



Tous gagnants 2

Réussir ensemble l'intégration et la professionnalisation des jeunes en entreprise

CAP SUR L'ALTERNANCE



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE CHARGÉ
DE L'APPRENTISSAGE
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

> Préface



Crédit photo :
Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la
Santé

Tous gagnants pour l'emploi et l'alternance des jeunes

Les formations en alternance sont la meilleure garantie d'insertion professionnelle assurant à 80 % des jeunes un emploi dans un délai de 6 mois.

Au-delà des mesures financières et législatives (www.emploi.gouv.fr), j'invite tous les acteurs de notre pays à poursuivre la « révolution culturelle » en faveur des formations par alternance. Ainsi, nous avons lancé au printemps dernier une campagne de valorisation des formations par alternance auprès des jeunes et de leurs familles. Avec un message pragmatique et concret « un diplôme, un métier, un revenu, c'est ça l'apprentissage », cette campagne vise à modifier en profondeur l'image de l'apprentissage.

Pour accompagner cette révolution, nous comptons également sur les forces vives et tout particulièrement sur l'investissement des entreprises. Au-delà des mesures incitatives prises en mars dernier, nous mettons en place des outils d'information pour simplifier l'accès à l'alternance : le portail de l'alternance est un nouveau service sur internet qui permet la simplification administrative des procédures d'accès à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation.

Ce guide « Tous gagnants² » s'inscrit dans cette logique de développement d'outils pratiques pour démocratiser l'accès à l'alternance. Il a été élaboré avec la participation active d'entreprises comme Areva, Groupe Casino, GDF Suez, McDonald's, Renault, Schneider Electric, Soitec ainsi que l'Union des industries et métiers de la métallurgie de la région havraise, mais également les acteurs Pôle emploi et le Conseil national des missions locales. Ce guide vise à « Réussir ensemble l'intégration et la professionnalisation des jeunes en entreprise » à travers la présentation d'une méthode structurée. Il propose également des outils concrets comme des exemples de bonnes pratiques ou une cartographie des acteurs incontournables qui permettent de réussir le défi de l'intégration.

« Tous gagnants » est un titre bien choisi qui rappelle à chaque instant que l'emploi des jeunes est un objectif national partagé et que les bénéfices de la formation par alternance seront à terme les bénéfices collectifs profitant aux jeunes, aux entreprises et à la société tout entière.

Nadine Morano

Ministre chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle

Le portail de l'Alternance,
des services pour les jeunes, des outils pour les entreprises à portée de clic
(www.alternance.emploi.gouv.fr)

> Sommaire

Préface	03
Pourquoi un tel guide.....	05
Méthodologie	06
Glossaire	07
Processus d'accès des jeunes en entreprise.....	08
PARTIE 1 QUATRE ÉTAPES POUR RÉUSSIR	11
Étape 1 : initier le projet d'insertion en entreprise	12
Étape 2 : repérer, sélectionner, recruter	16
Étape 3 : construire des parcours d'insertion professionnelle en entreprise	19
Étape 4 : accompagner et suivre les jeunes recrutés en entreprise	24
Des nouvelles mesures pour faire gagner l'alternance	27
Inciter les entreprises à l'embauche	28
Valoriser l'alternance auprès des jeunes	30
En savoir plus	
Les services de l'État	32
Pôle emploi	33
Les missions locales	34
Les Maisons de l'emploi	35
PARTIE 2 BONNES PRATIQUES :	
les initiatives avec des entreprises	36
18 fiches pour mieux réussir	37
Fiches disponibles sur Internet	73
Remerciements	74

> Pourquoi un tel guide

Intégrer un jeune salarié dans l'entreprise, en particulier par la voie de l'alternance, ne s'improvise pas.

Une telle démarche est toujours un défi à relever pour tout chef d'entreprise, ses équipes et ses futurs jeunes collaborateurs.

Pourtant, ce défi s'avère souvent gagnant pour tous. À condition de s'entourer des bons partenaires et d'adapter un processus efficace.

C'est justement le propos de ce guide : vous permettre d'élaborer, en partenariat, un véritable parcours d'intégration de jeunes, en priorité peu ou pas qualifiés.

Ce guide a été conçu par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, des entreprises et des acteurs du service public de l'emploi, à partir d'initiatives d'intégration réussies.

Ce guide est une « boîte à outils », pratique et adaptable en fonction de vos besoins. Il décrit concrètement les actions à mener, étape par étape, et les moyens à mobiliser. Le processus d'insertion est aussi modulable par rapport à vos objectifs et aux compétences des jeunes.

De bonnes raisons pour s'engager

en faveur de l'emploi

et de l'alternance des jeunes

VOUS ÊTES CHEF D'ENTREPRISE

- **Répondre** aux besoins de l'entreprise en compétences à court et moyen termes.
- **Donner** une image positive de l'entreprise auprès des clients et développer les parts de marché.
- **Contribuer** à préparer des jeunes à l'emploi ou à l'entrée en alternance.
- **Répondre** aux marchés publics comportant une clause d'insertion.
- **Fidéliser** les salariés par une politique de ressources humaines dynamique.
- **Renforcer** l'implantation locale et l'engagement sociétal par un recrutement de proximité.
- **Accroître** la diversité au sein de l'entreprise.
- **Lutter** contre les discriminations à l'embauche.

VOUS ÊTES UN ACTEUR DE L'EMPLOI

- **Augmenter** le nombre de jeunes insérés et renforcer leur accès à l'emploi durable.
- **Qualifier** les jeunes sur le territoire.
- **Travailler** en synergie avec les entreprises et mieux répondre à leurs besoins.
- **Élargir** votre réseau d'entreprises partenaires.
- **Attirer** les jeunes vers les structures d'accompagnement vers l'emploi.

> Méthodologie

Le groupe de travail à l'initiative du guide « **Tous gagnants !** » **Réussir ensemble l'intégration et la professionnalisation des jeunes en entreprise** a réuni Areva, Groupe Casino, GDF SUEZ, McDonald's, Renault, Schneider Electric, Soitec, Pôle emploi et le Conseil national des missions locales (CNML).

Le pilotage des travaux a été conjointement assuré par la DGEFP et le Groupe Schneider Electric.

Les membres du groupe de travail ont présenté les opérations réussies d'insertion des jeunes qu'ils avaient mises en œuvre.

Le groupe a :

- **analysé** chaque initiative à travers un processus structuré en quatre étapes :

1. initier le projet d'insertion des jeunes en entreprise ;
2. repérer, présélectionner, sélectionner et recruter des jeunes ;
3. construire un projet d'insertion professionnelle en entreprise ;
4. accompagner et suivre des jeunes recrutés en entreprise.

