

FIBRE & TALENTS

mie



Seniors :
retrouver la voie de l'emploi
après 50 ans

DOSSIER :
REPARTIR DE ZÉRO APRÈS 50 ANS

C'est dans l'actu : **Des aides pour l'embauche des seniors!** > P. 5

ÇA BOUGE DANS LA MÉTROPOLE

IBM : une revitalisation pour servir le territoire en compétences numériques > P. 11

PORTRAIT D'ACTEUR

Berceau pour l'emploi : faire naître des vocations > P. 18

mie

MAGAZINE #9

SOMMAIRE

RETOUR EN IMAGES

Retour en images > P.4

DOSSIER

L'EMPLOI DES SENIORS

C'est dans l'actu :

Des aides pour l'embauche des seniors ! > P. 5

ILMN : une initiative pour l'entrepreneuriat des seniors > P. 6

Entreprendre à tout âge : portrait d'Estelle VIEIRA ! > P. 7

5 conseils pour... l'embauche de seniors et leur fidélisation > P.8

MiEcro- trottoir : Quelle place donner aux seniors aujourd'hui, sur le marché du travail ? > P.9

ÉVÈNEMENT

Pow'Her : L'audace d'entreprendre au féminin > P. 10

ÇA BOUGE DANS LA MÉTROPOLE

IBM : une revitalisation pour servir le territoire en compétences numériques > P. 11 & 12

SITEL : une entreprise Made in France au service des clients > P. 13

Qualicorde : prendre de la hauteur avec le métier de cordiste > P. 14

Territoire Zéro Chômeur à Roubaix : favoriser l'emploi par la création d'activité > P. 15

MADE IN ROUBAISIS

Pôle emploi et MiE : agir ensemble pour l'emploi des habitants > P.16

Envie de rejoindre un projet qui a du sens ? Fashion Cube Denim Center recrute ! > P.17

PORTRAIT D'ACTEUR

Berceau pour l'emploi : faire naître des vocations > P.18

Quand entreprendre devient une histoire de famille ! > P.19

EN PRATIQUE

Accompagnez vos salariés vers de nouveaux métiers grâce à Transco > P.20

Assurance chômage : décryptage de ses derniers changements > P.21

OUVREZ L'ŒIL

Des Emplois en Béton 2nde édition : en novembre découvrez les métiers du BTP ! > P.22

AGENDA > P.23

ANNUAIRE > P.24

ÉDITO

A l'heure où la crise économique menace toujours l'activité de certaines entreprises, le nombre de demandeurs d'emplois continue d'augmenter. Si l'accent est mis sur l'insertion des jeunes dans le monde du travail, se pose aussi une question : quelle est la place des seniors sur le marché de l'emploi ?

45, 50 ans ou plus... La tranche d'âge pour qualifier un senior sur le marché du travail ne semble pas s'accorder d'un point de vue économique, social ou encore statistiques. Pourtant, force est de constater que lorsque cette tranche d'âge vient à être atteinte, la recherche d'emploi s'avère alors plus difficile.

En France, un quart des demandeurs d'emploi sont âgés d'au moins 50 ans. Trop de compétences, trop coûteux, trop technophobes ? Les seniors sur le marché de l'emploi semblent victimes de préjugés, contraignant leur accès à l'emploi.

Pourtant, et ce nouveau numéro de Fibre & talents nous l'illustrera, des initiatives locales sont menées pour favoriser l'emploi des plus de 45-50 ans, faisant eux-mêmes preuves de ténacité pour trouver et conserver leur place sur ce marché.

En parallèle de ces témoignages, vous pourrez découvrir des retours d'expériences dans le numérique, l'entrepreneuriat, la relation client, la restauration. L'emploi est, depuis sa création, au cœur de ce magazine pour promouvoir les actions des partenaires de la MiE.

Bonne lecture !



Fatiha GUETTICHE

Présidente de la Maison de l'Initiative et de l'Emploi du Roubaisis
Adjointe à l'Emploi, Insertion, Formation Professionnelle,
Apprentissage, Artisanat de la Ville de Roubaix

C'EST DANS L'ACTU : DES AIDES POUR L'EMBAUCHE DES SENIORS !

Dans la société ou dans le monde du travail, être senior n'a pas la même signification. En matière de gestion de carrière, de nombreux responsables RH et économistes s'accordent sur le fait qu'à partir de 45 à 50 ans, un salarié est considéré comme senior. Cela correspond donc, en moyenne, à la moitié de sa carrière.

La situation professionnelle des seniors donne-t-elle des cheveux blancs ? Décryptons la place qu'ils occupent dans le monde du travail.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Au troisième trimestre 2020, le nombre de chômeurs de 50 ans et plus approchait le million, soit plus d'1/4 des demandeurs d'emploi sans aucune activité en France.

Le 26 mai 2021, la DARES publiait son dernier rapport sur la place des seniors dans le marché du travail.

Si l'INSEE présente depuis plusieurs années des chiffres indiquant une augmentation constante du taux de chômage des seniors depuis 2007, la crise sanitaire n'a semble-t-il pas inversé cette tendance. Au contraire.

C'est également dans ce sens que les résultats de la DARES précise, dans son dernier rapport publié en mai 2021, que sur l'année 2020, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 53,7% en France. Autrement dit, 1 senior serait 2 est à l'emploi ! Si, en apparence, ce chiffre semble encourageant, la réalité est à prendre avec plus de délicatesse. En effet, ce même rapport illustre clairement que, plus les salariés sont âgés, plus leur taux d'emploi tend à diminuer passant de 81,6% pour les 50-54 ans, à 73,3% chez les personnes âgées de 55-59 ans, 33,1% pour les 60-64 ans et tombe même à 7,5% pour les salariés de 65-69.

Les résultats de l'enquête réalisée par TeePy Job et Retraite.com en avril 2021, auprès de personnes âgées entre 50 et 65 ans, semblent toutefois plus pessimistes. Les résultats démontrent que

43% des seniors interrogés sont sans emploi alors que 30% exercent actuellement une activité professionnelle. Parmi les répondants ayant déclaré être sans emploi, 46% d'entre eux sont en recherche depuis plus d'un an.

Si la crise sanitaire n'a pas amélioré la situation, ce constat n'est pas nouveau. Ces chiffres sont en effet à nuancer avec les départs à la retraite qui se font progressivement dans cette tranche d'âge, mais illustrent quand même une dissonance entre l'allongement de l'âge du départ à la retraite et le marché de l'emploi. D'autant plus qu'ils sont souvent les premiers à quitter l'entreprise lorsque celle-ci se retrouve à licencier une partie de son personnel.

Ne noircissons pas le tableau. Une étude réalisée par l'INSEE au mois de mars 2021, précise que le taux d'emploi des 50-64 ans est en constante augmentation depuis 2015 atteignant 63,3% en 2020. Si de nombreuses études se penchent sur cette question avec des outils de mesures variables, leur employabilité n'en reste pas moins une préoccupation et peut-être même la solution pour recruter des profils en pénurie.

DES AIDES GOUVERNEMENTALES POUR FAVORISER LEUR EMBAUCHE

Si la pandémie a eu des effets sur le marché de l'emploi, l'instauration d'un chômage partiel a brouillé la compréhension des chiffres du chômage en 2020, précarisant par la même occasion le marché du travail.

Pour accompagner les demandeurs d'emploi en fin de carrière, le gouvernement a mis en place un CDD senior, pour les personnes d'au moins 57 ans.

L'objectif est de leur permettre d'acquiescer des droits en vue de la liquidation de leur retraite. Il est d'une durée maximale de 18 mois (renouvelable une fois maximum, dans la limite de 36 mois maximum).

PMSMP, Emplois francs, parcours emploi et compétences... si votre entreprise recrute, elle a peut-être la possibilité de prétendre à ces aides, dont les travailleurs expérimentés peuvent également bénéficier.

La durée des carrières s'allonge au fil des réformes des retraites, et la crise du coronavirus a créé une véritable pénurie de profils sur certains secteurs. Et si les seniors ou plutôt "travailleurs expérimentés" étaient la solution pour alimenter nos recrutements ?

Sources : <https://www.dossierfamilial.com/actualites/emploi/un-cdi-pour-les-personnes-agees-de-57-ans-et-plus-875400>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3582878-et-5233929>

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-seniors-et-le-marche-du-travail>

<https://teepy-job.com/lage-plus-discriminant-que-la-crise-du-covid-pour-retrouver-un-emploi/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/>

Et si les seniors ou plutôt "travailleurs expérimentés" étaient la solution pour alimenter ses recrutements ?



1 Le PLIE, désormais accessible aux Leersois
Depuis février, la Ville de LEERS a voté en conseil municipal, son adhésion au dispositif du PLIE afin d'ouvrir l'accès à ses habitants aux ateliers et coaching renforcé organisé par le Plan Local d'Insertion à l'Emploi. Chaque demandeur d'emploi de la ville peut désormais accéder au dispositif ainsi qu'à toute l'offre de services de la MiE.

2 3 Les services à la personne recrutent !
Et pour le faire savoir, nous avons organisé au mois de février un job dating "Village des Services à la Personne", qui a attiré une quarantaine de participants. Pour rencontrer les candidats, 6 entreprises avaient fait le déplacement, accompagnées de 2 organismes de formation.

4 5 Les Emplois en Béton : un succès pour la première édition
En plein cœur de la Grand Place de Roubaix, nous organisons les 22 et 23 juin la toute première édition des emplois en béton. L'objectif ? Donner de la visibilité aux métiers de la construction et des travaux publics grâce à des ateliers pratiques et ludiques, ainsi que des simulateurs de conduite d'engins, ponctués par des conseils de professionnels comme la MiE, Proch'Info Formation, la Mission Locale, Pôle Emploi, le Département du Nord, la FFB, la FRTP et les organismes de formation du CFA BTP ainsi que de l'AREP FRESCC. Les participants ont pu consolider leur projet professionnel dans ces métiers grâce à des visites d'entreprises et organismes de formation les 24 et 25 juin. Une semaine riche en programmation qui a réuni environ 180 participants.

