

➔ FORUM PERFORMANCE DIVERSITE
Jeudi 29 avril 2010

LE BOOK



Livret répertoriant toutes les associations présentes au Forum

Base fondamentale de l'ordre juridique européen, le principe de non-discrimination dans l'accès à l'emploi nécessite une mobilisation de tous les acteurs : entreprises, collectivité locale, associations.

Pour être efficace, les actions de prévention et de lutte contre les discriminations doivent s'organiser en réseau, à partir d'intérêts à agir communs et d'outils partagés.

La rencontre de ce 29 avril 2010 est un moment privilégié pour renforcer ce réseau d'acteurs. Si nous nous connaissons mieux aujourd'hui, nous serons plus efficace, demain, pour agir ensemble dans l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

REPERES SUR LA

D↑S↓CR↓M↑N↓AT↓I↓ON

QUELQUES REPERES SUR LA DISCRIMINATION

📍 QUE DIT LA LOI ?

Le code du travail, dans son article L 122-45 et suivants protège toute personne qui subirait une discrimination à l'embauche ou pendant l'exécution de son travail.

Ainsi, la loi dispose que :

« Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de :

- Rémunération
- de formation
- de reclassement
- d'affectation
- de qualification
- de classification
- de promotion professionnelle
- de mutation ou de renouvellement de contrat »

LES CRITÈRES PROHIBÉS DE LA DISCRIMINATION

La jurisprudence nous aide à définir les critères énoncés à l'article 225-1 du code pénal et à l'article L.122-45 du code du travail

L'origine

La discrimination est fondée sur l'origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse de la victime. Elle peut concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers mais aussi des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents.

Exemple : le refus de laisser entrer dans un camping deux jeunes femmes en raison de leur origine maghrébine.

Le sexe

L'incrimination s'applique aux discriminations non seulement lorsqu'elles sont opérées au détriment des femmes, mais également lorsqu'elles le sont au détriment des hommes. En pratique, ce sont les femmes qui en sont le plus souvent victimes.

Exemple : l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

La situation de famille

Entrent dans cette catégorie, les distinctions opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, de l'existence d'un concubinage, de l'absence ou de l'existence d'enfants. Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison des liens qu'elle entretient avec une personne de sa famille (parent, enfant, conjoint, concubin, personne pacsée). De la même façon, une personne ne peut être avantagée au détriment d'autres personnes en raison de ces mêmes liens.

Exemples : la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des

emplois saisonniers ; pour une location d'appartement, la préférence ne peut être donnée aux couples mariés par rapport aux concubins, aux couples avec ou sans enfants.

La grossesse

Cette discrimination s'apparente à celle pratiquée en raison du sexe. Elle aboutit à entraver le droit des femmes.

Exemple : Le refus d'embauche ou le licenciement d'une femme parce qu'elle est enceinte.

L'apparence physique

L'auteur de l'infraction s'appuie sur l'analyse des traits d'une personne ou de ses caractéristiques physiques pour prendre à son encontre une décision préjudiciable.

Ce critère autorise la poursuite de l'auteur d'une discrimination qui fait un rapprochement entre l'apparence physique de la victime et son appartenance, vraie ou supposée, à une race, ethnie ou religion.

Exemples :

- Refus d'embauche d'une personne obèse ou en raison de son aspect physique jugé disgracieux ;
- Affectation d'un salarié à des tâches ne le mettant pas en contact avec la clientèle en raison de sa couleur de peau.

Le patronyme

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison :

- de la consonance étrangère de son nom ;
- d'un patronyme jugé ridicule.

Exemple : refus du responsable d'une agence immobilière de préparer un contrat de bail à une personne en raison de son patronyme d'origine arabe (Cass. crim., 7 juin 2005, n°04-87.354).

L'état de santé

Ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap (traitement médical, infection, fragilité psychique).

Ce motif permet de protéger notamment les personnes atteintes du sida (Cass. crim., 25 nov. 1997).

Exemple : le bénéfice d'un droit ne peut être refusé à un salarié qui suit un traitement contre le diabète.

Le handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne 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. ».

Une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logements, loisirs ...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.

Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination ; au contraire, le refus par l'employeur de les prendre serait constitutif d'une telle discrimination.

Exemples :

- licencier une personne en raison de son handicap
- refuser l'accès d'un restaurant à une personne se déplaçant en fauteuil roulant.

Les caractéristiques génétiques

La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies (ex : pathologie héréditaire). Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.

Exemple : lors de la souscription d'un contrat d'assurance, les tests génétiques du client ne doivent pas être utilisés.

Les moeurs

Ce critère permet de réprimer les comportements discriminatoires qui seraient déterminés par les moeurs sexuelles de la victime (fréquentation de bar dont la clientèle est majoritairement homosexuelle, de clubs de rencontres, etc.) indépendamment de son orientation sexuelle.

Cette notion n'est pas limitée aux pratiques sexuelles puisqu'elle est susceptible de s'appliquer également au mode de vie, aux habitudes individuelles ou collectives.

Exemple : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle fréquente habituellement un club échangiste.

L'orientation sexuelle

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle.

Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.

Exemple : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle est homosexuelle.

L'âge

Ce critère concerne essentiellement le monde du travail : l'accès à un emploi ne doit être interdit à aucune personne en âge de travailler.

Ce motif discriminatoire ne peut être retenues dans tous les cas ; certaines dispositions légales (civiles et sociales) imposent ou autorisent la prise en compte de l'âge pour définir les droits et obligations des mineurs, des jeunes travailleurs ou des personnes âgées.

Exemple : une offre d'emploi ne doit comporter aucune condition ou limite d'âge

Les opinions politiques

La discrimination politique est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à un parti politique.

Exemples :

- refus d'embauche ou refus d'attribution d'un logement à un non sympathisant ;
- offre d'emploi s'adressant uniquement aux personnes faisant état d'une parfaite neutralité (les adhérents des formations politiques sont alors pénalisés).

Les activités syndicales

La discrimination syndicale est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non appartenance à une organisation syndicale.

Exemple : refus d'avancement en raison des activités syndicales.

L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion

- La référence à l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion est large et permet de couvrir

pratiquement toutes les discriminations fondées sur la naissance.

En particulier, le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il permet de protéger des ensembles humains pouvant déborder le cadre des nations (les personnes de langue française) ou au contraire correspondre à des minorités nationales.

- L'appartenance ou la non-appartenance est vraie ou supposée.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

Exemples :

- Le fait pour un dentiste de proposer une collaboration exclusivement à des confrères musulmans .
- Sanction disciplinaire à l'encontre d'une employée du secteur privé refusant d'ôter le voile.

STRUCTURES PRESENTES

AU FORUM

LE PROGRAMME ACHAT & DIVERSITÉ aide les entrepreneurs de la diversité ou installés dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS) à se faire connaître des grandes entreprises et à amorcer une collaboration. Ces entrepreneurs couvrent toute la gamme des métiers et services dont a besoin une grande entreprise. Grâce à de nouveaux contrats, ils développeront leur activité, et créeront des emplois.