- **déterminé** les facteurs clés de succès pour chaque initiative d'entreprise et pour chaque étape du processus ;

- **identifié** les facteurs clés de succès communs, étape par étape, à l'ensemble des initiatives ;

- **formalisé** ces démarches sous la forme de processus efficaces d'accès des jeunes en entreprise regroupés dans un guide de bonnes pratiques.

Ce travail a été complété par la prise en compte d'autres initiatives d'entreprises.

Le guide a été testé auprès d'un échantillon d'acteurs économiques, notamment des PME et TPE, ainsi que d'acteurs de l'emploi.

Cette deuxième édition est le résultat du travail poursuivi par le Groupe élargi à l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de la région havraise et au Centre des Jeunes Dirigeants (CJD). Elle intègre les nouvelles dispositions législatives en matière d'alternance, présente de nouvelles bonnes pratiques illustrant des initiatives réussies pour faciliter l'accès des jeunes aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et met à jour l'ensemble des documents du guide 2010.

> Glossaire des termes employés

ACSE : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

AFPR : Action de formation préalable au recrutement.

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

AI : Association intermédiaire.

ANDRH : Association nationale des directeurs des ressources humaines.

CCI : Chambre de commerce et d'industrie.

CFA : Centre de formation d'apprentis.

CG : Conseil général.

CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale.

CMA : Chambre de métiers et de l'artisanat.

CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

CR : Conseil régional.

CTT : Contrat de travail temporaire.

CUCS : Contrat urbain de cohésion sociale.

CUI-CAE : Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi.

CUI-CIE : Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi.

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

DIRECCTE : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et **UT** : Unité territoriale de la DIRECCTE.

EI : Entreprise d'insertion.

EMT : Évaluation en milieu de travail.

EMTPR : Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement.

EPIDE : Établissement public d'insertion de la défense.

E2C : École de la deuxième chance.

ETT : Entreprise de travail temporaire.

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion.

FACE : Fondation Agir contre l'exclusion.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

ML : Mission locale.

MRS : Méthode de recrutement par simulation.

BTS MUC : Brevet de technicien supérieur de management des unités commerciales, diplôme de l'Éducation nationale.

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé.

PAIO : Permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

PE : Pôle emploi.

PLIE : Plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi.

PMP : Période en milieu professionnel.

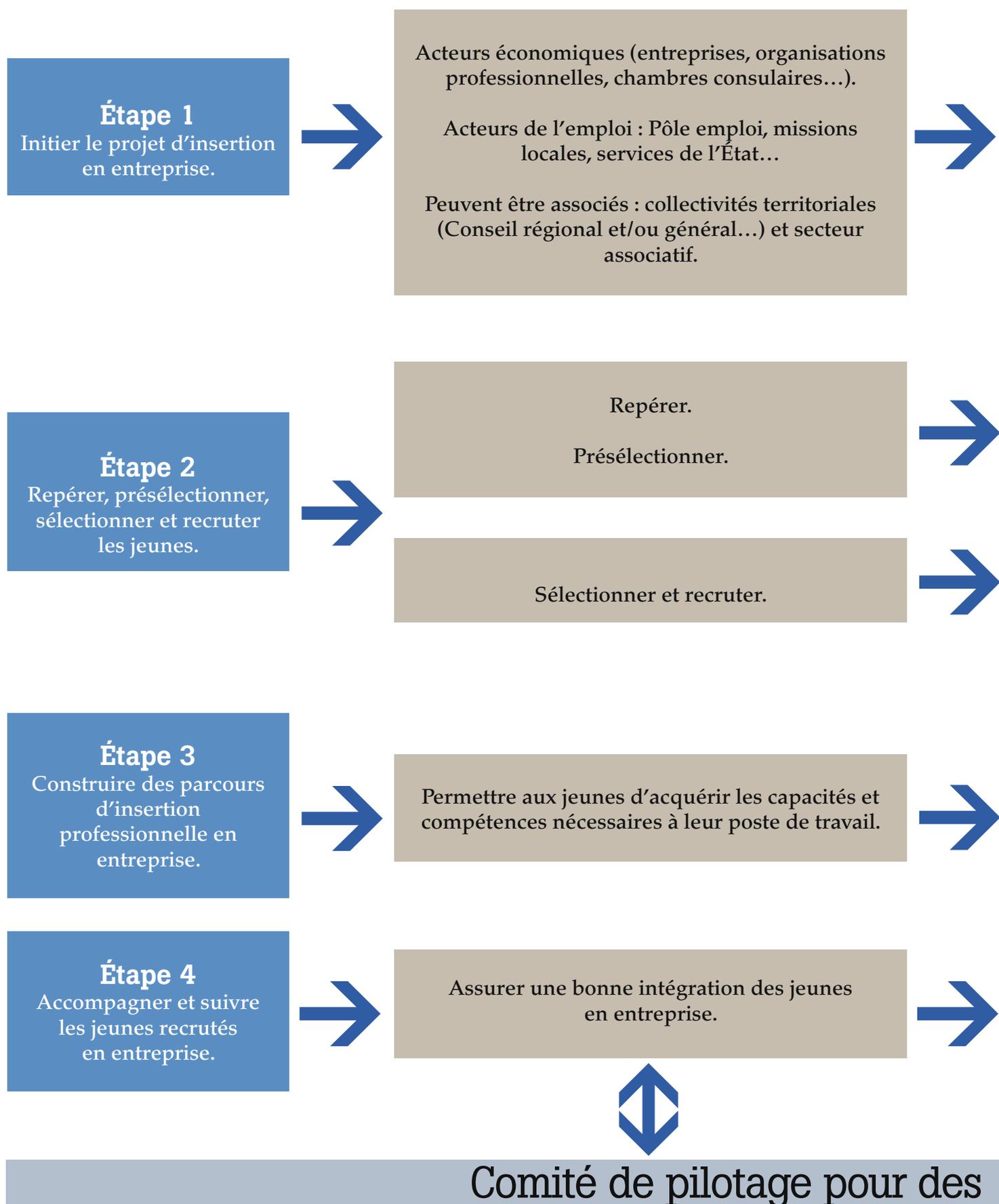
SPE : Service public de l'emploi.

VAE : Validation des acquis de l'expérience.

ZFU : Zones franches urbaines.

ZUS : Zones urbaines sensibles.

Processus d'accès des jeunes à l'emploi et à du nombre de recrutements, de la taille



l'alternance en entreprise applicable en fonction des entreprises et des besoins des jeunes



Mettre en place
un partenariat entre
les différents acteurs
impliqués.



Définir en partenariat le projet de recrutement
et établir un plan d'action en fonction :
du nombre de recrutements (CDI, CDD,
alternance), de la taille de l'entreprise, du nombre
de partenaires impliqués.



