

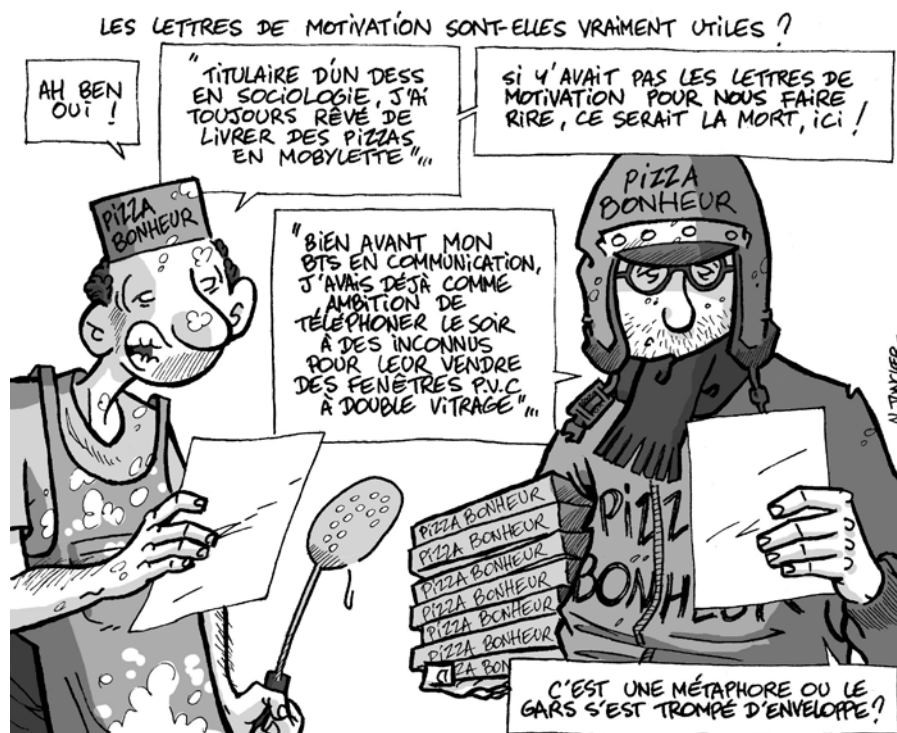
# Essai transformé !

Sophie, 26 ans, a obtenu un CDI d'Assistante juridique. Elle témoigne.

« Au début de mes recherches, je voulais devenir juriste en cabinet ou en entreprise, en droit des affaires. C'était dans le prolongement de mon DEA de droit des affaires. D'emblée, ce qui m'a posé problème, c'est le niveau d'expérience exigé dans les annonces. Pourtant, j'avais déjà une expérience intéressante : dès la fin de mon DEA, j'avais eu la chance d'enchaîner des CDD chez un huissier puis dans un cabinet d'avocats.

Lorsque je me suis retrouvée au chômage, j'ai très vite contacté l'AFIJ que j'avais connue par le biais d'Internet et du bouche à oreille. J'y ai trouvé une très bonne qualité de suivi : chaque chargé de mission est à votre écoute et assure un suivi continu en proposant les modules adéquats à vos besoins du moment. J'ai d'ailleurs participé à des formations concernant la lettre de motivation, des simulations d'entretien et des rencontres individuelles mais aussi collectives avec des professionnels. Ces rencontres permettent de profiter du vécu et de l'expérience, et donc de précieux conseils. Elles ouvrent vraiment des pistes nouvelles qui évitent de rester sur ses acquis.

J'ai beaucoup apprécié aussi les simulations d'entretien, car elles sont l'occasion de faire un bilan de nos points forts et de nos points faibles, de l'impression que l'on peut donner aux recruteurs eu égard à notre attitude, notre façon de nous exprimer. A la suite de ces simulations, j'ai eu un entretien de recrutement qui s'est très bien déroulé. Mes seules difficultés persistantes tenaient à mon expérience toujours un peu juste. De manière général, l'AFIJ m'a apporté un grand soutien, technique et psychologique, et m'a vraiment remotivée. »



## Questions

### ■ La lettre de motivation est-elle vraiment obligatoire ?

Laura, 23 ans, Mulhouse (68)

La lettre de motivation est-elle systématiquement lue par les recruteurs ? Non, c'est vrai. Pourtant, une lettre de motivation mal conçue peut-elle coûter cher à un candidat ? Absolument. Vous avez donc votre réponse : une lettre de motivation reste indispensable (surtout si l'offre d'emploi demande qu'on en envoie une !), même si tous les recruteurs ne lui accorderont pas la même attention...