ILMN : UNE INITIATIVE POUR L'ENTREPRENEURIAT DES SENIORS

En 2020, ILMN répondait à un appel à projet pour développer l'entrepreneuriat chez les seniors. Cathy HIENART, chargée de mission pour Initiative Lille Métropole Nord nous explique plus en détails ce projet et l'entrepreneuriat chez les plus de 45 ans.

Quelle est la mission d'ILMN ?

C.H. : La mission d'ILMN est de favoriser la création d'entreprise et la création d'emploi sur notre territoire, à savoir les 24 communes au nord de Lille. Notre cœur d'activité est de renforcer les fonds propres des porteurs de projet via notre prêt donneur, pour leur permettre d'accéder plus facilement à un prêt bancaire.

En parallèle nous organisons aussi des événements, des ateliers et nous répondons régulièrement aux appels à projet comme celui des "Entrepides".

En quoi consiste ce projet des "Entrepides" ?

C.H. : Il consiste à accompagner les projets de créateurs de plus de 45 ans et à mesurer l'impact d'un accompagnement renforcé sur 6 mois. Nous avons donc créé un accompagnement sur-mesure avec des ateliers collectifs, un coaching individuel et un parrainage par un chef d'entreprise. Il s'agissait d'un appel à projet à l'initiative de la Fondation Entreprendre et financé par HSBC.

Au niveau des profils, nous avons des personnes très expérimentées, des expériences à l'international, des cadres ou employés, ainsi que des personnes passionnées qui n'avaient pas forcément de parcours professionnel dans ce domaine. Au total nous avons accompagné une dizaine de porteurs de projet, en majorité des femmes, qui étaient demandeuses d'emploi et avec un projet déjà établi, avancé. Nous avons d'abord détecté leurs besoins avant de créer le plan d'actions.

Ce que nous avons remarqué, c'est que les femmes avaient besoin de plus d'accompagnement, notamment pour développer la confiance en soi. Globalement, les plus de 45 ans sont expérimentés et ils veulent sécuriser leur parcours car ils arrivent en fin de carrière donc ils ne souhaitent pas perdre de temps. Ils ne veulent pas prendre trop de risques et sécuriser le projet pour réussir.

A l'heure du bilan, quels sont les premiers constats ?

C.H. : Environ 90% des personnes qui ont rejoint ce projet ont créé ou sont en finalisation de création. Nous nous apercevons que les ateliers que nous avons mis en place sur des compétences techniques comme la communication digitale ont été appréciés. Mais ce qui a plu davantage ce sont les activités que nous avons mises en place pour réaliser un travail sur eux-mêmes, les renforcer en énergie pour aborder l'entrepreneuriat plus sereinement. Nous avons ainsi créé des ateliers comme la gestion du stress via une sophrologie, l'estime de soi avec un coaching ou encore



travailler la prise de parole en public avec une troupe de théâtre d'improvisation, qui ont été très appréciés.

Nous co-organisons l'événement Pow'Her depuis 2 ans, vous animez régulièrement des ateliers pour la Fabrique à Entreprendre de la MiE. Qu'est-ce que cela vous apporte ?

C.H. : La création d'entreprise est un secteur d'activité où nous travaillons constamment avec les partenaires. La prescription est réalisée par des partenaires comme la MiE, la BGE mais aussi par les experts comptables ou les banques. C'est d'ailleurs par le biais de la Fabrique à Entreprendre que nous avons pu accueillir deux personnes pour les "Entrepides".

Notre objectif, avec Pow'Her, est de faire afficher des images féminines pour faire passer le message aux femmes : "c'est possible!". Nous avons aussi des financements pour la sensibilisation, donc nos activités se complètent. C'est pour ces raisons que nous organisons aussi des ateliers avec la MiE car cela nous permet d'être en contact direct avec des porteurs de projets.



ENTREPRENDRE À TOUT ÂGE : PORTRAIT D'ESTELLE VIEIRA !

Estelle a rejoint les porteurs de projets de la Fabrique à Entreprendre de la MiE au printemps. Après un parcours de vie atypique, cette maman de 50 ans a sauté le pas de l'entrepreneuriat. S'il y a un mot que nous devons retenir de cette créatrice c'est : positif ! Elle revient sur son parcours, une belle preuve que l'entrepreneuriat n'a pas d'âge.

Comment est née cette envie d'entreprendre ?

E.V. : Initialement, j'ai commencé à travailler en effectuant différents emplois dans le service téléphonique ou dans la vente au sein d'un magasin de cuisine. Puis j'ai eu envie de faire un métier qui me passionne et tourné vers les autres. J'avais envie d'être infirmière ou esthéticienne. Je suis une personne assez exigeante avec elle-même mais avec un regard positif et bienveillant sur les autres. C'est pour prendre soin des personnes que je me suis finalement tournée vers l'esthétisme. Cela fait plus d'une dizaine d'années maintenant que j'exerce ce métier qui me passionne.

Après une formation en épilation, soins du visage et du corps, ongles et nail art j'ai repris un centre d'esthétique. Il s'agissait d'une escroquerie puisque le propriétaire m'a laissé ses dettes. Je suis tout de même tombée sur une personne bienveillante qui a su m'aider dans cette situation. Malgré cette situation, je veux rebondir. Ces deux dernières années, j'ai réalisé un contrat PEC au sein de la mairie de Leers en effectuant des ménages. Je me suis aperçue que mon métier me manquait, et à 50 ans, je n'avais pas envie de redevenir salariée mais de travailler pour moi. C'est pour cela que je crée ma propre activité.

En quoi consistera votre projet ?

E.V. : Je veux proposer un service de qualité en proposant des épilations, des soins du visage et du corps : je m'axe sur la détente, le bien-être. Peu importe son poids, sa morphologie ; toute femme à quelque chose de beau en elle. A mon échelle je veux pouvoir briser les cases en les aidant à prendre soin d'elle et à avoir plus confiance en elle. A long terme, peut-être que proposerai aussi de la socio-esthétique, selon l'évolution de mon projet. Pour l'instant, je souhaite proposer des soins à domicile et j'espère pouvoir lancer mon activité d'ici la fin de l'année.

Vous êtes en cours de création avec la Fabrique à Entreprendre. Comment avez-vous connu la MiE et son dispositif d'entrepreneuriat ?

E.V. : J'ai rencontré, à la mairie de Leers, un conseiller emploi de la MiE qui m'a mis en lien avec Magali POURRAT de la Fabrique. Ces deux personnes ont été des anges-gardiens. Je conseillerais la MiE à tout créateur, peu importe son âge car j'ai rencontré des personnes bienveillantes, ouvertes d'esprit et à l'écoute. La MiE m'aide à vaincre mes autodestructeurs internes, à reprendre confiance en moi et à être peut-être un peu moins exigeante envers moi-même.

Avec les ateliers de la MiE, notamment le Pow'Her Club, ce qui est intéressant ce sont toutes ces rencontres, ces échanges, notamment avec des femmes entrepreneures. Il y a une solidarité qui se crée, car nous rencontrons les mêmes difficultés et l'envie de réussir. Ce club revitalise !

L'âge, le genre... sont-ils des contraintes pour entreprendre ?

E.V. : 50 ans à notre époque, c'est difficile. Une femme de cet âge est encore dynamique, elle a soif de vivre et nous sommes pourtant considérées comme trop vieilles pour certaines choses et trop jeunes pour d'autres. Je pense qu'être une femme, qu'il importe son âge, est difficile dans notre société, même si les jeunes femmes sont beaucoup plus libres aujourd'hui.

Se lancer dans l'entrepreneuriat est un défi et je crois que toute femme, peu importe son âge, ses rides, son corps, son éducation devrait aller au bout de ses envies.

"Je pense qu'à tout âge il est possible de vivre de ses talents."



5 CONSEILS POUR... L'EMBAUCHE DE SENIORS ET LEUR FIDÉLISATION

Votre entreprise recrute et recherche de multiples compétences ? Et si les "seniors" étaient LA solution ? Pourquoi sont-ils des profils de candidats à recruter ? Voici 5 raisons pour faire pencher la balance en leur faveur.

#1. LA RICHESSE DE L'EXPÉRIENCE

Si choisir le candidat idéal peut vous donner des cheveux blancs, privilégier l'expérience peut être une réponse à vos besoins.

Leurs différentes expériences professionnelles leur ont permis de développer de nouvelles compétences, parfois nécessaires face à la rapide évolution de certains métiers dont l'innovation technologique est constante. S'adapter à de nouvelles machines, de nouveaux outils, évoluer hiérarchiquement... Grâce à leurs différentes expériences professionnelles, ils ont su faire leurs preuves. Ils savent donc être autonomes sur leur poste et savent s'adapter.

#2. UNE FIDÉLITÉ À LEUR ENTREPRISE

Les seniors ont tendance à faire une longue carrière dans l'entreprise qui les embauche. Ils préféreront évoluer au sein d'une même entreprise plutôt que d'aller chercher cette évolution ailleurs. Il n'est d'ailleurs pas rare de voir des personnes de cette tranche d'âge être

salarié depuis 30 ou 40 ans ! Cette fidélité est un vrai plus pour les entreprises qui évitent de recruter régulièrement sur un même poste.

#3. UNE PLUS GRANDE DISPONIBILITÉ

Approchant la cinquantaine, la plupart n'ont alors plus d'enfants à charge. Cela laisse place à une plus grande disponibilité dans le cadre du travail : une flexibilité du temps de travail, des congés... La crise sanitaire a d'ailleurs prouvé que la vie professionnelle et de la vie de famille pouvaient parfois s'entremêler.

#4. UNE RESSOURCE POUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Dans le cadre d'une politique RSE, certaines entreprises mettent en place un mécénat de compétences, c'est-à-dire, une mise à disposition de ses salariés qui partagent leurs compétences auprès d'écoles, d'associations ou pour construire des projets d'intérêts généraux répondant aux valeurs défendues par l'entreprise. Profiter du savoir-faire de ces salariés expérimentés pour former la génération future et assurer une transmission du savoir-faire de l'entreprise peut être une solution pour recruter à moyen terme, les futurs talents de demain. Vos salariés sont vos ambassadeurs, et ce tout au long de leur vie dans l'entreprise. Valoriser leurs compétences en leur permettant de faire connaître l'entreprise auprès d'un public jeune créera un impact sur votre marque employeur.