Réaliser un premier repérage et présélectionner des candidatures (entretiens, salons,
forums, journées de l'emploi...)
Il est souhaitable d'associer l'entreprise à la présélection par l'acteur de l'emploi.



Utiliser les outils de recrutement adaptés comme la méthode de recrutement
par simulation (MRS). Il est souhaitable d'associer l'acteur de l'emploi au recrutement
par l'entreprise.



Mobiliser mesures et dispositifs en fonction des besoins des jeunes et de l'entreprise :
mesures de recrutement (contrats d'apprentissage et de professionnalisation...),
actions de formation (préqualification, qualification...), dispositifs d'accompagnement,
mesures incitatives.



Accompagner les jeunes par un binôme (réfèrent de la structure de l'emploi
et de l'entreprise, tutorat...).



projets de recrutement importants



L'accès des jeunes à l'emploi et à l'alternance en entreprise

> 4 étapes pour réussir

Pour réussir le processus d'accès des jeunes à l'emploi et à l'alternance, il est conseillé de passer par plusieurs étapes opérationnelles.

Étape 1 : initier le projet d'insertion en entreprise.

Étape 2 : repérer, présélectionner, sélectionner et recruter les jeunes.

Étape 3 : construire des parcours d'insertion professionnelle en entreprise.

Étape 4 : accompagner et suivre les jeunes recrutés en entreprise.

Ce processus est modulable et adaptable en fonction du niveau de qualification des jeunes et des besoins de l'entreprise.

Vous recherchez un jeune immédiatement opérationnel ?

Après avoir mis en œuvre un partenariat (étape 1, p. 12), passez directement aux étapes 2 (p. 16) et 4 (p. 24).

Vous souhaitez intégrer des jeunes peu ou pas qualifiés ?

Mettez en place un parcours d'insertion professionnelle pour leur permettre d'acquérir les compétences requises et/ou une qualification spécifique (étape 3, p. 19).

Dans tous les cas, suivre et accompagner les jeunes dans l'emploi est indispensable (étape 4, p. 24).



> étape 1

Initier le projet d'insertion en entreprise

Qui peut en être l'initiateur?

L'acteur économique

- Vous êtes chef d'entreprise : seul ou dans le cadre d'un réseau d'entreprises, vous voulez recruter et/ou qualifier des jeunes.
- Vous représentez une organisation professionnelle ou une chambre consulaire : vous voulez mobiliser les entreprises adhérentes pour des projets d'insertion.
- Votre entreprise ou votre organisation professionnelle a signé avec l'État un accord de développement de l'emploi ou de l'alternance et/ou une charte nationale sur, par exemple, la diversité : vous souhaitez impliquer les autres signataires et les acteurs de l'emploi dans un projet d'insertion.

L'acteur de l'emploi

- Vous mettez en œuvre des programmes et des accords nationaux, ou les dispositifs des collectivités locales, en faveur de l'emploi des jeunes : vous mobilisez les entreprises ou les organisations professionnelles pour qu'elles intègrent des jeunes.
- Vous prospectez directement les entreprises. À votre initiative, les collectivités territoriales (commune, communauté de communes ou d'agglomération, département, région) peuvent être également associées au projet d'insertion.

Quelles sont les conditions préalables de réussite ?

Deux conditions sont nécessaires pour réussir un projet d'insertion des jeunes :

1 IMPLIQUER LES ACTEURS ÉCONOMIQUES

Dirigeant d'une PME ou TPE

Vous êtes l'interlocuteur unique de l'acteur de l'emploi. Votre engagement est essentiel. Votre démarche s'inscrit dans le cadre d'un réseau, Chambre de commerce et d'industrie (CCI), Chambre des métiers, fédération professionnelle ou Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Votre participation est aussi indispensable. Dans les deux cas, vous pouvez également désigner un responsable en charge de l'opération. Ce dernier vous rendra compte du projet à chaque étape.

Dirigeant d'une grande entreprise ou responsable des ressources humaines d'un groupe

La direction générale s'est engagée en faveur de l'insertion des jeunes en emploi et/ou en alternance. La politique de l'entreprise est déclinée au niveau régional ou local. En fonction de l'organisation et du nombre d'établissements, vous pouvez nommer un chef de projet pour gérer et suivre les actions au plan national. Il rendra compte de l'avancée du projet et de ses résultats à la direction générale. Localement, il s'appuiera sur un ou

Les fiches pour en savoir plus (voir page 32)

- Services de l'État
- Pôle emploi
- Missions locales - CNML
- Maison de l'emploi

des correspondants internes à l'entreprise.

Organisation professionnelle (fédérations, chambres consulaires, etc.)

Vous assurez l'organisation et le suivi de l'engagement des entreprises adhérentes, notamment les PME et TPE. Vous pouvez désigner un responsable au niveau central et/ou régional/local.

Ce responsable vérifie que les entreprises adhérentes sont impliquées dans les projets d'insertion. Il apporte les appuis nécessaires à la réalisation du projet (informations, conseils, coordination, pilotage du projet, formations,



Attention !

- **Le chef de projet doit avoir une légitimité forte au sein de l'entreprise et auprès des partenaires du service public de l'emploi.**
- **Le personnel d'encadrement et les autres salariés doivent être informés et préparés avant le lancement du projet.**



2 ÊTRE APPUYÉ PAR LES ACTEURS DE L'EMPLOI

Les acteurs de l'emploi doivent :

- répondre aux besoins tant qualitatifs que quantitatifs des entreprises;
- désigner un interlocuteur unique pour informer, mobiliser les entreprises et coordonner leurs actions.

Comment travailler ensemble ?

Le partenariat est organisé en fonction du nombre de jeunes à recruter, de la taille de l'entreprise, des qualifications visées, du nombre de partenaires impliqués.

Dans tous les cas, vos partenaires prioritaires sont Pôle emploi et/ou la mission locale de votre territoire.

Vous prévoyez de recruter moins de 10 jeunes

Le partenariat peut se limiter au choix d'un acteur de l'emploi et à un processus de recrutement simplifié.

Avec votre partenaire, vous allez :

- **définir** le ou les poste(s) à pourvoir;
- **déterminer** le profil et le niveau de qualification des candidats;
- **préciser** les critères de sélection;
- **choisir** les mesures et les aides mobilisables : contrat d'apprentissage, de professionnalisation, etc.;
- **fixer** un calendrier de recrutement.