Et si l'on observe le bon côté des choses, la lettre de motivation permet, bien mieux que le CV (plus « figé » dans le fond comme dans la forme), de marquer la différence en faisant preuve d'une réelle motivation : on oublie souvent l'importance de ce dernier mot dans l'expression complète.... Les recruteurs se plaignent de recevoir des lettres stéréotypées, monolithiques, envoyées en série à des interlocuteurs pourtant très divers. Dans ces conditions, une lettre dynamique et adaptée ne peut que faire la différence... ■

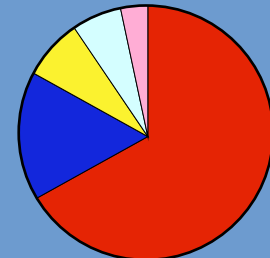
(Suite page 5)

## Les offres de novembre et décembre 2007

### ... selon votre secteur

- Direction (1,32 %)
- Production, Fabrication et Chantiers (4,58 %)
- Services connexes à la production (2,59 %)
- Etudes, Recherches et Projets (19,95 %)
- Marketing, Commercial et Ventes (33,33 %)
- Spécialistes d'activités tertiaires (7,21 %)
- Administration, Gestion, Organisation (6,52 %)
- Comptabilité et Gestion financière (1,49 %)
- Informatique (8,48 %)
- Personnel (2,11 %)
- Communication, Publicité et Création (8,16 %)
- Social, Médical, Enseignement (4,25 %)

### ...selon votre niveau d'études



- Bac+1 (67,13%)
- Bac+2 (15,97 %)
- Bac+3 (7,39 %)
- Bac+4 (6,05 %)
- Bac+5 et plus (3,46 %)

Pour novembre et décembre 2007, les grandes tendances se confirment : le secteur « Marketing, commercial et ventes » rassemble un tiers des offres de postes et le niveau « Bac +1 » deux tiers. Mais la moyenne de 2 000 offres de postes par mois reste encourageante.

### Le chiffre

# 67

D'après un récent sondage de l'AFIJ, 22% des jeunes diplômés interrogés ont reconnu n'avoir jamais « envisagé de travailler dans le secteur de l'économie sociale », et 11% d'entre eux estimaient manquer de renseignements.

Soit, à l'opposé, un total de 67% (deux tiers !) de jeunes diplômés se sentant d'ores et déjà prêts à tenter cette aventure, que ce soit dans une association, une fondation, une mutuelle ou un autre type de structure...

### Analyse d'un secteur professionnel

#### Les métiers du sport

Le CNDS (Centre national pour le développement du sport) est un établissement public national, créé par décret le 2 mars 2006 et placé sous la tutelle du ministre chargé des sports, qui fixe les orientations générales de son action.

Le Centre National  
pour le Développement  
du Sport

Sont considérés comme relevant des métiers du sport les emplois dont les activités sont liées au sport dans la classification NAF (la gestion d'installations sportives par exemple), les emplois des personnels dépendant de l'Etat et des collectivités locales (notamment les professeurs d'EPS) et ceux relevant de la production de biens et services (commerce d'articles de sports, construction de bateaux de véhicules sportifs, etc.). Ils emploient aujourd'hui environ 350 000 personnes en France - chiffre composé à environ un tiers de chacune de ces trois catégories.

En ce qui concerne les effectifs des première et troisième composantes (métiers du sport non rattachés à l'Etat ou aux collectivités locales), en hausse régulière depuis les années 1970, il avait subi un léger tassement en 2004-2005, mais sont aujourd'hui repartis à la hausse. Le secteur est pourtant souvent oublié par les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi, alors qu'il est l'un des rares à recruter plus largement parmi les jeunes générations que chez leurs aînés.

INFO + <http://www.jeunesse-sports.gouv.fr>

[http://www.metier-sport.com/metiers\\_guide/metiers.htm](http://www.metier-sport.com/metiers_guide/metiers.htm)

La Maison  
a diffusé le  
14 janvier  
l'offre  
1303657

Etablissement privé participant au service public hospitalier, géré par une association loi 1901, *la Maison de Gardanne* est un centre de soins palliatifs accueillant 24 résidents et leur entourage. Marie Zammit, responsable des ressources humaines, répond à nos questions.