#5. DES AIDES FINANCIÈRES POUR INCITER L'EMBAUCHE DE SENIORS

Si vos freins se portent sur les prétentions salariales de ces candidats, ce n'est en réalité pas toujours le cas. En effet, embaucher un senior, c'est embaucher un salarié qui a déjà des compétences et un savoir-faire.

De plus, il existe des aides gouvernementales pour faciliter leur embauche :

- **CDD senior** : mis en place en 2018, il permet l'embauche d'un salarié de plus de 57 ans, inscrit depuis au moins 3 mois en tant que demandeur d'emploi, pour une durée maximale de 18 mois (renouvelable une fois).
- **CDI insertion senior** : ce contrat instauré en novembre 2020, vient compléter le CDD senior. Les entreprises pouvant accueillir un salarié avec ce type de contrat sont : les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion.
- **Contrat de professionnalisation** : pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne âgée de 45 ans et plus, l'aide s'élève à 2000 €.
- **Parcours emploi compétences** : les employeurs peuvent obtenir une aide à l'insertion professionnelle entre 30 et 60% du montant du SMIC.

MICRO-TROTTOIR : QUELLE PLACE DONNER AUX SENIORS AUJOURD'HUI, SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Trop vieux, trop jeunes, trop expérimentés, trop chers... les seniors sont-ils victimes de leurs clichés ? Quatre experts des Ressources Humaines nous donnent leur point de vue.



Quentin BARRE
Consultant et associé
du cabinet Cube RH

"Aujourd'hui, le terme de senior est associé à la fois à un âge mais également à un niveau d'expérience. Sur le marché de l'emploi, des profils peuvent être seniors en âge et juniors sur un métier et inversement.

Ainsi l'élément déterminant est l'adaptabilité des postes en termes de compétences et de savoir-faire mais aussi l'enjeu de la pyramide des âges. En effet, la transmission des savoir-faire, des connaissances et du savoir-devenir sont de réels enjeux à la fois pour l'entreprise et les personnes plus juniors.

Plus qu'une démarche d'employabilité et de productivité, employer un senior est un atout incontestable pour stabiliser les équipes, valoriser les compétences et s'enrichir des multiples expériences. Par conséquent, l'emploi des seniors, aujourd'hui est une réalité, demain, une nécessité."



Catherine SANTANDER
Fondatrice de
Santander Conseils
et de My Lovely Jobs

"Nous vivons une culture du jeunisme en entreprise. L'idée qui prédomine est que le jeune est dynamique et adaptable, et surtout que la masse salariale d'une entreprise est directement impactée par l'âge moyen de ses collaborateurs. La conséquence est une discrimination taboue à l'embauche, et donc la peur de changer ou de trouver un job passé la quarantaine.

Néanmoins, cette tendance s'atténue proportionnellement au niveau de responsabilité dans l'entreprise d'un candidat. L'effet contre performant de cette mouvance est qu'aujourd'hui des DRH de grands groupes sont dans l'obligation de faire appel à des retraités ponctuellement ou le temps d'un projet car la connaissance et l'expérience ont été oubliées."

Thomas LABOREY
Fondateur et associé
de Blooming Partners



"Nos seniors ne vivent pas tous bien la perspective de leur fin de carrière. Les entreprises font trop souvent sentir à leurs collaborateurs vieillissants qu'ils sont plus onéreux, moins adaptables et moins dociles que les jeunes recrues. Partir à la retraite sonne parfois comme une mise à l'écart, une obsolescence de l'humain.

De notre côté, nous voyons 2 vertus aux seniors. D'abord, ils jouent un rôle dans l'écosystème générationnel de l'entreprise, se faisant initier par les plus jeunes aux tendances sociologiques et technologiques récentes (ce qui légitime les jeunes) et, en contrepartie, leur donnant la profondeur de champ, la perspective historique qui leur permettent d'appréhender le jeu de contraintes et d'opportunités de l'entreprise, dans un jeu de mentorat réciproque

Autre vertu, après leur départ, ils peuvent, comme au Japon, jouer un rôle d'ambassadeur de la marque auprès des parties prenantes externes (vivier de recrutement, prospects, média, investisseurs...), dans une logique d'alumni. Ce sont ces pistes que nous engageons les entreprises à explorer."

Frédéric LAURENT
Directeur Associé
e-Consulting RH &
Recrutement Startup



"L'emploi de seniors est à un moment charnière. Le contexte actuel du marché est favorable aux seniors malgré le contexte économique et sanitaire actuel. En effet, face à la pénurie de compétences dans de très nombreux métiers et secteurs d'activités, les recruteurs doivent prendre conscience que le panel de candidats issus des schémas et canaux classiques ne peuvent plus à eux seuls répondre à l'ensemble de leurs besoins et attentes.

Les seniors avec leur expérience et/ou expertise, leur agilité, leur sens du partage auprès des jeunes générations et enfin leur volonté & l'état d'esprit de bien faire sont une véritable ressource de Talents au service des entreprises ! #inseniortrust!"

POW'HER : L'AUDACE D'ENTREPRENDRE AU FÉMININ

Le rapport du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2017 indiquait que 25% des créations d'entreprises individuelles étaient dirigées par des femmes.

L'indice entrepreneurial français, c'est-à-dire la part des femmes en âge de travaillé (18 à 64 ans) et en phase de création de leur entreprise ou qui ont créé il y a moins de 3 ans et demi était de 3,4%. Il est toutefois à noter que depuis 2002, la part des femmes parmi les créateurs d'entreprise en France a augmenté de 6 points, passant de 26% en 2002 contre 32% en 2010.

Pour aller plus loin dans la féminisation de l'entrepreneuriat, la MiE et ILMN (Initiative Lille Métropole Nord) organisent depuis 2 ans un événement entièrement dédié à la place des femmes dans la création d'entreprise.

Le 21 octobre 2021, Pow'Her revient pour une troisième édition. Cette année, la journée sera teintée par "l'audace". Une journée riche en programmation qui permettra aux futures et actuelles porteuses de projet de faire tomber les barrières pour avoir l'audace de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Une fois de plus, cet événement réunira les participantes autour de différentes interventions. Au programme de cette nouvelle édition :

- "L'audace des entrepreneurs à travers le monde", par Agathe MAGY
- "Tremblez mais osez", animé par XXXXXXXX
- Diffusion du reportage "Shooter dans les préjugés" réalisé par la MiE
- "Rester ancrée, s'assumer et avancer", un atelier conduit par Pascale GABERT-ZAMPARINI
- Témoignages d'entrepreneures qui font bouger les lignes

LaFabrique à entreprendre
MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

mie Initiative Lille Métropole Nord

L'AUDACE D'ENTREPRENDRE AU FÉMININ

POW'HER

21 OCTOBRE 2021, 9H00
LA FABRIK BY MIE
33 BVD DU GÉNÉRAL LECLERC ROUBAIX

LaFabrique à entreprendre bpifrance CRÉATION MEL MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE cget

Cet événement est susceptible d'évoluer selon les conditions sanitaires.

Si les conditions sanitaires le permettent, un déjeuner et un temps convivial en fin de journée seront organisés pour faciliter l'échange entre les participantes.

INFORMATIONS PRATIQUES :
21 OCTOBRE 2021 - 9h00
La Fabrik by MiE, 33 Bd du Général Leclerc – ROUBAIX
Un événement organisé par la MiE du Roubais et ILMN.



IBM : UNE REVITALISATION POUR SERVIR LE TERRITOIRE EN COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

En 2016, l'entreprise américaine IBM, implantée alors à Marcq-en-Barœul doit faire face à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi au niveau national (PSE).

Bien que la métropole lilloise ne subisse pas directement de suppressions d'emploi, et afin de contribuer à la création d'activité et au développement économique de la métropole lilloise, la société IBM, en lien avec l'Etat, s'accorde à la mise en place d'un projet de revitalisation sur notre territoire.

En collaboration avec la MiE, l'entreprise a choisi de sélectionner différents projets pour développer l'attractivité du territoire via la convention de revitalisation. La volonté était de répondre à trois objectifs :

- Favoriser la création d'emplois pérennes (CDI) en subventionnant des entreprises créatrices d'emploi

- Favoriser l'alternance en CDI par des subventions à des entreprises engagées sur des démarches de long terme
- Développer la montée en compétences de demandeurs d'emploi grâce à des actions de formation vers les métiers numériques

LA REVITALISATION POUR REDYNAMISER LE TERRITOIRE

"IBM s'est véritablement investi par rapport à ce sujet de la revitalisation, en impulsant la création de 47 nouveaux emplois et parcours professionnels dans le numérique et sur notre territoire. Il est important pour nous de travailler sur des projets et des technologies, qui soient porteuses d'avenir" nous explique Jean-Marc BIDAUT, Responsable Développement commercial sur la région, en charge de la revitalisation. "Il y avait cette volonté de pouvoir embarquer, par leur talent et leur appétit pour les nouvelles technologies, des personnes en difficulté face au marché de l'emploi. Nous voulions également cibler des start-ups avec des capacités de développement et donc de création d'emplois ayant trouvé un marché BtoB sur le

territoire. Nous les souhaitons porteuses d'innovations technologies, pour créer par rebond de l'innovation au profit de leurs clients et ainsi contribuer à essaimer ces nouvelles expertises en améliorant leur compétitivité ainsi que l'attractivité de la métropole."

C'est dans cette optique que les fonds de revitalisation ont accompagné le développement de trois entreprises : Improveeze, Idéine et Ikomobi. Au total, une dizaine d'emplois en CDI ont été créés. A chaque fois, l'aide apportée par IBM a été déterminante pour accélérer les recrutements et appuyer le développement de l'entreprise.