LE PROGRAMME ACHAT & DIVERSITÉ permet aux responsables achats des grandes entreprises d'élargir leur liste de fournisseurs aux entrepreneurs issus de la diversité ou localisés dans les ZUS. Les grandes entreprises s'inscriront dans une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) innovante et utile et bénéficieront du savoir-faire de nouveaux fournisseurs. L'Adiva s'engage à faire évoluer les mentalités et les comportements du marché.

LE PROGRAMME ACHAT & DIVERSITÉ efface les inégalités socio-économiques et territoriales et propose un marché basé sur la compétitivité, la compétence et le mérite.

LE PROGRAMME ACHAT & DIVERSITÉ met en place une action positive: pas de quotas dans les grandes entreprises en terme d'achats mais une vraie égalité des chances pour les entrepreneurs, d'où qu'ils viennent. Il ouvre le circuit achat aux entrepreneurs de la diversité et les met en concurrence avec les autres fournisseurs.

Grandes entreprises

RELATIONS COMMERCIALES

- Identifier des fournisseurs réactifs et compétitifs en ayant accès à une base de données qualifiée d'entrepreneurs

RSE

- Favoriser le développement local
- Se positionner comme une entreprise soucieuse de se rapprocher de sa clientèle et de s'implanter durablement sur son territoire
- Développer son pôle Diversité

COMMUNICATION

- Communiquer en interne et externe sur des actions innovantes et mettre en lumière son service achats

INTERNATIONAL

- S'ouvrir sur les pays d'origine des fournisseurs
- Standardiser les processus achats pour les multinationales qui ont déjà mis en place le dispositif à l'étranger

ÉCHANGES

- Accéder à un réseau de grands comptes investis dans le dispositif qui échange sur les «bonnes pratiques»

Entrepreneurs qualifiés

DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

- Figurer dans une base de données d'entrepreneurs transmise aux grandes entreprises
- Rencontrer les acheteurs lors d'événements spéciaux
- Établir des partenariats avec les autres fournisseurs de grands comptes
- Travailler avec des clients présents au niveau international et que vous pouvez accompagner

COMPÉTENCE

- Participer à des séminaires
- Accéder à des formations

COMMUNICATION

- Obtenir des références valorisantes
- Présenter ses produits et services aux grandes entreprises
- Communiquer sur ses réalisations auprès d'un public plus large

ÉCHANGES

- Intégrer une communauté d'entrepreneurs pour établir des partenariats

Pour intégrer le programme Achat & Diversité

- Il faut être installé et avoir une activité effective dans un territoire «politique de la ville» (ZUS, ZFU...)
- ou être issus de la diversité (hors Union européenne).

Les entrepreneurs issus de la diversité doivent :

- être gérant de l'entreprise et détenir au moins 33% du capital
- ou être associé et détenir au moins 50% du capital.

Si plusieurs associés sont issus de la diversité, le cumul de leurs participations est pris en compte.

84, quai de Jemmapes,
75 010 Paris
Tél : 33 (0)1 48 03 92 15
Fax : 33.1.48.03.92.47
contact@adive.fr
www.adive.fr

Majid El Jarroudi
Délégué général, co-fondateur,
relations grands comptes et partenaires
+33 (0)1 48 03 92 28
+33 (0)6 61 80 96 58
meljarroudi@adive.fr

Faty Tanriverdi
Directrice du développement et relations entrepreneurs
+33 (0)1 48 03 92 15
+33 (0)6 98 63 41 14
ftanriverdi@adive.fr

➔ L'AFIJ, Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés, est née de la volonté des organisations étudiantes représentatives et des mutuelles étudiantes d'apporter des solutions concrètes aux problèmes de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, diplômés ou non.

Créée en août 1994, l'AFIJ a fait l'objet d'une première convention avec l'État en 1995 et reçoit depuis cette date son soutien.

Les Membres de l'AFIJ sont les organisations étudiantes nationales représentatives : la FAGE (Fédération des Associations Générales Étudiantes), PDE (Promotion et Défense des Étudiants), l'UNEF (Union Nationale des Étudiants de France) et l'UNI (Union Nationale Interuniversitaire). Les Mutuelles étudiantes : l'USEM (Union nationale des Sociétés Étudiantes Mutualistes régionales), la FEDEME (Fédération de la Mutualité Étudiante) et LMDE (La Mutuelle Des Étudiants).

L'AFIJ a pour finalité de faciliter et d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants et des jeunes sortants de l'enseignement supérieur, diplômés ou non, en les préparant à l'accès à l'emploi au travers d'actions de terrain. L'AFIJ les accompagne tout au long de leur recherche de manière collective. Elle assure un accompagnement individuel dans le cadre d'actions ciblées sur des publics plus en difficulté. Elle combat tous les phénomènes discriminatoires dans le domaine de l'accès à l'emploi : discrimination sociale, raciale, sexiste, liée au handicap.

Depuis avril 1999, l'AFIJ propose une partie de ses services en faveur de l'emploi des jeunes diplômés sur Internet. Elle développe son activité sur www.afij.org qui est devenu le "Portail emploi" des jeunes diplômés, dont le but est de présenter toutes les opportunités d'emploi et les tendances du marché.

Ce site comporte plusieurs services pour les jeunes :

- La consultation des offres de premier emploi, de stage, de contrat d'apprentissage, d'intérim, de job (emplois saisonniers par exemple) recueillies par l'AFIJ,
- L'annuaire des sites utiles à la recherche du premier emploi,
- Un agenda des manifestations emploi pour jeunes diplômés,
- Des rubriques d'information avec : l'orientation professionnelle, la présentation des sites universitaires, les droits des jeunes, des rubriques sur des secteurs spécifiques :
- Fonctions publiques, jeunes en situation de handicap, emploi associatif, travail à l'international, création d'entreprise...
- Une rubrique d'actualité : avec la newsletter « Entrée Active », la lettre emploi des jeunes diplômés.

A l'heure actuelle, il y a 50 relais en France dans lesquels tous les services proposés sont entièrement gratuits : le centre de documentation avec de la presse régionale, locale voire internationale, l'accès à la photocopieuse, fax, téléphone et internet, les modules de formation aux techniques et stratégies de recherche d'emploi (CV, Lettres de motivation, Entretien, Valoriser ses acquis, etc.), l'accès aux offres d'emploi et de stages affichés au relais.

Les partenaires nationaux de l'AFIJ :

Outre le Ministère de l'Économie, des entreprises et de l'Emploi et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Haut Commissariat à la Jeunesse, l'AFIJ travaille de manière conventionnée avec Pôle Emploi, le CNML, l'APEC, l'APECITA, l'acsé, l'AGEFIPH, le SG CIV, l'ONISEP, le CIDJ, ... et de manière partenariale avec les partenaires sociaux, les organismes consulaires, les associations...

