même: « c'est la beauté que je veux peindre ».

Si la création de ma galerie n'est finalement qu'une suite logique de mon parcours professionnel, cette rencontre avec Fatiha Eddahriz a été véritablement déterminante: elle avait vraiment besoin de mon aide et son travail méritait pleinement qu'on y consacre de l'énergie. J'ai dans un premier temps commencé à chercher un espace où l'exposer de façon éphémère, puis l'idée de trouver une galerie dédiée à son travail a fait son chemin.

La Galerie a ouvert fin août et la première exposition du travail de Fatiha est prolongée jusqu'à fin novembre 2009. Mon vernissage presse a attiré une douzaine de journalistes. L'exposition a été très appréciée, tout comme ma démarche de me lancer dans cette aventure pour faire connaître cette jeune artiste.

Aujourd'hui je travaille seule, n'ayant pas les moyens d'engager quelqu'un (je suis au chômage depuis 2007 et n'ai plus d'indemnités Assédics). Un ami, directeur artistique dans la presse, me conseille et me soutient pour toute la partie communication.

Pour la suite, j'ai déjà en vue plusieurs autres artistes, dans des secteurs différents (photographie, sculpture, objets design) que je souhaite exposer. J'ai aussi le projet de transporter l'exposition de Fatiha Eddahriz en province.



FATIHA EDDAHRIZ. PEINTURES. VERNISSAGE LUNDI 31 AOÛT. DE 18H À 21H
GALERIE, 12 PASSAGE THIÈRE, PARIS 11^{ème} / CONTACT: ZAHIA HEBBIR / ZAHIAAIFREE.FR / 33101616396310

>> Galerie : 12 Passage Thiéré, 75011 Paris - Contact : zahia@free.fr

Trouver un financement n'est pas tâche facile. Les fonds collectés au travers de la loi TEPA (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat) constituent une alternative aux réseaux traditionnels pour les entrepreneurs qui souhaitent assurer un financement durable de leurs activités.

Née de la volonté de dynamiser les moyens des TPE / PME, la loi TEPA permet notamment aux personnes assujetties à l'ISF (Impôt de Solidarité sur la Fortune) de réduire significativement leur impôt en investissant directement ou par le biais de véhicules financiers au capital de petites entreprises.

> La holding animatrice: le seul véhicule ISF « 2 en 1 »

Le réseau de sociétés holding animatrices Finaréa, créé pour donner accès aux bénéfices de cette loi, possède la capacité unique d'apporter des fonds aux petites entreprises (ticket moyen compris entre 250 000 et 500 000 €), mais surtout de les accompagner, les assister, en un mot les animer sur le long terme (conseil stratégique et opérationnel, conseil en gestion

par des observateurs experts). Les petites entreprises deviennent ainsi rapidement des structures pérennes adaptées au monde concurrentiel.

> La politique d'investissement

Afin de prétendre au dispositif TEPA, la petite entreprise doit notamment répondre à la définition communautaire de PME :

- moins de 250 salariés,
- un chiffre d'affaire inférieur à 50 M€,
- un siège basé en Europe.

Mais au-delà de ces critères légaux, le réseau Finaréa entend soutenir en priorité des TPE en phase d'amorçage, de développement ou de transmission, se trouvant dans une dynamique de développement forte et dont l'activité est socialement responsable ou dans le domaine du développement durable.

Il est également important de noter que l'excellence du ou des porteurs de projet est un ingrédient essentiel.

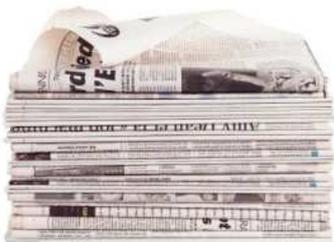
> Une volonté qui porte ses fruits

Depuis la création du réseau Finaréa en 2008, plus de 600 dossiers ont été étudiés et une vingtaine de prises de participations ont été réalisées.

Ces chiffres illustrent la volonté du réseau de s'inscrire auprès d'entrepreneurs motivés et notamment de femmes entrepreneurs, comme cela a été le cas sur les dossiers NumberWine (édition d'un magazine gratuit sur le vin), Artalep (commerce de produits cosmétiques à base de savon d'Alep) ou encore Imagine ton futur (édition d'un magazine sur l'orientation professionnelle des jeunes).

