

2013

7^{ème} édition du Forum performance Diversité

« Yes we change : intégrer le handicap en Entreprise »

BOOK DU RESEAU D'ECHANGES

Et des acteurs du Handicap



 Réseau
ALLIANCES
ENTREPRENEURS DE CROISSANCE RESPONSABLE

EDITO

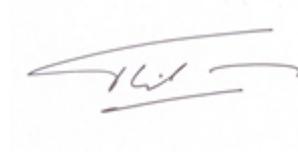
Dans ce monde qui va de crises en crises, les acteurs économiques ont un rôle essentiel à jouer dans leur Responsabilité Sociétale. C'est pourquoi en 2004 Réseau Alliances a été à l'initiative du Réseau d'Echanges qui rassemble les acteurs de la Diversité dans le but de créer une cohésion entre leurs expertises et le besoin des Entreprises.

Nous pensons que la richesse de ces échanges est le meilleur outil pour vaincre les discriminations et rendre l'Entreprise performante.

Catherine DESURMONT



Philippe VASSEUR



Entreprises, vous souhaitez...

- **Identifier** vos impacts en regard du Développement Durable dans votre activité
- **Intégrer et piloter** votre démarche responsable
- **Communiquer** efficacement sur vos engagements

Nos experts de la Responsabilité Sociétale vous accompagnent de la stratégie au plan d'action au sein de chaque fonction de l'entreprise.

Nos principaux domaines d'expertise : Diversité et Insertion, Mobilité, Achats Responsables, Economie de la Fonctionnalité

Des solutions opérationnelles au service de votre croissance durable...

- Adaptées aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs,
- Sur-mesure selon vos enjeux,

...s'appuyant sur les retours d'expérience d'entreprises engagées.

Nos outils et méthodes d'accompagnement

Diagnostics individuels ou inter-entreprises

Formations adaptées et opérationnelles

Animation du plan d'action RSE

Atelier d'échanges de Bonnes Pratiques

Forum thématiques sur les enjeux de la RSE

Insertion et Diversité, un des pôles d'expertise de Réseau Alliances

- Organisation des Groupes de Dynamique d'Embauche (GDE)
Dispositif de sensibilisation de vos collaborateurs à la Diversité à travers l'accompagnement de jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi.
- Création du Réseau d'Echanges dont l'objectif est de réunir entreprises, associations et institutions, notamment lors du forum Performance Diversité. **Plus d'infos page 5.**
- Forum Diversité des Stages, Alternance et 1^{er} emploi. A partir de bac+2
- Publication des offres de stages et emplois des adhérents Réseau Alliances
- Ateliers Diversité : groupes d'échanges sur des thématiques précises (par ex : les outils pour un recrutement favorisant la diversité, intégrer un travailleur handicapé dans l'entreprise, assurer l'égalité des chances, etc...)

« Vous démarrez une démarche RSE ? Vous avez mis en place des actions au sein de votre entreprise et vous voulez faire le point ? Vous souhaitez être formé au Développement Durable ?

Contactez-nous ! »

RENSEIGNEMENTS – ADHESIONS – INSCRIPTIONS

Réseau Alliances
40, Rue Eugène Jacquet 59 708 Marcq-en-Barœul
Tél : 03 20 99 45 17
Mail : alliances@reseau-alliances.org
www.reseau-alliances.org / www.worldforum-lille.org

Définitions :



Le handicap moteur

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles. En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie). Environ 600 000 personnes sont para-, tétra-ou hémiplégiques. Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.



Le handicap visuel

concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut-être reconnue comme handicapée. En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.



Le handicap auditif

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer. Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.



Le handicap psychique

Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres. Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.



La déficience intellectuelle

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement...



Les maladies invalidantes

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...) peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

LE RESEAU D'ECHANGES

Le Réseau d'Echanges, lancé et progressivement structuré par Réseau Alliances, est composé de structures volontaires œuvrant dans le champ de l'insertion et la lutte contre les discriminations.

Réunies par le pôle Insertion diversité de Réseau Alliances pour apprendre à se connaître (associations, institutions, entreprises) d'une part et d'autre part pour agir ensemble.

Les 4 priorités du Réseau d'Echanges sont :

La constitution d'un réseau des acteurs de la diversité,
Les partenariats avec les entreprises
Le travail collaboratif,
La richesse des multi-acteurs.

De l'envie d'échanger des bonnes pratiques ...

Au départ l'action était de s'identifier et de se reconnaître dans nos spécificités. Des réunions dites « d'échanges de bonnes pratiques », itinérantes ont lieu environ tous les 2 mois entre structures associatives et institutionnelles invitantes du Réseau d'Echanges et des entreprises ou fondations.



Outils : mailing list sur le site Internet de Réseau Alliances pour l'ensemble des membres : www.reseau-alliances.org.

... A l'envie d'agir d'ensemble : le forum performance diversité

L'idée est d'agir ensemble pour favoriser l'insertion dans la diversité et la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Le « Forum Performance Diversité » est une action qui a émergé du Réseau d'Echanges pour créer des passerelles avec les Entreprises du Nord-Pas de Calais.

L'évènement se construit collectivement autour d'une méthodologie participative où chacun prend sa place et fait évoluer le concept !

Le « Forum Performance Diversité » établit différentes commissions pour travailler sur des thématiques sur l'insertion et les décisions sont prises collectivement en groupe de pilotage par des acteurs engagés dans la diversité.

Chaque événement a un programme qui s'adapte aux besoins des structures mobilisées et aux priorités des territoires (déjà 4 éditions sur Lille et Roubaix).

Outils : le programme est constitué d'interventions de grands témoins, d'ateliers participatifs avec une restitution collective. Voir sur Internet www.reseau-alliances.org le book destiné aux entreprises pour nous faire connaître !





Liste des membres du Réseau d'échanges 2013

Les nouveaux venus :

AGEFIPH

ALTEREOS

APF NORD/PAS-DE-CALAIS/PICARDIE

EA – APF ROUBAIX

ATELIERS MALECOT

CAP EMPLOI

EMPLOI ET HANDICAP GRAND LILLE

HANDIEXPERH

LYCEE PROFESSIONNEL MARGUERITE YOURCENAR

RESEAU ADEM

UNADEV

UNIVERSITE LILLE I ET LILLE III

APPRENTIS D'AUTEUIL

ASPIRE

AIPD2

ARACT

ARELI EMERGENCE

CGPME

CIDFF LILLE

CIDFF ROUBAIX- TOURCOING

CENTRE SOCIAL ECHO

CLE NORD PAS DE CALAIS

CORIF

DISPO CADRES

ECOLE DE LA 2^{EME} CHANCE

ESPACE JEUNES DIPLOMES

FACE LILLE METROPOLE

FORCE FEMMES

INITIATIVES PLURIELLES

IRIS FORMATION

JOBSTORY

LILLE SUD INSERTION

MAISON DE LA FAMILLE

MAISON DE L'EMPLOI VAL DE MARQUE

MAISON DE L'EMPLOI DE LILLE, LOMME, HELLEMES

MAISON DES ASSOCIATIONS DE ROUBAIX

POLE EMPLOI CADRE LILLE

POLE EMPLOI

RIFEN

RESEAU ALLIANCES

ASSOCIATION SERVIR

UNIS CITE

UNSA



DELEGATION REGIONALE
NORD PAS DE CALAIS



Présentation

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont tenues de déclarer chaque année les actions engagées en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement de salariés handicapés, sous-traitance auprès d'établissements des secteurs protégé et adapté, accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation... En deçà des 6%, elles versent une contribution à l'Agefiph dont le montant varie en fonction de leur taille et du résultat de leurs actions. A compter de 2013, l'Etat transfère à l'Agefiph les compétences en matière de gestion et de contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Activités :

Développer des coopérations

L'Agefiph assure une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Nous coopérons avec des acteurs en charge de l'emploi (Pôle emploi), de la formation professionnelle (Conseils Régionaux) et de la compensation du handicap (CNSA). Ces coopérations sont formalisées dans des conventions nationales, régionales ou locales.

Financer des projets

L'Agefiph finance, grâce aux fonds collectés auprès des entreprises, des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. En complément des aides et dispositifs de droit commun, nous proposons une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Organiser et animer un réseau de professionnels

Sur la base de cahiers de charges précis, l'Agefiph sélectionne, anime et finance trois types de partenaires-services dédiés respectivement à l'insertion professionnelle et au recrutement (Cap Emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information et la sensibilisation des entreprises (Alther) ainsi que des prestataires dans les domaines de la formation et de l'orientation, du conseil à la création d'entreprise, du conseil à l'aménagement des situations de travail, de l'expertise sur les principaux types de handicap.

De nouvelles compétences

A compter de 2011, l'Agefiph exerce, par délégation et pour le compte de l'Etat, des compétences d'administration publiques :

- La gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).
- Le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

A savoir :

Nos missions s'exercent auprès de deux catégories de bénéficiaires : les personnes handicapées et les entreprises. Elles doivent toutes deux répondre à des critères d'éligibilité précis, en fonction de l'aide demandée ou du service dont elles souhaitent bénéficier. Chaque cas est étudié en fonction de son lien avec l'emploi et le handicap. Et chaque dossier est instruit par les délégations régionales qui décident, sur la base de critères objectifs, de l'attribution des aides, dans la limite des fonds disponibles.

Coordonnées :

AGEFIPH Nord Pas de Calais
27 bis rue du Vieux Faubourg
59040LILLE CEDEX
03 20 14 57 20
www.agefiph.fr
nord-pas-de-calais@agefiph.dr



GROUPE ALTEREOS



Présentation

AlterEos, Flandre Ateliers à l'origine, est une entreprise adaptée née en 1991 d'une idée folle : croire qu'il est possible de créer et de faire vivre une entreprise tout en employant des personnes exclues du monde du travail.

Aujourd'hui, le Groupe AlterEos regroupe 7 entreprises et accueille 520 salariés dont plus de 80% sont en situation de handicap.

Objectif(s) : Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, momentanément ou durablement, trouver leur place dans le circuit économique classique.

Activités

L'Entreprise Adaptée est une entreprise à part entière qui emploie, dans des conditions de travail adaptées, des salariés à efficacité réduite reconnus « travailleur handicapé ».

La particularité d'AlterEos est d'avoir su se développer, réaliser des innovations technologiques et sociales malgré la crise économique et, malgré, surtout, les différentes situations de handicap de ses collaborateurs. Le succès de l'entreprise réside en la faculté de son dirigeant et de ses équipes à mettre l'humain au cœur du modèle économique ; à anticiper et à imaginer de nouveaux projets conciliant les besoins de son public cible et ceux de ces clients.

Ses atouts : avoir impliqué les parties prenantes concernées mais, surtout, avoir pris en compte les différentes situations des salariés.

L'entreprise n'hésite pas à mettre en place des formations personnalisées et un accompagnement individuel pour assurer la progression en compétences et lever toute éventuelle difficulté liée au handicap.

La caractéristique de l'entreprise adaptée -de pouvoir mettre des salariés à la disposition d'une autre entreprise avec un objectif d'embauche éventuelle - représente aussi une opportunité de valorisation des compétences. Elle peut même être l'occasion pour certains salariés de réaliser un projet professionnel en étant recruté, et, si cela ne marche pas, d'être réintégré.

Facteur(s) clés du succès

- Un dispositif de formations et d'accompagnements collectifs et individuels qui permet de mieux prendre en compte la particularité de chaque handicap.
- Une vraie prise en compte et reconnaissance de ce que les collaborateurs peuvent apporter : ce qui favorise leur motivation et la conduite du changement

Contribution à la performance de l'entreprise	Bénéfices sociaux, environnementaux et/ou de gouvernance
Reconnaissance des démarches entreprises par l'obtention de certifications et labels : Prix de l'Engagement Sociétal en 2012 ainsi que le Label Responsabilité Sociale pour son Centre d'Appel	Illustre qu'il est possible d'allier compétences, handicap et performance économique. La possibilité pour les entreprises clientes d'intégrer des travailleurs handicapés préalablement formés.

Coordonnées

Hervé KNECHT, Directeur, hknecht@groupealtereos.fr

Activités des Peupliers Rue Michel Raillard
59200 TOURCOING

03 20 24 04 24

www.groupealtereos.fr/



POLE ESAT APF NORD PAS-DE-CALAIS PICARDIE



Présentation et objectifs

Les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) sont simultanément :

- un lieu d'apprentissage et de professionnalisation concourant à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap
- un acteur économique proposant à leurs clients des prestations compétitives et un service de qualité.

Activités

Signalétique et impression tous supports : conception et la fabrication d'une gamme complète en produit de signalisation (kakemono, panneaux, signalisation véhicules, bâches, totem...).

Conception : création de logos, chartes graphiques, plaquettes, flyers,...

Sérigraphie et marquage sur objets : un éventail complet de solution d'objets de bureau et de communication réalisés en carton compact recyclé ou polypro.

Aménagement d'espaces : conception, fabrication et installation de stands personnalisés et sur-mesure.

Mises sous pli et envoi en nombre.

Numérisation : archivage électronique de documents (préparation des dossiers, numérisation et indexation du ou des documents, etc).

Conditionnement

Mise à disposition en entreprises.

Coordonnées

POLE ESAT APF NORD PAS-DE-CALAIS PICARDIE

ESAT APF « Les Ateliers du Haut Vinage » (Lys-Lez-Lannoy)

ESAT APF Les Terres d'Opale (Calais)

ESAT hors les murs (Liévin)

ESAT Pierre Floucault (Amiens)

Contact

Virginia BILLON – Directrice

Virginia.billon@apf.asso.fr

06.63.29.08.87



EA APF - ROUBAIX



Présentation et objectifs

L'Entreprise Adaptée (ex Atelier Protégé) propose des services dans le secteur marchand, en employant 80 % de salariés en situation de handicap.

Les prestations proposées permettent de répondre partiellement à l'obligation d'emploi des entreprises assujetties (plus de vingt salariés).

Activités

Tertiaire : travaux de saisie, enregistrement bancaire, traitement de courriers, recherche NPAI,...

Assemblage & conditionnement.

Espaces verts (inclus élagage).

Nettoyage industriel.

Mise à disposition & prestation de services en entreprises.

Coordonnées

EA APF - ROUBAIX
32 bd de Mulhouse
59100 ROUBAIX

Contact
Cathy BRASSART – Directrice
cathy.brassart@apf.asso.fr
03 28 33 08 09



Ateliers Malécot d'Armentières



Public Cible : Adultes de 18 à 60 ans en situation de handicap mental et bénéficiant d'une orientation ESAT délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Présentation et objectifs : Les Ateliers Malécot sont les sept ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) gérés par l'association Les Papillons Blancs de Lille. Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui accompagnent des adultes en situation de handicap afin de leur permettre d'être insérés socio-économiquement. Pour cela, un ESAT propose des activités à caractère professionnel tout en mettant en place les soutiens médico-socio-éducatifs permettant à la personne de pratiquer son métier.