Vous voulez recruter un nombre important de jeunes

Pour être efficaces, les partenaires doivent :

- **désigner** une (ou plusieurs) personne(s) dédiée(s) au projet : ces personnes sont chargées d'assurer le pilotage et le suivi des actions. Elles se réunissent régulièrement en comité de pilotage pour prendre des décisions concertées;
- **préciser** les besoins avérés et potentiels en personnel de l'entreprise avec, si nécessaire, l'appui des services du Service public de l'em-

ploi (SPE), des branches professionnelles ou des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). **Fiche OPCA.**

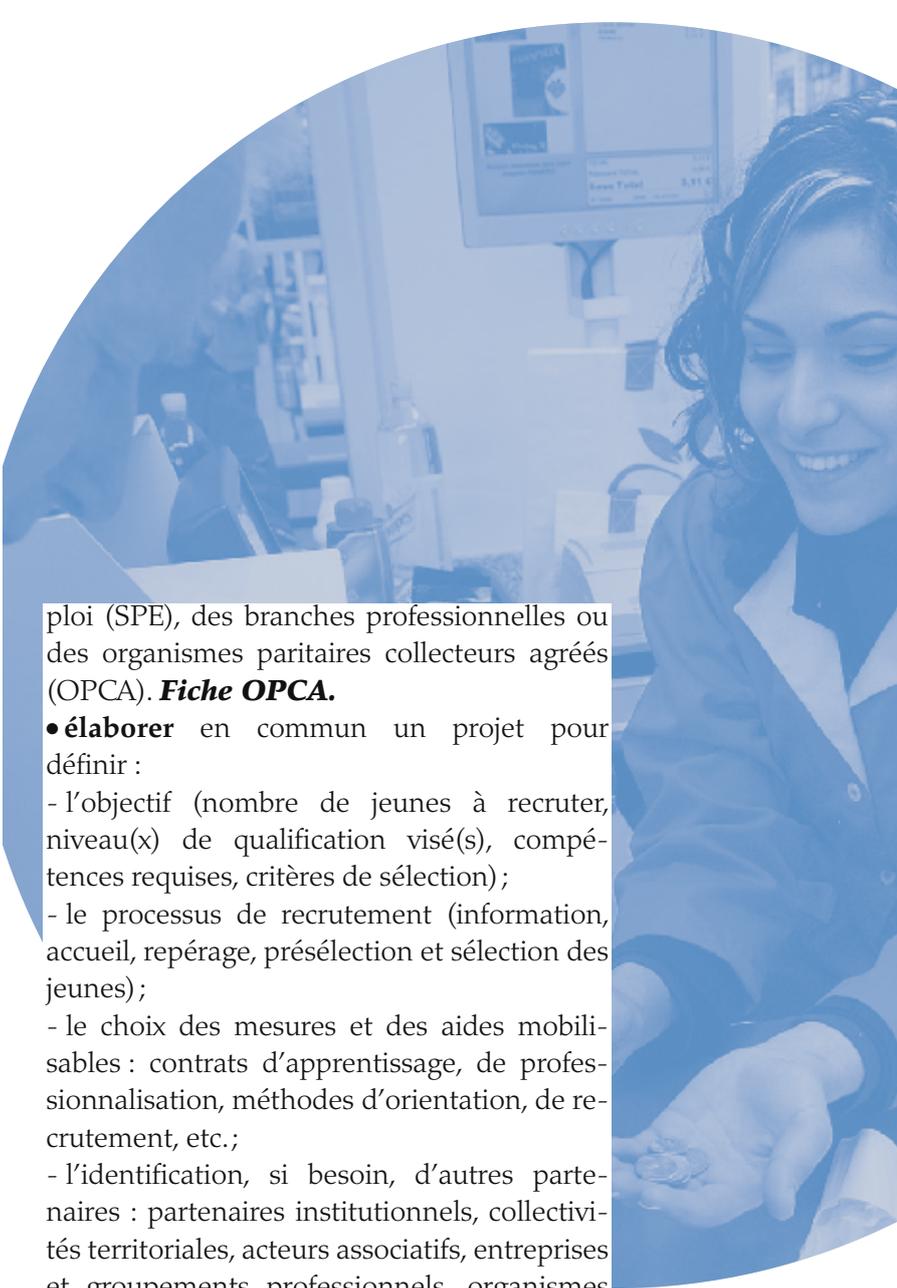
• **élaborer** en commun un projet pour définir :

- l'objectif (nombre de jeunes à recruter, niveau(x) de qualification visé(s), compétences requises, critères de sélection);
- le processus de recrutement (information, accueil, repérage, présélection et sélection des jeunes);
- le choix des mesures et des aides mobilisables : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, méthodes d'orientation, de recrutement, etc.;
- l'identification, si besoin, d'autres partenaires : partenaires institutionnels, collectivités territoriales, acteurs associatifs, entreprises et groupements professionnels, organismes de formation;
- les contributions et responsabilités de chaque partie prenante en termes humains, techniques et financiers.

• **déterminer** un plan d'action :

- planifier les étapes en fonction du parcours d'insertion;
- établir un calendrier;
- élaborer un budget (si nécessaire);
- construire un tableau de bord pour suivre les jeunes et les actions engagées;
- évaluer les résultats.

Pendant sa mise en œuvre, les partenaires ajustent le plan d'action en fonction de l'avancée du projet.



Pour recruter un nombre important de jeunes, il est plus efficace de réunir un comité de pilotage qui prenne des décisions concertées.

Les avantages du partenariat

- **Comprendre** les problématiques d'insertion et d'employabilité des jeunes.
- **Connaître**
 - les métiers, les enjeux économiques et les contraintes des entreprises
 - les mesures et les aides à l'embauche et à la formation.
- **Gagner en temps** et en efficacité lors du recrutement.
- **Accéder** plus facilement aux modes de financement (choix de la mesure, appui dans les démarches administratives).
- **Disposer** de services sur mesure selon les besoins des jeunes et de l'employeur.
- **Bénéficier** des compétences et savoir-faire de chaque partenaire.
- **Transmettre** les offres d'emploi de façon régulière et constante.

Les clés du succès

- **Choisir** les partenaires selon les besoins et attentes de l'entreprise.
- **Réaliser** un montage financier en amont du lancement du projet.
- **Adapter** de manière permanente le projet si besoin.
- **S'assurer** de l'engagement et de l'implication des partenaires tout au long du processus d'insertion.





> étape 2

**Repérer,
sélectionner,
recruter**

Votre partenaire est choisi et le projet d'insertion des jeunes défini. Vous abordez maintenant la deuxième étape : repérer, présélectionner, sélectionner et recruter des jeunes.

1 REPÉRER

- Recrutements en nombre limité : le partenaire de l'emploi, Pôle emploi et/ou mission locale recherche des candidats.
- Recrutements en nombre important : le partenaire élargit sa recherche de candidats à tous les acteurs du SPE, ainsi qu'à d'autres acteurs de terrain (associations intermédiaires, permanences de quartier, clubs de prévention, etc.). **Fiche Acteurs de l'insertion par l'activité économique.**
- Les services compétents de l'État peuvent assurer la coordination des acteurs de l'emploi.

En tout état de cause

le choix final des candidats vous appartient.