Et des partenaires locaux : L'AFIJ décline tous ces partenariats sur le plan local afin de collaborer avec tous ceux qui travaillent directement ou indirectement dans le domaine de l'emploi.

L'AFIJ organise également des manifestations avec des professionnels et des partenaires emploi, le format des événements peut varier d'un forum emploi réunissant de nombreuses entreprises et des centaines de jeunes, des interfaces plus réduite avec deux ou trois entreprises réunies sur un thème précis (banque, assurance, environnement, et tous thèmes pertinent pour les jeunes rencontrés au relais.), etc...

Activités du relais

Les activités générales consistent en l'accueil et l'inscription des jeunes pendant les heures d'ouverture (du lundi au jeudi de 09h à 12h et de 13h à 17h et le vendredi de 09h à 12h et de 13h à 16h). Lors de leurs inscriptions, les jeunes se voient proposer le service de Droit Commun. En dehors du service de Droit Commun, il y a deux actions d'accompagnement :

- L'action REBOND (subventionnée par le HCJ) : l'action est issue de la réponse à « l'appel à projet Hirsch » (axe 1 programme 7). L'accompagnement est un accompagnement renforcé pendant 6 mois pour des étudiants en décrochage universitaire en première, deuxième ou troisième année de Licence.
- L'action SOS Stages à destination des étudiants résidants dans les quartiers prioritaires bénéficiant d'un Contrat Urbain de Cohésion Social, (soutenue par la mairie et le Conseil Régional) dans le cadre du programme CUCS 2010. Cette action consiste à aider l'étudiant à trouver son stage quelque soit la date ou le domaine.

Le relais de Lille a également planifié des manifestations extérieures mobilisant plusieurs partenaires comme la journée d'Information Bac + 1/Bac + 2 du 23/02 ou encore la semaine de l'alternance se déroulant du 29/03 au 02/04. Mais l'AFIJ sera également présente lors du salon Studyrama des 26 et 27/02 ou encore la journée jobs 2010 organisée par le CRIJ.

* AFIJ

41, rue de Wazemmes
59 000 LILLE.

Tél : 03 20 60 37 40

Fax : 03 20 60 42 71

Mail : lille@afij.org

Site Web : <http://www.afij.org>

Contact : Amélie RADECKI

Chargée de Mission Insertion

Tél : 03 20 60 37 40,

Fax : 03 20 60 42 71

Mail : radecki@afij.org



➔ A.I.P.D2 (Association pour l'insertion professionnelle des diplômés déqualifiés) est une association créée le 2 octobre 2003 par des personnes sensibles à la problématique de la déqualification des diplômés de l'enseignement supérieur fondamental (bac + 4 et au-delà)

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

- Surqualification
 - Age avancé au moment d'entrer dans la vie active
 - Absence d'accompagnement car diplômé;
- Et l'origine « ethnique » comme anathème

AIPD2 a pour objet la médiation à l'emploi, avec la collaboration d'acteurs impliqués : entreprise, service public de l'emploi et de l'insertion, secteur associatif et cabinets de recrutement, au profit de ce public

Son objectif est d'assurer l'employabilité du public en poursuivant différents buts :

- Constituer un vivier de compétences pour l'entreprise
- Aider l'entreprise à adopter des mesures porteuses de progrès éthiques
- Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'emploi
- Rompre l'isolement de la recherche individuelle
- Rétablir la confiance et l'estime de soi du candidat à l'emploi

Ses services s'appuient sur une valeur (humaine) : le regard (responsabilisant et valorisant) porté au candidat par l'accompagnant et l'entreprise

Ses actions consistent à :

- Mettre en valeur les atouts (au lieu du profil) du candidat
- Proposer des missions correspondantes aux atouts
- Mettre en relation et accompagner dans l'emploi
- Assurer le pré-recrutement et le suivi post recrutement (régulation pour pérennisation)

Les actions mises en place ont pour vocation de :

- Satisfaire le besoin de réalisation du projet professionnel du candidat
- Satisfaire le besoin des entreprises d'avoir du personnel formé

Publics visés :

- Personnes éloignées du marché de l'emploi classique (en cause les critères actuels de recrutement)
- Entreprises souhaitant rencontrer des candidats aux atouts insoupçonnés

Territoire d'intervention : la Métropole Lilloise et en particulier la commune de Villeneuve d'Ascq

*** AIPD2 :**

Antoine Koubemba,
Président 06 68 71 74 75/ Henri Perrot, Vice président 06 47 54 77 02
A.I.P.D2
04/220 rue Trudaine
59650 Villeneuve d'Ascq



Réseau Alliances a pour objectif d'accompagner les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement. Nous avons 4 métiers :

Diversité et Insertion en Entreprise

Vous êtes une entreprise, le Réseau Alliances vous offre la possibilité de :

Recruter dans la Diversité :

En participant à notre forum Stages et Emplois organisé en partenariat avec FACE Lille Métropole. En parallèle, nous offrons à nos entreprises adhérentes la possibilité de consulter notre banque de CV et de pouvoir publier une offre de stages ou d'emplois sur notre Site Internet !

Sensibiliser vos collaborateurs

Nous avons mis en place un programme innovant d'accompagnement des jeunes Bac +3 et + : les Groupes de Dynamique d'Embauche. Vous avez 2 façons de vous investir dans un GDE :

- accueillir un groupe de jeunes au sein de votre entreprise, au rythme de 2 déjeuners mensuels pendant 3 mois afin de les aider à définir leur projet professionnel,
- rencontrer personnellement un jeune suivant le programme et lui ouvrir son réseau.

Faire le point et échanger sur votre politique Diversité

Notre Diagnostic Diversité vous permet de vous interroger sur la place de la Diversité et de l'égalité de traitement dans votre politique RH. Nous vous apportons des conseils afin de bâtir votre propre plan d'action Diversité.

Les Ateliers d'Echanges Diversité réunissent 5 fois par an des professionnels mobilisés sur la Diversité dans l'entreprise qui se retrouvent avec un expert pour échanger leurs bonnes pratiques.

> Contact Diversité : Catherine DESURMONT - cdesurmont@reseau-alliances.org

Recherche et promotion des Bonnes Pratiques RSE en entreprise

Le Réseau Alliances sélectionne les Bonnes Pratiques mises en œuvre par des entreprises et organise les Trophées de l'Economie Responsable. Une base de données de plus de 500 Bonnes Pratiques nationales et internationales est disponible sur les sites www.alliances-asso.org et www.worldforum-lille.org

> Contact Bonnes Pratiques : Marie Madeleine CARPENTIER - mmcarpentier@reseau-alliances.org

Accompagnement des entreprises à la RSE

Le Réseau Alliances vous accompagne dans votre démarche de progrès RSE :

- Des Matinales pour vous sensibiliser sur des thématiques RSE en lien avec l'actualité,
- Des Ateliers de la Performance Durable et des Ateliers d'échanges de Bonnes Pratiques pour enrichir vos compétences,
- Des Diagnostics pour faire le point et progresser.