Activités : A Armentières, les Ateliers Malécot assurent pour les entreprises clientes des prestations de service :

- **Conditionnement, sous-traitance**

Conditionnement machine ou manuel, façonnage d'imprimerie, petits montages, routage, logistique autant d'activités de sous-traitance dans lesquels les nombreux savoir-faire et la réactivité des travailleurs permettent de répondre aux besoins spécifiques des entreprises clientes.

- **Confection textile**

Activité historique des Ateliers Malécot d'Armentières, la sous-traitance en confection textile reste une activité importante. Ayant réussi à conserver nos savoir-faire, nous souhaitons les valoriser à travers l'entretien et le développement de nouveaux marchés en lien avec la filière textile régionale. Cette activité est en effet porteuse de potentialité de développement économique et de développement des compétences professionnelles des travailleurs que nous accompagnons.

- **Traiteur-cocktail**

Cette activité récente est le parfait exemple de la réponse au besoin de développement des compétences des travailleurs. A travers ces prestations de cocktail délivrées aux entreprises, une quinzaine de travailleurs apprennent les métiers de cuisinier ou de serveur en salle.

- **Peintures de locaux**

Autre exemple de développement des compétences des travailleurs dans un métier technique pour l'exercice duquel ils sont spécialement formés.

- **Prestations en entreprise**

Parmi les travailleurs de l'établissement, plusieurs d'entre eux sont en mesure d'intervenir directement en entreprise pour y assurer des prestations correspondant aux métiers pratiqués dans nos ateliers. Il s'agit donc principalement de prestations logistiques de conditionnement ou de manutention mais également de nettoyage de locaux ou en restauration collective.

Les Ateliers Malécot d'Armentières valorisent également les compétences professionnelles des travailleurs à travers la commercialisation de produits artisanaux porteurs de l'identité du Nord

- Les Cafés de Léonce, gamme de cafés torréfiés, moulu et conditionnés à l'ESAT.
 - La Léonce d'Armentières, gamme de bières fabriquées selon nos recettes et distribués par l'ESAT.
- Ce projet doit bientôt permettre à des travailleurs de l'ESAT de devenir brasseurs à part entière et porter ainsi la fierté de maîtriser la fabrication d'un produit artisanal valorisant et de qualité reconnue.

Coordonnées

<p><u>Ateliers Malécot :</u></p> <p>29 rue Coli</p> <p>59280 ARMENTIERES</p> <p>Tél : 03 20 17 68 50</p>	<p>Ghislain DE MUYNCK, Directeur</p> <p>gdemuynck@papillonsblancs-lille.org</p> <p>Ludivine BARRAL, Chef d'atelier</p> <p>lbarral@papillonsblancs-lille.org</p>
---	---



CAP EMPLOI



Public cible : demandeurs d'emploi reconnus travailleur handicapé âgés de plus de 26 ans + salariés en risque de perte d'emploi suite à une restriction médicale

Entreprise cible : entreprise privée ou établissement public quelque soit l'effectif et le secteur d'activité

Objectif : insertion professionnelle et maintien à l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés

Notre action / nos offres de service :

Cap emploi : accompagnement de près de 2 000 demandeurs d'emploi reconnus travailleur handicapé, mise en œuvre de parcours d'insertion professionnelle. Information des entreprises sur l'emploi de personnes handicapées et accompagnement des projets de recrutement

Sameth : Eviter la désinsertion professionnelle de salarié en inaptitude médicale. Accompagnement des employeurs, et salariés à la définition et à la mise en œuvre de solution de maintien dans l'entreprise, en étroite collaboration avec le médecin du travail

Alther : Mobiliser les entreprises nouvellement contributantes à l'obligation d'emploi des personnes handicapées (information, diagnostic, plan d'action, accompagnement). Accompagnement des entreprises souhaitant accueillir spécifiquement des stagiaires ou alternants handicapés.

Epaast : mise à disposition d'une expertise ergonomique pour analyser les situations de travail et préconiser des aménagements techniques ou organisationnels permettant l'accès ou le maintien à l'emploi d'une personne handicapée.

Nos résultats en 2012 :

950 contrats de travail de plus de 3 mois conclus, dont 119 contrats en alternance

1 386 entrées en formation

600 salariés maintenus dans leur emploi

35 offres d'emploi spécifiques TH traitées tous les mois, 2/3 des offres d'emploi sont pourvues par une des personnes que nous avons proposées à l'entreprise

Quelques événements :

Un forum emploi & handicap organisé annuellement

L'envoi d'une newsletter

Préparation de recrutement en nombre (jobdating, formation préparatoire ciblée à l'emploi, mobilisation des aides financière,...)

Nos coordonnées :

Emploi & Handicap Grand Lille

23, chemin du Moulin Delmar

59708 Marcq-en-Barœul

Isabelle LECERF

Tel : 03.59.31.81.00

www.emploi-et-handicap.com

Sabine TOURVILLE

Responsable Pole "Conseil & accompagnement des entreprises"

Tel : 03.59.31.81.40

stourville@emploi-et-handicap.fr



GEIQ Emploi&Handicap

Groupement d'Employeurs pour
l'Insertion et la Qualification Emploi &
Handicap



Public cible : Les entreprises et les demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés

Présentation et objectifs : Groupement d'entreprises facilitant l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés par la professionnalisation.

Activités :

- **Répondre aux besoins en recrutement des entreprises par de la montée en compétences de personnes reconnues travailleurs handicapés**

Le GEIQ Emploi & Handicap s'adresse à toutes les entreprises du Nord-Pas-de-Calais souhaitant agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées par l'intégration.

- **Faciliter et sécuriser les intégrations**

Le GEIQ, en tant qu'employeur, gère les contrats de travail, et garantit les modalités relatives à l'intégration du salarié (administratif, paye, aides) ainsi que la qualité de son accueil au sein du collectif de travail (présence lors de l'intégration, sensibilisation des équipes, ...).

Dans cette visée, le GEIQ vous accompagne sur :

- La recherche de candidats TH
- La définition du besoin en compétences
- L'élaboration du parcours sur-mesure de montée en compétences
- La gestion des contrats de professionnalisation

- **Assurer la réussite des parcours de montée en compétences**

- Par un accompagnement et une présence renforcés tout au long du contrat
- Par la mise en œuvre des aménagements (éventuels) de postes de travail
- Par un soutien au salarié sur la résolution des problématiques périphériques (transports, santé, etc.).

- **Favoriser l'employabilité et le retour à l'emploi**

A l'issue du contrat, le GEIQ favorise l'embauche du salarié dans l'entreprise d'accueil ou la recherche d'une poursuite de l'emploi auprès d'autres entreprises.

Le GEIQ Emploi & Handicap, une démarche globale gagnante !

- Réponse à votre obligation d'emploi de TH
- Réponse à vos besoins de compétences internes adaptés à vos métiers
- Un dispositif attractif
- Réponse à votre obligation de contrats en alternance
- Participe à une démarche de responsabilité sociétale

En quelques chiffres :

- Une cinquantaine d'entreprises adhérentes en Nord-Pas-de-Calais tout secteur d'activité confondu
- Plus de 450 salariés handicapés recrutés par le GEIQ depuis sa création
- Plus de 80 recrutements en contrats de professionnalisation TH chaque année
- Un taux de retour à l'emploi de plus de 70%.

Coordonnées

GEIQ EMPLOI ET HANDICAP

40 rue Eugène jacquet
59 708 MARCQ EN BAROEUL CEDEX
geiq@emploi-et-handicap.fr
www.emploi-et-handicap.com

Gérard BEAUVOIS, Président

François DELANNOY, Directeur

fdelannoy@emploi-et-handicap.fr

Eva FICHAUX, Chargée de développement

06-50-36-02-81

efichaux@emploi-et-handicap.fr

Public cible : salariés et demandeurs d'emploi TH, séniors, salariés en difficultés physiques/psychiques

Présentation et objectifs : cabinet conseil en stratégie et management accompagnant les entreprises dans la réflexion, la mise en œuvre et le suivi de leurs politiques, « santé » et « diversité », en particulier sur le champ du handicap.



Activités :

<p>Diagnostic et pilotage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handicap • Séniors, intergénérationnel • Prévention Risques psychosociaux (RPS), risques physiques • Sujets ciblés (recrutement / maintien dans l'emploi / prévention / formation...) • Accompagnement au renouvellement d'accord 	<p>Formation / sensibilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation de managers • Formation de tuteurs • Formation au recrutement • Sensibilisation des équipes
<p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la définition du poste et du profil • Recherche active de candidatures • Evaluation des candidats (savoir-faire) – tests de personnalité (savoir-être) • Gestion des évolutions de compétences • Accompagnement et suivi de l'intégration du candidat dans l'entreprise accueillante. 	<p>Maintien dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception et transformation des situations et postes de travail • Accompagnement à la mise en accessibilité • Prévention • Evaluation des risques
<p>Gestion de carrière et mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilan de Reconversion Professionnelle • Accompagnement à la Mobilité Interne et externe • Accompagnement à la Seconde Partie de Carrière • Pilote Retraite Active 	<p>Accessibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostics accessibilité • Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO)

Coordonnées

handiexperh

40 rue Eugène jacquet
59700 MARCQ EN BAROEUL

www.handiexperh.com

Alain GISSELBRECHT, Directeur conseil
03 20 99 45 18 agisselbrecht@handiexperh.com
Virginie FLEURY, Chargée de mission
03 20 99 23 77 vfleury@handiexperh.com
Caroline AUNOS, Chargée de mission
03 20 99 47 97 caunos@handiexperh.com



Lycée Professionnel Marguerite YOURCENAR

68 rue Saint Exupéry 62660 BEUVRY

lpo-yourcenar-beuvry.fr

Lycée Polyvalent Hôtelier



Public Cible : élèves et étudiants en formation initiale par apprentissage et stagiaires de formation continue

Présentation et objectifs :

- Mise en œuvre des formations du secteur de l'hôtellerie restauration du CAP au BTS sous statut scolaire, par la voie de l'apprentissage et en formation continue.
- Suivi personnalisé de l'élève, de l'étudiant et du stagiaire.
- Accompagnement individualisé de l'élève en situation de handicap, scolarisé en apprentissage ou sous statut scolaire.
- Valorisation des formations par l'utilisation d'un vaste plateau technique moderne et performant.

Le lycée polyvalent hôtelier Marguerite Yourcenar est un établissement public qui, outre les baccalauréats généraux L, ES et S, propose une offre de formation élargie dans le domaine de la santé et du social (baccalauréat technologique STSS et baccalauréat professionnel ASSP et dans celui de l'hôtellerie-restauration.

Le lycée possède le label « **lycée des Métiers de l'Hôtellerie Restauration** » depuis 2008 ainsi que le label **P.E.P.H** (préparation à l'emploi pour les personnes handicapés) Il est apprécié pour la qualité de ses formations et de ses prestations pédagogiques.

Activités :

Un savoir-faire reconnu dans l'accompagnement des apprenants élèves, apprentis et stagiaires

Notre établissement dispose d'un savoir-faire reconnu dans la gestion des différentes voies de formation et dans l'accueil des différents types de publics.

Les formateurs expérimentés accueillent chaque année des élèves en situation de handicap dans le cadre de préparation de CAP (CAP Agent Polyvalent de Restauration).

La carte des formations proposées permet aux élèves d'évoluer selon leurs capacités sur des diplômes du niveau V (CAP, BEP) au niveau III (BTS).

Une offre de formation complète :

Les plateaux techniques de l'établissement servent de support aux formations initiales sous statut scolaire, par la voie de l'apprentissage (formations du CFA académique) ainsi qu'à des modules de formation continue (GRETA de Bruay-Béthune).

Coordonnées :

LYCEE POLYVALENT HOTELIER MARGUERITE YOURCENAR

LYCEE DES METIERS DE L'HOTELLERIE RESTAURATION

68 RUE SAINT EXUPERY

62660 BEUVRY

Bernard LEBRUN Proviseur Tél : 03.21.64.51.27

Magali HERSOY Chef de Travaux, référent Académique handicap Tél : 06.09.22.27.10



Réseau ADEM Fédération d'interprètes en langue des signes	ADEM
--	-------------

Public Cible : Personnes malentendantes, ou tout Entreprises ou Ministères ayants une forte demande en interprétariat langues des signes.

Présentation et objectifs : Notre Société a pour objectif de fédérer un réseau d'experts dans le domaine de l'interprétariat en langues des signes, pour répondre à vos besoins professionnels.

La société **ADEM** a constitué un réseau de consultants-formateurs, mutualisant leurs compétences, afin d'offrir des solutions adaptées aux besoins des administrations et des entreprises dans le domaine de la formation professionnelle.

Depuis 1995, la société **ADEM** intervient dans les Ministères, les Préfectures et les Collectivités Territoriales, sur l'ensemble du territoire français, sur site, ou dans nos locaux parfaitement équipés en matériel de formation. La société **ADEM** a formé des milliers de personnes sur le territoire métropolitain et dans les DOM TOM.

En 2005, la société **ADEM** a souhaité que **toutes les formations proposées puissent être accessibles aux personnes en situation de handicap**, en s'adaptant à la situation personnelle de chaque personne. Pour satisfaire cette exigence, la société **ADEM** a contacté, mobilisé et fédéré des professionnels intervenant dans différents champs d'expertise afin de mettre en œuvre des solutions de formation individualisées.

Ainsi, nous avons rapidement fait le constat que, dans le domaine de l'interprétation du langage des signes, les responsables de formation des principaux Ministères avec lesquels nous travaillons, ne trouvaient pas de solution adaptée à leurs exigences professionnelles nécessitant un langage spécifique et technique. Face à cette demande très forte et à la pénurie de l'offre dans ce domaine, nous avons décidé de fédérer les consultants-interprètes et les associations, en créant un réseau au sein de notre société, permettant de mutualiser leurs compétences, d'enrichir leurs pratiques et de mieux identifier les champs professionnels d'intervention spécifique.

Aujourd'hui, **la société ADEM a réuni 150 interprètes en langue des signes**, répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain, et des départements d'outre-mer, permettant de répondre rapidement à une demande locale, et de mobiliser l'expertise la plus appropriée aux besoins professionnels dans des domaines aussi variés que ceux de la Défense, de la Santé, de la Justice ou du monde du Spectacle.

Nous satisfaisons également des demandes individuelles pour accompagner des entretiens ou des bilans de compétences.

Nous prenons en charge les exigences d'un ministère, d'une institution ou d'une entreprise, depuis l'analyse des besoins jusqu'à l'organisation logistique permettant de faciliter le lien entre les différents acteurs.

Nous sommes reconnus pour notre capacité à écouter, à comprendre et à répondre à des demandes exigeantes nécessitant des interprétations très précises. Nous prenons le temps de recueillir un maximum d'informations, de corpus linguistiques techniques et de supports afin que les interprètes puissent anticiper leur intervention.