→ Lire la suite page suivante ■■■

Avec le financement de **9 projets de formation ou de création d'emploi**, cette collaboration de près de 5 ans a permis d'appuyer le parcours de **90 habitants** du territoire vers la formation ou vers l'emploi : **un résultat équivalent au double de l'objectif.**

■ ■ ■ Pour développer le territoire en compétences numériques, la création d'emploi est une approche indispensable mais cela passe également par la formation professionnelle. Plusieurs projets ont été soutenus sur des sujets variés: la cybersécurité, la data ou encore les Devops. Simplon Hauts-de-France, Global Knowledge, Webforce 3, Wild Code School et l'association Level Booster ont pu accueillir des apprenants et renforcer leurs missions grâce à l'appui de la convention de revitalisation.

“En 2019, cette subvention nous a permis de compléter le financement de notre formation DevOps. 13 personnes ont pu être aidées dans leur projet professionnel. Ils sont principalement des demandeurs d'emploi, en provenance de l'ensemble du département, à la recherche d'un poste dans le développement web. Nous avons pu leur proposer 399 heures de formation pour compléter leurs compétences.

Aujourd'hui, ils ont retrouvé un emploi ou ont poursuivi une formation. Cette formation leur a ouvert d'autres portes en s'appropriant aussi les techniques liées au cloud ou les nouvelles technologies comme AWS ou Azur, par exemple.” raconte Mescipa ZAFRANE, Co-Responsable de WebForce 3 Hauts-de-France.

UNE COORDINATION TERRITORIALE

Pour concrétiser ces actions, trois acteurs sont autour de la table: IBM, la DIRECCTE (aujourd'hui la DRIEETS) représentant l'Etat, ainsi que la MiE. Cette concertation a permis de travailler avec l'écosystème pour répondre aux exigences de la revitalisation. “Sur la convention, l'ensemble des acteurs a fait preuve d'une capacité de coopération. Je tiens à saluer le professionnalisme de la MiE et également celui des collaborateurs de la DRIEETS. A aucun moment, il y a eu des points qui puissent faire débat. Il y a eu une véritable intelligence collective, en faveur du territoire. Non seulement la MiE a été efficace avec son écosystème mais elle a aussi une capacité de s'adapter aux besoins des très petites entreprises autant qu'aux exigences des grandes entreprises. Il y a eu une complémentarité remarquable à traiter les différents sujets.” précise Jean-Marc BIDAUT.

“Dès le départ de notre mission, le message passé par IBM était de traiter le sujet professionnellement. Nous avons pris le temps d'expliquer plusieurs fois les enjeux et les sujets découlant de la revitalisation”, explique Mickaël MARTEL, Responsable entreprises et entrepreneuriat à la MiE et en charge de la revitalisation, “il y a eu une écoute réciproque pour répondre avec pertinence aux critères de la revitalisation du territoire.”

Femmes et Numérique: DÉJÀ 5 SESSIONS POUR HTM'ELLES !

Organisé en collaboration avec Pôle Emploi Roubaix et avec l'appui d'un collectif d'acteurs de la formation et de l'emploi, HTM'Elles a pour objectif de faire découvrir les métiers du numérique aux femmes de la métropole, désireuses de s'orienter vers cette filière.

Lancée pour la première fois en novembre 2020, la programmation HTM'Elles a, depuis, séduit plus de 150 femmes qui se sont inscrites à l'une des sessions. Rencontres avec des professionnelles de la filière, découverte des métiers du numérique, échanges avec des organismes de formation... la programmation est construite pour accompagner les femmes dans la construction de leur projet professionnel dans le numérique. Et cela fonctionne puisque 60% d'entre elles choisissent de poursuivre dans cette filière, principalement en démarrant une formation.

Deux sessions sont prévues d'ici la fin de l'année:

→ Du 27 septembre au 15 octobre
→ Du 27 novembre au 15 décembre

Toutes les infos disponibles sur:
www.mie-roubaix.fr

UN JEU POUR DÉCODER LES MÉTIERS DE LA RELATION, LA NOUVEAUTÉ DU PRIF

Apporter des informations pratiques sur les formations et métiers qui recrutent de manière ludique, c'est l'une des missions de Proch'Info Formation (PRIF). C'est dans cette optique que nous avons lancé le “Jeu de la Relation Client” au mois de mai.

Le temps d'une matinée, les participants découvrent tous les aspects des métiers de la relation client et leur place sur le territoire. L'ambiance conviviale, construite grâce au jeu, permet de comprendre plus efficacement cette filière afin de créer un véritable intérêt pour ces opportunités professionnelles.

Plus d'informations sur:
www.mie-roubaix.fr/agenda

SITEL : UNE ENTREPRISE MADE IN FRANCE AU SERVICE DES CLIENTS

Ce n'est pas un scoop, les métiers de la relation client à distance recrutent ! Pour en parler, nous sommes allés à la rencontre d'Olivier FOSSE, chargé de recrutement pour SITEL Nord-Picardie. Une entreprise internationale Made in France, qui ambitionne d'embaucher 700 collaborateurs en 2021.

Pouvez-vous nous en dire plus sur SITEL ?

O.F. : SITEL Group est un groupe mondial spécialiste de la relation client. C'est une entreprise française devenue américaine. A l'origine, la société s'appelait ACTICALL. Les dirigeants ont fait le choix de racheter le géant américain SITEL pour se développer à l'international.

SITEL Group, c'est une vision de la gestion des ressources humaines centrée sur la responsabilité sociétale et un recrutement axé sur la diversité. L'humain est au cœur de notre politique RH. La mobilité interne et la formation sont très importantes. Sur les deux sites de la région, 100% des cadres opérationnels ont été conseillers clients, y compris notre directeur. Tout le monde connaît le métier. Nous avons pour volonté de favoriser la montée en compétences et la mobilité interne de nos collaborateurs. C'est pour cela qu'en moyenne, au niveau national, les temps de formation annuels sont de 180 heures par conseiller client.

Vous recrutez beaucoup de profils cette année. Que recherchez- vous ?

O.F. : Aujourd'hui, 80% des effectifs de l'entreprise sont en CDI et nous ne recrutons pas des profils qui ont nécessairement un diplôme ou une première expérience dans la relation client. L'essentiel pour nous, c'est la qualité relationnelle. Si vous aimez être utile, rendre service alors vous êtes les bienvenus. Il faut aussi une maîtrise de l'informatique car notre métier est digital. Nous recherchons des conseillers clients multicanaux. Une bonne maîtrise de la langue est donc nécessaire, aussi bien pour les suivis de dossiers des clients que la rédaction de courriers en publipostage.

C'est pour cela que nous avons besoin d'un réseau de partenaires qui soit efficient.



Nous avons besoin de Pôle emploi, des Maisons de l'Emploi, des Missions Locales, des associations, des centres sociaux, de Cap Emploi... Même si je n'ai pas les mêmes attentes pour chaque partenaire, ce réseau est très important car pour une offre d'emploi, il y a 6 candidats, donc en recrutant 700 postes sur l'année, c'est environ 2500 candidats qu'il nous faut rencontrer.

Vous avez participé à plusieurs de nos actions. Qu'est-ce que cela vous apporte ?

O.F. : Cela démystifie les métiers de la relation client. Que nous participions aux job dating de la MiE ou que nous organisions des visites de notre entreprise, les participants jugent par eux-mêmes le climat social, le cadre de travail dans lequel ils pourraient évoluer à l'avenir, grâce aux témoignages de nos collaborateurs notamment. Cela permet de faire tomber certaines barrières.

Pourquoi faut-il travailler dans la relation client ?

O.F. : C'est une filière qui recrute. Chez SITEL Group, nous mettons en place une organisation qui permette de concilier une vie professionnelle et personnelle. Un second point concerne la digitalisation des métiers. Les conseillers clients peuvent tout aussi bien répondre au téléphone que via Messenger, des chatbots etc. Enfin, tout le monde peut travailler dans la relation client !

SITEL Group en quelques chiffres c'est :

- Un groupe mondial présent dans 29 pays dont 12 sites en France
- 100 000 collaborateurs présents dans le monde dont 6 000 en France
- 700 recrutements prévus pour 2021 (Nord-Picardie)

C'est nouveau :

“DÉCODE LA CYBERSÉCURITÉ”, UN NOUVEL ATELIER PROPOSÉ PAR LA MIE



Ransomware, cyber attaques, protections des données... Les entreprises sont de plus en plus confrontées aux enjeux de cybersécurité, d'autant plus avec le déploiement fulgurant du télétravail. Pour protéger l'activité de l'entreprise, de nombreux métiers voient le jour. Développeur.se en solution de cybersécurité, Analyste de la menace cybersécurité, Consultant.e... ces métiers peinent à recruter.

Pour décrypter les enjeux qui se cachent derrière la cybersécurité, les métiers qui

peuvent être exercés et les formations à suivre pour y accéder, la MiE a créé un nouvel atelier “Décode la cybersécurité”. Des sessions seront proposées aux habitants désirant se tourner vers cette filière mais aussi aux professionnels de l'emploi, pour mieux appréhender les enjeux de la cybersécurité.

Toutes les dates sont accessibles via notre agenda en ligne :

www.mie-roubaix.fr/agenda



QUALICORDE : PRENDRE DE LA HAUTEUR AVEC LE MÉTIER DE CORDISTE

Certains métiers ne connaissent pas la crise, comme celui de Cordiste. De nombreuses entreprises peinent même à recruter. Nettoyage en hauteur, maçonnerie, peinture, toiture... Valérie VIGREUX et Jérôme FRAGNAUD, respectivement Directrice adjointe et Assistant de Formation chez Qualicorde, nous en disent plus sur ce métier.

Quelle est l'histoire de Qualicorde ?

V.V. : L'entreprise a été créée par Christophe DA SILVA en 2014, lui-même cordiste de profession. Aujourd'hui, nous comptons environ 35 personnes dans notre équipe et 2 salariés dédiés au centre de formation. Notre société est spécialisée dans les travaux d'accès difficile, sur corde et en nacelle, en hauteur et en milieu confiné. Nous travaillons aussi bien en milieu urbain qu'industriel. Nous travaillons sur plusieurs corps de métiers : la maçonnerie, la peinture, la couverture, les remplacements de toitures, le nettoyage, les travaux électriques, la pose et dépose d'enseigne et même la descente du Père Noël. Nos projets peuvent aussi bien répondre aux besoins de particuliers que d'entreprises privées, des musées, des industries, des syndicats de copropriété ou de collectivités.