> Contact Accompagnement des entreprises : Axelle SAPY - asapy@reseau-alliances.org

World Forum Lille - Forum Mondial de l'Economie Responsable

Le rendez-vous incontournable des entreprises qui s'engagent pour une économie responsable !

Objectif : Passer en revue les Bonnes Pratiques RSE à travers le monde et rendre leur exemple contagieux.

Rendez-vous les 24-25-26 Novembre 2010 à Lille Grand Palais, sur le thème de l'Entreprise Responsable.

> Plus d'informations sur le site www.worldforum-lille.org

* RESEAU ALLIANCES

40, RUE EUGENE JACQUET
59 708 MARCQ EN BAROEUL

Contact : Kathy VANHEMS

alliances@reseau-alliances.org - 03 20 99 45 17



ARÉLI est une association régie par la loi de 1901, créée en 1953, dont le siège est à Lille Boulevard de la Liberté.

Elle a pour objet l'amélioration des conditions de vie et / ou d'insertion sociale de diverses personnes de la Région Nord-Pas-de-Calais. L'association gère des structures d'hébergement depuis 1953, qui devaient être des lieux de passage pour les travailleurs migrants.

Aujourd'hui l'association est composée de 2 pôles : ARÉLI Habitat et ARÉLI Émergence

Nos missions

ARÉLI a comme vocation l'habitat très social et ses missions sont :

- offrir un hébergement social adapté et accompagner les résidents dans leur parcours de vie
- créer de nouvelles structures d'hébergement social (Maison Relais...) pour s'adapter aux besoins des publics en difficultés.
- mettre à disposition des logements et accompagner dans leurs projets d'hébergement et d'accompagnement des associations à vocation sociale.
- offrir un accès à des logements à loyers modérés (logements locatifs).
- réhabiliter et entretenir le parc immobilier existant (transformer les foyers de travailleurs migrants en résidences sociales).
- contribuer à l'émergence professionnelle et sociale d'étudiants talentueux.

Hébergement social

L'association poursuit sa mission première d'accompagnement des migrants et des personnes en difficultés de logement, par la mise en œuvre d'une dynamique d'insertion sociale.

Les structures actuelles d'hébergements

4 résidences sociales (369 logements), 7 foyers de travailleurs migrants (679 logements)

Les publics accueillis

- Les travailleurs migrants,
- Les personnes en difficulté temporaire de logement et souvent en précarité dans divers domaines (sociale, familiale, professionnelle...)

L'accompagnement social

Un service social d'accompagnement des résidents existe au sein des Foyers et des Résidences Sociales. Cet accompagnement se présente sous forme d'actions individuelles ou collectives

ARÉLI Solidarité

L'association met à disposition des logements à des associations à vocation sociale. Cette mise à disposition représente 233 logements au 31/12/2008 sur les Métropoles lilloise et dunkerquoise. ARÉLI Solidarité collabore et soutien les projets d'habitat d'associations partenaires telles que le FARE, AIR, AFEJI, AAE, AFR...

Les logements locatifs

ARÉLI Habitat, c'est aussi un parc immobilier de 246 logements locatifs banalisés à travers les métropoles Lilloise et Dunkerquoise.

Programme en cours de développement

Les maisons relais : L'association développe en partenariat avec les élus et les institutions, des structures d'hébergement nouvelles afin de mieux répondre aux besoins de publics précarisés. Elle s'inscrit pleinement dans le PLH (Plan Local d'Urbanisme) des Communautés urbaines lilloise et dunkerquoise. Deux réalisations sont en cours : une maison relais sur Comines (22 logements) et une maison relais sur Roubaix (25 logements).

La transformation des foyers de travailleurs migrants en résidences sociales : ARÉLI, s'est engagée depuis plusieurs années dans la réhabilitation et la mise aux normes de sécurité des différentes structures d'hébergement qu'elle gère, notamment en transformant les foyers de travailleurs migrants en résidences sociales

ARÉLI Émergence

En complément de l'activité dans le domaine de l'habitat, ARÉLI contribue à l'émergence professionnelle et sociale de cadres et de dirigeants issus de milieux modestes et notamment de l'immigration.

Une initiative en faveur d'étudiants talentueux grâce à un réseau de parrainage et à l'attribution d'une bourse. ARÉLI Émergence s'engage à accompagner les jeunes étudiants jusqu'à leur insertion professionnelle.

L'objectif de cette action menée par ARÉLI dépasse le cadre du public directement concerné : il s'agit de créer un réseau de diplômés issus de milieux modestes, dont la plupart sont d'origines étrangères qui, à travers les responsabilités qu'ils prendront, pourront jouer un rôle social et professionnel positif. Tout ceci a valeur d'exemple pour les générations futures issues des quartiers modestes de la métropole, en leur donnant à leur tour l'envie de réussir.

Ce réseau sera diversifié tant par les origines de ses membres que par son incrustation dans les différents pans de l'économie locale, régionale, nationale et internationale.

A terme, ce réseau atteindra l'effectif de 550 lauréats issus de la métropole Lilloise.



➔ L'association CLE œuvre depuis quelques années déjà à l'égalisation des chances en emploi à travers la sensibilisation à la charte de la diversité et l'accompagnement des publics discriminés. La Charte de la diversité a suscité l'intérêt de plusieurs grandes entreprises et de nombreuses PME. Si elle constitue une déclaration d'attention, elle est avant tout une feuille de route aux moyens et aux objectifs concrets. De ce fait, nous avons mis en place un service « charte de la diversité » au sein de la CLE qui a pour vocation de diffuser la charte, d'accompagner les entreprises et les collectivités et de les auditer. La valorisation des compétences passe par la mise en place de mesures incitatives au recrutement et à l'égalisation des chances constitue donc le principe fondamental de ce plan d'action. La structure s'articule suivant cinq pôles : le pôle accompagnement, le pôle de sensibilisation, le pôle juridique, le pôle éducation, le pôle international et le pôle communication.

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.

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

L'adaptation des compétences à ce titre est un corollaire indispensable aux actions de développement d'employabilité. C'est pourquoi CLE NPDC est désireux de consolider ces actions au niveau de la formation continue mais également au niveau de la formation initiale. Cet axe de travail s'articule notamment autour du recensement des besoins de formations, ainsi que l'aide à l'orientation et l'accompagnement des élèves fragilisées. En effet, l'éducation constitue le départ de l'égalité des chances.

Pôle international

Ce pôle constitue le cœur de nos actions, il nous a permis de mettre en évidence la méconnaissance des parents et des jeunes sur les trajectoires à débouchés. Aussi nous intensifions cette action en multipliant nos interventions à travers la présentation des 20 métiers de demain.