#### Combien de salariés êtes-vous ?

Nous sommes 80 salariés toutes professions confondues, aidés par 35 bénévoles.

#### Comment recrutez-vous ?

En deux étapes. Tout d'abord, nous ciblons les motivations et la connaissance de notre secteur spécifique. Ensuite, de manière plus « opérationnelle », nous pouvons proposer à l'issue d'un premier entretien une demi-journée d'observation. Il s'agit là d'une mise en situation avec la personne référente du secteur concerné. Le candidat suit dans son travail la personne référente. Le recrutement se fait en concertation, en prenant en compte ces deux étapes. S'ensuit une période d'essai d'une durée d'un mois.

#### Quels sont les « défauts » que vous avez pu relever comme les plus fréquents chez les candidats ?

Notre secteur est un secteur particulier : nous sommes en proximité avec la fin de vie. Les résidents que nous prenons en charge ont en règle générale moins de 60 ans, et nous accueillons également l'entourage. Le plus gros défaut relevé

chez les jeunes diplômés, en entretien, est la méconnaissance du secteur, voire de la structure elle-même. Il est important que le candidat connaisse son sujet avant l'entretien, qu'il ait pris le temps d'y réfléchir. Un candidat que l'on sent arrivé là juste parce qu'il a vu une annonce, ou bien parce que « c'est près de chez lui », sans rien avoir à nous dire d'autre, constituera une candidature a priori réhibitoire...

#### Quels conseils leur donneriez-vous ?

Il faut compenser son manque d'expérience professionnelle (naturelle) par une connaissance du secteur et de la structure visée : il faut séduire les recruteurs (être affable, souriant, motivé, dynamique, adaptable, avoir une tenue correcte (pas de chewing-gum par exemple), couper son portable, être attentif, ne pas couper la parole et avoir réfléchi au poste). Ce sont autant de qualités qui donneront aux recruteurs l'envie de pousser plus loin dans le processus : que pouvez-vous apporter à notre structure ? Pourquoi vous plutôt qu'un autre ? Le fait d'être jeune diplômé, pour nous, n'est pas un frein au recrutement. Le manque de motivation et de réflexion, si...

INFO + <http://www.lamaisondegardanne.org>

Le Centre  
Léon Bérard  
a diffusé 2  
offres en  
janvier

Le Centre Léon Bérard est un Centre régional de lutte contre le cancer, c'est à dire un hôpital spécialisé en cancérologie. Florence Farenc Olivero, cadre à la Direction des ressources humaines, est responsable « Emplois compétences », en charge du recrutement.



#### Quelles sont vos missions ?

Notre établissement, entreprise privée participant au service hospitalier, emploie plus de 1000 collaborateurs. Nos trois missions essentielles sont les soins, la recherche et l'enseignement. Dès l'annonce de la maladie, et tout au long de son suivi (y compris lors des rechutes), nous proposons une prise en charge pluridisciplinaire de la personne malade et de ses proches. Nous sommes un centre de référence en cancérologie aux plans régional, national et international. Nous développons également des recherches fondamentales, appliquées et cliniques (en biologie moléculaire et cellulaire, radiothérapie, sciences humaines et sociales). Enfin, nous disposons d'un programme de formation ambitieux.

#### Quel est votre processus de recrutement ?

Un fois l'annonce publiée, en interne comme en externe, les CV et lettres de motivation sont lus par la DRH, pour une préselection, transmise au service recruteur. Les candidats dont les profils correspondent aux postes à pourvoir sont conviés à un entretien, qui se déroule avec une personne du

service recruteur, pour son regard technique, et un membre de la DRH, pour son regard RH. Ensuite, le choix du candidat se fait en commun avec le service, en prenant bien en compte les compétences techniques et relationnelles de la personne.

#### Quels sont les « défauts » les plus fréquents des candidats ?

Souvent, ils ne parlent pas de l'entreprise ni du poste pour lequel ils postulent, dans leurs lettres de motivation. Ils ne montrent pas assez ce qu'ils pourraient apporter à l'entreprise ni ce qu'elle pourrait leur apporter. Certains CV sont un peu confus et nous insistons pour que les compétences soient bien mises en avant et occupent la première place dans le CV.