2 PRÉSÉLECTIONNER

Après le repérage, vous réalisez un premier tri des candidatures selon vos critères de sélection pour chaque profil de poste : motivation, compétences, habiletés, mobilité...

Pour la présélection, deux solutions sont possibles :

- la confier à l'acteur de l'emploi. Ce dernier présente aux jeunes les postes et l'entreprise, et présélectionne les candidats en fonction de vos critères ;
- y participer et rencontrer les jeunes lors d'un entretien.

Double avantage : mieux connaître les jeunes et leurs potentialités ; donner une image concrète et positive de l'entreprise et de votre secteur d'activité.

Pour des contacts directs

Une autre solution s'offre à vous pour élargir les sources de repérage et de présélection : participer aux manifestations locales et régionales.

• Salons, forums, journées de l'emploi et de l'alternance, cafés RH, « speed dating », train de l'emploi...

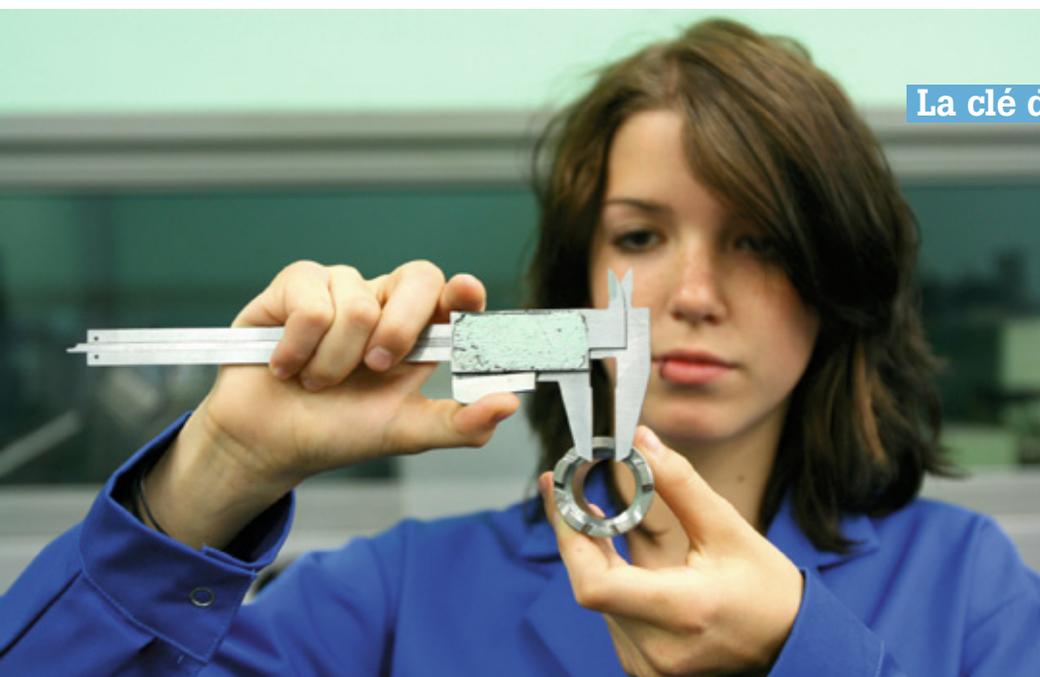
Ces manifestations sont organisées par le service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les branches professionnelles, etc.

• Rencontres emploi

Il s'agit de tables rondes ou de petits déjeuners, conçus par les acteurs de l'emploi, auxquels participent employeurs et jeunes. Quelle que soit leur forme, leur principe est identique : présenter l'entreprise, les postes à pourvoir, les profils recherchés et les perspectives d'évolution de chaque poste.

• Rencontres de jeunes éloignés de l'emploi

Elles sont initiées par les acteurs locaux spécialisés dans l'insertion des jeunes sur le territoire. Avantage : toucher des jeunes qui ne font pas appel au SPE.



La clé du succès

• Pour convaincre les employeurs,

les jeunes doivent être préparés au préalable par l'acteur de l'emploi à ces types de manifestation : rédaction de CV, présentation, comportement.

Bonne pratique

Proposer aux jeunes présélectionnés de réaliser une période d'immersion en entreprise.

Les jeunes découvrent ainsi le métier visé et l'entreprise. Ils vérifient aussi que ce métier correspond à leur projet professionnel.

Vous disposez de plusieurs outils pour cela, par exemple :

- **l'évaluation** en milieu de travail (**Fiche EMT**) ;
- **la période** en milieu professionnel (**Fiche PMP**) pour les jeunes en contrat

d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ;

- **des outils** proposés par les Conseils régionaux comme le contrat d'aide et de retour à l'emploi durable (CARED) de la région Rhône-Alpes ou le dispositif d'orientation et d'insertion territorial (DOIT) de la région Lorraine.

L'acteur de l'emploi vous aidera à identifier la solution la mieux adaptée.

3 SÉLECTIONNER RECRUTER

Le choix final des candidats vous appartient. Vous pouvez aussi demander aux acteurs de l'emploi de participer au processus.

Recruter des jeunes peu ou pas qualifiés repose sur l'évaluation du savoir-être et des aptitudes par certaines méthodes spécifiques de sélection, comme :

- **la méthode de recrutement par simulation (MRS)** met les jeunes en situation professionnelle. La MRS évalue, non plus des qualifications, mais « des habiletés » qui correspondent à des aptitudes requises pour les postes proposés.

Cette méthode permet de ne pas se limiter aux critères habituels de recrutement comme le diplôme et l'expérience. Elle peut être mise en œuvre, soit en entreprise, soit à travers les plates-formes de vocation (PFV).

Fiche MRS.

- **l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)**, réalisée en entreprise, permet de vérifier les compétences et capacités professionnelles du jeune par rapport à un poste à pourvoir.

Fiche EMTPR.



> étape 3

Construire des parcours d'insertion professionnelle en entreprise

Pour réussir l'intégration des jeunes recrutés dans votre entreprise, il est conseillé de construire un parcours d'insertion professionnelle avec l'acteur ou les acteurs de l'emploi.

Ce parcours a un double objectif :

- permettre aux jeunes d'acquérir les capacités et compétences nécessaires à leur poste de travail;
- assurer une bonne intégration des jeunes recrutés dans votre entreprise.

Le parcours comprend un ensemble d'actions et de mesures : accueil du jeune, présentation de l'encadrement, visite de l'entreprise, rencontres régulières avec le tuteur, formation...

Il est modulable et adaptable en fonction des compétences et qualifications de chaque jeune et du poste à pourvoir.