Nous pouvons répondre aux besoins de formation dans les domaines variés présentés dans notre catalogue, grâce à des binômes formateurs-interprètes constitués.

Nos références : **PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE - PREMIER MINISTRE - SÉNAT - MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR - PRÉFECTURES DE RÉGIONS MINISTÈRE DE LA DÉFENSE - AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ**

Coordonnées

ADE 75 avenue Parmentier 75011 PARIS www.adem-formations.com	François SIBERTIN-BLANC : 01 49 23 44 82 Portable : 06 85 40 15 21 Coordinateur et Gérant contact@adem-formations.com
---	--



UNADEV



Public Cible : Formateurs, Employeurs, Professeurs d'établissement scolaire.

Présentation et objectifs

L'UNADEV a pour objectif d'informer, de conseiller, D'accompagner les institutions visant à leur donner les moyens d'identifier les outils mis à la disposition des personnes déficientes visuelles, en tenant compte des différences de chacun qui lui seront communiquées, afin de les intégrer dans une formation « dite de droit commun » ou à l'emploi.

Objectif opérationnel :

- o informer,
- o démystifier le handicap,
- o démontrer,
- o valoriser,
- o contribuer à l'intégration du public handicapé dans les formations « dites de droit commun » et/ou « milieu ordinaire de travail ».

Activités :

- Sensibilisation dans le domaine du handicap,
- Conseil et adaptation de supports pédagogiques,
- Formation à l'outil informatique adapté à destination du public déficient visuel.

Contact :

Wahiba BAHA

Consultante

Tél. 06 25 71 51 97

E-mail : wahiba.baha@gmail.com



Université Lille 1
Université Lille 3



Public Cible : Etudiants en situation de Handicap de l'Université de Lille 1 et de Lille 3.

Présentation et objectifs

L'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap de l'Université de Lille 1 et de Lille 3.

Activités

Activités en direction des étudiants en situation de handicap (SH) :

- recevoir les étudiants en SH pour faire un point avec eux sur leur projet de formation et/ou leur projet professionnel. Informer sur la compatibilité entre ce(s) projet(s) et la situation de handicap de l'étudiant et ce en relation étroite avec les relais handicap de chaque université
- accompagner les étudiants en SH dans leur recherche de stage
- accompagner les étudiants dans leur recherche d'emploi (jusqu'à un an après leur sortie universitaire) via l'aide à la rédaction de CV et de lettres de motivations mais aussi de mise en réseau avec des entreprises et institutions partenaires
- Informer les étudiants SH sur la RQTH, la voix contractuelle, les sites dédiés pour déposer son CV, ...

Activités partenariales :

- mettre en place et animer un réseau associant les partenaires du monde socioéconomique, les partenaires institutionnels en matière de handicap et les partenaires associatifs
- représenter l'université dans les manifestations extra-universitaires en lien avec la question de l'insertion professionnelle des étudiants en SH

Coordonnées

Sylvie VINCENT

Chargée de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Cellule Inter Universitaire Lille 1 - Lille 3

Tél : 03 20 05 86 59 (Lille 1)

Email : sylvie.vincent@univ-lille1.fr

Tél : 03 20 41 67 11 (Lille 3)

Email : sylvie.vincent@univ-lille3.fr



Apprentis d'Auteuil



Public Cible : tout jeune, garçon ou fille en difficulté scolaire, sociale, familiale ou en risque d'exclusion

Présentation et objectifs

Œuvre d'Eglise créée en 1866 et fondation reconnue d'utilité publique, acteur majeur dans le secteur du social, dans le domaine de la prévention et de la protection de l'enfance

Apprentis d'Auteuil éduque et forme près de 14 000 jeunes pour leur permettre de s'insérer dans la société en hommes et femmes libres et responsables tout en accompagnant les familles dans leurs responsabilités parentales

Activités 3 priorités dans nos missions :

- Prévention : accompagner familles et jeunes pour prévenir les difficultés
- Innovation : développer l'innovation pédagogique pour lutter contre l'échec scolaire
- Insertion : aider les jeunes à s'insérer socialement et professionnellement
- **Les jeunes accueillis** : majoritairement de 6 à 21 ans, garçons et filles.
75% sont confiés par leur famille et 25 % par l'aide sociale à l'enfance
- **74 formations dispensées** 78% de réussite aux examens, un projet personnalisé pour chaque jeune
- **200 établissements** en France et dans les DOM avec des actions complémentaires
- **5 500 collaborateurs** (professeurs, éducateurs, maitresses de maisons, psychologues...)

Dans le Nord Pas de Calais, depuis 1954, 600 jeunes accueillis sur 8 sites et 2 antennes.
180 salariés et 20 bénévoles.

- **un collège** de 110 jeunes garçons de 11 à 17 ans (Fournes- en - Weppes) avec un internat possible soit au collège (50 places) soit en maison d'enfants (30 places) ; deux dispositifs de pré apprentissage (3eme /4eme) et un dispositif relais ouvert à l'extérieur qui scolarise les plus en difficultés
- **La maison d'enfants Saint Jacques** 135 jeunes placés par l'Aide Sociale à l'enfance sur 6 sites : Fournes en Weppes (collégiens garçons), Hallennes-lez Haubourdin et la Bassée (fratries), Réseau d'accompagnement personnalisé (RAP) de Loos lez Lille et La Bassée (garçons et filles de 16 à 21 ans). Les plus âgés sont en appartement à Lille. Ouverture prochaine au RAP de Loos lez Lille d'un lieu de rencontres parents-enfants (médiation, écoute, logement temporaire)
- **Le centre de formation professionnelle Sainte Barbe** de Loos en Gohelle, métiers du bâtiment et de l'éco construction et prochainement restauration et travaux paysagers, pour 350 jeunes et apprentis
- **Le centre de formation professionnelle Saint Jacques** de Wavrin, métiers du bâtiment
- **La résidence sociale** (Foyer de Jeunes Travailleurs) à **Liévin** , 70 logements ouverture juin 2014
- **La résidence sociale** (F.J.T) à La **Bassée** , 30 logements ouverture juin 2015

Coordonnées

Direction Nord Pas de Calais :

1255 rue Faidherbe
59134 Fournes en Weppes
<http://nordpasdecals.apprentis-auteuil.org>

Olivier Pons

Directeur Nord Pas de Calais
olivier.pons@apprentis-auteuil.org

Violette BURRIEZ Assistante de direction
violette.burriez@apprentis-auteuil.org
Tél : 03 20 44 08 08

Servane LEURENT BRINET

Responsable Partenariats Nord -Picardie
servane.leurent@apprentis-auteuil.org
03 20 44 08 14



ASPIRE

Public cible : jeunes diplômés Bac et plus, issus de l'immigration et/ou de quartiers difficiles

Présentation et objectifs : Le projet d'ASPIRE est l'accompagnement à la recherche et la remise à l'emploi durable de jeunes diplômés de niveau Bac à Bac+ issus de quartiers difficiles et/ou de l'immigration. Aspire, loin de se substituer à Pôle Emploi sur la question du travail, vient dès lors en complémentarité afin de lever les freins à l'emploi qui peuvent bloquer une recherche active d'emploi de qualité.

Activités :

ASPIRE a pour **but** la remise à l'emploi durable des jeunes issus de la diversité et/ou issus de quartiers populaires.

C'est une nouvelle action qui entre dans le cadre d'une cohésion sociale, afin de permettre aux demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi de bénéficier d'un accompagnement de proximité.

L'association a pour vocation d'agir pour :

- une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés, notamment ceux issus des minorités visibles.
- lutter contre les inégalités, garantir une cohésion sociale et valoriser l'exemplarité des parcours de réussite.
- Aide à la recherche d'emploi de personnes en difficulté
- Favoriser l'insertion professionnelle, la formation et l'acquisition de compétences professionnelles.

En effet, Aspire développe des actions de médiation entre demandeurs d'emploi et employeurs dans le versant Nord Est (Roubaix, Wattlelos, Leers, Hem, etc....).

Le projet à développer est spécifique pour un public bénéficiaire du Rsa, diplômés, notamment issus de l'immigration et/ou de quartiers difficiles.

En plus de l'accueil classique, des entretiens individuels et de temps de travail collectif, des employeurs se déplacent afin de venir rencontrer les jeunes et d'échanger avec eux sur les réalités du monde du travail que beaucoup ignorent jusque-là.

L'élément substantiel pour Aspire n'est pas de créer à leur place leurs outils de TRE mais de leur donner les moyens de les construire et surtout de mettre le jeune au centre de sa recherche d'emploi, il doit prendre conscience qu'il est seul « acteur principal » de sa recherche d'emploi ;

A cet effet il lui sera demandé de réaliser des enquêtes entreprises afin d'aller vers les entreprises et de côtoyer ce monde pour certains et même beaucoup jusque-là inconnu.

De plus faire prendre conscience de la valeur de leurs candidatures et de retrouver leur capital confiance avant de les aider à développer une connaissance critique et constructive du marché de l'emploi et une bonne maîtrise des TRE.

Du côté employeurs tout un travail à faire dans l'intérêt de recruter les minorités visibles et les jeunes de quartiers difficiles et dans le recrutement sans discrimination.

Coordonnées

Mme Farida Lefevre, Directrice.
Pôle Deschepper, 50 rue Sébastopol 59100 Roubaix
03 20 36 91 46 / 06 34 09 06 16
aspirenord@gmail.com



Association pour l'Insertion Professionnelle des Diplômés Déqualifiés (A.I.P.D2)

Présentation et objectifs

L'Association pour l'Insertion Professionnelle des Diplômés Déqualifiés (A.I.P.D2) a été créée le 2 octobre 2003 pour répondre à la problématique de la déqualification des diplômés de l'Enseignement Supérieur Fondamental (bac + 3 et au-delà)

La déqualification traduit le paradoxe du diplôme et ses effets pervers en termes de Surqualification :

- Age avancé lors de l'entrée dans la vie active en lien avec le diplôme
- Absence d'accompagnement car diplômé
- Age et/ou origine facteurs d'exclusion

AIPD2 intervient dans une logique de médiation à l'emploi, avec la collaboration d'acteurs impliqués qu'ils soient du secteur privé : entreprises, cabinets de recrutement, associations ou du service public de l'emploi et de l'insertion en direction de ce public

L'objectif est de favoriser l'employabilité des diplômés déqualifiés en privilégiant une approche valorisante du candidat motivé

Activités

Services proposés :

Une Médiation pour répondre au besoin de

- Réaliser un projet professionnel en dépassant les difficultés de présenter le « bon profil »
- Recruter du personnel formé et opérationnel en adéquation avec ses valeurs éthiques

Des Actions concrètes

- Valoriser des atouts complémentaires au profil « type » du candidat afin de proposer des missions en adéquation avec ses compétences
- Développer la mise en relation et l'accompagnement dans l'emploi
- Assurer le pré-recrutement et le suivi post recrutement pour une régulation en vue de pérenniser l'emploi

Les bénéficiaires sont :

- Les diplômés déqualifiés éloignés du marché de l'emploi en raison des critères traditionnels de recrutement
- Les entreprises souhaitant rencontrer des candidats opérationnels aux atouts non identifiés
- Le service public de l'emploi et de l'insertion confronté à des demandes non satisfaites par les méthodes classiques

Accueil individualisé sur rendez-vous **Lundi et Mardi 9h30 à 12h00**

Maison des Associations Louise de Bettignies 56 rue de Lille à Villeneuve d'Ascq

Accueil décentralisé **Samedi après – midi** Centre Commercial V2

Coordonnées

**Association pour l'Insertion
Professionnelle des Diplômés
Déqualifiés (A.I.P.D2)**

43 Rue des merisiers

59 650 Villeneuve d'Ascq

assoaipd2@bbox.fr

Tékakwita MASSOUNGA

06 47 54 77 02

Brice Wete MATOUBA

06 63 78 42 59

Antoine Koubemba

06 68 71 74 75



ARACT Nord Pas de Calais

Association pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Présentation et objectifs

L'ARACT Nord Pas de Calais est une association de partenaires sociaux. Créée en 1990 sur la région l'ARACT Nord Pas de Calais fait partie du réseau ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) établissement public créé en 1973, rattaché au Ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé qui compte 26 ARACT réparties dans chacune des régions françaises.

L'association a pour mission d'aider les entreprises de la région et plus particulièrement les PME PMI à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble de leurs salariés sans discrimination de genre, d'âges ou de handicap pour une meilleure performance de l'entreprise et le bien être des salariés.

Activités

L'ARACT intervient sous différentes modalités : intervention à la demande d'une entreprise, action collective sur une thématique, un secteur d'activité ou une zone géographique, capitalisation à partir des expérimentations menées et transfert sous forme d'ouvrages, de brochures, de séminaires ...

L'association s'appuie sur un réseau de partenaires régionaux : les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les partenaires institutionnels, les préventeurs (médecins du travail, inspecteurs du travail, contrôleurs de la CARSAT, de l'OPPBTP, de la MSA), les consultants, les chambres de métiers, les CCI, les OPCA... et du réseau national ANACT.

Les champs d'intervention de l'ARACT portent sur différentes thématiques :

- **La Gestion Des Ages :**

Aujourd'hui, le réel enjeu est de rendre le travail plus accessible à tous les salariés quel que soit leur âge, sans perdre de performance et en évitant l'usure professionnelle et l'exclusion. L'ARACT peut aider les entreprises à élaborer leur diagnostic et à mobiliser les différents leviers d'action tels que la réduction de la pénibilité, l'évolution de l'organisation du travail, la gestion des parcours professionnels, la formation, le transfert des compétences entre seniors et jeunes ...

- **La Santé au Travail et la Prévention des Risques Professionnels :**

Les conditions de réalisation du travail peuvent être source de risques pour la santé (maladies professionnelles dont TMS, accidents du travail, troubles psycho-sociaux ...). Comment concevoir des organisations et des situations de travail qui ne portent pas atteinte à la santé des salariés ?

Les solutions techniques ne suffisent généralement pas à prévenir les risques pour la santé. D'autres actions sont à mener sur le contenu du travail, son organisation, son environnement et les relations de travail.

- **Compétences et Organisation :**

Polyvalence, autonomie, développement du travail d'équipe, recrutement ... La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences « GPEC » et des parcours professionnels constituent une préoccupation permanente à mener en cohérence avec l'évolution des contraintes économiques et sociales de l'entreprise. L'ARACT peut aider l'entreprise à faire un état des lieux, monter un projet et le piloter pour anticiper et mieux définir ses besoins en qualifications et identifier, reconnaître et développer les compétences des salariés dans les organisations qui évitent l'exclusion, des relations entre collectivités et Pouvoirs Publics.

- **Changement technologique ou organisationnel, conception :**

Une part importante des conditions de travail se joue lors d'un projet de transformation : aménagement/conception d'espaces, de process industriel, d'organisation du travail ... Souvent les projets restent tirés par la dimension technique, et l'organisation et les conditions de travail restent des variables d'ajustement. L'ARACT peut aider les entreprises à associer le facteur humain dans ces projets de transformation. A partir d'une analyse de l'activité, les besoins des utilisateurs sont définis de façon participative et pluridisciplinaire. Des simulations sont réalisées pour affiner le cahier des charges, la conception est revue en fonction des usages.