>> Plus d'info: www.finarea.eu

Lu et vu pour vous



Gagnez une campagne de RP de 6 mois pour lancer votre entreprise

L'agence de relations publiques RPCA lance un concours qui permettra à 3 jeunes entreprises de gagner une campagne de relations publiques de 6 mois (stratégie de lancement, dossier de presse, communication presse, suivi, analyse des retombées, etc.).

Le détail de l'opération et le formulaire de participation sont sur : www.rp-solidaires.com

Le réseau social des entrepreneurs issus des quartiers

Abdellah Aboulharjan est originaire du Val-Fourré (Mantes-la-Jolie). A 34 ans, il a déjà créé 4 entreprises et a donc lui-même été confronté aux difficultés et à la solitude du jeune entrepreneur. C'est fort de cette expérience qu'il a créé « La Nouvelle Place pour les Minorités et l'Entreprenariat (PME) », premier réseau social dédié aux entrepreneurs issus des minorités et des quartiers. Pour tout savoir : www.lanouvellepme.fr

Moins d'un auto-entrepreneur sur deux a exercé une activité au premier semestre

Au 31 juillet dernier, seuls 43% des auto-entrepreneurs enregistrés comme tels au premier trimestre 2009 avaient déclaré un chiffre d'affaires. Selon le Ministre Hervé Novelli, ce chiffre peut s'expliquer par la saisonnalité de certaines activités ou par le temps nécessaire au démarrage de l'activité. Quelle qu'en soit la raison, cette information confirme que la forme juridique d'une entreprise n'est pas une fin en soit ! www.lepoint.fr, 16 septembre 2009.

Agenda

Du 17/09 au 31/03 – Toute la France TOURNÉE DE L'UNION DES AUTO-ENTREPRENEURS

Réunions dans 9 villes de France, pour permettre aux auto-entrepreneurs de se rencontrer et de rencontrer les institutionnels et partenaires du régime. Participation gratuite. Dates et lieux sur : www.forum-union-autoentrepreneurs.com

23/10 – Maisons Alfort

FINANCER SON PROJET INNOVANT

Réunion organisée par France Angels, la CDC et Oséo. Présentation des acteurs du financement et des business angels. OSEO - 27/31 av. du Général Leclerc - 94710 Maisons-Alfort. <http://www.franceangels.org/Formations/Entrepreneurs>

27/10 – Bordeaux

ET SI JE CRÉAIS MON ENTREPRISE?

Pour passer de l'idée au projet d'entreprise en découvrant des exemples de créations d'entreprise réussies. Mission Emploi Bordeaux Nord - 29 rue Robert Caumon, 33000 Bordeaux - De 10h00 à 12h30. Inscriptions: www.emploi-bordeaux.fr

Du 08/03 au 31/12 – France entière

PRIX DE L'ENTREPRENEUSE 2009

Concours réunissant un jury d'entrepreneuses et de réseaux spécialisés pour récompenser: l'entrepreneuse, la création, le projet de développement durable, le service et le produit de l'année. Dépôt des candidatures avant le 31/12/09 sur: <http://entrepreneusesmag.typepad.com>

L'actu des régions

II^{ème} Forum Emploi Force Femmes à Toulouse

Pour la deuxième année consécutive, l'antenne toulousaine de Force Femmes a organisé, le mardi 15 septembre dernier, un Forum Emploi réunissant, à la Maison des Associations, des femmes accompagnées par l'association, les bénévoles de l'antenne, des représentants des institutions locales, des chefs d'entreprise et des responsables de recrutement.

Découpée en deux temps forts, la matinée a réuni autour de Véronique Morali, Présidente de Force Femmes et Nathalie David, Déléguée de l'antenne de Toulouse, des intervenants actifs sur le marché de l'emploi en Haute-Garonne tels que Anouk Déqué, Présidente de la CGPME 31, Pierre Perez, Président de la Chambre des Métiers de la Haute-Garonne et Maryse Duval, ancienne Présidente de l'ANDRH 31.