Lorsque le jeune a besoin d'une formation spécifique, notamment en alternance, il est indispensable de recourir à un CFA ou à un organisme de formation. Vous validez ensemble un calendrier des actions de formation afin d'éviter une interruption du parcours d'insertion et



Bonne pratique

Votre implication est indispensable :

- vous êtes le plus apte à repérer les difficultés éventuelles des jeunes recrutés (qualification, transport, logement...) et à pouvoir en avertir ensuite l'acteur de l'emploi.

une éventuelle démobilisation du jeune.

Pour chaque parcours, fixez avec votre partenaire de l'emploi les modalités de suivi des actions afin d'évaluer les résultats.

Avantage : identifier les obstacles et contraintes possibles, et procéder à des ajustements.

Si vous faites partie d'un réseau d'entreprises, le processus global d'insertion est défini en commun.

Le parcours d'insertion en emploi ou en alternance doit respecter les droits et devoirs de chaque partie – jeunes, acteur(s) de l'emploi, entreprise(s), organisme(s) de formation – : information, engagement, contrat, etc.

1 LES AVANTAGES DU PARTENARIAT

- Disposer de l'appui du SPE pour bénéficier des mesures les plus adaptées aux besoins de l'entreprise et au profil du jeune.
- Faire reconnaître le rôle social de l'entreprise par les pouvoirs publics (État et collectivités territoriales).

2 LES OUTILS

Pour construire le parcours d'insertion professionnelle, plusieurs outils et dispositifs peuvent être mobilisés.

Les mesures incitatives de recrutement

• **Les contrats en alternance** – contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation – : les jeunes alternent enseignement théorique en centre de formation et enseignement pratique du métier en entreprise. Un maître d'apprentissage ou un tuteur, désigné par l'employeur, accompagne les jeunes en formation opérationnelle et dans leur intégration en entreprise.

Fiche Contrat d'apprentissage et Fiche Contrat de professionnalisation.

• **Le contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI – CIE)** ouvre droit à une aide financière aux entreprises qui recrutent des jeunes sans emploi.

Fiche CUI – CIE.

• **Le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI – CAE)** ouvre droit à une aide financière pour les employeurs du secteur non-marchand qui recrutent des jeunes sans emploi (associations, collectivités territoriales, établissements





Un parcours d'insertion comporte un ensemble d'actions, de l'accueil à la formation, en passant par l'immersion en entreprise.

scolaires, hôpitaux, etc.). Il peut permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle et les aider à consolider leurs compétences. Lorsque l'employeur s'y engage, le jeune peut effectuer des périodes d'immersion en entreprise et améliorer ainsi ses chances d'accès ensuite à un emploi marchand.

Fiche CUI – CAE.

• **Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** favorise la diversification des emplois par des mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

Fiche Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions de formation

• **L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** concernent le recrutement d'un demandeur d'emploi qui a besoin d'une formation courte pour adapter ou compléter ses compétences. Elle peut être mise en place pour une formation préqualifiante avant un contrat de professionnalisation. Elle est réalisée par l'entreprise ou un organisme de formation extérieur.

Fiche AFPR et Fiche POE.

• **La formation compétences clés** permet au jeune de développer une ou plusieurs compétences (expression écrite, mathématiques...) afin d'accéder à un emploi. Elle peut également être réalisée en amont d'un contrat en alternance (en tant que formation pré-qualifiante) ou parallèlement à un stage de formation qualifiante.

Fiche Formation compétences clés.



• **Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)** établit la stratégie régionale coordonnée en matière de formation professionnelle.

Fiche CPRDFP.

• **Le plan de formation** de votre entreprise peut également être mobilisé en direction des jeunes recrutés.

Fiche Plan de formation.

• **Le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** met à votre disposition les services de jeunes en parcours de qualification et d'insertion. Ces parcours doivent déboucher sur un emploi.

Fiche GEIQ.

• **L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)** est un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle de jeunes sans diplôme et sans qualification ou en voie de marginalisation. Le programme pédagogique comprend trois modules : une mise à niveau des savoirs de base, une formation civique et comportementale, une formation professionnelle en lien avec les entreprises locales. Ce dispositif s'appuie sur l'expérience des armées en matière d'insertion et comprend 20 centres.

Fiche EPIDE.

• **L'école de la deuxième chance (E2C)** vise l'insertion professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi. Le parcours de formation professionnelle est sanctionné par une attestation de fin de formation. Cette attestation peut être utilisée pour acquérir une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Fiche E2C.



Les dispositifs d'accompagnement

• **Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)** : ce contrat permet un accompagnement global et renforcé des jeunes par un référent unique en mission locale vers et dans l'emploi durable, les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation), la création ou reprise d'entreprise. Durant le parcours, l'ensemble des outils de la politique publique peuvent être mobilisés pour atteindre l'emploi.

Fiche CIVIS.

• **Le contrat d'autonomie** : des opérateurs privés, sélectionnés dans le cadre d'un appel d'offres, accompagnent des jeunes résidant dans un quartier CUCS (contrat urbain de cohésion sociale) jusqu'à l'obtention d'un emploi durable, l'accès à une formation qualifiante ou la création d'entreprise.

Fiche Contrat d'autonomie.

• **Le parrainage** : il facilite l'accès ou le maintien dans l'emploi de jeunes en les faisant accompagner par des personnes bénévoles assurant un rôle de parrain.

Fiche Parrainage.

Les outils et les mesures incitatives à votre service sont nombreux, mais votre implication est essentielle.

CAP sur l'alternance

Objectif : 800 000 jeunes en alternance à l'horizon 2015

Pour les employeurs et les jeunes :

Des dispositions législatives ont été prises dans la Loi « Cherpion » n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Fiche Présentation des mesures cf. page 27 à 31 sur l'alternance.



Les clés du succès

- **Formaliser** les compétences acquises par le jeune dans un passeport ou un livret de compétences.
- **Planifier** des rendez-vous entre le maître d'apprentissage ou le tuteur et le formateur du jeune pour

suivre sa progression et adapter son cursus de formation.

- **Définir** avec les organismes de formation les contenus pour répondre aux besoins réels du jeune.



> étape 4

Accompagner et suivre les jeunes recrutés en entreprise

Les premières semaines dans l'entreprise sont primordiales. Une bonne intégration (accueil, suivi...) vous permettra de garder et fidéliser ces nouveaux salariés.

1 RÉUSSIR L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI

Avec l'acteur de l'emploi, vous formalisez et mettez en œuvre l'accueil, l'accompagnement et le suivi en fonction du nombre de jeunes embauchés et de votre organisation :

La réussite de votre projet se joue dès les premières semaines dans l'entreprise.

- **identifier** un référent ou un conseiller au sein de la structure du SPE et/ou des autres partenaires (EPIDE, E2C...).