Coordonnées

ARACT Nord Pas de Calais

197 rue Nationale

59 000 LILLE

T : 03 28 38 03 50

F : 03 28 38 03 51

www.npdc.aract.fr



ARELI Emergence



Public Cible : jeunes bacheliers avec mention, issus de milieux défavorisés de la métropole Lilloise et pour beaucoup d'origine immigrée.

Présentation et objectifs : ARELI Emergence sélectionne des élèves et étudiants motivés et talentueux, tous bacheliers avec mention, tous boursiers de l'état, et leur apporte des conseils, des opportunités de stages et d'emploi, une aide financière, un soutien pour la recherche de leur premier emploi ; en contrepartie, les « lauréats » sélectionnés s'engagent à devenir des acteurs citoyens, à apporter une contribution positive à l'évolution de la société, à devenir des « exemples » pour les enfants de ces milieux des générations futures.

Activités : Un accompagnement basé sur un contrat

- **Sélection des candidats**

Les élèves sont rencontrés lors de réunions collectives dans les lycées de la métropole Lilloise ou au siège d'ARELI à Lille. Volontaires pour être candidats au programme, ils doivent remettre un dossier complet assorti d'une lettre de motivation et de leurs résultats académiques. Un entretien individuel permet de cerner leurs projets et de connaître leur situation personnelle et familiale.

Une commission vient ensuite évaluer le candidat pour sélectionner les personnes les plus en mesure de réussir le contrat proposé : réussir les études à un niveau suffisant pour exercer des responsabilités professionnelles

- réussir les études à un niveau suffisant pour exercer des responsabilités professionnelles
- grâce à ces responsabilités, exercer une influence positive sur son milieu pour modifier les perceptions, réduire les « handicaps sociaux »

Les lauréats s'engagent à mener une action bénévole, humaniste pendant la durée de leurs études ce qui les prépare à leur rôle futur d'acteur citoyen.

Une richesse pour les entreprises ! Le lauréat a bénéficié d'un coaching permanent pendant toutes ses études, le contrôle exercé lui a permis d'acquérir les « codes » du monde professionnel, il a bénéficié de bons stages, il a travaillé pendant l'été, il est opérationnel pour apporter une réelle contribution à l'entreprise qui le recrute : sur la base de ses compétences !

Un réseau professionnel : Le lauréat est accompagné pendant ses études par un parrain ou une marraine qui travaille dans le milieu « visé », lui permet de découvrir l'environnement professionnel, les différentes facettes des métiers connexes. Le lauréat reçoit des conseils, des avis, que ses parents ne peuvent lui apporter. En contrepartie il offre la vision stimulante d'un jeune qui est motivé par la réussite professionnelle et le mieux vivre ensemble dans la société. Le réseau ARELI Emergence se compose de 481 lauréats et 253 membres du réseau de parrainage

Coordonnées :

110 bis Boulevard de la Liberté - BP 1059
59011 LILLE Cedex
03 20 54 78 36
www.areli-asso.com/emergence

Dominique RICHER
Directeur Pôle Emergence
dricher@areli-asso.com
03 20 54 78 36
<https://www.facebook.com/areliemergence>



CGPME



Présentation et objectifs

Syndicat patronal représentatif des TPE/PME, la CGPME a pour rôle de défendre les intérêts des petites et moyennes entreprises mais également d'accompagner les entreprises dans divers problématiques : sociales, juridiques, économiques.

La CGPME s'attache à défendre les entrepreneurs dont la crédibilité repose sur des valeurs d'engagement humain. Pour la CGPME, « la plus-value c'est l'Homme ! »

Par son action permanente auprès des Pouvoirs Publics, la CGPME s'affirme aussi comme un « contre-pouvoir » (rôle de lobbying).

Activités

- **La CGPME représente et défend l'entreprise au sein des organismes paritaires :**

La présence des adhérents CGPME au travers des MANDATS REGIONAUX ET DEPARTEMENTAUX est primordiale et crée un véritable maillage du territoire.

Les dirigeants qui représentent la CGPME au travers d'un mandat sont des experts dans le domaine, capables d'aider et de défendre les intérêts des dirigeants de PME.

- **La CGPME développe des actions et une communication favorisant le rapprochement entre les dirigeants de PME et la population :**

auprès du monde de l'enseignement et de l'apprentissage au travers des partenariats avec : les Lycées Professionnels, les Centres d'Apprentissage (CFA), les Grandes Ecoles et l'Université pour développer les échanges entrepreneurs - professeurs et démystifier le monde de l'entreprise ;

auprès des politiques, dont la représentation nationale n'a jamais su ou voulu donner à l'entreprise et ses entrepreneurs l'importance qu'ils méritent, en faisant valoir que l'économique nourrit le social.

- **La CGPME développe des échanges multiples et des thématiques prioritaires pour les TPE et PME :**

La proximité des contacts qu'elle entretient avec ses adhérents permet à la CGPME de multiplier les échanges et de rompre l'isolement des TPE et PME par :

des conventions de partenariat, des conventions de prescription, les relations avec d'autres réseaux professionnels,

l'aide au développement des entreprises, l'aide à l'International, l'aide à l'innovation, l'aide à la reprise d'entreprises l'aide aux entreprises rencontrant des difficultés le réseau relationnel entre adhérents CGPME

La CGPME accompagne le dirigeant de PME pour : la mise en place du Comité d'entreprise dans l'entreprise / l'élection du délégué du personnel/le développement du dialogue social

la prévention des risques professionnels /la prise en compte de la pénibilité au travail

la mise en œuvre du plan Sénior / l'égalité Femmes / Hommes

l'initiation (et le développement) à la démarche RSE (Responsabilité Sociale Environnemental)...

- **La veille sociale et documentaire au travers de :**

la veille documentaire, l'assistance juridique, l'information sur l'embauche des Travailleurs Handicapés, de cadres seniors, de jeunes en difficultés d'insertion ...

le suivi des dossiers de formation professionnelle par l'AGEFOS-PME, le financement des formations des travailleurs non-salariés (TNS) grâce à AGEFICE, la formation sociale des dirigeants d'entreprise par l'IFS-PME

la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage grâce à AGEFA-PME pour les CFA ...

le développement des PME avec OSEO

La Garantie Sociale du Chef d'entreprise avec la G

Coordonnées

CGPME

17 rue Nicolas Appert

Parc de la Cité Scientifique

59650 Villeneuve d'Ascq

T : 03 28 38 01 60 F : 03 28 38 01 64

contact@cgpme-nord.fr

www.cgpme-nord.fr



Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles



Présentation et objectifs

Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) est une association régie par la loi de 1901. Il participe au réseau départemental, régional et national.

Le CIDFF travaille en collaboration avec les partenaires institutionnels et les acteurs locaux à partir de valeurs partagées : confidentialité, respect, prise en compte de la personne dans sa globalité.

Sa mission est de valoriser la place des femmes dans la société, de développer leur autonomie dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial mais aussi de favoriser l'égalité dans la famille.

Activités

Ses services sont structurés autour de différents axes :

- **L'information juridique**

Gratuite, anonyme, couverte par le secret professionnel. Le CIDFF de Lille vous informe sur vos droits, notamment :

Droit de la famille : mariage, divorce, union libre, PACS, autorité parentale, succession

Lutte contre toutes les formes de discrimination

Vie quotidienne : assurance, fiscalité, logement

Action sociale : couverture sociale, prestations familiales, retraite, réversion

Droit du travail - Droit des étrangers

- **L'accompagnement à l'emploi**

Le BAIE : Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi peut accueillir toute femme qui souhaite faire le point sur sa situation professionnelle. La conseillère professionnelle accueille écoute informe et oriente les personnes qui souhaitent bénéficier d'une prise en charge spécifique à leurs besoins tant sur la recherche d'emploi que sur la formation, la création d'entreprise, l'identification d'un projet professionnel... L'objectif est de faciliter les démarches vers l'emploi soit par un itinéraire personnalisé soit par un accompagnement collectif.

- **L'accompagnement et le suivi psychologique**

La psychologue accueille toute personne ayant besoin d'une écoute, informe et oriente en fonction des besoins. Un suivi psychologique peut également être mis en place, sans aucune limite de durée.

Une attention particulière est portée aux femmes victimes de violences conjugales, (violence verbale, physique, psychologique, économique, administrative, sexuelle), ou de violence au travail. Une autre psychologue assure une permanence veuvage et anime un groupe de parole pour les veuves et veufs de la région au sein des locaux du groupe Vauban, avec le soutien de l'Ocirp.

Coordonnées

CIDFF DE LILLE

15, place du Maréchal Leclerc

59 000 LILLE

03 20 54 27 66

www.cidff-lille-nord.com

cidfflille@gmail.com

Danielle GOBERT

Présidente

Caroline MAURICE

Directrice



Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles



Présentation et objectifs

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) Nord / Roubaix Tourcoing est une association régie par la loi de 1901. Il participe au réseau départemental, régional et national.

Le CIDFF travaille en collaboration avec les partenaires institutionnels et les acteurs locaux à partir de valeurs partagées : confidentialité, respect, prise en compte de la personne dans sa globalité.

Sa mission est de valoriser la place des femmes dans la société, de développer leur autonomie dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial mais aussi de favoriser l'égalité dans la famille.

Activités

Ses services sont structurés autour de différents axes :

- **L'INFORMATION JURIDIQUE**

Gratuite, anonyme, couverte par la confidentialité. Le CIDFF Nord / Roubaix Tourcoing vous informe sur vos droits, notamment :

Droit de la famille : mariage, divorce, union libre, PACS, filiation, autorité parentale, succession ; la lutte contre toutes les formes de discrimination, la vie quotidienne : assurance, fiscalité, logement, surendettement, droit de la consommation; l'action sociale : couverture sociale, prestations familiales, retraite, réversion ; le Droit du travail ; Droit des étrangers.

Groupe de paroles pour femmes victimes de violences et accompagnement des victimes.

Groupe de paroles sur la coparentalité la place des parents

- **INFORMATION COLLECTIVE :**

- sensibilisation à l'égalité hommes/femmes
- animations sur des thématiques juridiques
- sensibilisation aux violences au sein du couple et au travail

- **LA MEDIATION FAMILIALE**

La médiation familiale est un espace de parole pour prendre le temps de discuter des difficultés rencontrées au moment d'un conflit familial. Elle a pour objectif de trouver des accords amiables et acceptables pour chacun-e.

- **L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**

Concerne les femmes, allocataires du RSA et résidant dans les circonscriptions de Roubaix Tourcoing, Vallée de la Lys. L'objectif est de les accompagner dans leurs démarches d'insertion. Référente **ISG** (Intervenante Sociale Globale) : orientation par les référent-es RSA d'allocataires cumulant les difficultés et actions collectives.

- **L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI**

Le **BAIE** : Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi peut accueillir toute femme qui souhaite faire le point sur sa situation professionnelle. L'objectif est de faciliter ses démarches vers l'emploi par un itinéraire personnalisé.

- **LA FORMATION**

Le CIDFF met en place des actions de formation continue, financées par le Conseil Régional, en privilégiant une approche globale de la personne et une pédagogie active :

- **Formation Insertion Jeunes (FIJ)**
- **Bilan de Compétences (BC)** pour les personnes ayant une expérience professionnelle
- **Accompagnement Individualisé à l'Orientation (ACIO)** ; pour les jeunes sorties du système scolaire avec peu ou pas d'expérience professionnelle.
- **Réapprentissage des Savoirs de Base (RSB)** ; pour toute personne de la Vallée de la Lys, jeunes et adultes, qui rencontrent des difficultés en lecture, écriture et mathématiques.
- **Timpass** : sensibiliser les femmes à l'utilisation des nouvelles technologies
- **Pratiques langagières** de l'ACSE pour valoriser les savoirs de femmes maniant difficilement la langue française
- Le CIDFF intervient également sur la formation « **Compétences Clés** » mise en place par la **DIRECCTE**.

Coordonnées

CIDFF DE ROUBAIX
198 rue de Lille
59100 ROUBAIX

☎ : 03.20.70.22.18

📠 : 03.20.70.22.26

✉ : cidffroubaixtourcoing@nordnet.fr

Régine CALZIA
Présidente

Nathalie BRUNNEVAL
Directrice

CIDFF DE TOURCOING

15 rue Ferdinand Buisson
59200 TOURCOING

☎ : 03.20.01.37.37

📠 : 03.20.76.34.66

✉ : cidfftourcoingsecretariat@nordnet.fr



Centre social ECHO



Présentation et objectifs

Créée en 1991, la Maison de Développement Social ECHO est un lieu d'accueil, de vie, d'échanges et de services pour les habitants.

Nos valeurs : Le projet de l'association se réfère à des valeurs de solidarité, de dignité humaine, de démocratie.

Activités

- **Nos axes prioritaires**

L'insertion sociale et professionnelle

Le soutien à la fonction parentale

La santé

L'éducation et la prévention

- **L'Accompagnement professionnel**

L'Accompagnement du public dans la levée des freins à l'emploi.

Travail autour de la définition d'un projet professionnel personnalisé.

Accompagnement individuel ou sous forme d'ateliers collectifs.

Travail autour de la discrimination quelle qu'elle soit : âge, sexe, ethnie, statut...

Rencontre avec les différentes entreprises et institutions de la Région afin de mettre en place des dispositifs facilitant le retour à l'emploi.

Réalisation de projets innovants comme l'atelier « Imag 'In & Vous » : Présentation d'un défilé de mode suite à différents ateliers de stylisme, conseil en image, coiffure et socio-esthétisme tendant à valoriser l'image de soi et permettant aux bénéficiaires de cette action de reprendre confiance en elles. Le centre social ECHO a reçu le trophée « COUP DE CŒUR » de la fondation NORSYS en décembre 2011.

Participation au montage de projets ou d'actions spécifiques

Veille professionnelle.

Coordonnées

Centre social ECHO

60-62 RUE D'ORAN

59 100 ROUBAIX

T : 03 20 26 04 11

F : 03 20 26 04 05

csecho.emploi@wanadoo.fr

MARIE-ODILE ROUSSEAU

Présidente

SABINE HALLOT

Directrice

SYLVIANE CARLIER

Chargée de mission Emploi



Clé Nord Pas de Calais



Présentation et objectifs

L'association Clé NPDC œuvre depuis 1997 dans la lutte contre les discriminations et pour la promotion de la diversité. Son action s'inscrit autour des enjeux d'inclusion et d'insertion des personnes victimes de discriminations. Elle œuvre pour l'égalité des chances dans l'emploi à travers la sensibilisation à la charte de la diversité et l'accompagnement des publics discriminés.

La structure s'articule autour de cinq pôles en constante interaction.