#### Quels conseils généraux leur donneriez-vous ?

Avant de répondre à une offre, recherchez de l'information sur l'entreprise, réfléchissez véritablement à votre projet au sein du service dans lequel vous postulez et à vos réelles motivations pour le poste. Cette réflexion en amont n'est pas une perte de temps, et vous permettra d'éviter les réponses stéréotypées, lors de l'entretien.

INFO + <http://www.lyon.fnclcc.fr>

# A l'assaut des sites !

*Vitrines de grandes entreprises ou de petites sociétés, les sites Internet institutionnels constituent, pour les jeunes diplômés les plus débrouillards, d'irremplaçables mines d'informations. Riches en opportunités, les sections Ressources Humaines de ces sites doivent cependant être abordées avec le même sérieux que les autres canaux de recherche - règle d'or que certains oublient trop souvent.*

**A** la recherche d'un poste de commercial dans le secteur de l'agro-alimentaire, un jeune diplômé se connecte à la rubrique « les Sites utiles au premier emploi » du site de l'AFIJ. Dix-neuf liens lui sont alors proposés, parmi lesquels ceux de groupes comme Unilever, Danone ou Pernod Ricard. Grâce à cette expérience, nous avons tenté de caractériser les grandes tendances à l'oeuvre, en matière de ressources humaines, sur les sites institutionnels des entreprises.

Premier constat, ces derniers se distinguent en trois grandes catégories : sites « corporate », spécifiques des grands groupes, rassemblant sur une même plate-forme toutes les informations institutionnelles à destination des clients, des partenaires et des effectifs futurs ; sites « grand public » mêlant en un même espace plusieurs niveaux de lecture (présentation des produits, informations, offres d'emploi, etc.) ; sites

« simples vitrines », enfin, mentionnant quelques informations rapides et proposant les coordonnées d'un contact référent. Il va de soi que dans cette dernière catégorie, vous ne trouverez rien sur les recrutements en cours. En revanche, les entrées « Carrières », « Ressources humaines », « Stages et emploi » ou « Nous rejoindre » se généralisent sur tous les autres sites d'entreprises, permettant au visiteur de se rendre compte des opportunités d'embauche, en un seul clic depuis la page d'accueil. Dans le cas contraire, un simple clic sur le sempiternel « Plan du site » vous aidera à vous faire une idée de l'organisation de ce dernier en terme de RH.

Second constat, il n'y a que dans les plus grands groupes qu'on trouve une distinction nette entre des offres à destination des Jeunes Diplômés et des offres visant l'ensemble du public à la recherche d'un emploi. Le reste du temps, les offres d'emploi et de stages

visant tous les publics sont proposées pêle-mêle, les étudiants (à la recherche d'un stage) bénéficiant de temps à autre d'un traitement séparé.

Vous avez repéré une offre qui vous intéresse, ou vous souhaitez faire acte de candidature à titre spontané ? Plusieurs cas s'offrent à vous. La plupart du temps, postuler en ligne est une fonctionnalité intégrée dans les sites institutionnels, parfois à condition de vous créer un compte dédié (ce qui vous permettra de disposer d'un espace propre pour stocker votre CV, et à l'entreprise de faire circuler, le cas échéant, votre dossier au sein du « vivier » ainsi constitué). Dans le cas contraire, les coordonnées de votre contact sont proposées, parfois en hyperlien, avec description des pièces à fournir dans votre dossier (c'est à dire, de manière très classique, un CV et une lettre de motivation - cette dernière garde donc toute sa pertinence).

Quoi qu'il en soit, le formalisme de ce mode de candidature, plus rapide certes mais aussi conventionnel qu'un autre, vise à vous éviter de tomber dans le plus gros piège du Net : perdre votre crédibilité en partant du postulat qu'aucune règle ne règnerait sur la Toile. Bien sûr que si ! Qu'on vous propose de rédiger votre CV ligne à ligne ou de l'attacher (en pièce jointe) à un formulaire de candidature, les règles traditionnelles propres à cet exercice s'appliquent en toute logique. Gagner du temps ne signifie pas bâcler, pas plus qu'envoyer un mail ne dispense des habituelles formules de politesse.