L'appui des référents du SPE (Pôle emploi, mission locale...) est important si vous rencontrez des difficultés : respect de l'autorité, des horaires de travail, de la discipline, etc.;

- **désigner** un ou des « référents » dans votre entreprise;

- **définir** la fréquence des rencontres entre le jeune et les référents :

- suivi hebdomadaire durant le premier mois ;
- suivi régulier durant six mois ou jusqu'à l'obtention de la qualification dans le cadre de contrats en alternance;

- **fixer** le mode de communication, la fréquence et le lieu des rencontres entre les référents de l'entreprise et des acteurs de l'emploi;

- **inscrire** le parcours du jeune dans un outil de suivi existant ou élaboré pour le parcours mis en place.

2 POUR LES RECRUTEMENTS EN NOMBRE IMPORTANT

Les partenaires se réunissent en comité de pilotage qui :

- conduit et suit la mise en œuvre du projet;
- définit et fait évoluer les objectifs;
- valide et enrichit les orientations;
- introduit les améliorations, si besoin;
- assure la communication sur la mise en œuvre du projet.

Le comité se réunit selon une fréquence définie par les parties prenantes.

3 LIMITER LES RISQUES DE RUPTURE DES CONTRATS D'ALTERNANCE

Les ruptures de contrats d'alternance ont souvent des conséquences négatives sur la motivation des jeunes à poursuivre la professionnalisation et sur l'implication des entreprises à continuer à recruter des jeunes en alternance. Parmi les solutions proposées pour réduire ce risque :

- Pour l'entreprise : assurer une bonne adéquation entre les tâches confiées au jeune et le cursus scolaire ainsi qu'un pilotage efficace de la fonction tutoriale.

- Pour le CFA : identifier si possible en amont les problématiques éventuelles de certains jeunes (difficultés d'adaptation, scolaires, etc.) et, en cas de signes de rupture, engager un travail systématique avec le jeune et l'entreprise pour chercher des solutions.

- Pour le jeune : élaborer son projet professionnel avec l'appui d'une structure d'accompagnement (ML, Centre d'aide à la décision) en amont du contrat.

- Pour la ML : proposer au jeune, dans la mesure du possible, une immersion en entreprise avant de l'engager dans un cursus d'alternance (PMP, EMT, etc.) et assurer un suivi durant le contrat, en particulier pendant la période d'essai.



Les avantages

- **Sécuriser** les parcours professionnels des jeunes embauchés.
- **Fidéliser** les nouveaux salariés.



Des nouvelles mesures pour faire gagner l'alternance

Etre apprenti, c'est 8 chances sur 10 d'avoir un emploi après l'obtention de son diplôme. Or, les jeunes sont à la fois plus exposés au chômage et plus sensibles aux fluctuations économiques. C'est pourquoi l'alternance, via les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, est reconnue comme le moyen le plus efficace de s'insérer dans l'emploi. Elle est devenue un enjeu national.

L'objectif est d'atteindre, à l'horizon 2015, 800 000 jeunes en alternance dont 600 000 en apprentissage. La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels donne corps à ce plan d'action volontariste. Deux grandes orientations émergent de ces nouvelles mesures.

Il s'agit d'abord de mobiliser toutes les entreprises du territoire : celles de 250 salariés et plus déjà soumises à des obligations légales en matière d'alternance, et celles de plus petite taille incitées à embaucher davantage d'alternants.

Il s'agit également de valoriser la fonction de l'apprenti auprès des jeunes en leur donnant les mêmes droits que les étudiants. La mise en relation des entreprises, des services de l'emploi et des jeunes eux-mêmes est également facilitée.

Aujourd'hui

423 000 contrats d'apprentissage

204 000 contrats de professionnalisation

2015 :

vers un objectif de 800 000 jeunes en alternance

> Inciter les entreprises à l'embauche

METTRE EN PLACE UN SYSTEME DE BONUS-MALUS ET RELEVER LE QUOTA D'ALTERNANTS

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, le quota de 3% d'alternants (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de VIE¹ et de CIFRE²) de l'effectif annuel moyen total, est relevé à 4%.

MODULATION

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est désormais modulé en fonction de l'effort de l'entreprise à embaucher des alternants. Ainsi, le taux de la CSA :

- augmente de 0,1 % à 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises employant moins de 1 % d'alternants et de VIE/ CIFRE
- est fixé à 0,3 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus
- reste à 0,1% pour celles qui sont entre 1% et 3%
- est établi à 0,05 % pour celles qui sont entre 3% et 4%.

BONUS

Les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif va au-delà de la nouvelle obligation légale de 4%, dans la limite de 6%, bénéficient d'un bonus d'une valeur de 400 € par contrat et par an.

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN ALTERNANT SUPPLÉMENTAIRE

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, toute embauche supplémentaire par rapport à l'année précédente, d'un jeune de moins de 26 ans en alternance, ouvre droit à une aide couvrant la quasi-totalité des cotisations sociales restant dues (sauf accident du travail et maladies professionnelles -AT-MP) pendant un an. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2011.

POUR LES MOINS JEUNES

Les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficient d'une aide supplémentaire de 2 000 € par contrat, financée par l'État. Elle est versée à l'entreprise au fur et à mesure du bon déroulement du contrat.

¹ VIE : Volontariat international en entreprise

² CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche



Objectif 2015, 800 000 jeunes en formation en alternance.

Elle s'ajoute à l'aide de 2 000 € versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation, destinée aux salariés âgés de 26 ans et plus.

Ces deux aides sont par ailleurs cumulables avec l'exonération de cotisations sociales applicables aux contrats de professionnalisation pour ce public.

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

La validation de l'enregistrement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les Direcctes est supprimée. Cette validation est désormais confiée aux chambres consulaires pour les contrats d'apprentissage et aux OPCA pour les contrats de professionnalisation.

Les Direcctes conservent la mission d'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

UN ALTERNANT, DEUX EMPLOYEURS

Deux employeurs saisonniers peuvent embaucher un alternant (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) en signant une convention tripartite. Le contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

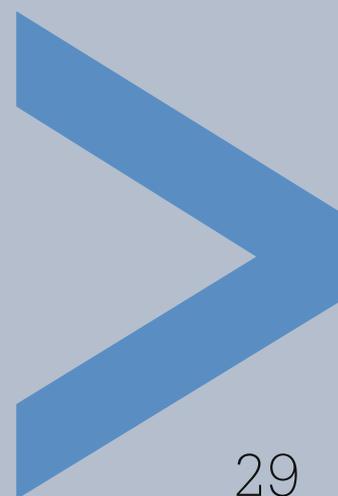
INTÉRIM

Les entreprises de travail temporaire peuvent désormais recruter des apprentis pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices.

CUMUL

Les conditions pour enchaîner deux contrats de professionnalisation à durée déterminée ont été assouplies dès lors que le second contrat permet d'acquérir une qualification supérieure ou complémentaire reconnue.