Activités

- **Le pôle accompagnement**

Il vise à soutenir et à accompagner sur le terrain les demandeurs d'emplois afin d'assurer un accès égal au monde professionnel. Les candidats sont principalement des adhérents. Des réunions booster, de Coaching et un suivi individuel sont offerts aux candidats. Il contribue aussi en la mise en relation entre le demandeur d'emploi et l'offre. L'association CLE travaille en collaboration avec les entreprises ayant signé la charte de la diversité.

- **Le pôle sensibilisation**

Il s'agit via ce pôle de diffuser l'information autour des dispositifs de lutte contre les discriminations, accompagner les structures dans leurs démarches d'objectivité RH, sensibiliser et former à la gestion de la diversité, détecter les besoins et les perspectives d'embauches des entreprises. Nous suivons régulièrement ces besoins et élaborons des tableaux d'offres qualifiés à destination de nos candidats.

- **Pôle juridique**

Nous avons au sein de notre structure une cellule d'accueil, et d'écoute dont la mission principale est d'informer et d'orienter les personnes sur leurs droits en termes de lutte contre les discriminations.

- **Pôle éducation**

Le pôle éducation a un double objectif : sensibiliser les jeunes sur la problématique des discriminations, au processus de stigmatisation et promouvoir le débat afin de susciter les échanges porteurs de changement. Ce dispositif a vocation à déconstruire les préjugés, les stéréotypes forgés dès le plus jeune âge et potentiellement sources de discrimination. Il est essentiel d'instaurer le dialogue et de donner la parole aux jeunes afin de connaître ce qui les touche précisément et de leur faire prendre conscience des schémas qu'ils ont et qui peuvent être discriminants pour autrui et pour eux-mêmes. Cette mission de CLE se développe notamment en partenariat avec les établissements scolaires de la métropole.

- **Pôle international**

Depuis 2004, l'association CLE travaille en partenariat avec le CREMIS de Université de Montréal, l'OFQJ, l'OFAJ, notamment lors de notre semaine annuelle de recherche et d'action sur les Discriminations. L'objectif est de développer des échanges internationaux entre des praticiens, des chercheurs et des décideurs publics et privés afin d'échanger sur les bonnes pratiques de la promotion de la diversité.

Coordonnées

Association Clé Nord Pas de Calais

13 rue Jacquemars Gielée
59000 Lille

T : 03 66 72 00 25

: 09 72 11 56 65

F : 09 56 49 16 44

www.clenpdc.fr

Madjid BOURABAA

Président

clenpdc@yahoo.fr

Dorothee DABEK

Chargée de mission
accompagnement sensibilisation

clenpdc59100@yahoo.fr

Mohamed ZABAYOU

Chargé de communication

Zabayoudesign@yahoo.fr

Stéphanie JAKUBOWSKI

Chargé de mobilité internationale

sj.cleinternational@yahoo.fr

Capucine BACON

Chargée de mission pôle
éducation

clenpdc59000@yahoo.fr



Réseau d'échanges pour la diversité contre les discriminations



Présentation et objectifs

Le Corif est une association sans but lucratif régie sous la loi 1901, sa finalité est de faire vivre le principe d'égalité et plus particulièrement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Promouvoir l'égalité et la mixité

Lutter contre toutes les discriminations ET agir pour réduire les inégalités sur le marché du travail.

Permettre le développement de tous les potentiels sans déterminisme et notamment de sexe/

Faire reculer les stéréotypes et représentations sexistes

Activités

Nous développons différents types d'activités articulées en parallèle et de façon simultanée:

- Accueil, prestations de bilans d'orientation et accompagnement des femmes sur des parcours vers et dans l'emploi.
- Nous avons créé et développé des méthodologies et démarches permettant de renforcer les femmes dans leur sentiment de compétence, d'élargir leurs cibles et choix professionnels et s'insérer dans des secteurs d'emploi où elles sont peu présentes et particulièrement dans les métiers techniques, technologiques et scientifiques.
- Appui conseil en direction des entreprises et des agents de développement du territoire afin de mettre en place des politiques d'égalité et de mixité, de gérer les ressources humaines sans discrimination
- Expertise, Etudes et actions de formation et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ainsi que relatives à l'égalité professionnelle et la mixité de tous les emplois.
- Réalisation de diagnostics quant à la sensibilité des politiques, dispositifs, organisations aux questions de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle ; Analyse de statistiques sexuées.
- Impulsion de dynamiques de territoire et mise en réseau d'acteurs pour agir en faveur du développement de l'emploi pérenne et de qualité en faveur des publics les plus vulnérables.
- Accompagnement formatif et montée en qualification des acteurs de l'accueil, de l'orientation, de la formation et de l'emploi sur les problématiques de lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle et la mixité entre les hommes et les femmes.
- Echange de pratiques sur la prise en compte du genre dans les conception, animation et évaluation des dispositifs – notamment de formation et d'insertion – et politiques de l'emploi.
- Création d'outils pédagogiques et animation du site régional : Ensemble construire l'égalité professionnelle en Nord Pas de calais www.egalite-mixite.com

Coordonnées

Collectif Régional

Pour l'Information

et la Formation des Femmes

145 rue des Stations

59 000 Lille

T : 03 20 54 73 55

corif@corif.fr

Nicole GADREY

Présidente.

Maleka DILMI

Chargée de Projet

mdilmi@corif.fr

Dominique LEMAIRE

Chargée de Projet
dlemaire@corif.fr



Espace Emploi DISPO'CADRES



Présentation et objectifs

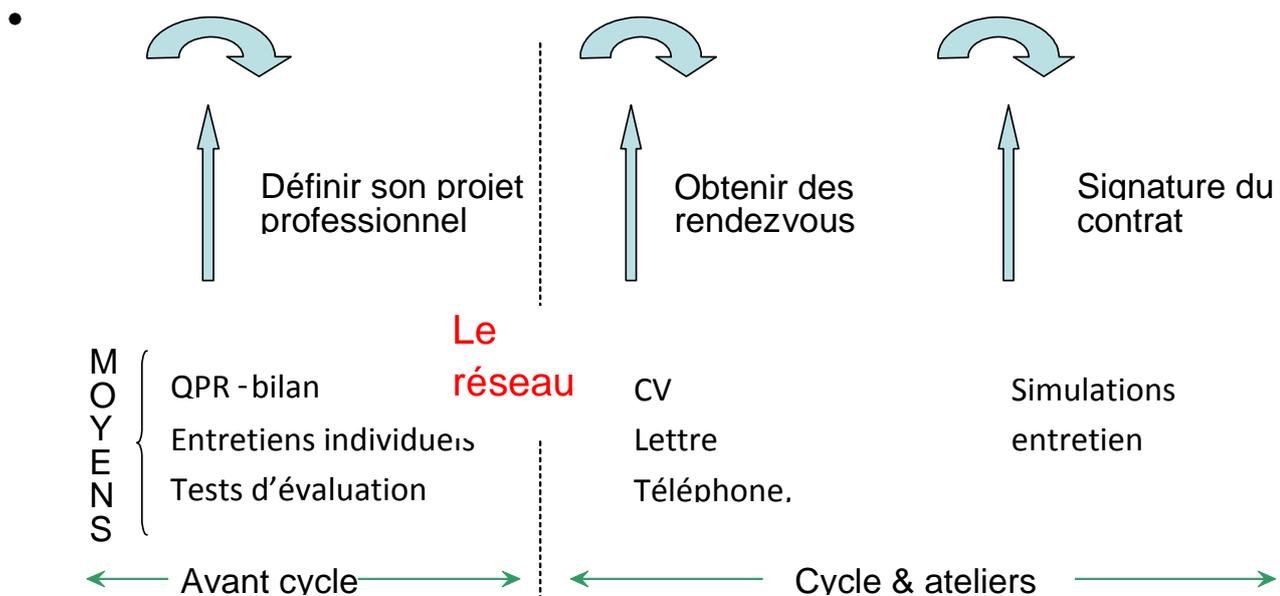
Dispo'Cadres a pour objectif d'accompagner les Cadres en recherche d'emploi afin d'optimiser leurs outils et les rendre plus performants dans leur stratégie pour trouver leur solution.

Activités

Une équipe composée de professionnels et de conseillers bénévoles

- Une équipe pluridisciplinaire à votre écoute, pour un accompagnement individuel et collectif en toute confidentialité:
- Des professionnelles de l'Action Sociale Humanis,
- Des conseillers bénévoles professionnalisés,
- Des intervenants externes.

Une méthode reconnue pour faciliter la recherche d'emploi



Des outils multiples et une logistique adaptée

- Salles de réunions, bureaux individuels,
- Téléphones, fax, photocopieur, postes informatiques avec accès Internet et imprimantes sont mis à disposition en libre service en salle logistique, Banque documentaire: annuaires, magazines, journaux, Kompas ... Matériel audiovisuel pour les simulations d'entretien,
- Prise en charge de l'affranchissement.

Coordonnées

<p>Dispo'Cadres 12, Rue Desmazières - 2^{ème} Etage 59000 LILLE 03.28.36.19.39 dispo.cadres@wanadoo.fr</p>	<p>Contact Pascale HANNOY Pascale.hannoy@humanis.com</p>
--	--



Ecole de la 2^{ème} chance Grand Lille



Présentation et objectifs

Née d'une initiative européenne, l'École de la deuxième chance Grand Lille a pour objectif d'**assurer l'insertion professionnelle durable de jeunes volontaires et motivés**, sortis du système éducatif sans qualification et **qui s'engagent** à respecter les règles de l'école, ses contraintes et ses obligations.

Avantages en développement durable

- Economique : l'e2c vous permet de **résoudre de manière prévisionnelle les difficultés de recrutement**.
- Social et sociétal : l'e2c **répond aux critères et est un des leviers de la RSE sur votre territoire**.
- Environnemental : l'e2c vous **permet un ancrage territorial, en recrutant des compétences proches de votre entreprise**.

Activités

L'E2c accueille tout au long de l'année des jeunes de 18 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle, mais qui ont une volonté farouche de s'insérer professionnellement, grâce à **une pédagogie innovante**, un **suivi individualisé** et en **plaçant l'alternance au cœur du dispositif** de formation : travail sur le projet professionnel, stages en entreprise, remise à niveau, activités culturelles et sportives, projets collectifs...

Coordonnées

E2c Grand Lille
45, Bd du Général Leclerc
59100 ROUBAIX
Tél : 03 28 07 59 80
Web : www.e2c-grandlille.fr
info@e2c-lillemetropole.fr

Site de Roubaix
45, bd du Général Leclerc
59100 Roubaix
Tél. 03 28 07 59 80

Site d'Armentières
8 rue Philippe de Girard
59280 Armentières
03 28 52 90 50

Site de Lille
53/55 rue Jean Jaurès - Bât. A
59000 Lille
Tél. 03 20 63 30 80

Site de Saint-Omer
17, rue Allent
62500 Saint-Omer
Tél. 03 28 52 90 60

Contacts :

Michèle Mathé, Directrice
03 28 07 59 80 - m.mathe@e2c-lillemetropole.fr
Yoann Mascart, Chargé de mission entreprises
03 28 07 59 88 - y.mascart@e2c-lillemetropole.fr



Espace Jeunes Diplômés de Lille



Présentation et objectifs

L'espace jeunes diplômés résulte d'un partenariat regroupant la Maison de l'Emploi de Lille Homme Hellemmes et le Pôle Emploi de Lille Cadres-Spectacle-International afin d'offrir un service complet aux jeunes diplômés.

Cet espace a pour objectif d'apporter aux jeunes diplômés titulaires d'un diplôme de niveau BAC+4 minimum, ayant obtenu leur diplôme depuis moins d'un an et âgés de moins de 30 ans :

- des méthodes et des outils pour réussir la recherche de leur premier emploi
- et de faciliter leur connaissance des besoins des entreprises et des pratiques Ressources Humaines par la mise en œuvre d'actions d'informations collectives

Activités

L'offre de service permet aux jeunes :

- **d'avoir accès à de la documentation**

Journaux, revues généralistes et spécialisées, annuaires professionnels, informations sur l'emploi dans la Région

- **de maîtriser les techniques de recherche d'emploi**

Les ateliers

- starter : atelier collectif ayant pour but d'améliorer l'organisation de sa recherche d'emploi et favoriser l'échange d'informations
- atelier définition de projet professionnel
- atelier CV numérique et réseaux sociaux
- aide à la rédaction de CV et lettre de motivation
- simulation d'entretien d'embauche
- créer et développer son réseau relationnel

- **de bénéficier d'une aide personnalisée ponctuelle**

Entretiens individuels pour approfondir certains points en fonction des besoins repérés :

- Analyse du projet professionnel
- Etude et adaptation du CV
- Ciblage entreprises

Coordonnées

Espace Jeunes Diplômés de Lille

3, rue Jeanne Maillotte
59000 Lille

03 20 14 85 50

espjeunesdip@reussir.asso.fr

cadres.59400@pole-emploi.fr

www.mde-lille.fr

www.pole-emploi.fr

Chahinaze FAHID

Chargée de projet Espace Jeunes Diplômés

03 28 52 20 39

espjeunesdip@reussir.asso.fr

Delphine LERMUSIEAUX

Directrice Pôle Emploi Lille Cadres-Spectacle-International

03 28 53 19 31

d.lermusieaux@pole-emploi.fr



Fondation Agir contre l'Exclusion FACE Lille Métropole



Présentation et objectifs

Face Lille Métropole est membre du réseau national de la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Le réseau FACE

Le réseau de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) relie en France 31 clubs d'entreprises locaux et réunit 3500 entreprises.

Depuis sa création en 1993, FACE combat l'exclusion sous toutes ses formes en agissant concrètement pour rétablir dans leurs droits fondamentaux ceux qui en sont privés. La fondation défend les valeurs de solidarité, de cohésion sociale, d'égalité des chances et d'égalité de traitement.

FACE Lille Métropole est aujourd'hui une des structures les plus importantes du réseau national FACE. Progressivement, l'association a élargi son champ d'activité de la lutte contre l'exclusion à la lutte contre les discriminations et à l'action contre la pauvreté. Grâce à son expérience et son expertise, FACE Lille Métropole a su s'affirmer comme un acteur majeur de la lutte contre les discriminations dans toute la métropole lilloise et dans la région nord pas de calais à travers son action d'information, de sensibilisation de formation et d'accompagnement des entreprises, des territoires et des collectivités.