Notre réseau est désireux de soutenir l'employabilité de ces usagers. A ce titre nous avons développé des partenariats internationaux avec des jobs store en Grande Bretagne et des carrefours pour l'emploi au Québec.

Notre pôle international constitue un levier important dans notre stratégie globale. A ce titre nous travaillons à maintenir des liens forts notamment avec le Québec et la ville de Montréal pour permettre à des jeunes d'avoir une expérience internationale valorisante.

Nous sommes également en discussion avec l'ambassade du Qatar afin de développer un programme d'action en faveur des jeunes diplômés.

CLE NPDC

★ Agence de Roubaix
84 Boulevard du Général Leclerc
59100 ROUBAIX
Tél : 03.20.45.06.95
www.clenpdc.org
clenpdc@yahoo.fr



CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL

➔ Le CESR a des activités diverses dans le domaine économique et dans le domaine social, comme son nom l'indique qui est composé de 3 collèges :

ENTREPRISES ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES NON SALARIÉES

- Chambre régionale de commerce et d'industrie
- Chambre régionale des métiers
- Chambre régionale d'agriculture
 - Union régionale des sociétés coopératives de production
- Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
- MEDEF Nord-Pas de Calais
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises
- Union professionnelle des artisans
- Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles
- Coordination rurale
- Professions libérales
- SNCF et Réseau ferré
- Voies navigables de France et port autonome de Dunkerque
- Gaz de France et réseau de transport d'électricité
- Centres des jeunes agriculteurs
- Centre des jeunes dirigeants d'entreprises

SYNDICATS DE SALARIÉS

- Comité régional CGT
- Union régionale CFDT
- Union régionale CGT- FO
- Union régionale CFTC
- Union régionale CFE - CGC
- UNSA
- FSU

VIE COLLECTIVE

- Universités / grandes écoles
- Recherche et technologie
- Protection sociale / mutualité
- Centres sociaux et organisations caritatives
- Insertion professionnelle et sociale des migrants et personnes en recherche d'emploi
- Union régionale interfédérale des œuvres privées sanitaires et sociales
- Logement
- Sport / culture / tourisme
- Environnement
- Organisations de consommateurs
- Mouvements de jeunesse
- Union régionale des associations de retraités
- Droits des femmes
- Union régionale des associations familiales
- Fédérations de parents d'élèves / associations de parents d'élèves

*** CONSEIL RÉGIONAL NORD-PAS DE CALAIS**

Siège de Région
 151, Avenue du Président Hoover
 59555 LILLE CEDEX
 Tél : 03.28.82.82.82
 Fax : 03.28.82.82.83

Contact : Thérèse DANGREAU-VARLEZ
 Vice-présidente au CESR, chargée de l'Égalité des chances.
 danvar@wanadoo.fr

➔ Le CORIF (Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes) est un organisme de formation situé à Lille, organisé sous forme d'association.

Sa finalité est de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment l'égalité professionnelle.

Nous proposons des actions de bilan de compétences, d'orientation et de définition de projet professionnel

Notre accueil est basé sur l'écoute, l'aide et le conseil à l'orientation. Nous voulons donner aux femmes tous les moyens du choix **pour accéder occuper durablement** à tous types d'emploi, sans déterminisme de sexe.

L'accompagnement des femmes vers et dans l'emploi

Nous cherchons avec les femmes que nous accompagnons, tous les moyens qui permettent l'accès et l'insertion durable dans un emploi de qualité, en élargissant les cibles des entreprises et des postes recherchés

Des modes d'action et d'intervention en direction des professionnel·les de l'insertion, du monde économique et des entreprises:

Appui-Conseil

Pour avancer vers l'égalité professionnelle dans le recrutement, la formation des salarié·es et dans le développement des compétences

- Développer l'emploi des femmes dans les secteurs techniques où elles sont peu présentes. Un travail en partenariat avec les branches de la Métallurgie, du Transport et de la Logistique, du Bâtiment et de l'Hôtellerie Restauration.
- Développer l'emploi pérenne et de qualité pour les femmes dans les secteurs du service à la personne et la grande distribution ; travailler à la montée en qualification et en responsabilité.

Etudes- Diagnostic

- Les conditions d'accès et d'insertion des femmes en apprentissage, enquête pour le C2RP.
- Femmes et Précarités d'emploi dans le Nord Pas-de-calais. Enquêtes qualitative et quantitative.
- « Intégrer les femmes dans les milieux de travail où elles sont peu présentes. Enquête dans le milieu industriel en Région Nord Pas de Calais »
- Etude de situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises et associations de l'économie sociale et solidaire.
- Capitalisation et valorisation des actions
- Campagne d'identification de bonnes pratiques en matière d'égalité et de mixité avec les branches professionnelles ; édition de documents d'information.
- Menées par les acteurs du monde économique en direction de l'égalité et de la mixité, des entreprises citoyennes, à travers la création et l'animation du site de la Région: Ensemble construisons l'égalité : www.egalite-mixite.com

Formations

En direction des DRH, Tuteur/trices en entreprises, conseiller-es emploi des OPCA, agent-es d'insertion professionnelle, formateur/trices, orientateur/trices.

- Construction à la demande de formations à l'élargissement des choix ou cibles professionnelles.
- Accompagnements à la construction de la mixité des équipes de travail pour les tuteurs/trices en entreprises.
- Sensibilisation à la loi d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Ingénierie

- Création d'un outil pédagogique
- Elaboration d'outils diagnostics
- Organisation de journées d'études : www.corif.fr

L'information sur l'égalité dans notre région : www.egalite-mixite.com

* CORIF

Présidente : Nicole GADREY

145, rue des stations

59 000 LILLE

A proximité du Métro Cormontaigne (ligne 2) et du Métro Gambetta (ligne 1)

Téléphone : 03.20.54.73.55

Fax : 03.20.57.42.19

➔ Descriptif de l'activité

- Accompagnement de personnes dans leur parcours professionnel (Public bénéficiaires du RSA)
- Elaboration de plans d'action favorables à leur insertion (besoins en formation - montée en qualification....)
- Travail sur la formalisation de projet professionnel.
- Détermination des besoins et attentes des bénéficiaires
- Aide à la résolution des freins à l'emploi
- Travail en partenariat avec les entreprises, les organismes de formation et différentes structures
- Mise en place d'ateliers collectives. Groupes de paroles, atelier « image de soi », interventions de professionnels du recrutement
- Aide individualisée par le biais d'entretiens, aide à la réalisation de CV et de lettres de motivations, etc....
- Participation au montage de projet ou d'actions spécifiques
- Veille professionnelle.

★ Centre social ECHO

60/62 rue d'Oran
59 100 Roubaix
03.20.26.04.11
fax 03.20.26.04.05

Madame Sylviane CARLIER
Chargée de mission Emploi
Csecho.emploi@wanadoo.fr

RESEAU D'ECHANGES POUR LA DIVERSITE ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

➡ L'espace jeunes diplômés résulte d'un partenariat regroupant la Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes, et le Pôle emploi afin d'offrir un service complet aux jeunes diplômés.