Dans tous les cas, vous gagnerez donc à « prendre d'assaut » les sites institutionnels et leurs sections « Ressources Humaines » : vous vous ferez connaître des recruteurs, bénéficierez parfois de conseils utiles et accumulerez, qui plus est, de très nombreuses informations, indispensables pour bien connaître les entreprises et les secteurs visés. Alors pourquoi hésiter ? ■

## Conseil de pro



**Agnès Mercier, Responsable Relations Entreprises à l'AFIJ**

« Internet permet de multiplier efficacement ses candidatures. Encore faut-il que cette multiplication ne soit pas aveugle et que la quantité ne prenne pas le pas sur la qualité.

Trois règles majeures permettent d'optimiser ses chances de voir aboutir ses e-candidatures. La première : avant de répondre à une offre sur Internet, comme pour n'importe quel autre type d'offre, cherchez le maximum d'informations de manière à adapter au plus juste votre réponse. Deuxième règle : Mettez en valeur la spécificité de vos compétences. Autrement dit : évitez de répondre à différentes offres émises par la même entreprise, sauf si ces offres sont très proches au niveau des profils demandés. Enfin : Soyez organisé. La simplicité et la rapidité des candidatures sur Internet fait que l'on a tendance à oublier de garder une trace valable des candidatures déposées en ligne. Or, si l'entreprise vous contacte, vous devez pouvoir être tout de suite « sur le coup ». Gardez donc une trace papier de vos e-candidatures, informations entreprise, offres, domaines d'activité pour les candidatures spontanées etc.

Un outil très pratique à cet effet : Anpsedic, logiciel gratuit sur Internet permettant de gérer toutes vos candidatures en ligne. »

### ■ Je suis très créative. Puis-je envoyer à un recruteur un CV très original ?

Victoria, 25 ans, Besançon (25)

Tout le monde s'accorde à le dire : sauf pour postuler à certains postes très particuliers, pour lesquels créativité et originalité font partie intégrante des qualités requises, mieux vaut éviter d'envoyer un CV sur papier multicolore, plié en forme d'avion en papier... voire parfumé ! La sobriété, dans ce domaine, est la norme. Vous ne pourrez donc tenter de vous démarquer par ce moyen que dans quelques cas spécifiques : quand une mise en page originale est attendue (c'est à dire mentionnée explicitement dans l'offre d'emploi), ou bien si vous postulez pour un poste à très forte vocation artistique (designer, décorateur, etc.)

Et encore ! Dans le doute, et comme bien souvent, mieux vaut vous abstenir de risquer le quitte ou double en agrémentant votre dossier de candidature d'un CV qui, visuellement, pourra pousser l'employeur à douter de votre sérieux... Vous aurez ensuite tout le temps, une fois intégré dans l'une entreprise, de faire la preuve de vos talents créatifs. Et revanche, si vous postulez pour un poste « artistique », rien ne vous empêche, de constituer un book, et de le présenter... ■

### ■ On me propose un contrat de travail en tant que « cadre ». Mais quelle différence ça fait, au fond ?

Ousmane, 24 ans, Avignon (84)

Il faut savoir qu'il n'y a pas de définition des cadres. Le code du travail n'en donne pas une définition générale et uniforme. Mais les dispositions sur les élections prud'homales et sur la durée du travail donnent des définitions. Les cadres cotisent à un régime de retraite propre, l'AGIRC, et bénéficient obligatoirement d'un régime de prévoyance. La qualification de cadre joue pour la durée des périodes de début et de fin de contrat (essai et préavis) qui est plus longue. Les conventions collectives peuvent donner des indications ou des définitions du statut cadre, qui varie donc selon les accords. De

manière générale, le personnel sous statut cadre dispose d'un pouvoir de direction dans sa sphère de compétence, d'une autonomie dans l'organisation de son activité, de la responsabilité d'une activité, d'un budget ou d'un service, d'une technicité des fonctions et de fonctions d'encadrement d'équipe. Pourtant, l'existence d'un personnel aux ordres ne donne pas le statut cadre : un responsable d'équipe a ainsi plusieurs salariés sous ses ordres, mais n'a pas forcément l'autonomie suffisante pour prétendre au statut cadre. ■

**INFO +** <http://www.legifrance.gouv.fr>

### ■ La VAE, c'est quoi ?

Pascal, 27 ans, Strasbourg (67)