Activités

Nos champs de compétences

- La lutte contre l'exclusion en vue de rétablir le lien social, personnel et/ou professionnel
- La lutte contre les discriminations en vue d'établir l'égalité de traitement dans des situations professionnelles comparables
- La lutte contre la pauvreté en vue de rétablir les revenus de subsistance et la dignité des personnes,
- Agir contre l'altération des conditions de vie et les difficultés d'accès aux biens fondamentaux : le logement, l'accès à l'énergie, les soins, la culture, l'éducation)

Nos engagements

- Améliorer par l'entreprise le parcours personnel et professionnel des personnes en risque d'exclusion ou exclues
- Favoriser la diversité et agir contre toutes les discriminations à partir de nos relations avec les entreprises
- Faciliter l'accès à l'entreprise et à l'emploi dans chacune de nos actions et à chaque occasion
- Favoriser les synergies entre les entreprises, les bénéficiaires de nos actions et les partenaires
- Respecter nos valeurs : travail, tolérance, conviction, efficacité, sens du progrès, responsabilité, utilité, neutralité
- Faire agir les entreprises simultanément en interne et en externe
- Innover et proposer des solutions simples, efficaces et individualisées sur nos 3 champs de compétence
- Garder les entreprises ouvertes aux vraies réalités sociales et sociétales qui les entourent

Coordonnées

FACE LILLE METROPOLE

20/1 rue de Tournai 59000 Lille
Tél : 03-20-50-52-84 - fax : 03-20-50-97-84
face.lillemetropole@fondationface.org
www.clubfacenet.com

M. Ayité CREPPY

Directeur Groupe Face Lille Métropole -
a.creppy@fondationface.org

Membre du réseau national FACE



Force Femmes

FORCEFEMMES

Public cible : Accompagnement à l'emploi et à la création des femmes de plus de 45 ans inscrites chez pôle emploi depuis moins de 2 ans.

Présentation et objectifs

« Créée en octobre 2005 par des femmes chefs d'entreprise, Force Femmes est née d'une dynamique collective de solidarité. Force Femmes traduit l'idée que les femmes de plus de 45 ans représentent une force pour l'entreprise.

Redonner à d'autres ce que nous avons eu la chance d'avoir. Nous connaissons toutes, dans notre entourage, des femmes restées sur le carreau après 45 ans, à cause d'un licenciement, d'un accident de vie, d'un divorce ou d'un temps d'arrêt pour élever leurs enfants.

Nous menons une action concrète et spécifiquement féminine auprès de femmes victimes d'une double discrimination : celle de l'âge et celle du genre. »

Françoise HOLDER, Présidente

Activités

Force Femmes accompagne les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprise.

Constituée d'une équipe de dix salariées, l'association regroupe plus de 300 bénévoles issus des ressources humaines et de l'entrepreneuriat. Elle est soutenue par des organismes publics et des entreprises engagés dans la lutte contre les discriminations à l'emploi des femmes de plus de 45 ans.

Force Femmes est présente dans une quinzaine de villes françaises.

L'action de l'association se situe dans un esprit de solidarité et d'entraide et s'inscrit dans le cadre de l'action nationale et européenne de lutte contre le chômage et d'accompagnement à la création d'activité.

Coordonnées

Association FORCE FEMMES

40 rue de l'Abbé Lemire
59110 LA MADELEINE
Tél : 03 20 12 03 66

infonord@forcefemmes.com

Agathe SAVIOZ

Responsable Antennes
Immeuble le Moncey
14-16 Bd de Douaumont
75017 Paris
06 30 79 76 64

Présidente : Françoise HOLDER



Initiatives Plurielles Lille - Roubaix



Présentation et objectifs

Initiatives au féminin "se mettre à son compte, créer son entreprise" :

Promouvoir les initiatives des femmes voulant se mettre à leur compte en proposant des alternatives aux discriminations qu'elles peuvent rencontrer sur le marché de l'emploi.

Cette mission, nous la réalisons au quotidien à travers une double démarche :

- un accompagnement individuel personnalisé à la création de son entreprise ou de son propre emploi,
- ainsi qu'une mise en réseau dynamique et de multiples actions collectives (événements de promotion des créatrices, marrainage, animations par filière d'activité, clubs de femmes...).

Autant d'actions que nous mettons en œuvre pour offrir un appui aux « porteuses » de projet qui se veut qualifiant et inscrit dans la proximité et la durée.

Osez l'aventure de la création d'entreprise au féminin et participez aux rencontres et visites d'entreprises :

Les rencontres de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin s'appuient sur la découverte du parcours de femmes entrepreneures chevronnées au travers de visites d'entreprises et d'échanges.

Elles partagent leur vécu avant et après la création, leurs doutes et leurs certitudes, leur expérience de femmes créatrices, elles mettent en avant les moments forts de leurs parcours pour montrer que c'est possible, pour rassurer et donner envie de tenter l'aventure.

Pour avoir plus d'informations sur les visites d'entreprises et vous inscrire, consultez notre blog : iplurielles.canalblog.com

Coordonnées

Association Initiatives Plurielles

60, rue Sainte Catherine

59000 LILLE

T : 03 20 78 13 01

F : 03 20 39 20 59

initiatives-plurielles@nordnet.fr

blog : iplurielles.canalblog.com



IRIS Formation



Présentation et objectifs

L'association IRIS FORMATION a été créée en 2001 au cœur du quartier de Wazemmes à Lille. Cette structure de proximité intervient dans les champs de l'insertion socioprofessionnelle et de la lutte contre les discriminations.

Depuis 2010, l'association IRIS FORMATION propose également une action d'insertion socio professionnelle pour le public de Roubaix et de Lys-lez-Lannoy en collaboration avec la Maison de l'Emploi du Roubaisis et le PLIE de Roubaix.

Pour répondre à ces objectifs, l'association est composée de 5 salariés à temps plein et d'un conseil d'administration de 13 membres.

Activités

L'association IRIS FORMATION propose des actions d'insertion autour de 3 axes principaux :

- **Accompagnement de personnes diplômées en recherche d'emploi**

- Ateliers collectifs ou accompagnement individuel
- Définition du projet professionnel
- Optimisation de la recherche d'emploi
- Soutien moral et psychologique
- Dynamique de groupe

- **Accompagnement socioprofessionnel de personnes d'origine étrangère**

- Faciliter l'accès à l'information
- Impulser une démarche d'insertion
- Assurer une meilleure écoute en termes de « culture orale »
- Aide à l'autonomisation (apprentissage de la langue française, prise de repères géographiques et physiques)

- **Prévention et lutte contre les discriminations**

- Un lieu d'écoute pour soutenir les personnes victimes de discrimination
- Un groupe de réflexion pour élaborer des outils adaptés afin d'interroger des pratiques discriminatoires

Coordonnées

Association IRIS FORMATION

4 rue de Bailleul
59 000 LILLE
Tél/fax : 03 20 10 07 45

irisformation2001@yahoo.fr

Salima BENABIDA

Présidente

Saïd ZAMOSSI

Directeur

Antenne de ROUBAIX

150 rue de Fontenoy
59100 ROUBAIX
Tél : 03 59 30 66 65

irisformationrbx@yahoo.fr



Jobstory

Jobstory

Présentation et objectifs

Notre Objectif est de :

- Favoriser la promotion et le recrutement de cadres disponibles.
- Créer du lien social et rompre l'isolement
- Engager une dynamique de groupe
- Favoriser les échanges entre les membres
- Développer les réseaux
- Multiplier les contacts utiles
- Aider les cadres à développer leur projet
- S'inscrire dans une logique de succès

Activités

Notre démarche

- ACCOMPAGNER CHAQUE PARTICIPANT
- Accueillir les cadres assimilés du jeune diplômé au senior tous secteur d'activité tous métiers
- Ecouter chaque participant, son histoire, ses projets, ses attentes
- Echanger avec d'autres professionnels
- Stimuler l'ouverture au monde professionnel

Un groupe Actif

DYNAMISER LE GROUPE

- Réunion chaque mardi de 14 à 17heures
- Construction et activation de réseaux professionnels
- Optimisation de la recherche d'emploi de chaque membre

PARTICIPER A DES MANIFESTATIONS

- Forums de l'emploi
- Salons professionnels
- Conférences thématiques

Le Projet de Vie

ETRE A L'ECOUTE DE CHAQUE PARTICIPANT

- 2 réunions par mois le jeudi de 18 à 20 heures
- Lieu d'expression et d'écoute
- Accompagnement personnalisé et projets professionnels et personnels
- Animateurs et méthodologie professionnels

Coordonnées

Jobstory

Maison de l'emploi
Ferme Dupire
80 rue Yves Decugis
59 650 VILLENEUVE D'ASCQ

www.jobstory.asso.fr

Membres du bureau

Président :
president@jobstory.asso.fr

Secrétaire :
secrtaire@jobstory.asso.fr

Trésorier :
tresorier@jobstory.asso.fr

Nos Experts

Consultant et Animateur Projet
de Vie : Denis LEROY

Psychologue-Conseil :
Marie-Christine LENOIR

projetdevie@jobstory.asso.fr



**Association
LILLE SUD INSERTION**



Présentation et objectifs

L'association Lille Sud Insertion a pour but de mettre en place des actions de lutte contre l'exclusion par le travail au bénéfice principalement, des habitants de Lille.

L'association Lille Sud Insertion met en place des actions d'insertion selon deux orientations :

- **Un dispositif d'insertion sociale et à visée professionnelle dénommé.**

Ce dispositif s'adresse essentiellement à un public d'adultes en difficulté et a pour but de revaloriser l'individu, de l'aider dans son parcours d'insertion et dans sa vie socio-familiale vis à vis de son environnement.

- **Un dispositif d'insertion professionnelle dénommé : Régie de quartier.**

Ce dispositif a pour objet la réinsertion professionnelle par une reprise des habitudes de travail et la redynamisation liée à une activité correspondante aux capacités des personnes. L'objectif a pour ambition une montée en qualification et une redéfinition des objectifs personnels.

Activités et services pour les entreprises et particuliers

- **Le bâtiment** en éco-rénovation : travaux d'embellissement et de rénovation intérieure,
- **Les espaces verts** : travaux d'entretien parcs et jardins, activité de fleurissement et d'embellissement,
- **L'activité vélo** : réparation, location courtes ou longues durées de vélos classiques et/ou électriques,
- **L'atelier repassage et petite couture,**
- **L'activité entretien/nettoyage** : entretien de bureaux.
- **Des bilans de compétences approfondis en direction des salariés**

Coordonnées

Association Lille Sud Insertion

52-54 rue de Marquillies,
59 000 LILLE
T : 03 20 85 25 66

Nadia OUDIN
Présidente

Martine GOOLEN
Directrice
mgoolen@lsi-asso.fr
03 20 85 25 66

Nael JUMA
Responsables relations
entreprises
0676440466
njuma@lsi-asso.fr



Maison de la Famille de Roubaix Maison Conseils



Présentation et objectifs

La Maison de la Famille - Maison Conseils accueille, écoute, conseille juridiquement, oriente et accompagne en toute gratuité, dans un profond respect de l'identité et de l'anonymat de chacun.

La Maison de la Famille- Maison Conseils est une association spécialisée dans le conseil juridique.

Elle dispense **des consultations juridiques gratuites, en toute matière, favorisant l'accès au droit au profit des personnes les plus démunies.** Elle reçoit, à ce titre, **plus de 5000 personnes par an.**

Par ailleurs, elle accomplit **un énorme travail d'écrivain public** par la rédaction de courriers et de dossiers, l'intervention auprès des organismes privés ou publics, l'aide dans les démarches administratives, en partenariat avec les autres acteurs sociaux.

Enfin, **dans la continuité de ses missions**, elle a développé **des activités collectives** :

- les ateliers de gestion de budget,
- les ateliers d'aide à la recherche d'emploi,
- les ateliers d'alphabétisation,
-
- Ces ateliers sont complétés par **des consultations gratuites de psychologue.**
- Les ateliers d'Art thérapie

Ces ateliers participent à la remise en confiance et au développement de l'autonomie de chacun. Ils sont des outils de socialisation.

Coordonnées

Maison de la Famille
Maison Conseils

10, rue du Grand Chemin
59100 Roubaix

03 20 70 90 91

Sandrine de MEREÛIL
Directrice
03 20 70 90 91

Antoine FILLIETTE
Président



Maison de l'Emploi du Val de Marque



Présentation et objectifs

Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) AGIRE (Agir pour le Retour à l'Emploi) est une structure intercommunale dont l'étendu de ses activités couvre un territoire composé de 7 villes : Hem, Croix, Wasquehal, Lannoy, Forest/Marque, Toufflers et Saily-Lez-Lannoy. Le GIP AGIRE regroupe en son sein la Maison de l'Emploi du Val de Marque, la Mission Locale et le PLIE pour servir un objectif : celui de faire se rencontrer les chercheurs d'emploi et les entreprises. Le GIP AGIRE a pour rôle est de fédérer et de coordonner l'action des partenaires dans les domaines de l'emploi, de la formation et du développement économique.

Activités

• Nos missions :

Le GIP AGIRE à travers la Maison de l'Emploi du Val de Marque intervient en partenariat avec les acteurs des différentes échelles du territoire, sur 4 axes :

- Développer une stratégie territoire partagée : du diagnostic au plan d'actions
- Participer à l'anticipation des mutations économiques
- Contribuer au développement de l'emploi local
- Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi

La Maison de l'Emploi remplit également une mission d'accueil et d'animations des lieux d'information emploi-formation.

• Nos priorités :

- Anticiper les évolutions du territoire
- Accompagner le développement économique local en facilitant les implantations des entreprises
- Organiser les transmissions professionnelles par la formation, la mobilité géographique ou la création d'entreprise
- Développer de nouvelles formes d'emploi (portage, auto-entrepreneuriat, temps partagé ...)
- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi (parrainage, forums emploi, entreprises ciblées ...)
- Agir sur l'emploi par l'information, l'orientation et la formation
- Organiser des ateliers de préparations des publics

• Nos actions pour les entreprises :

- Appui dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Organiser des événements & rencontres emploi ayant pour attrait le rapprochement du monde de l'entreprise avec les publics disponibles sur le marché du travail (forums emplois)
- Rencontres thématiques inter-entreprises et la mise en réseau
- Appui à l'implantation sur le territoire Val de Marque et la Zone France Urbaine
- Accompagnement dans l'application du programme ANRU et des clauses d'insertion
- Construire un partenariat avec les entreprises et mettre en valeur les métiers porteurs
- Initier aux méthodes et aux bonnes pratiques pour les recrutements (dans le respect de l'égalité des chances)

Coordonnées

Maison de l'Emploi du Val de Marque (GIP AGIRE)

Parvis Marcellin Berthelot
59 510 Hem
T : 03 20 66 70 15
F : 03 20 66 70 25

www.mde-valdemarque.fr

Christine ZERRIAH

Directrice
03 20 66 70 15

christine.zerriah@valdemarque.fr

Omar CHALBI

Coordinateur Emploi & Forums
03 20 66 27 80

omar.chalbi.mde@valdemarque.fr



Maison de l'emploi de Lille, Lomme, Hellemmes



Présentation et objectifs

La Maison de l'Emploi Lille Lomme Hellemmes a été créée en janvier 2007 dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2006.