Cet espace a pour objectif :

- D'apporter aux jeunes diplômés, des méthodes, des outils et des accompagnements pour réussir la recherche de leur premier emploi.
- Mettre en relation les employeurs et les jeunes diplômés.

Cet espace accueille et informe les jeunes diplômés de niveau 1 et 2 à la recherche d'un premier emploi. Son but est de faciliter la première insertion des jeunes diplômés, titulaires au minimum d'un niveau bac +4(niveau maîtrise) et ayant obtenu leur diplôme depuis moins d'un an.

Activités de la structure

L'offre de service est assez complète et permet aux jeunes diplômés

- d'avoir accès à de la documentation,
- d'être informés,
- de participer à des ateliers de techniques de recherches d'emploi,
- de bénéficier d'accompagnements approfondis,
- d'être reçus en entretien individuel,
- d'être suivis dans leurs recherches d'emploi et dans leurs projets.
- de rencontrer des professionnels et des Directeurs des Ressources Humaines afin de créer et de développer leurs réseaux relationnels et de décrocher des opportunités d'emploi.

★ Espace jeunes diplômés

12, rue de Jemmapes

0328522039

espjeunesdip@reussir.asso.fr

Nom du responsable : Fahid Chahinaze

➔ « Créée 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. »

Véronique Morali, Présidente

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

Créée en octobre 2005 par des femmes chefs d'entreprise, Force Femmes est née d'une dynamique collective de solidarité de femmes qui ont désire s'engager personnellement sur le thème de l'emploi. Force Femmes traduit l'idée que les femmes de plus de 45 ans représentent une force pour l'entreprise. Constituée d'une équipe de six salariées, l'association regroupe plus d'une centaine de 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.

* 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
169 rue de la Roquette
75011 Paris
06 30 79 76 64



I comme Intelligence, intégration, « interculturalism », initiative, e-learning, ingénierie, immigration...
C comme collective, cohésion, communauté, citoyenneté, culture, créativité, conduite de projet..
+ comme « égalité+diversité », dialogue, complexité, réseau...

Nos sujets génériques sont :

- Responsabilité durable des organisations
- Formation des dirigeants des organisations d'utilité sociale
- Conduite de projet
- Préparation à la certification, normes et labels par l'audit, le pré-audit, l'aide au diagnostic et à l'auto-diagnostic
- Qualification de la gestion des ressources humaines sur l'égalité et la diversité.
- Laïcité et nouveau paysage religieux, promotion de la laïcité, gestion du fait religieux
- Ingénierie de la thérapie sociale, écologie des relations sociales
- Innovation au service de l'autonomie (vieillesse active, handicap, dépendance)
- Politiques publiques locales et cohésion territoriale
- Expertise dans les politiques de la ville
- Diversité culturelle
- Formation des professionnels à la non-discrimination
- Projets euroméditerranéens

I+C est un projet intégré de réseau de compétences. Il comprend plusieurs pôles

- La coopérative permet aux projets de partager des ressources, des idées, des moyens ; c'est un réseau d'échange de savoirs fondé sur le don, la réciprocité, la gratuité. Beaucoup de porteurs de projet sont isolés, ont besoin de relations, de conseils et d'assistance. Nous proposons de constituer cette coopérative par voie d'appels à candidatures réguliers.
- La pépinière. L'égalité et la diversité sont des enjeux complexes qui nécessitent la créativité. Nous allons coacher des nouveaux projets à fort potentiel.
- L'institut I+C. Un haut niveau de formation des managers de la diversité, des chefs de projets et des dirigeants d'organisations visant l'utilité sociale est un enjeu d'efficacité et d'intérêt général. Cette offre de formation prendra la forme de partenariats universitaires, de modules intra et inter, de e-learning tutoré, pour créer des formations de haut niveau (politiques d'égalité et de diversité, gestion du fait religieux, responsabilité durable, conduite de projet)
- Cité de la mémoire est un projet d'ingénierie culturelle dans le champ des politiques mémorielles
- e-d Lab. E comme Equality, égalité, D comme Diversity, diversité. E-d Lab veut créer un espace pour de nouveaux débats, sortir des cadres nationaux, redonner la parole aux acteurs, associer des compétences différentes, organiser la production intellectuelle au service de l'action, voici l'ambition du edLab, think tank qui associera des réseaux existants pour susciter de nouvelles initiatives (Urbact 2, QEC-ERAN, Pour la Solidarité, ELISAN, Age, ENAR, Euromed ONG, Banlieues d'Europe, ODAS, LDH)
- Le réseau I+C associe les experts qui contribuent aux projets d'I+C. Il développe ses compétences via un site collaboratif, un wiki (monographies d'expériences, discussion de concepts, données, bibliographies, synthèses) et un annuaire. Il contribue à la réalisation des projets d'I+C, et apporte ses compétences dans le cadre de réponses à des appels à projet, appels d'offre et marchés de service.

Pour tout contact

<http://www.michel-david.fr>

ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES DIPLÔMÉES EN RECHERCHE D'EMPLOI

- Ateliers collectifs et/ou entretiens individuels
- Définition du projet professionnel
- Utilisation des techniques de recherche d'emploi
- Cultiver un réseau pouvant faciliter l'accès à l'entreprise
- Motivation grâce à la 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
- Des actions s'inscrivant dans la lutte contre les discriminations et impliquant des acteurs de terrain

★ Association Iris Formation

Saïd ZAMOSSI
4 rue de Bailleul
59000 LILLE
irisformation2001@yahoo.fr
Tél : 03 20 10 07 45

➔ **jobstory, un esprit**

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

jobstory, une démarche

- Accueillir les cadres, du jeune diplômé au senior de tous les secteurs d'activité, de tous les métiers
- Écouter chaque personne, son histoire, ses projets, ses attentes
- Échanger avec d'autres professionnels
- Stimuler l'ouverture au monde professionnel

jobstory, groupe actif

- la dynamique de groupe, un échange entre membres
- Réunion chaque mardi de 14h à 17h
- La construction et l'activation des réseaux professionnels
- L'optimisation de la recherche d'emploi de chaque membre

jobstory, projet de vie

- le projet de vie
- 2 réunions par mois le jeudi de 18h à 20h
- Un lieu d'expression et d'écoute
- Un accompagnement personnalisé des projets professionnels et personnels
- Des animateurs et une méthodologie

★ Maison de l'emploi

1 rue d'Archimède
59650 VILLENEUVE D'ASCO

Serge CRUTEL
Président
06 68 11 04 24
president@jobstory.asso.fr
<http://www.jobstory.asso.fr>



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

Accueil, Ecoute

Par un accueil chaleureux et souriant, une oreille attentive qui invite à se confier et à retrouver confiance en soi, nous aidons à discerner la meilleure façon de venir en aide aux personnes nous consultant.

Ecrivain public

Le métier d'écrivain public, c'est 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.