Pouvez-vous nous en dire plus sur le centre de formation ?

V.V. : Nous nous sommes rendu compte que nous avions du mal à recruter car les personnes n'étaient pas formées pour travailler en hauteur. Pour pouvoir les former à cela, nous avons lancé, en 2018 le centre de formation "Hauteur et Formation".

J.F. : Nous sommes deux salariés au sein du centre et nous accueillons entre 150 et 200 personnes en formation chaque année. Il s'agit d'une structure indépendante de Qualicorde. Nous travaillons toutes les compétences liées à la sécurité au travail : échafaudage, port du harnais, électricité, travaux sur corde etc.

V.V. : Pour rejoindre Qualicorde, il est essentiel d'avoir une formation. Si un candidat possède un savoir-faire ou souhaite l'apprendre, le centre de formation permet d'apporter les compétences nécessaires.

Qui peut rejoindre Qualicorde ?

V.V. : Nous recrutons constamment des cordistes ou des techniciens du BTP tels que des maçons, des couvreurs qui souhaitent travailler en hauteur. Au-delà des compétences techniques, les candidats doivent faire preuve d'un esprit d'équipe, d'autonomie, de réflexion, être volontaires également. C'est un métier difficile mais nos Techniciens répètent souvent qu'il n'y a pas un jour qui se ressemble. Ils peuvent aussi bien travailler dans une industrie que sur une église, dans la métropole comme à l'autre bout de la France.



Valérie VIGREUX et Jérôme FRAGNAUD, accompagnés de deux cordistes Qualicorde ayant réalisé une démonstration de leur métier sur la façade de l'Hôtel de Ville de Roubaix lors des Emplois en Béton du 22 et 23 juin.

J.F. : Qu'il pleuve ou qu'il fasse chaud, en espace confiné ou en haut d'un immeuble, il faut savoir travailler dans ces conditions. La maturité est importante.

V.V. : Qualicorde est une entreprise qui est à l'écoute des salariés. Nous avons un esprit d'équipe, une bonne entente aussi bien entre les techniciens et la direction.

Comment attirer les candidats vers les métiers de cordiste ?

J.F. : C'est un métier qui est de plus en plus connu, mais qui est physique. Les candidats n'ont pas toujours conscience de cette réalité.

V.V. : Les périodes d'immersion que nous réalisons avec la MiE et d'autres structures d'insertion comme la Mission Locale ou Pôle emploi permettent aux candidats d'ouvrir les yeux avant de se plonger dans le processus de formation. C'est aussi pour aller à la rencontre des candidats que nous avons accepté l'invitation, et réalisé une démonstration de descente en rappel lors de l'événement de la MiE des "Emplois en Béton".

Quels sont les projets de l'entreprise ?

V.V. : Nous voulons développer nos projets dans le milieu industriel car c'est une demande de nos salariés, qui préfèrent travailler dans ce domaine. En parallèle, nous poursuivons notre activité de vente d'équipements de protection individuelle via notre site en ligne et de notre association ASAP qui regroupe des sauveteurs en milieu périlleux.

TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR À ROUBAIX : FAVORISER L'EMPLOI PAR LA CRÉATION D'ACTIVITÉ

En ce mois de septembre, la Ville de Roubaix devient officiellement candidate au projet TZCLD. En quoi consiste le projet ? Comment la MiE est-elle impliquée ? Décryptage.

UN NOUVEAU PROJET À ROUBAIX

Après une expérimentation de 5 ans sur une dizaine de territoires, en 2020, le projet vise désormais 135 nouveaux projets dont 7 sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille. Parmi les projets sélectionnés, celui de la ville de Roubaix qui expérimente sa mise en place, depuis décembre 2020.

Dès le printemps 2019, la Ville de Roubaix organisait des petits-déjeuners et des temps d'échanges avec les habitants pour présenter TZCLD. C'est à ce moment-là qu'un premier groupe de demandeurs d'emploi a été constitué dont l'objectif est de définir l'activité de l'EBE (Entreprise à But d'Emploi). En effet, la particularité de Territoire Zéro Chômeur réside en une politique de l'emploi centrée sur la création d'une nouvelle activité économique, construite par les demandeurs d'emploi, futurs salariés de cette EBE.

LA MIE S'IMPLIQUE DANS LE PROJET TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR (TZC)

Pour travailler l'émergence d'idées dans le cadre de la création de l'EBE, des ateliers ont été proposés aux demandeurs d'emploi participants. Emergence d'idées, préparation d'une journée dédiée à la création avec le Barcamps... au total, ce sont des dizaines d'ateliers et temps de travail qui ont été organisés par la MiE, l'AFPA, le Centre social de l'Alma, le Centre Social de l'Epeule et la Ville de Roubaix.

"Dans un premier temps nous avons animé des séances de créativité. Pour certains, c'était une découverte ! Après l'émergence de leurs idées, ils ont été impliqués dans l'organisation d'une journée, le Barcamps, pour réunir les habitants de l'Epeule ou l'Alma avec des entreprises, des salariés de ces quartiers afin de confronter les visions de chacun

et faire émerger les thèmes d'amélioration pour concevoir l'EBE." explique Magali POURRAT, Chargée de mission entrepreneuriat à la MiE.

Ainsi, depuis ces ateliers, plusieurs idées d'activités ont pu émerger pour définir l'activité de l'EBE, toujours en cours de réflexion. Un atelier de cuisine pour proposer des repas dans le quartier, une conciergerie ou encore une activité autour de l'économie circulaire sont des exemples d'activités évoqués à ce jour.

Au-delà de l'idéation de l'EBE, la MiE s'attache à contribuer activement à la réalisation de ce projet. En plus de communiquer les informations liées au projet TZC auprès des personnes accompagnées, nous collaborons avec les différents partenaires impliqués pour construire des solutions adaptées à chaque habitant, pour concrétiser son projet professionnel et être en adéquation avec les objectifs et avancées du projet TZC.

Le Centre Social de l'Alma réunit tous les mois une commission d'éligibilité des personnes rencontrées pour intégrer le projet, à laquelle la MiE participe. Selon les projets professionnels des personnes présentées pour intégrer le projet, l'offre de services de la MiE peut leur être proposée. Cela leur permet de développer leurs compétences, dans l'attente de la finalisation du projet Territoire Zéro Chômeur sur le territoire de la Ville de Roubaix.

"Dans le cadre de TZC, l'Entreprise à But d'Emploi ne répondra pas à elle seule à l'ensemble des besoins liés à l'emploi sur la zone de recrutement des quartiers visés (épeule/alma). La MiE participe aux commissions afin de maximiser l'ensemble de l'offre d'insertion

à destination des publics cibles et proposer son offre de services. Elle oriente également les publics rencontrés dans le cadre de l'action Relogement et Emploi qui touche principalement les locataires de ces quartiers." précise Adeline HAECK, chargée de mission partenariat à la MiE.

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PROJET ?

La Ville de Roubaix met en place des points d'accueil et d'information :

→ **au centre social de l'Alma**
155, rue de l'Alma
le lundi et le jeudi de 9h00 à 12h00
tzclcd@csalma.org
03 20 36 32 51

→ **au centre social du Nautilus,**
quartier de l'Epeule (2, rue de Croix) le lundi et le jeudi de 13h30 à 16h30
tzcldepeule@gmail.com
03 20 26 10 47 (contacter Karine))

→ **à l'Avant-Poste**
(33, boulevard du Général Leclerc) le mardi de 9h30 à 12h30
tzclcd@ville-roubaix.fr
03 59 57 32 13 (contacter Térésa)

PÔLE EMPLOI ET MIÉ : AGIR ENSEMBLE POUR L'EMPLOI DES HABITANTS

Si la collaboration entre les agences roubaisiennes de Pôle Emploi et la MiÉ n'est pas nouvelle, ce partenariat s'est pourtant intensifié ces derniers mois.

RENFORCER LA COLLABORATION DANS L'INTÉRÊT DES HABITANTS

Avec un taux de chômage d'environ 30% sur le territoire de Roubaix, la problématique de l'emploi des habitants est une préoccupation.

C'est dans l'optique d'offrir aux habitants une multitude de solutions pour un retour à l'emploi durable que notre partenariat s'affiche. Ainsi, la MiÉ organise tous les mois des permanences au sein des agences Pôle Emploi de Roubaix (Roubaix centre et Roubaix-les-près). Cela nous permet de présenter l'offre de services de la MiÉ auprès des demandeurs d'emploi et de renforcer leur accompagnement, en adéquation avec leur projet professionnel.

Ainsi, depuis Janvier, cette collaboration a permis à 23 Roubaisiens, inscrits à Pôle Emploi, de rejoindre le PLIE pour un accompagnement renforcé sur leur recherche d'emploi ou de formation.

Accompagner les publics vers l'emploi durable, notamment lorsqu'ils ont issu des quartiers prioritaires de la ville est une mission clés des acteurs de l'emploi du territoire : "Cela me semble important que tous les acteurs du territoire agissent dans le même sens" explique Sébastien TREUTENAERE, directeur de l'agence Pôle Emploi Roubaix-Centre.



De gauche à droite : Catherine DORPE, directrice de la MiÉ, Sébastien TREUTENAERE, directeur Pôle Emploi Roubaix-Centre, Jérôme BARTOZIK, directeur de la Mission locale de Roubaix.

"L'agence Pôle Emploi Roubaix-Centre travaille particulièrement sur les métiers du Numérique, des Services à la personne et du Bâtiment. Des connexions se sont faites naturellement avec la MiÉ car les métiers évoluent, changent, disparaissent et il est important que les acteurs de l'emploi travaillent de manière conjointe. Mutualiser les forces humaines de nos structures est un avantage pour capter autrement des publics éloignés de l'emploi, leur proposer un panel d'actions variées répondant aux difficultés qu'ils rencontrent."