Son rôle, réaffirmé par la loi du 13 février 2008 relative à l'organisation de la réforme de l'organisation du Service Public de l'Emploi, est de fédérer l'action des partenaires publics et privés sur son territoire pour agir de façon concertée à partir d'un diagnostic partagé sur la base d'un plan d'actions en 4 axes pour :

- * participer à l'anticipation des mutations économiques,
- * contribuer au développement local de l'emploi,
- * réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi,
- * Assurer l'accueil, l'information et l'orientation des publics

Activités

Quelques actions pour illustrer le plan d'actions (26 actions) :

- accompagnement des opérations de recrutement en nombre liées à l'implantation ou au développement d'entreprises
- appui au secteur associatif pour accompagner le développement et la pérennisation des emplois
- accompagnement des TPE et PME dans la gestion de leurs ressources humaines avec la CCI et la Chambre de Métiers
- accompagnement des donneurs d'ordre dans la mise en oeuvre et la gestion de clauses d'insertion dans les marchés publics
- sensibilisation et information des salariés sur les dispositifs permettant l'évolution professionnelle dans l'emploi
- lutte contre les discriminations : création d'un outil d'accompagnement des entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques

Coordonnées

Maison de l'emploi de Lille, Lomme, Hellemmes

3, rue Jeanne Maillotte 59000 LILLE

03.20.14.85.50

Mme Lise DELARUE, Directrice générale

www.mde-lille.fr

mde-llh@reussir.asso.fr



Maison des Associations de Roubaix



Présentation et objectifs

Créée en 1988 sous un statut associatif, la Maison Des Associations de Roubaix réunit aujourd'hui plus de 250 associations adhérentes. Elle est un lieu d'information des habitants et un centre de ressources au service des associations impliquées à Roubaix et sur la Métropole. Labellisée « Pôle Ressource Associatif » par le Ministère de la Jeunesse et Sports en 2007, la MDA agit pour le développement de la vie associative, sa qualification, son expression et l'action collective.

Ses actions sont guidées par les valeurs inscrites dans sa charte : le droit à l'initiative associative, la défense et la promotion de la citoyenneté, le respect de l'esprit associatif, l'esprit de coopération et de tolérance.

Activités

Ses services sont structurés autour de cinq axes :

- **Valoriser la vie associative, ses services et ses savoir-faire :**

Accueil et information des associations et du public, Promotion des associations roubaisiennes, Animation du Portail de la Vie Associative Roubaix Métropole (Animation de l'agenda et de la Base de données des associations), Organisation d'événements festifs et thématiques.

- **Faciliter le fonctionnement des associations :**

Mise à disposition de ressources techniques (locaux, salles de réunions, mise à disposition de matériel, boîtes aux lettres, service duplication...), Conseil pour la création d'association, Appui administratif et juridique, Soutien aux micro-employeurs associatifs (service paies...), Accompagnement long d'associations en difficulté ou en développement, Programme de formations à la comptabilité, la gestion, la recherche de financements, Cycle de formations pour le Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGA labellisé par la DRJSCS).

- **Professionaliser associations :**

Proposition d'un programme de formations à destination des salariés associatifs.

- **Soutenir l'initiative associative et susciter les coopérations :**

Animation de groupes de travail thématiques (jeunesse, bénévolat, solidarité internationale...), mise en place d'une plate-forme « jeunesse », promotion des dispositifs de soutien des projets associatifs, actions pour l'amélioration des relations entre collectivités et Pouvoirs Publics.

- **Co-animer l'observatoire de la vie associative pour la Métropole Lilloise :**

Cet observatoire est un projet porté par les Maisons des Associations de Lille, Tourcoing, Roubaix et la MRES. Il vise à mieux accompagner les dynamiques et mutations associatives de la métropole Lilloise.

Coordonnées

**Maison Des Associations
de Roubaix**

24 Place de la liberté
59 100 ROUBAIX
T : 03 20 73 46 64
F : 03 20 73 35 63
contact@mda-roubaix.org
www.mda-roubaix.org

Isabelle BRAS
Présidente
isabellebras@msn.com

Sauria REDJIMI
Directrice
03 20 73 46 17
sredjimi@mda-roubaix.org

Valérie DETOURNAY
Chargée de communication
et relations publiques
03 20 73 46 08
vdetournay@mda-roubaix.org



Pôle Emploi de Lille Cadres- Spectacle-International



Présentation et objectifs

Pôle emploi, né de la fusion entre les ASSEDIC et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a été créé par la loi du 17 février 2008. Il constitue désormais l'opérateur public de référence du marché de l'emploi.

Les missions de Pôle Emploi sont :

- L'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés,
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi jusqu'au placement,
- la prospection du marché du travail en allant au devant des entreprises
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements.

Activités

Le Pôle Emploi de Lille cadres-Spectacle- International est constitué de 3 équipes avec les missions suivantes :

- **L'équipe cadre sur la Métropole lilloise avec une offre de service particulière pour les jeunes diplômés (voir fiche Espace Jeunes Diplômés)**
 - Mobilise tous les moyens nécessaires pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi (suivi mensuel personnalisé pour les cadres résidant les communes rattachées à la DTD de Lille, propositions d'offres d'emploi, mesures, formation, aides à la mobilité...)
 - Inscrit et indemnise les demandeurs d'emploi ayant ouvert des droits
 - Conseille les entreprises dans tous leurs recrutements de cadres (du diagnostic des besoins à l'intégration dans l'entreprise)
- **L'équipe spectacle sur la Région Nord Pas de Calais :**
 - Assiste les entreprises régionales dans leurs recrutements de professionnels du spectacle (artistes et techniciens du professionnels du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et métiers proches)
 - Réalise des entretiens professionnels (accompagnement du projet professionnel, de la carrière et de la reconversion)
- **Le Pôle Emploi International sur la Région Nord Pas de Calais :**
 - Assiste les entreprises régionales ou étrangères dans leurs recrutements à l'international (hors transfrontalier à l'exception des offres cadres que le PEI gère)
 - Conseille et informe les candidats à la mobilité internationale (mise à disposition d'offres d'emploi, animation d'ateliers, entretiens sur rendez vous...)

Coordonnées

**Pôle Emploi de Lille Cadres-
Spectacle-International**

12 Rue de Jemmapes (Vieux Lille)
59000 LILLE

a.pe.59400@pole-emploi.fr
www.pole-emploi.fr

Delphine LERMUSIEAUX

Directrice
d.lermusieaux@pole-emploi.fr

Philippe PAQUET

Responsable de l'équipe cadre
philippe.paquet@pole-emploi.fr

Pierre GEMBALA

Responsable de l'équipe spectacle
pierre.gembala@pole-emploi.fr

Sabine BLANCHET – Olivier MIAIRET

Anissa Ahmed AMRAOUI

Pôle Emploi International

sabine.blanchet@pole-emploi.fr
olivier.mairet@pole-emploi.fr
a.ahmedamraoui@pole-emploi.fr



Pôle emploi



Public Cible : Toute personne à la recherche d'un emploi

Dans le cadre de sa mission de service public, Pôle emploi s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

- **Prospecter le marché du travail**, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.
- **Accueillir, informer, orienter et accompagner** les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
- **Procéder aux inscriptions** sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi et **indemniser** pour le compte du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État.
- Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

Activités

Les demandeurs bénéficient d'un suivi personnalisé en fonction de leurs besoins et peuvent avoir accès aux services de Pôle emploi par divers canaux : rencontre d'un conseiller grâce à un réseau d'agences implantées sur tout le territoire (ateliers, entretiens, prestations spécialisées...), le 39 49 pour s'inscrire ou obtenir tout autre renseignement sur leur situation personnelle, le site pole-emploi.fr pour le dépôt de CV, la préinscription, l'actualisation des dossiers d'indemnisation, les informations juridiques et réglementaires...

Les conseillers Pôle emploi en agence s'impliquent pour aider au mieux les entreprises et les accompagner dans leurs recrutements, de l'analyse de leurs besoins à la présélection des candidatures et à la sensibilisation à recruter dans la diversité. Ils organisent de nombreux forums pour l'emploi destinés à faciliter la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi.

pole-emploi.fr, est le 1er site Internet emploi en France (38 millions de visites par mois), qui permet de diffuser des offres et obtenir les informations sur les prestations et mesures d'aide à l'emploi.

Grâce au 39 95, porte d'entrée unique pour les entreprises, le dépôt des offres est facilité. L'employeur peut également obtenir rapidement des données sur les dispositifs d'aide à l'embauche, les contrats aidés, etc.

En 2012 : plus de 3 millions d'offres collectées, 400 000 visites-prospection en entreprises, plus de 2000 événements par an pour favoriser la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Coordonnées



pole-emploi.fr

Contact chargée de mission Partenariat :

Laurence Duquesnoy,
Direction Territoriale Métropole Flandre
677 avenue de la République 59000 Lille
03 28 04 07 35



Rencontre Internationale des Femmes Noires (RIFEN) Nord-Pas de Calais



Présentation et objectifs

Née en 1997, la RIFEN Nord-Pas de Calais est une association, loi 1901, membre de la RIFEN nationale fondée en 1990. Elle s'est donnée pour mission de soutenir et valoriser la femme noire immigrée ou issue de l'immigration.

Activités

La RIFEN tient des permanences d'écoute, d'information et d'orientation à Lille, Roubaix et Villeneuve d'Ascq. Elle **informe les femmes immigrées de leurs droits, les aide à décoder les règles de la vie française et à communiquer avec d'autres femmes**, afin de favoriser leur insertion sociale et économique dans la société française, tout en préservant leur identité propre. Elle fait de la médiation sociale pour recréer le lien au sein des familles et entre les familles et les institutions. Elle organise des manifestations telle que le Forum « Créativité au féminin » pour valoriser l'image de la femme noire et faire reculer les stéréotypes qui la marginalisent (ou la discriminent).

La RIFEN mène par ailleurs des **actions de prévention et de lutte contre le VIH/SIDA et les infections sexuellement transmissibles (IST)**, dans les communautés originaires d'Afrique Sub-saharienne et de la Caraïbe. Association-relais du Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles (GAMS) dans le Nord Pas de Calais, elle lutte aussi contre les mutilations sexuelles féminines (MSF) et les mariages forcés.

Elle cherche à créer une **chaîne de solidarité entre les femmes** de toutes origines et toutes nationalités.

Elle s'efforce enfin de **développer des échanges interculturels** notamment en sensibilisant le grand public sur la situation des femmes africaines aussi bien ici que dans leurs pays d'origine, et en organisant des sessions de sensibilisation aux dynamiques sociales africaines en direction des professionnels sociaux, médicaux et bénévoles associatifs.

Pour atteindre ses objectifs, la RIFEN entre dans une démarche de partenariat avec de nombreux acteurs (associatifs, économiques, institutionnels, etc...) locaux et les autres organismes féminins en France, en Europe et en Afrique. De nombreuses langues africaines sont parlées par le réseau des bénévoles de la RIFEN : Mina, Fon, Ewé, Kabyè, Kinyarwanda, Bambara, Swahili, Malinké.....

Coordonnées

Rencontre Internationale des Femmes Noires (RIFEN) Nord-Pas de Calais

Siège Social :
17, allée des Saltimbanques
59650 Villeneuve d'Ascq
Tél/Fax /Rép. : 03 20 05 17 69
Tél d'urgence : 06 87 71 67 64
rifen59@yahoo.fr

Nos permanences :

Maison des Associations
56 rue de Lille
59650 Villeneuve d'Ascq
Métro Pont de Bois (Bus 43)
Tél/Fax /Rép.: 03 20 05 17 69

Maison des Services et du Droit

71 avenue de Verdun
59100 Roubaix
Métro Eurotéléport (Bus 29)
Tél d'urgence: 06 87 71 67 64

Maison des Femmes

53/1 rue de Douai
59000 Lille
Tél/Rép.: 03 20 85 49 46



Réseau Alliances



Public cible : Jeunes diplômés Bac+3 et plus moins de 30 ans en difficultés

Présentation et objectifs : Réseau Alliances a pour objectif d'accompagner les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement.

Activités

Un Réseau qui rapproche Entreprises et Chercheurs d'Emploi issus de la Diversité

- **Zoom sur les Groupes de Dynamiques d'Embauches (GDE)**

Le GDE s'adresse aux jeunes diplômés Bac+3 et plus, de moins de 30 ans ; des entretiens de sélection réalisés par des professionnels sont organisés pour choisir un public motivé et diversifié.

Le dispositif consiste à accompagner 7 jeunes en difficultés d'Insertion sur une durée maximale de 9 mois : des réunions bimensuelles en Entreprise pendant 3 mois et 6 mois d'entretien réseau avec Réseau Alliances.

Les GDE ont pour objectif dans un premier temps de sensibiliser aux problématiques de la Diversité une Entreprise lui permettant d'accueillir et d'accompagner des Jeunes issus de l'immigration.

De plus, les Entreprises ayant déjà au moins réalisé un GDE pourront choisir d'impliquer leur salariés dans l'accompagnement de ces jeunes diplômés Bac+3/Bac+5. Les salariés souhaitant accompagner les jeunes dans ce cadre bénéficieront d'une formation de 4 heures à l'accompagnement et aux problématiques de la Diversité. Cette formation est faite par des accompagnateurs Réseau Alliances avec une grande expérience dans ce domaine.

- Organisation d'un Forum Stages et Emplois annuel.
- Création d'un Réseau d'Echanges composé d'associations dont l'objectif est de réunir entreprises, associations et institutions, notamment lors du forum Performance Diversité.
- Publication des offres de stages et emplois des adhérents de Réseau Alliances.

Entreprises, un réseau qui vous accompagne !

- Vous nourrir de Bonnes Pratiques d'entreprises en matière de Responsabilité Sociétale de l'entreprise (RSE) : conférences, forums, manifestations,
- Faire le point sur votre démarche RSE à travers nos diagnostics,
- Vous accompagner dans la mise en place d'une démarche RSE au sein de votre entreprise : ateliers de formation, ateliers d'échanges...

Un réseau qui vous rassemble :

- Lors de la soirée annuelle de remise des Trophées de l'Economie Responsable.
- Pendant 3 jours lors du World Forum Lille, rendez-vous international des entreprises qui s'engagent pour provoquer une économie responsable

Coordonnées

RÉSEAU ALLIANCES

40 rue Eugène jacquet
59700 MARCQ EN BAROEUL

www.reseau-alliances.org

www.worldforum-lille.org

Tél : 03 20 99 46 35

Catherine DESURMONT

Responsable du Pôle Diversité et Insertion

03 20 99 47 17 cdesurmont@reseau-alliances.org

Céline HOUTEMANE

Chargée de Projets Diversité

03 20 99 46 82 chouttemane@reseaualliances.org



L'association SERVIR



Présentation et objectifs

Créée en 1992, l'association roubaisienne Servir travaille en partenariat avec plusieurs structures associatives pour aider les personnes en difficultés professionnelle et sociale. Aide et information juridiques, recherche d'emploi ou création d'entreprise, l'association Servir œuvre pour l'insertion et le vivre ensemble. La lutte contre toute forme de discrimination est une priorité pour les membres de l'association. Chaque année, une grande journée « interculturelité et lutte contre les discriminations » est organisée par l'association Servir.