Consultations juridiques

Les consultations juridiques gratuites, en toute matière, favorisent l'accès au droit au profit des personnes les plus démunies.

Animation d'ateliers

Les ateliers de gestion de budget, d'aide à la recherche d'emploi, les ateliers d'alphabétisation, les consultations de psychologue s'inscrivent dans la continuité des missions de l'association. Ils participent à la remise en confiance et au développement de l'autonomie de chacun. Ils sont des outils de socialisation.

★ Maison de la Famille

Maison Conseils
10, rue du grand Chemin
59100 Roubaix
Tél: 03 20 70 90 91

➔ 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,
- * accueil, information et orientation des publics

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 œuvre 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

* MAISON DE L'EMPLOI DE LILLE, LOMME, HELLEMMES

3, rue Jeanne Maillotte 59000 LILLE

03.20.14.85.50

mde-llh@reussir.asso.fr

Marie-Dominique LACOSTE, Directrice générale

www.mde-lille.fr

➔ La Maison de l'Emploi du Val de Marque est une structure intercommunale regroupant un territoire composé de 8 villes (Hem, Croix, Wasquehal, Lys-Lez-Lannoy, Lannoy, Forest/Marque, Toufflers et Sailly-Lez-Lannoy), dont le rôle est de fédérer et coordonner l'action des partenaires dans les domaines de l'emploi, de la formation et du développement économique.

Nos missions

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, prospection entreprises ciblée ...)
- Agir sur l'emploi par l'information, l'orientation et la formation
- Accompagner et agir pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi

Nos actions pour les entreprises

- Appui dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Rencontres thématiques inter-entreprises et 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
- Transmettre les informations essentielles sur l'actualité économique et juridique
- Initier aux méthodes et aux bonnes pratiques pour les recrutements (outils et dispositifs égalitaires)

★ Contact

Omar CHALBI - Chargé de Mission pour Coordonner l'Accès & le Retour à l'Emploi
Parvis Berthelot - 59 510 Hem
03.20.66.27.80 -
03.20.66.70.25
omar.chalbi.mde@valdemarque.fr

➡ Le rôle de la Maison de l'Emploi est de fédérer tous ses partenaires de l'emploi (Etat, Pôle Emploi, CCI, CMA, villes de Villeneuve d'Ascq, Mons-en-Barœul, Mission Locale, etc) en un lieu unique, où des actions communes peuvent être coordonnées.

Les actions de la Maison de l'Emploi s'adressent autant aux demandeurs d'emplois, aux salariés, aux employeurs ou aux professionnels de l'emploi.

Sur la thématique de la lutte contre les discriminations, la Maison de l'Emploi a notamment mis en place avec ses partenaires un guide pratique proposant une offre de services aux employeurs qui souhaiteraient être accompagnés dans leurs démarches de ressources humaines.

★ Maison de l'Emploi de Villeneuve d'Ascq Mons-en-Barœul et communes partenaires

1, rue Archimède
59650 V. d'Ascq
Tél. 03 20 71 00 00
www.maison-emploi-vamb.fr

Djamila LOUZANI
Chargée de mission Lutte contre les discriminations à l'emploi) dlouzani@mde-vamb.fr
Tél. : 03 20 59 91 79

➡ Optimis est un club d'entreprises, créé au printemps 2005 sous l'impulsion de Valenciennes Métropole, de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Valenciennais et de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Nord. Il regroupe aujourd'hui des entreprises de tous secteurs d'activité confondus et de statuts différents (PME, PMI, TPI, commerçants, artisans, professions libérales), implantés sur le territoire de la Zone Franche Urbaine du Valenciennais.

Aujourd'hui, elle compte une centaine d'adhérents parmi les 850 entreprises que compte NéOval.

Avant tout relais de communication et d'informations entre les institutions et les entrepreneurs en ZFU, Optimis se veut un moyen efficace de faire face à certaines problématiques rencontrées par les acteurs Zones Urbaines Sensibles - Zones Franches Urbaines.

Notre force : travailler avec l'ensemble des acteurs du territoire (Sous préfecture, Valenciennes Métropole, la Maison De l'Emploi, la Chambre du Commerce et d'Industrie de Valenciennes, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Nord, les communes, ...etc.).

1- LES OBJECTIFS DE L'ASSOCIATION

A l'interne :

- Fédérer les membres de l'association.
- Fournir de l'information pratique et concrète.
- Informer sur les manifestations à venir.
- Mutualiser les services.
- Faire remonter la réalité du terrain à nos différents partenaires : servir de relais.
- Travailler en réel partenariat avec les différentes structures.

A l'externe :

- Valoriser les actions entreprises.
- Participer, soutenir et impulser des actions spécifiques au bénéfice des populations locales et des entreprises de la ZFU.
- Participer à la redynamisation durable de la zone en démontrant la réelle volonté des entreprises à participer à la pérennisation des entreprises et des emplois.

Positionnement d'Optimis

Un positionnement fort des entreprises d'Optimis comme acteur du développement durable (signature PDE, bilan carbone) et la responsabilité sociale des entreprises.

* OPTIMIS

BP 20 161

59 300 VALENCIENNES

Tél : 03 27 42 08 54

Contact : Aurore BETREMIEUX

Assistante

Mail : optimis@orange.fr

➔ Missions de la structure

Le Pôle emploi a pour mission principale de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi et d'aider les employeurs à recruter.

Le Pôle Emploi est une structure à destination de publics particuliers ou secteurs spécifiques : Les Cadres, les Jeunes Diplômés, l'International et le secteur du Spectacle.

Activités de la structure

- Mobiliser tous les moyens nécessaires pour faciliter le retour à l'emploi les demandeurs d'emploi (suivi mensuel personnalisé, propositions d'offres d'emploi, formation, aides à la mobilité...)
- Indemniser les demandeurs d'emploi ayants ouverts des droits.
- Conseiller les entreprises dans tous leurs recrutements (du diagnostic des besoins à l'intégration dans l'entreprise).

★ Pôle Emploi Cadres Spectacle Internationale

12 rue de JEMMAPES BP69 LILLE CEDEX

03.28.52.20.20

Ale.espcadlille@pole-emploi.fr

Delphine Lermusieux



Pour un Jardin de Cocagne sur le Parc Scientifique de la Haute Borne de Villeneuve d'Ascq

Qu'est-ce qu'un Jardin de Cocagne ?

Un Jardin de Cocagne est une exploitation maraîchère biologique d'insertion sociale et professionnelle, avec vente di-recte à des adhérents-consommateurs

Un Jardin de Cocagne a pour mission d'accueillir des personnes en difficulté socioprofessionnelle.

En leur proposant un travail valorisant -le travail de la terre- l'objectif est de leur permettre de retrouver confiance en elles, motivation, puis de les aider à construire un projet professionnel réaliste, pour un retour sur le marché de l'emploi.