La VAE, pour « Validation des acquis de l'expérience », est un dispositif reconnu par le Code du Travail qui permet l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle au regard d'une expérience particulière, salariée ou non. Dans ce cadre, et selon votre situation, vous pouvez par exemple faire reconnaître les acquis de votre expérience de bénévole dans une association, ce qui vous permettra officiellement de renforcer votre CV et de revendiquer une réelle expérience de terrain. De la même façon, si vous avez pratiqué pendant une période longue, et à titre personnel, une activité donnée (par exemple de type artisanal : ébénisterie, programmation informatique, broderie, etc) et si les contenus et compétences développées par ces activités correspondent au diplôme visé, une VAE peut vous permettre de les mettre en avant. De fait, ce droit est ouvert à tous, quels que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) et le niveau de qualification, à condition de justifier de trois années d'expérience dans le domaine visé, de manière continue ou non. Si vous travaillez depuis longtemps comme bénévole dans une association, la VAE constitue peut-être une chance pour vous : n'hésitez donc pas à vous renseigner... ■

**INFO +** <http://www.travail.gouv.fr>

## Droit du travail

### Le CV Europass

Pour favoriser la mobilité transfrontalière au sein de l'Union Européenne, la Commission Européenne a décidé de proposer, à partir de janvier 2005, un modèle commun de CV, élaboré par un groupe de travail composé d'experts issus de tous les pays membres. C'est le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) qui a pris en charge le site Internet et la diffusion de ce CV. En plus du modèle de CV, disponible en libre accès sur le site du Cedefop, Europass se constitue de quatre autres documents, dont un « Passeport de langues » (également disponible sur le site), un Europass Mobilité, un Supplément descriptif du certificat et un Supplément au diplôme (délivré par les organisations compétentes.)

Pourtant, même si vous n'envisagez pas, au moins dans l'immédiat, d'aller chercher du travail à l'étranger, le CV Europass constitue une base pour « construire » un CV fiable, clair et bien organisé : ordre des rubriques (informations personnelles, expérience professionnelle, éducation et formation, aptitudes et compétences personnelles), place faite aux activités non formelles, etc. Enfin, télécharger le Passeport de langues Europass vous permettra aussi de vous autoévaluer grâce à une grille de six niveaux, d'énumérer vos certificats et diplômes et de décrire vos expériences dans des pays étrangers.

Un bon moyen de vous assurer que votre CV est complet...

**INFO +**

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

## Des questions ?

Ecrivez à [questions@afij.org](mailto:questions@afij.org)

**D'accord**

« Vous êtes Français, vous voulez partir au Québec ? » C'est en ces termes que l'OFQJ (Office franco-québécois pour la jeunesse) accueille sur son site tous les jeunes adultes de 18 à 35 ans, à la recherche d'un emploi ou d'un stage et disposés à effectuer un séjour professionnel au Québec.

Fort d'un Centre d'information et d'orientation, l'OFQJ propose en effet, sur son site et sur place (sur rendez-vous) des conseils, offres de stages et informations utiles pour découvrir le marché de l'emploi dans la Belle Province, ses spécificités (rédaction et envoi de CV, etc.) ou de préparation du séjour sur place. Mieux encore, il a mis sur pied une série de programmes - l'un d'entre eux s'adressant spécifiquement aux jeunes adultes à la recherche d'un premier emploi.

En effet, toutes les situations des demandeurs d'emploi sont envisagées, comme nous le précise Nadine Samama, Chargée de la communication de l'Office : « il existe des programmes spécifiques pour les jeunes en recherche d'emploi, dont les pla-

ces sont limitées, attribuées sur dossier. » Le programme « formation et emploi », par exemple, permet de trouver puis d'effectuer un stage indemnisé au Québec, tout en bénéficiant d'aides diverses, financières ou non (accueil sur place, prise en charge d'une assurance, etc.)



Dans certains cas, suite à un tel stage, il arrive également qu'une personne décroche un CDD de six ou douze mois sur place. Dans ce cas, l'OFQJ, dans le cadre du programme « Mobilité des jeunes travailleurs », continue à soutenir les jeunes recrutés (notamment en facilitant les démarches pour l'obtention d'un permis de travail temporaire...)