Activités

- **Autour de plusieurs axes:**

- Un relais entre les adhérents et les différentes structures associatives et institutions.
- Formations : accès aux droits pour permettre aux adhérents de connaître leurs droits mais aussi leurs devoirs.
- Suivi et accompagnement des habitants au niveau administratif et social):

Projet accès aux droits : Formations assurées par un avocat au barreau de Lille et un défenseur Prudhomme.

Recherche d'emploi et création d'entreprise avec des professionnels de l'emploi

Projets citoyens et participation des habitants

Organisation de conférences débats sur l'interculturalité et la lutte contre les discriminations.

Tables rondes et échange avec les habitants et un collectif d'associations autour de différentes thématiques citoyennes et sur la biodiversité.

Action humanitaires pour les roubaisiens et à l'international.

Coordonnées

Association Servir

55, rue Henri Lefebvre

59100 Roubaix

Tél : 0359891652

Mail : assoservir@yahoo.fr

Jeanne Guyot

Présidente

Fatiha Touimi

Directrice



Unis-Cité

Présentation et objectifs

- **Des jeunes du Nord Pas de Calais au service de leur région**

Unis-Cité s'est créée autour d'une idée forte, qu'un jour il devienne naturel que tous les jeunes consacrent une étape de leur vie à la solidarité.

Depuis 2001, en Nord Pas de Calais, Unis-Cité offre aux 18-25 ans, désireux d'agir pour une société plus tolérante et solidaire, la possibilité de réaliser un service civique à temps plein, pour s'investir près de chez eux auprès de populations fragilisées, pour une durée de 6 ou 9 mois dans le cadre d'un service civique. Depuis 2001, ce sont plus de 500 jeunes qui se sont engagés à Unis-Cité au service de leur région.

- **Une étape de vie dans la diversité, pour être utile aux autres autant qu'à soi**

Venus de tous les horizons sociaux et culturels, de tout niveau de qualification, ils s'investissent en équipes pour réaliser des projets utiles à la collectivité. Tout en concrétisant leur volonté d'agir et de se mettre au service des autres, le service civique leur permet de s'enrichir mutuellement de leurs différences et de s'ouvrir sur les enjeux de notre société, tout en prenant un temps pour réfléchir à leur projet professionnel.

Activités

- **Des projets de solidarité en soutien d'associations et de collectivités locales**

Tout au long de leur service civique, chaque jeune réalise en équipe différentes actions de solidarité. Ces projets sont menés en partenariat avec des associations de la région et des collectivités locales qui s'engagent pour améliorer les conditions de vie, combattre les exclusions, lutter contre les discriminations, favoriser le lien inter-générationnel, améliorer la cohésion sociale et favoriser la protection de l'environnement.

- **Des partenariats avec les entreprises de la région**

Unis-Cité compte parmi ses partenaires les entreprises de la région qui agissent concrètement auprès des volontaires d'Unis-Cité dans le cadre de leur responsabilité sociale et environnementale : mécénat de compétences, parrainage de jeunes volontaires dans la définition de leur projet professionnel, soutien à des projets de solidarité répondant aux valeurs de l'entreprise, organisation de journées de solidarité avec des collaborateurs de l'entreprise pour concrétiser les valeurs de l'entreprise.

Coordonnées

Unis-Cité Nord Pas de Calais

68 rue Jordaens

59 000 LILLE

T : 03 20 70 32 59

nord-pas-de-calais@uniscite.fr



Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA



Présentation et objectifs

Rassembler les organisations syndicales de salariés autour de la lutte contre les discriminations et les représenter à la CES (confédération européenne de syndicats),
Renforcer la défense des droits, coordonner et organiser les actions et appuyer les organisations syndicales membres voulant agir notamment dans ce champs,
Développer en France, en Europe et dans le monde un mouvement syndical réformiste de transformation sociale et participer à la construction de l'Europe sociale.

Activités

Les actions de l'UNSA sont guidées par les valeurs inscrites dans sa charte : « la lutte contre les discriminations et les extrémismes sont dans l'ADN de l'UNSA »

Ses services sont structurés autour de trois axes :

- **Organisation de session :**
 - D'information sur les acquis du projet Equal Transfert thématique : difficultés d'accès aux stages et discrimination, recrutement non discriminatoire, phénomène de discrimination systémique
 - De sensibilisation active et collective de prise en main d'un outil en ligne d'auto diagnostic **gratuit**. Il permet à chacun(e) de s'interroger sur l'ensemble des critères discriminatoires à différents niveaux d'actions : valeur, procédure, résultat du collectif de travail. Il est adapter et tient compte également de la gouvernance au sein des entreprises de l'économie sociale et solidaire notamment et s'applique aux associations et aux Entreprises PME ou non. Il permet d'impulser le dialogue entre partenaires du collectif de travail et de suivre une démarche de changement vers plus de « diversité » pour plus d'égalité www.cides-autodiagnostic.org
- **Mise en place de formations autour de :**
 - « je lutte contre les discriminations : bases juridiques pour identifier et qualifier »,
 - La notion d'intégration au collectif de travail ? de stagiaires à tout nouvel arrivant,
 - Déconstruire les préjugés et les voir dans les média.
 - Négocier des accords collectifs dits « diversité » : accords handicap, égalité professionnelles...
 - Accompagner et défendre les personnes potentiellement **victimes de discrimination**
- **Services Juridique Nord**

Plusieurs conseillers du salarié UNSA voir liste préfectorale et défenseurs prud'homaux
Contact : 3 rue wateau.59000 Lille tel : 0320610325

Coordonnées

UNSA à Lille Bourse du Travail : 254 bd de l'usine ; 59000 Lille – T : 032062227	Luc BERILLE Secrétaire général	Béatrice Ray Chef de projet Agir : Prévenir et Réparer les phénomènes discriminatoires dans l'emploi T : 0621401230 beatrice.ray@unsa.org
Siège Paris 21 rue jules fery 93177 Bagnolet T : 0148188800 www.unsa.org	Said DARWANE Conseiller national Secteur lutte et prévention des phénomènes discriminatoires dans l'emploi et Egalité professionnelle Femme Homme darwane@unsa.org	http://discriminations.unsa.org/

GLOSSAIRE

- **ACTION POSITIVE** : Politique active en faveur de populations touchées par les discriminations = Obligation de moyens (l'exigence en termes de compétences ne se trouve donc pas remise en question.)
- **ACSE** : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances créée par la loi pour l'égalité des chances en 2006. L'ACSE est un établissement public à caractère administratif. Elle contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle. Elle met en œuvre, d'une part, sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en œuvre du service civil volontaire.
- **AUTOCEASURE** : Phénomène d'intégration par certaines catégories de population potentiellement discriminées (femmes, minorités visibles, seniors, personnes handicapées...) des représentations négatives et de la discrimination dont elles font l'objet. Par conséquent, elles n'osent plus postuler à certains postes ou dans certaines entreprises en anticipant les freins qu'elles vont rencontrer.
- **COMPÉTENCE** : la compétence est la « mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ». Dans une optique de non-discrimination et de promotion de la diversité, il convient de se centrer uniquement sur les compétences des individus, candidats ou collaborateurs pour prendre des décisions relatives à leur embauche, à leur gestion de carrière ou à leur sanction/départ. Ce centrage sur les compétences permet d'éviter d'avoir un jugement biaisé par des stéréotypes, qui pourrait conduire à de la discrimination.
- **COMMUNAUTARISME** : Phénomène selon lequel des collaborateurs ayant une caractéristique commune (l'âge, l'origine ethnique, l'origine géographique, le statut...) se regroupent autour de cette appartenance commune en s'excluant du reste des collaborateurs.
- **COOPTATION** : Le fait de recruter parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances des collaborateurs de l'entreprise. La cooptation génère de la reproduction sociale.
- **CRITÈRE DE DISCRIMINATION** : La loi française liste une série de 18 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse.
- **CV ANONYME** : CV sur lequel n'apparaissent pas les éléments potentiellement vecteurs d'une sélection discriminatoire (âge, sexe, origine...). La loi de 2006 sur l'égalité des chances prévoyait de rendre l'anonymisation des CV obligatoires dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
- **DÉNI** : Phénomène selon lequel les collaborateurs dénie l'existence de discrimination et de phénomènes de discrimination dans leur entreprise. Ce phénomène est particulièrement répandu dans les entreprises ayant une très grande fierté d'appartenance. La prise de conscience du déni et l'acceptation de l'existence de la discrimination est le premier pas dans la mise en place d'une démarche diversité.
- **DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE** : A niveau de qualification, de compétences et d'expérience équivalent, une femme (ou une personne potentiellement discriminée) occupe un poste de moindre responsabilité (et donc moins rémunéré) qu'un homme (qu'une personne non discriminée).
- **DISCRIMINATION** : En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de

leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».

- **DISCRIMINATION DIRECTE** : Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle.
Un exemple de discrimination directe serait une offre d'emploi qui préciserait que "les personnes handicapées ne doivent pas postuler". Toutefois, dans la réalité, la discrimination prend des formes souvent plus subtiles. C'est pourquoi la discrimination indirecte est également visée dans les nouvelles dispositions.
- **DISCRIMINATION INDIRECTE** : c'est le cas lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait des personnes sur la base de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime.
À titre d'exemple, exiger de toute personne qui postule pour un emploi donné de subir une épreuve dans une langue particulière, même si cette connaissance linguistique n'est pas nécessaire pour l'exécution de l'emploi vacant, est un cas de discrimination indirecte. Le test pourrait exclure toutes les personnes qui ont une autre langue maternelle.
- **DISCRIMINATION POSITIVE** : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement.
- **DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE** : Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive. Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).
- **DIVERSITÉ** : Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc... La liste n'est pas exhaustive).
- **DÉFAVORABLE À LA DIVERSITÉ** : Se dit d'une pratique qui peut nuire à la diversité en favorisant des mécanismes d'auto-censure non souhaités, même si, du point de vue de la loi, cette pratique n'est pas illégale.
- **DOUBLE DISCRIMINATION** : On parle de double discrimination (ou de discrimination multiple) lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur deux (ou plusieurs) critères différents cumulés : par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine, une personne noire et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.
- **ÉGALITÉ DES CHANCES** : Actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même « point de départ », au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés. Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.
- **ÉGALITÉ DE TRAITEMENT** : Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences.
- **ETHNICISATION /FÉMINISATION DES TÂCHES** : L'ethnicisation /féminisation des tâches se produit lorsque certains métiers, en général pas ou peu qualifiés, sont majoritairement occupés par des personnes de minorités visibles ou à des femmes.
- **EQUITÉ** : Notion de justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun ; (...) conception d'une justice naturelle qui n'est pas inspirée par les règles du droit en vigueur. En d'autres termes,

l'équité permet d'adapter les conséquences de la Loi, nécessairement générale, à la complexité des circonstances et à la singularité des situations concrètes. Le principe d'équité reconnaît par exemple la pertinence des spécificités culturelles des individus et des cultures. Cette notion d'équité se rapproche de celle d'égalité des chances tandis que la notion d'égalité se rapproche de l'égalité de traitement.

- **GESTION DE LA DIVERSITÉ** : Une approche centrée sur l'individu, de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles, comme atouts pour la performance de l'entreprise.
- **HALDE** : La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une « autorité administrative indépendante » française, « compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». Elle a également un rôle de promotion de l'égalité des chances auprès des différents acteurs de la société.
- **HANDICAP** : Le handicap constitue « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
- **INAPTITUDE** : L'inaptitude est la situation dans laquelle se trouve le salarié qui n'est plus en capacité d'exécuter son contrat de travail en raison de son état de santé. Elle s'apprécie donc par rapport aux tâches confiées au salarié, autrement dit par rapport à son poste de travail. Seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude.
- **MINORITÉS VISIBLES** : Le concept de "Minorités visibles" désigne les personnes dont la couleur de peau diffère de celle de la majeure partie de la population d'un pays. Terme qui s'inspire du modèle canadien qui reconnaît et définit les minorités visibles.
- **PLAFOND DE VERRE** : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.
- **PAROI DE VERRE** : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).
- **PORTE PIVOTANTE** : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) sont en position de pouvoir mais sont exposées à de telles difficultés qu'elles partent rapidement, ce qui a pour effet de confirmer publiquement qu'elles ne sont effectivement pas faites pour ces positions.
- **PRÉJUGÉ** : Opinion préconçue, socialement apprise, partagée par les membres d'un groupe, et susceptible d'être favorable ou défavorable à la catégorie visée. Attitude négative, défavorable, voire hostile, et chargée d'affectivité, à l'égard d'individus assignés à une catégorie définie. Croyance rigide reposant sur une généralisation abusive et sur une erreur dans le jugement, qui revient à attribuer des traits formant clichés à divers groupes humains (races, ethnies, nations, etc...)
- **RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE** : Rapport permettant de comparer les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein des entreprises afin d'être en mesure de définir les actions à mener pour supprimer les inégalités. Ce rapport, rendu obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés (loi « Génisson »), doit être réalisé annuellement.
- **REPRODUCTION SOCIALE** : Le fait que les recruteurs, dans le but de limiter l'incertitude dans leur prise de décision, privilégient des profils leur ressemblant (même école, même sexe, même origine sociale), ce qui limite la diversité des profils recrutés. La cooptation, en tant que sourcing par réseau de connaissance, génère de la reproduction sociale.
- **SENTIMENT DE DISCRIMINATION** : Sentiment éprouvé par un individu qui se sent victime de discrimination. Ces sentiments peuvent être le fruit de discriminations réelles. Cependant, ils peuvent parfois être ressentis alors qu'il n'y a pas de discrimination. Il est donc important d'être à l'écoute de

ces sentiments de discrimination, afin de pouvoir les déconstruire, si la discrimination ressentie n'est pas réelle.

- **STÉRÉOTYPE** : Le stéréotype désigne les catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus. Les stéréotypes correspondent donc à des traits ou des comportements que l'on attribue à autrui de façon arbitraire. En ce sens, les stéréotypes sont une manifestation des préjugés.
- **TESTING** : Le testing désigne une pratique surtout utilisée par les associations anti-racistes telles que SOS Racisme pour mettre en évidence une discrimination. Elle a valeur de preuve aux yeux des tribunaux français.
En réponse à une offre d'emploi, on enverra par exemple deux CV fictifs presque identiques, sauf la variable à tester (l'origine, le sexe, l'âge, etc.). Ainsi, on pourra tenter d'établir un lien entre réponse négative et ces variables.
- **TRAÇABILITÉ DES PROCESS RH ET MANAGÉRIAUX** : Possibilité de retrouver, pour un candidat ou un salarié, la trace de toutes les étapes de sa sélection et de son évolution de carrière. Dans le cadre d'une plainte pour discrimination, cette traçabilité est particulièrement utile pour l'employeur qui doit prouver qu'aucune des décisions concernant le collaborateur n'a été prise sur la base de motifs discriminatoires.