Dans cette optique, de nombreuses actions se sont mises en place pour apporter une réponse commune aux habitants de Roubaix ; essentiel pour un retour à l'emploi durable.

COLLABORER POUR UNE ATTRACTION DES MÉTIERS DU BTP

Si le chômage concerne de nombreux roubaisiens, il existe pourtant des métiers qui peinent à recruter, comme le Bâtiment et la Construction.

Pour démystifier ces métiers, attirer davantage les candidats et accompagner les entreprises locales un groupe de travail a vu le jour en Novembre 2020. Constitué de Pôle Emploi, la Mission Locale de Roubaix et la MiÉ, il vise à redorer l'image de cette filière pour permettre aux habitants de trouver des solutions d'emploi durable. C'est grâce à cette dynamique que nous avons pu organiser, en juin dernier, notre événement "Des Emplois en Béton" : "Nous avons mobilisé des candidats et des employeurs, pour ce premier

événement conjoint post-confinement, et cela montre que nous sommes capables de sensibiliser autrement les publics. Faire découvrir les métiers en ce testant, permet d'atteindre d'autres potentiels candidats", raconte Sébastien TREUTENAERE directeur de l'agence Pôle Emploi Roubaix-Centre.

Sensibilisant aux métiers du BTP, grâce à des ateliers ludiques et pratiques, la mobilisation des acteurs de ce groupe de travail a permis de sensibiliser 80 personnes, attirées par les métiers de la filière. Un bon début pour faire bouger les lignes!

COOPÉRER POUR LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Depuis Novembre 2020, la MiÉ et Pôle Emploi coordonnent les différentes sessions HTM'Elles. Avec la volonté de sensibiliser les femmes aux métiers du numérique, pour les conduire à intégrer une formation, le collectif HTM'Elles propose tous les deux mois une nouvelle programmation. Organisation de la programmation, accompagnement individuel des participantes, consolidation des partenariats... l'organisation des sessions se construit grâce au pilotage d'un chef d'orchestre à deux têtes.

Depuis le démarrage de ce projet, environ 150 femmes ont participé à l'une des 4 sessions mises en place. Parmi elles, 60% ont choisi de poursuivre leur projet professionnel dans le numérique. Un succès qui est le fruit d'une collaboration solide entre les équipes numériques de la MiÉ et de Pôle Emploi.

ENVIE DE REJOINDRE UN PROJET QUI A DU SENS ? FASHIONCUBE DENIM CENTER RECRUTE !

Vous l'avez très probablement repéré sur différents médias, FashionCube lance son Denim Center en plein cœur de la métropole lilloise.

Un retour aux sources pour cet écosystème d'entreprises nordistes du commerce de l'habillement sur les terres historiques de la filière textile. Son objectif : permettre aux marques clientes de rendre les jeans "Made in France", respectueux de l'environnement et de l'Homme, accessibles au plus grand nombre.

QUI SE CACHE DERRIÈRE LE FASHIONCUBE DENIM CENTER ?

Derrière l'écosystème "Fashion Cube" , il y a Pimkie, Jules, Bizzbee, Rouge-gorge, Orsay et Grain de Malice. Historiquement créées sur la métropole lilloise, ces entreprises ont pour objectif de relocaliser la production de jeans dans le Nord. Un projet porté par une vision responsable et avec un impact environnemental, tout en favorisant le tissu économique local grâce aux nombreuses créations d'emploi.

C'est sur le territoire de la Ville de Neuville-en-Ferrain que l'usine va voir le jour. Un site de fabrication neuf, avec des machines, neuves elles aussi, qui sortira de terre d'ici la fin de l'année et sera opérationnel dès janvier 2022.

PRÈS D'UNE CENTAINE DE POSTES À POURVOIR

"D'ici fin 2022, nous devrions embaucher une centaine de personnes en confection" annonce Anne-Laure ROGER, la directrice du FashionCube Denim Center. "Nous recherchons des personnes portées par ce projet à responsabilité sociale et environnementale. Qu'elles aient déjà une première expérience ou non, qu'elles aient une certification ou non, elles sont toutes les bienvenues ! Nous mettons actuellement en place une formation adaptée pour accompagner les futurs candidats dans la prise en main de leur poste, afin de les outiller en amont. Il est à préciser que nous ne recruterons que des CDI."

Grâce à une formation de 6 semaines minimum, selon les postes et les compétences, taillée sur-mesure pour les futurs collaborateurs, les "Jeaners" décodent les compétences essentielles pour intégrer l'entreprise. Elle permettra également aux personnes formées aux métiers de la confection d'obtenir une certification. Cette formation se concrétisera par la signature d'un CDI, au sein de l'usine.

"Travailler un produit fabriqué dans le Nord qui soit financièrement accessible à tous, c'est permettre aussi aux collaborateurs



d'acheter le fruit de leur travail directement dans les magasins des marques FashionCube" précise Anne-Laure ROGER.

La formation devrait débuter au mois d'octobre, permettant à chacun d'être opérationnel pour le début de l'année, date à laquelle la première production des jeans devrait être lancée.

DEVENIR "JEANER" : UN MÉTIER ACCESSIBLE À TOUS !

Pour rejoindre FashionCube Denim Center en tant que "Jeaner ou Jeaneuse", il n'y aura pas besoin de prérequis particuliers. Une expérience ou un souhait de se lancer dans les métiers de la confection, de la couture, la motivation pour le projet et l'envie de travailler en équipe vous permettront de rejoindre l'entreprise. En parallèle de ces offres, le FashionCube Denim Center recherche aussi ses futurs collaborateurs qui occuperont les fonctions de Technicien de maintenance, Leader d'équipe ou Responsable Supply Chain.

Consultez toutes les offres sur
www.mie-roubaix.fr/
fashion-cube-denim-center



BERCEAU POUR L'EMPLOI : FAIRE NAÎTRE DES VOCATIONS

Depuis 2019, le Département du Nord, le service Petite Enfance de la Ville de Roubaix et la MiE se sont réunis autour du "Berceau pour l'emploi". Son objectif : permettre aux parents demandeurs d'emploi d'avoir plus de temps à consacrer à leur recherche d'emploi.

AIDER LES PARENTS DANS LEUR RECHERCHE D'EMPLOI

Mener de front une recherche d'emploi tout en examinant les moyens de garde possible pour ses enfants, n'est pas une quête simple ! Pour éviter ces situations, et permettre aux parents de mettre toutes les chances de leur côté, le "Berceau pour l'emploi" met à disposition des places dans les crèches municipales de Roubaix.

C'est dans ce contexte que Ciske P. a pu relancer sa recherche d'emploi. Maman de jumeaux, elle souhaitait pouvoir travailler dans la restauration. Sa coach emploi PLIE, Ouardia GHERAB, l'a aiguillé vers A l'école des chefs et le programme "Brigades Solidaires". Le programme lui plaît, mais se pose alors la question de la garde de ses enfants. A qui les confier lorsqu'elle sera en formation ?

En concertation avec la Ville de Roubaix et le PLIE de la MiE, toutes les solutions sont étudiées et finalement, deux places en crèches peuvent lui être proposées dans le cadre du "Berceau pour l'emploi" ; un projet financé par le Département du Nord.

DONNER NAISSANCE À DE NOUVEAUX TALENTS

Prise d'un véritable intérêt pour la cuisine, Ciske s'épanouit dans la formation. Si bien, qu'elle en devient la meilleure élève. Après 3 mois de découverte et pratique, elle a fait son stage dans le restaurant le LOFT 122 : "A l'école de chefs on a appris beaucoup de choses. Les formateurs étaient très sympas. Même si je ne parle pas bien la langue, ils prenaient le temps de m'expliquer. Je suis en stage et j'apprends beaucoup de techniques. La cuisine me plaît, car ma mère était dans la restauration et j'ai voulu continuer" raconte Ciske.



De gauche à droite : Ciske P. et Halim LETTIFI, Chef formateur à l'École des Chefs

"A l'École des chefs, les apprenants étudient les bases techniques mais obtiennent aussi des conseils pour leur recherche d'emploi. Toutes nos formations sont un tremplin pour l'emploi car la demande est très forte." complète Halim LETTIFI, chef formateur pour ce centre de formation. "Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont en tension, encore plus depuis la COVID19. Permettre l'insertion professionnelle dans ce corps de métier a tout son sens car une personne passionnée par la cuisine, pourra rapidement travailler grâce à nos formations courtes."

UN INVESTISSEMENT COLLECTIF POUR LE RETOUR À L'EMPLOI

"Lorsque Ciske est arrivée, elle était timide, réservée. Au fil du temps, elle a montré des talents en cuisine. Elle peut aisément travailler dans un restaurant deux étoiles, car elle est organisée et ordonnée", s'enthousiasme Halim LETTIFI. "Lors de son stage, je n'ai eu que des éloges de la part de son employeur.

La MiE l'a également bien suivie. Sa coach emploi est venue à sa rencontre lors de sa formation."

Ce que confirme Ciske : "Mme GHERAB m'a aidé à travailler dans la restauration, elle est très gentille. Grâce à elle, mes enfants seront en crèche en septembre, et maintenant je vais pouvoir réfléchir à la suite : continuer une formation ou travailler directement."

C'est grâce à l'investissement de chacun de intervenants que Ciske a pu reprendre une activité professionnelle.

Comme elle, en 2020, **34 parents ont bénéficié de ce dispositif** donc 24 ont accepté une ou deux places en crèches (en fonction de la fratrie) et **1/3 ont repris une activité professionnelle** (CDI, CDD, intérim, service civique, indépendant...).

QUAND ENTREPRENDRE DEVIENT UNE HISTOIRE DE FAMILLE !

Dans la famille Entrepreneuriat, nous demandons les sœurs ! Coralie et Jessica ont souhaité s'associer pour entreprendre ensemble une activité d'herboristerie : "BOTALICA". Passées par la Fabrique à Entreprendre, elles reviennent sur leur expérience.

Qu'est-ce qui vous a poussé à entreprendre ?