Interactif et basé sur des questions/réponses concrètes, cet échange a permis aux participantes d'évoquer différents aspects et questions importantes liées à l'emploi : faut-il indiquer son âge sur le CV? Doit-on rédiger un CV limité à une page ou peut-on développer sur plusieurs? Quels sont les secteurs porteurs en Haute-Garonne ? Quelles sont les opportunités pour des femmes de plus de 45 ans ?

Paul Damon, Responsable de la Gestion des Carrières et du recrutement à la Banque Populaire Occitane et Séverine Reboullet, Responsable du Pôle Diversité de Randstad, ont également pu apporter leurs regards, propres à leurs entreprises, qui recrutent régulièrement.

Les stands du job-dating se sont ensuite très vite organisés en une dizaine de « points-rencontre » accessibles aux participantes, leur permettant de découvrir des structures et des métiers, de se présenter et déposer leur candidature. Préparées à la simulation d'entretien d'embauche par les bénévoles de Force Femmes, les candidates ont su être efficaces et concises.

Ce type d'initiative permet aux femmes accompagnées par l'association de se créer des contacts, d'échanger avec des acteurs locaux de l'insertion, de l'entreprise et du tissu professionnel local afin de toujours plus optimiser leur retour à l'emploi.



Un échange professionnel entre experts du terrain et femmes en recherche d'emploi



Des rencontres directes avec les employeurs 8

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

>> www.forcefemmes.com

Agenda

Vendredi 20 novembre prochain, Force Femmes organise son 3^{ème} Forum de l'Entreprenariat au Féminin à Paris.

Le programme de cette journée ainsi que les modalités d'inscription vous seront communiqués dans les semaines à venir, mais notez le dans vos tablettes !



décoration



Carole Dufour, PDG de la société de communication Idées en Tête et Déléguée d'antenne de Force Femmes Lyon, a été promue chevalier dans l'ordre la Légion d'honneur selon la liste publiée pour Pâques au titre du Ministère du Commerce de l'Artisanat, des P.M.E., du Tourisme et des Services.

La décoration lui a été remise par Véronique Morali, Présidente de Force Femmes qui a rappelé quel parcours exemplaire, dynamique et énergique est celui de Carole et à quel point elle est fière de pouvoir la compter parmi ses amies.

Lyonnaise, Carole Dufour a dirigé la communication de la ville et du Grand Lyon pendant dix ans avant de créer son entreprise de communication et d'événementiel. Elle a, lors de son discours, évoqué quelques-uns des grands moments de sa carrière à la Mairie de Lyon, comme le concert de Jean-Michel Jarre en 1986 rassemblant plus de 800.000 personnes ou la tenue du procès de Klaus Barbie en 1987.

Rotarienne, présidente des Jeunes Ambassadeurs et Déléguée d'antenne de Force Femmes, elle est aussi administrateur du Prisme, club de dirigeants fondé pour créer un cadre d'accueil pour les responsables du monde économique.

Carole Dufour est à l'origine de la mise en place du programme « Motivées pour l'emploi », opération conjointe de Force Femmes à Lyon, de la préfecture du Rhône et des services de Pôle emploi. Grâce à ce type d'initiative, des femmes de l'association ont pu bénéficier d'un accompagnement soutenu et, à l'heure actuelle, plus de 30 femmes ont retrouvé un emploi.

L'ensemble du Conseil d'administration, des bénévoles et de l'équipe de permanents lui renouvelle ses félicitations pour une carrière riche en actions, créations et engagements citoyens.

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

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

AVEC LE SOUTIEN DE

Accenture	Les Galeries Lafayette	Microsoft
L'Association Européenne de Coaching	GDF Suez	Rémy Cointreau
Coca-Cola Light	Image 7	Ricol Lasteyrie
La Caisse des Dépôts	La Redoute	Soferim
Le Crédit Agricole	Lagardère	Sofidec Baker Tilly
ECDL	Latham & Watkins	SNCF
Dr Pierre Ricaud	Les Entreprises du Médicament	State Street Global Advisors
Eiffage	La Maison Calavas	
Fimalac	Le Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité	
Fondation ELLE		
Fondation L'Oréal		
	Randstad	