Ainsi, en 2007, ce sont près de 2 000 personnes qui ont participé à l'un des cinq programmes de l'OFQJ... ■

**INFO +** <http://www.ofqj.org>

**Pas d'accord**

Le CV vidéo est à la mode. Certains considèrent même qu'on ne peut plus envisager sérieusement un processus de recrutement ou de recherche d'emploi sans en passer par là... Les mêmes arguent du fait que ce type de CV éviterait de longs et coûteux déplacements, tout en permettant aux recruteurs de se donner une idée juste du candidat avant de le recevoir. Certes. Pourtant, les inconvénients de ce mode de candidature sont également nombreux : en premier lieu, tant au niveau du matériel que de l'expérience, l'exercice n'est pas à la portée de tout le monde. Or, quoi de pire qu'un CV vidéo raté, « à côté de la plaque », mal filmé et mal réalisé ?



Car s'il peut permettre de confirmer la première impression d'un recruteur (qui ne visionnera le CV vidéo qu'après avoir statué sur la candidature écrite : n'oubliez

pas que les recruteurs ne consacrent en général que quelques secondes à chaque dossier), les effets de la vidéo ont un effet multiplicateur, dans le bon... comme dans le mauvais sens !

Ainsi, même si le CV vidéo peut constituer un plus (risqué tout de même) dans certains secteurs au sein desquels l'image joue un rôle prépondérant (animation, communication ou vente), se lancer seul dans l'élaboration d'un tel « produit » reste plus que périlleux. C'est d'ailleurs à ce niveau qu'interviennent certains entrepreneurs opportunistes, qui proposent formation et prise en charge professionnelle de votre CV vidéo... au prix fort, bien entendu : le pionnier du genre demande 29,90 euros pour héberger un CV vidéo pendant un an ; un autre, gratuit jusqu'ici, deviendra payant « incessamment sous peu » aux dires de notre interlocuteur.

D'autres sites proposent, certes, des prestations gratuites. Encore faut-il bien réfléchir, en amont, sur l'intérêt propre et les risques inhérents à ce type de démarche. La question est donc simple : avez-vous vraiment besoin d'un CV vidéo ? Pas forcément, et encore moins moyennant finance. ■

# www.afij.org

## Tous les jours, des offres d'emploi



Sur le site de l'AFIJ, vous trouverez un agenda détaillé présentant les rendez-vous incontournables de l'emploi. N'hésitez pas à venir le consulter !

Pour le mois de février :

■ Le 21 février, l'AFIJ Saint-Denis organise une « session de recrutement pour l'ADIE », en ses locaux, de 10 heures à 12 heures 30. Inscription préalable obligatoire.

■ Le 21 février, l'AFIJ Toulon organise une présentation d'entreprise avec NOVEA, en vue d'un recrutement de commerciaux, en ses locaux, de 14 heures 15 à 16 heures 30. Inscription préalable obligatoire.

■ Le 26 février, l'AFIJ Ile de France organise une « Journée Emploi Stage Handicap », dans la salle Olympe de Gouges du Square de la Roquette à Paris, de 13 heures à 17 heures.

■ Le 28 février, l'AFIJ Limoges organise un Forum recrutement, à l'Esther Technopôle, de 9 heures à 18 heures.

■ Le 28 février, l'AFIJ Strasbourg organise une rencontre sur le thème de « l'emploi associatif », à la Maison de l'Emploi et de la Formation de Strasbourg, de 10 heures à 12 heures. Inscription préalable obligatoire.

■ Le 29 février, l'AFIJ participera au Salon Studyrama des Formations Post Bac+2 à Bac+5 de Lille, à l'hippodrome de Marcq-en-Baroeul, de 14 heures à 18 heures 30.

**INFO +** [www.afij.org](http://www.afij.org)

**ENTREEactive** © AFIJ ■ **ISSN** : 1776-0895 ■ **Imprimerie** : spéciale ■ **Directeur de publication** : Daniel Lamar [la-mar@afij.org](mailto:la-mar@afij.org) ■ **Edition** : PCC 5-7 rue de Savies 75020 Paris - Tél : 0879253239 - Email : [edition@sarlpc.com](mailto:edition@sarlpc.com) ■ **Création** : Crouitch Conception ■ **Rédaction** : François Perrin. ■ **Dessin** : Nicolas Junker ■ **Remerciements** : William Afthoniades, Delphine Baudry, Charles-Aymeric Boutarin, Florence Farenc Faliero, Mylène Haranger, Agnès Mercier, Nadine Samama, Aurélie Tricot, Marie Zammit. ■ **Photos** : PCC.