C.L. : Depuis plusieurs années je voulais développer mon activité mais j'avais du mal à passer à l'action, à choisir une idée précise. J'ai vécu plusieurs années en Bolivie et à mon retour, j'ai ressenti de nombreux changements et remises en question qui m'ont poussée à me questionner sur ce que je voulais faire. J'ai alors été accompagnée par le PLIE de Val de Marquise et j'ai décidé de me former en herboristerie. Lorsque j'étais en Amérique Latine, je me soignais par les plantes. Etant très curieuse, j'avais besoin de comprendre les plantes autour de moi, de m'enraciner. C'est pour cela que j'ai choisi de créer mon activité autour des plantes, thés et tisanes.

J.L. : Notre mère a toujours été intéressée par la santé au naturel, donc nous y avons été sensibilisées très tôt. Je travaillais en marketing et digital dans le secteur de la cosmétique végétale et j'avais envie de mettre mes compétences au service d'une activité qui donne du sens, en adéquation avec mes valeurs. Depuis un moment, nous avons envie d'entreprendre ensemble. C'est l'année dernière que nous avons osé nous lancer.

En quoi consiste "Botalica" ?

J.L. : Il y a un vrai pouvoir des plantes qui est mal connu et c'est ce que nous voulons démocratiser. Aujourd'hui nous sommes dans un monde digital qui va de plus en plus vite, où il faut être hyper productif. Nous voulons proposer des boissons à base de plantes, pour offrir une parenthèse dans le temps à nos clients.

C.L. : Nous allons proposer des rituels pour que les personnes prennent du temps pour elles et de leur santé. Nous aimerions aussi publier sur un blog ou les réseaux, des informations sur les plantes, des idées de recettes...

J.L. : Nous souhaitons lancer nos premières formules de boissons naturelles à base de plantes dès la fin de l'année sur notre site Internet et d'autres sites partenaires.

Comment avez-vous rejoint la Fabrique à Entreprendre ?

C.L. : J'avais été en contact avec la MiE et lorsque j'ai expliqué notre projet, j'ai été mise en relation avec Magali POURRAT. Elle a été une mine d'informations ! C'est grâce à elle que nous avons pu rejoindre le programme STARTER d'Entrepreneurs dans la Ville.

J.L. : Nous avons aussi pu rejoindre le Pow'Her club et participer à des ateliers. Cela nous permet d'avancer dans la bonne direction. Dans le club, nous rencontrons les mêmes problématiques et cela apporte un véritable soutien. C'est un super accompagnement !

C.L. : Nous allons toujours plus loin grâce à l'intelligence collective, que ce soit avec le Pow'Her club ou les ateliers. Cela nous met en dynamique et nous permet d'avancer. Nous sommes très reconnaissantes envers Magali, elle a été de très bons conseils.

Qu'est-ce que cela implique d'entreprendre à deux et surtout en famille ?

C.L. : La séparation vie professionnelle et personnelle doit être faite car nous avons facilement tendance à parler de ces sujets lorsque nous nous voyons. Mais comme nous sommes sœurs, nous nous connaissons depuis toujours donc nous savons comment nous fonctionnons.

J.L. : C'est très enrichissant d'être à deux car nous nous complétons, nous nous motivons. Il faut savoir bien communiquer et définir le rôle de chacun dans le projet. Jusqu'à aujourd'hui, nous sommes très contentes d'être à deux.

Que diriez-vous aux personnes qui n'osent pas entreprendre ?

J.L. : Oser ! Les réponses et les solutions viennent au fur et à mesure du chemin.

C.L. : Il ne faut pas rester seul. Nous avons la chance, en France, d'avoir autant de structures qui peuvent nous accompagner. Il ne faut pas craindre de se lancer car nous passons tous par ces étapes. Il suffit de pouvoir être accompagné.

ACCOMPAGNEZ VOS SALARIÉS VERS DE NOUVEAUX MÉTIERS GRÂCE À TRANSCO

“Transco” ou “Transitions collectives” est le tout nouveau dispositif lancé en février 2021 par le Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion permet d’anticiper les mutations économiques des entreprises, en accompagnant leurs salariés volontaires vers une reconversion dans un métier porteur dans leur région.

Ce dispositif co-construit par l’Etat et les partenaires sociaux permettra aux salariés qui occupent un emploi qui risque de disparaître, de bénéficier de ce dispositif en se formant vers un métier en tension, sans quitter le bassin d’emploi et sans passer par la case chômage.

Transitions Pro Hauts-de-France coordonne le déploiement sur le territoire en étroite collaboration avec le DRIEETS. L’association paritaire se positionne en “accompagnateur exigeant et constructif” de tous les projets qui lui sont soumis, dans l’intérêt de l’ensemble des parties, salariés et employeurs.

COMMENT BÉNÉFICIER DE TRANSCO ?

QUELLES ENTREPRISES ?

Vous êtes employeur et vous souhaitez accompagner les changements de métiers de vos salariés pour faciliter leur mutation professionnelle ? Sachez que toutes les entreprises, de tous les secteurs d’activité, peuvent en bénéficier.

Avec un coup de pouce pour les entreprises de moins de 300 salariés, le financement (rémunération du salarié et coûts pédagogiques des formations) est intégralement pris en charge par l’Etat. Le



soutien est de 75% pour celles de 300 à 1000 salariés et de 40% pour celles de plus de 1 000 salariés.

En résumé, en fonction de la taille de votre entreprise, Transco prend en charge tout ou partie du salaire de l’employé et le coût de la formation (d’une durée de 2 ans, maximum).

QUELS SALARIÉS ?

Concernant les salariés, il n’y a pas de critères d’âge, mais plutôt un critère d’ancienneté dans l’entreprise. Les personnes en CDD ou en intérim peuvent également être éligibles.

En permettant à vos salariés, dont l’emploi est menacé de se former sur des métiers porteurs, vous évitez de financer un plan social, des ruptures conventionnelles ou du chômage partiel. Transco est donc un dispositif gagnant-gagnant, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, qui visent la reconversion professionnelle sans passer par Pôle emploi.

EN PRATIQUE, COMMENT CELA FONCTIONNE ?

Pendant le temps de formation, l’Etat rembourse tout ou partie du salaire des employés concernés, et finance les frais pédagogiques. Dans le cadre du plan de sortie de crise pour les entreprises, Transco peut être une solution pour retrouver des perspectives de trésorerie, tout en permettant aux salariés, qui effectuent des emplois fragilisés, de se reconvertir.

Il s’agit ainsi d’anticiper les difficultés de votre entreprise en redirigeant vos salariés vers des métiers qui recrutent dans une autre entreprise et présente sur un même territoire. Les secteurs concernés peuvent aussi bien être la relation client, les services à la personne que le numérique, par exemple.


COMMENT ÇA SE PASSE UNE FOIS LE CONTACT ÉTABLI ?

Après une réunion collective dans l’entreprise, l’accompagnement individuel du salarié se met en place, en appui avec un conseiller en évolution professionnelle. La formation devra être certifiante (de 24 mois maximum) vers un métier porteur et/ou dans un secteur situé dans le même bassin d’emploi.

L’entrée dans le dispositif se fait sur la base du volontariat des salariés. Durant la formation, les salariés conservent leur rémunération et leur contrat de travail avec l’entreprise qu’ils envisagent de quitter. Si le salarié rate la formation, il est assuré de repartir dans son entreprise d’origine. Son contrat a simplement été suspendu.

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Vous souhaitez des informations complémentaires sur Transco ou Transition Pro Hauts-de-France ?

 Nous sommes à votre écoute !
Contactez-nous par mail à prochinfoformation@mie-roubaix.fr ou au 03 59 30 66 00.

ASSURANCE CHÔMAGE : DÉCRYPTAGE DES DERNIERS CHANGEMENTS



Au 1er juillet 2021 était lancée la deuxième étape de la réforme de l’assurance chômage, initiée en novembre 2019. Décryptage des deux grands changements prévus à partir de cet été.

UNE NOUVELLE RÈGLE DE CALCUL DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

L’un des gros volets de la réforme de l’assurance chômage concerne la règle de calcul de l’indemnité. La nouvelle règle de calcul vise à indemniser moins, mais plus longtemps atteignant 14 mois d’indemnisation en moyenne, contre 11 actuellement.

Selon les estimations de l’Unedic, dans l’ensemble, 63% des allocataires percevront au total une indemnisation moins élevée. C’est au bout de 8 mois d’indemnisation et sur la base d’une rémunération de 4 500€ brut lors de leur dernière activité, que cette baisse interviendra (à noter que cela ne concerne que les personnes de moins de 57 ans). Cela pourrait concerner environ 60 000 personnes d’ici la fin d’année 2022.

Afin d’éviter une précarisation de certaines personnes, la baisse de cette indemnité sera limitée par un montant plancher, appelé “Salaire Journalier de Référence” (SJR).

Pour éviter des revenus trop bas aux personnes les plus précaires, cette baisse d’allocation sera limitée par un plancher : le SJR baissera de 43% maximum. En effet, les périodes d’inactivité entre deux contrats seront désormais prises en compte dans la méthode de calcul, impactant directement les personnes aux situations professionnelles les plus précaires, qui travaillent principalement sur la base de contrats de travail de courte durée.

Face à la situation économique actuelle, le gouvernement prolonge finalement jusqu’au 30 septembre le maintien des règles de calcul de l’assurance chômage, instaurées avant le 1er juillet. Cette décision a été prise à la suite de la conclusion du conseil d’état donnée le 22 juin. La mise en place de cette modalité de la réforme devrait voir le jour pour la fin de l’année 2021.

UN BONUS-MALUS POUR LES ENTREPRISES RECORANT AUX CONTRATS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

Pour tenir compte de la crise économique due à la pandémie, le taux de contribution à l’assurance chômage – le bonus-malus – a été adapté pour les employeurs.

Son objectif est d’inciter les entreprises à proposer des contrats de travail plus durables en embauchant en CDI ou en rallongeant la durée des CDD.