Un Jardin de Cocagne participe activement au respect de l'environnement

La certification AB (Agriculture Biologique) concourt à la préservation des ressources naturelles.

La création d'un Jardin de Cocagne participe au maintien des terres agricoles et contribue à la qualité paysagère.

Les activités mises en œuvre permettent la sensibilisation et l'éducation à l'environnement de l'ensemble des acteurs du Jardin.

Implication citoyenne des adhérents / Economie solidaire

Un Jardin de Cocagne regroupe des personnes autour d'un projet social.

Le mode de distribution est en circuit court sans intermédiaire entre le producteur et le consommateur.

Un Jardin de Cocagne sur le Parc Scientifique de la Haute Borne de Villeneuve d'Ascq

Une dynamique forte pour l'insertion socioprofessionnelle

Le Parc Scientifique de la Haute Borne réunit des entreprises innovantes ou de haute technologie : c'est un lieu qui peut redonner espoir et motivation à des personnes ayant vécu des situations d'exclusion.

De multiples possibilités de partenariats

La localisation du Jardin sur un parc d'activités permet d'envisager de multiples possibilités de partenariats : partage de compétences, mécénat, parrainage de salariés en insertion ...

Un Club d'Entreprises a été constitué pour soutenir le projet.

Des partenariats ont également été initiés avec les universités de Lille 1 et Lille 3.

Permettre aux salariés des entreprises du Parc de devenir consom'acteurs

Un Jardin de Cocagne, c'est la possibilité pour les salariés qui travaillent sur le Parc ou à proximité de se fournir facilement en légumes bio.

C'est aussi, pour ceux qui le souhaitent, l'opportunité de s'impliquer dans un projet à finalité sociale : aide au jardin, soutien aux personnes en insertion ...

★ Jean-Louis POILLION,
Président de Solidarité & Initiative,
SAEM du Parc Scientifique de la Haute Borne
Park Plaza II - 1 avenue de l'Harmonie
59650 VILLENEUVE D'ASCQ
Tél.: 03 28 76 99 00
Fax.: 03 20 34 93 60
Mob.: 06 27 32 59 37
sia2e@yahoo.fr



SYMBOLE

➡ L'association Symbole propose une autre vision des compétences au travers de la gueule de l'emploi : le CV Vidéo pour les compétences issues de la Diversité.

Notre démarche consiste à accompagner des candidats confrontés à la discrimination à l'embauche. Le suivi débute par des séances de coaching comportemental et rédactionnel. Il se poursuit par la réalisation d'un CV vidéo qui pourra intégrer la base de données du site : lagueuledelemploi.fr destiné à mettre en réseau les employeurs et les compétences et les talents de la diversité.

La stratégie se décline en 3 axes d'interventions :

- Coaching : préparation des futurs postulants, scénarisation de leur parcours
- Production : mise à disposition des moyens techniques et humains professionnels à la réalisation d'un CV vidéo (prompteur, caméra et son HD...)
- Diffusion : création d'un site internet et mise en ligne d'un CV Vidéo
- Réseau : entretien du réseau d'entreprises partenaires et de structures institutionnelles

★ Association Symbole

97 rue Royale
59000 Lille
03 20 57 20 28
06 61 13 95 61
Youcef Adjadj
symbole@free.fr

➔ **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.

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.

★ Unis-Cité Nord Pas de Calais

68 rue Jordaens - 59000 Lille

Tel : 03 20 70 32 59

Contact : nord-pas-de-calais@uniscite.fr

OBJECTIFS DE LA STRUCTURE

Rassembler les organisations syndicales de salariés autour de la lutte contre la discrimination (représentant a la CES),

Renforcer la défense des droits, coordonner et organiser les actions, et appuyer les organisations syndicales membres,

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 DE LA STRUCTURE

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 et transversal
- Session de sensibilisation active individuelle ou collective autour de l'auto-diagnostic en ligne www.cjdes-autodiagnostic.org, pour développer le dialogue sur l'ensemble des critères discriminatoires, aux différents niveaux d'actions : valeur, procédure, résultat d'un collectif de travail

Mise en place de formations autour de :

- « Je lutte contre les discriminations : bases juridiques pour identifier et qualifier et Je lutte contre les préjugés principalement dans les média. »,
- « Plus fort l'UNSA avec les formations :
- Comment intégrer au collectif de travail soit des stagiaires soit de tout nouvel arrivant ?
- Comment devenir force de proposition dans les accords dit diversité ou accord T.H, Egalité Femme Homme
- Comment accompagner les victimes potentielles de discriminations ? »,
- Accompagnement et orientation individuelle des personnes potentiellement victimes de discrimination au sein du réseau Nord
- Service Juridique 2 rue Watteau 59000 Lille plusieurs conseillers du salarié ...

★ UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOME

Délégation Nord du Secteur :

32 Bd J.B Lebas

59000 Lille

Contact : Béatrice Ray

062140123

beatrice.ray@unsa.org

Siège Paris :

21, rue Jules Ferry

93 177 Bagnolet

Contact : Saïd Darwane


Secteur Lutte contre les discriminations et préventions des préjugés


0148188854


darwane@unsa.org


GLOSSAIRE


GLOSSAIRE DIVERSITÉ / DISCRIMINATION


 **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.


 **AUTOCENSURE** : 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.


GLOSSAIRE

 **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.

 **EGALITÉ 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.


 **EGALITÉ 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.


GLOSSAIRE

 **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.

QUELQUES REFERENCES

QUELQUES REFERENCES

DOCUMENTS OFFICIELS

Circulaire DGEFP n° 98/36 du 20 octobre 1998 : lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Circulaire DIJ-DPM-DGEFP-DIV-DAS n° 2000/313 du 7 juin 2000 relative à la mise en oeuvre de la campagne 2000 de parrainage pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Circulaire DPM n° 2000/356 relative au suivi du numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales, DPM.

Circulaire DPM-DIJ-DGEFP-DIV-DAS n° 99/164 du 15 mars 1999 relative à la mise en oeuvre de la campagne 1999 pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Circulaire du 18 janvier 1999 relative à la mise en place d'une commission départementale d'accès à la citoyenneté, Ministère de l'Intérieur.

Circulaire du 2 mai 2000 relative à l'accès à la citoyenneté et à la lutte contre les discriminations, Premier Ministre.

Circulaire relative à la mise en place d'un numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales, Ministère de l'Intérieur.

"Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique", Journal Officiel [Luxembourg], 2000.

QUELQUES SITES

ADRI (Agence pour le développement des relations interculturelles) : <http://www.adri.fr>

GELD, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations et 114 : <http://www.le114.com>

Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité : <http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>

Ministère de l'Intérieur : <http://www.interieur.gouv.fr/citoyens/accueil.htm>

MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples) : <http://www.mrap.asso.fr>

REMISIS (Réseau d'Information sur les Migrations Internationales) :

<http://remisis.free.fr>

SOS Racisme : <http://www.sos-racisme.org>