Afin de faciliter l'accès à l'emploi des étudiants et des jeunes diplômés handicapés, l'AFIJ a créé un site, qui leur est destiné. Un outil innovant, qui les met en relation directe avec des recruteurs proposant des opportunités de stage, de formation en alternance et de premier emploi, et qui leur permet aussi de s'informer sur leurs droits.

A compétences égales, si vous vous trouvez être en situation de handicap, vous pouvez rencontrer des difficultés plus importantes pour accéder à l'emploi que celles auxquelles se heurtent les autres candidats. Or, ce parcours du combattant souffre en particulier d'un très grand déficit d'informations : déficit auquel le site [www.jd-handicap.info](http://www.jd-handicap.info) a pour vocation de répondre au mieux.

Vous êtes nombreux, en effet, à ignorer les aides et les droits que vous confère votre statut. Il arrive notamment que des personnes souffrant d'un handicap ne sachent même pas qu'elles peuvent être reconnues et bénéficier d'un accompagnement !

C'est à cela que sert la rubrique « Vos droits », qui vous permet de vous informer sur les dispositions légales et législatives qui vous concernent. Elle vous permet également de vous renseigner sur les obligations faites aux employeurs quant à votre statut : la loi de 2005, qui s'applique totalement à votre statut particulier.

Ainsi, les démarches relatives à la reconnaissance de votre qualité de travailleur handicapé y sont décrites, et notamment l'enregistrement auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - démarche qui vous permettra de bénéficier prioritairement des aides et conseils utiles pour trouver un emploi.

La rubrique « Partenaires », ensuite, propose une sélection de différents sites Internet consacrés à l'emploi des travailleurs handicapés, comme ceux de l'Agefiph, du Ministère de la Santé ou de Handipole.

Mais [www.jd-handicap.info](http://www.jd-handicap.info) est aussi un véritable outil d'action. Conçu comme un portail complet d'accompagnement, il vous permet ainsi de vous inscrire : un onglet présente les différents services proposés par l'AFIJ tout au long de l'année, ainsi que les actions ciblées qui vous sont destinées et auxquelles vous pouvez prendre part, comme les Journées Emploi Stage Handicap ou comme « l'Action pour l'Emploi des Etudiants Handicapés » en régions Alsace, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc Roussillon et Rhône-Alpes. Ce dernier dispositif vous propose un accompagnement individuel spécifique.

Sur cette base, quel que soit le domaine d'activité dans lequel vous souhaitez travailler, vous pouvez, par le biais de [www.jd-handicap.info](http://www.jd-handicap.info), entrer en contact avec des chargés de mission de l'AFIJ et/ou consulter la liste des entreprises partenaires en relation avec les recrutements de personnes handicapées.

**INFO +** <http://www.jd-handicap.info>

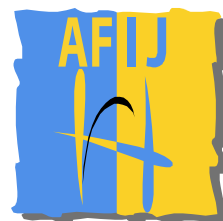


# Mardi 26 février 2008

De 13 h à 17 h

Salle Olympe de Gouges - 19 rue Servan  
75011 PARIS

Métro Père Lachaise (L3) / Voltaire (L9)



# JOURNÉE EMPLOI/STAGE HANDICAP

## Nos entreprises partenaires :

Adecco, Air France,  
Axa, Cap Gemini, CEA,  
Danone, Dassault  
Systèmes, Décathlon,  
Fenwick Linde, Gaz De  
France, Kelly Services,  
Lafarge, L'Oréal,  
Ministère de l'Intérieur,  
Mutualité Française,  
Pierre & Vacances,  
RATP, Sanofi Aventis,  
Siemens, SNCF,  
Toys"R"Us, VediorBis...

*Pour étudiants et  
jeunes diplômés handicapés*

*Des entreprises et professionnels  
vous proposent :*

- *Des offres de premier emploi*
- *Des offres de formation*
- *Des contrats en alternance*
- *Des offres de stage*

**Pour plus d'informations,  
contactez le 01 40 64 32 00 ou [paris@afij.org](mailto:paris@afij.org)**