Ce bonus-malus s’applique aux entreprises de plus de 11 salariés ayant un taux de séparation* moyen supérieur à 150%. La première contribution s’appliquera en septembre 2022, sur la base des contrats réalisés entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. C’est donc à ce moment-là que les entreprises verront augmenter ou diminuer le montant de leur cotisation à l’assurance chômage : elle augmentera pour les mauvais élèves qui auront abusé des contrats de travail les plus précaires, tandis que les entreprises qui auront appliqué ces nouveautés se verront accorder une baisse de leur cotisation.

*Taux de séparation est le nombre de fins de contrat de travail ou de missions d’intérim assorties d’une inscription à Pôle emploi rapporté à l’effectif de l’entreprise.

DES EMPLOIS EN BÉTON 2^{NDE} ÉDITION : EN NOVEMBRE DÉCOUVREZ LES MÉTIERS DU BTP !

Des espaces culturels aux maisons de quartier, du stade de football au espaces verts du centre-ville...
Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP), construisent la ville qui nous entoure.

LE BTP : DES MÉTIERS UTILES POUR FAIRE BOUGER LA VILLE

Travailler en extérieur, bâtir la ville de ses mains, faire entrer la nature dans la ville, évoluer en équipe, construire des projets de vie d'habitants à travers les logements... Ce sont tous ces éléments que nous retrouvons dans les métiers du Bâtiment et de la Construction.

Derrière ces actions, se cachent de multiples métiers : plomberie, électricité, maçonnerie, menuiserie, pose de sols, peinture... du sol au plafond, il existe des métiers pour avancer sur chaque partie de la construction. Afin de mieux connaître ces différents emplois et leurs métiers, de comprendre chacune de leur facette, nous organisons "Des Emplois en Béton".

"DES EMPLOIS EN BÉTON" REVIENT, EN COLLABORATION AVEC LA MAISON DE L'EMPLOI DE LILLE-LOMME-HELLEMMES ET LE CORIF

Le temps de deux journées, organisées par la Maison de l'emploi de Lille-Lomme-Hellemmes, le CORIF et la MiE, les participants pourront s'essayer à 10 métiers différents. Le centre de formation PRACTEE FORMATION mettra ainsi une dizaine d'îlots pour s'immerger sur : **maçon, carreleur, plaquiste, plombier, électricien, peintre ou encore aux techniques d'étanchéité.**

Co-organisé avec la FRTP et l'AFCE, des simulateurs de conduites d'engin de Travaux Publics de la société TENSTAR seront également à disposition pour s'immerger de façon ludique ! L'équipe de la MiE sera également présente pour échanger avec vous sur votre projet professionnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

QUI POURRA PARTICIPER À L'ÉVÉNEMENT ?

Vous souhaitez découvrir et comprendre ce qui se cache derrière les métiers du BTP ? Vous avez déjà une première expérience dans ce domaine et souhaitez tester à nouveau vos compétences ? Que vous soyez jeune ou plus expérimenté, homme ou femme, diplômé ou non, **notre événement est ouvert à tous !**

RECRUTEURS, PARTICIPEZ À NOTRE ÉVÉNEMENT DES EMPLOIS EN BÉTON !

Votre entreprise recrute et souhaite mettre en avant ses métiers ? Faites découvrir votre environnement de travail, présentez vos projets de recrutement et échangez avec les habitants en organisant une visite !

Pour plus de renseignements, contactez-nous à plie-roubais@mie-roubaix.fr

DÉROULÉ DES DEUX JOURNÉES :

- **Mardi 9 Novembre, 9h00 :** réservé aux Roubaisiens, Lyssois et Leersoies
- **Mardi 9 Novembre, 13h30 :** Mesdames, testez-vous aux métiers du BTP
- **Mercredi 10 Novembre, 9h00 :** réservé aux jeunes inscrits à la Mission Locale de Roubaix
- **Mercredi 10 Novembre, 13h30 :** ouvert à tous !

Vous pensez qu'ils ne sont pas faits pour vous ? Détrompez-vous !

Pour participer à cet événement, consultez notre site : www.mie-roubaix.fr

Informations pratiques :

- **les 9 et 10 Novembre**
- **de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00**
- **à la Cité Entrepreneuse (66 rue d'Alger à ROUBAIX)**
- **Les places sont limitées, pensez à vous inscrire à l'avance sur notre site : www.mie-roubaix.fr**

À SAVOIR :
Une de ces actions vous intéresse et vous souhaitez y participer ?



Inscrivez-vous sur

www.mie-roubaix.fr



Selon les contraintes sanitaires, notre programmation peut évoluer en format visioconférence.



NOS PROCHAINS WEBINARS RH (tous nos ateliers sont gratuits)

- SEPTEMBRE** Reconversion professionnelle pour mes salariés : zoom sur Transco
- OCTOBRE** Comment recruter et animer des profils atypiques ?
- OCTOBRE** Prévenir et gérer les conflits en entreprise
- NOVEMBRE** Prévenir et gérer les conflits en entreprise
- NOVEMBRE** Distanciel : management et e-learning - en webinar
- DÉCEMBRE** Distanciel : management et e-learning



RENCONTRES KONNECTÉES : une rencontre pour mettre en relation organismes de formation et entreprises du numérique.

- OCTOBRE** En collaboration avec Hello Lille
- DÉCEMBRE** En collaboration avec Hello Lille



RENCONTRES KRÉATIVES : la formation et le recrutement se rencontrent autour des métiers de l'image, de l'audiovisuel et du design.

- NOVEMBRE** En collaboration avec le Campus Images et Design



RETROUVEZ TOUTE LA PROGRAMMATION DE PROCH'INFO FORMATION

21 SEPTEMBRE, 26 OCTOBRE, 16 NOVEMBRE ET 14 DÉCEMBRE
Le Petit Atelier de Formation

16 SEPTEMBRE, 18 NOVEMBRE ET 16 DÉCEMBRE
Le jeu des 1000 Jobs

28 SEPTEMBRE, 19 OCTOBRE, 23 NOVEMBRE ET 17 DÉCEMBRE
Tout savoir sur le CPF (atelier en présentiel)

22 OCTOBRE (Sanitaire et social), **7 NOVEMBRE** (PRFU) et **10 DÉCEMBRE** (VAE)
Webinar sur la Formation Professionnelle

28 OCTOBRE (Sécurité), **4 NOVEMBRE** (BTP) et **7 DÉCEMBRE** (Industrie textile)
La Boîte à outils

29 OCTOBRE ET 19 NOVEMBRE
Les Rencontres PRIF réservées aux professionnels

Tous les mois, retrouvez la programmation de l'EiF sur : www.mie-roubaix.fr/agenda/



POW'HER "L'AUDACE D'ENTREPRENDRE"

21 OCTOBRE Rendez-vous à XXX pour un événement 100% girl power et entrepreneuriat !



TOUTES LES DATES D'ATELIERS DE LA FABRIQUE À ENTREPRENDRE :

16 SEPTEMBRE Import-export : voyage autour des bonnes pratiques

23 SEPTEMBRE Les indispensables d'une stratégie digitale

30 SEPTEMBRE Pourquoi notre zone de confort est-elle si confortable ?

7 OCTOBRE Money, money, money, comment et où aller chercher des sous ?

28 OCTOBRE Café croissant et entreprise "Trouver la bonne voie en développant vos rencontres"

25 NOVEMBRE Découvrez le business model Canvas



DES EMPLOIS EN BÉTON

9 ET 10 NOVEMBRE

Notre événement entièrement dédié aux métiers de la construction et des travaux publics revient pour une nouvelle édition, en partenariat avec la Maison de l'Emploi Lille-Lomme-Hellemmes.



PUBLIC



ENTREPRISES



FORMATIONS

CONTACTS MiE

Vous souhaitez recruter ?

Mettre en place des formations ?

Obtenir des informations sur les aides ?

Accompagner vos salariés dans leur projet professionnel ?

Diffuser une information au réseau des structures roubaisiennes ?

Contactez-nous !

SERVICE RH AUX ENTREPRISES

Nos chargés de mission conseillent les dirigeants et leur apportent toute leur expertise dans leurs pratiques RH, les recherches d'aides financières et dans le développement de l'entreprise (sourcing, plan de formation, référentiels métiers, GPEC, etc.).

Notre équipe anime également des réseaux d'entreprises (numériques, TPE/PME) au travers de clubs d'entreprises. Ces clubs sont ouverts à tous et permettent aux dirigeants et responsables RH d'échanger sur des thématiques RH et de partager leur expérience.

✉ equiprh@mie-roubaix.fr

PROCH'INFO FORMATION

Notre espace propose tous les mois un programme d'animations à destination du grand public et des professionnels. Des conseillers peuvent également vous recevoir en entretien individuel pour vous conseiller et vous guider dans votre projet professionnel.

✉ prochinfoformation@mie-roubaix.fr

SERVICE CLAUSES SOCIALES

Vous êtes un donneur d'ordre, un maître d'ouvrage ou une entreprise soumise à un marché d'insertion ? Nos facilitateurs clauses vous accompagneront dans la réalisation de vos obligations : de la réflexion, à la mise en oeuvre et aux résultats.

✉ clauses-sociales@mie-roubaix.fr

LE PLIE

Le PLIE de Roubaix - Lys-Lez-Lannoy accompagne chaque année 700 personnes dans leur projet de formation et leur projet professionnel. Vous connaissez une personne souhaitant être coachée dans son projet ? Parlez-lui du PLIE.

✉ plie-roubais@mie-roubaix.fr

ENTREPRENEURIAT

Membre du réseau "La Fabrique à Entreprendre", la MiE prend soin des futurs entrepreneurs pour les aider à construire leur réseau, en complément des acteurs d'accompagnement du projet (étude de marché, business plan, financement...), et les conseiller sur leur projet grâce aux différentes animations mises en place. Un lieu dédié : La Fabrik (à l'Avant-Poste).

✉ creation@mie-roubaix.fr

Pour toute autre demande, vous pouvez nous contacter :



par téléphone :

03 59 30 66 00



par mail :

contact@mie-roubaix.fr



Nos financeurs :



Ce document est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du PON "Emploi et Inclusion en Métropole" 2014-2020.