L'organisme paritaire collecteur agréé apprécie le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification.



> Valoriser l'alternance auprès des jeunes

UNE CARTE « ÉTUDIANT DES MÉTIERS »

Cette carte d'étudiant des métiers a pour objectif de valoriser le statut de l'apprenti. Délivrée par les Centres de formation d'apprentis (CFA), elle permettra aux apprentis, et à certains jeunes en contrat de professionnalisation (durée du contrat d'au moins une année pour un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles) d'accéder aux mêmes avantages que les étudiants. Il s'agit de réductions tarifaires, de l'accès aux restaurants universitaires au tarif social et de l'accès au logement universitaire dans les zones où l'offre n'est pas saturée par la demande étudiante.

QUINZE ANS NON RÉVOLUS

Un jeune peut souscrire un contrat d'apprentissage dès lors qu'il a achevé son premier cycle d'enseignement secondaire

(collège) et qu'il atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année.

Il peut désormais signer un contrat d'apprentissage dès le mois de septembre sans attendre un an après la troisième pour devenir apprenti. L'application stricte de la législation antérieure pénalisait en effet les jeunes nés en fin d'année par rapport à leurs camarades nés en début d'année.

BAC PRO ou CAP

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Un portail de l'alternance

Le site www.alternance.emploi.gouv.fr propose actuellement des offres d'alternance en ligne et permettra à terme :

- La saisie en ligne des formulaires Cerfa qui constituent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- La transmission automatisée de ces formulaires aux organismes instructeurs (chambres consulaires pour les contrats d'apprentissage et organismes paritaires collecteurs agréés pour les contrats de professionnalisation) ;
- Des services nouveaux avec, par exemple, la mise à disposition d'un outil de simulation de paye.

Le site a aussi vocation à faciliter la mise en relation des jeunes, des entreprises et des CFA : guichet numérique, bourse des emplois et outil de simplification des procédures administratives.

Ce portail est déployé dans sa version initiale par les ministères chargés de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation professionnelle depuis le 14 octobre 2011. Il fera l'objet d'évolutions d'ici 2012.

UN APPRENTI SANS EMPLOYEUR

Un jeune âgé de 16 à 25 ans¹ peut demander, s'il n'a pas été engagé par un employeur, à suivre en CFA une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du CFA. Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA organise à son intention des stages professionnalisants. La protection sociale du jeune est assurée par l'État.

UN MÉDIATEUR

Il est institué, à titre expérimental dans certains départements et pour une durée de deux ans, des médiateurs de l'apprentissage, dont la mission est d'accompagner les responsables d'entreprises et les apprentis. Dans les entreprises relevant des chambres consulaires, le médiateur pourra être sollicité pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

¹ ou un jeune ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

> En savoir plus

Les services de l'État

Le contexte

Le Conseil de modernisation des politiques publiques a décidé, le 4 avril 2008, de réorganiser l'administration territoriale de l'État en mettant en œuvre la création des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), issues de la fusion des réseaux déconcentrés (Directions régionales et départementales) du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, et du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Ville.

Les enjeux des DIRECCTE consistent à accompagner le développement des entreprises et favoriser leur compétitivité, l'emploi et les compétences tout en veillant aux conditions de travail et au respect des réglementations du travail et en assurant la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs.

Ce renforcement régional maintient des effectifs d'intervention au niveau départemental et local au sein d'Unités territoriales (UT).

Les objectifs poursuivis

- Créer un interlocuteur économique et social unique de l'État en région.
- Permettre une intervention globale et cohérente de l'État articulant développement économique et ressources humaines pour le développement de la compétitivité.
- Améliorer la performance de l'action publique par une organisation régionalisée.

Les modalités d'organisation

Les DIRECCTE sont organisées en 3 pôles :

- le pôle 3E (entreprise, emploi, économie);
- le pôle C (concurrence, consommation et répression des fraudes);
- le pôle T (politique et inspection du travail).

En outre, elles s'appuient sur des Unités territoriales permettant une intervention de proximité.

Les missions

Le pôle 3E est chargé de mettre en œuvre les politiques et les actions relatives :

- au soutien de la création d'emploi et au développement des entreprises (y compris à l'international) et des compétences des salariés;
 - à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques, reconversion et revitalisation;
 - à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes les plus exposées au risque d'exclusion du marché du travail.
- C'est donc le pôle 3E qui sera l'interlocuteur privilégié de tous les acteurs de l'emploi et de l'entreprise au niveau régional.

Le pôle C regroupe les missions de :

- régulation concurrentielle;
- protection économique, loyauté et sécurité des consommateurs;
- métrologie légale.

Il regroupe donc les compétences des DRCCRF ainsi que les agents des DRIRE affectés à la métrologie.

Le pôle T anime la politique du travail : les relations individuelles du travail, les négociations collectives, le dialogue social territorial et la prévention des risques.

Les interventions de chacun des pôles s'appuient sur leurs Unités territoriales qui constituent vos interlocuteurs de proximité.

OÙ S'ADRESSER ?

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou Unités territoriales de votre région.
www.direccte.gouv.fr

Pôle emploi

Un lieu unique pour les demandeurs d'emploi

- Pôle emploi est une institution nationale publique créée le 19 décembre 2008, issue de la fusion de l'ANPE et du réseau des Assédic.
- Les demandeurs d'emploi peuvent réaliser dans un même lieu leurs démarches concernant l'indemnisation et leur recherche d'emploi. Les entreprises bénéficient de méthodes innovantes pour les aider à recruter.
- Pôle emploi agit localement en collaboration avec les partenaires intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les collectivités territoriales, les maisons de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement.

Publics visés

- Actifs demandeurs d'emploi ou salariés à la recherche d'une formation ou d'un conseil professionnel.
- Employeurs souhaitant recruter.

Pôle emploi renforce ses actions vers les publics en difficulté (notamment les jeunes et les seniors), prend en charge un public plus large (bénéficiaires du RSA, actifs) et offre des aides harmonisées aux demandeurs d'emploi qu'ils soient indemnisés ou non.

Missions

1 - Vis-à-vis des actifs salariés ou demandeurs d'emploi

- Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel.
- Prescrire toutes actions utiles pour développer les compétences professionnelles et améliorer l'employabilité.
- Favoriser le reclassement et la promotion professionnelle.
- Faciliter la mobilité géographique et professionnelle.
- Participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
- Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Verser les allocations et aides de l'assurance chômage, les allocations de solidarité, ainsi que

toute autre allocation ou aide dont l'État lui confie la gestion par convention.

2 - Vis-à-vis des entreprises

- Développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications.
- Procéder à la collecte des offres d'emploi.
- Aider et accompagner les entreprises dans leurs recrutements :
 - méthode de recrutement par simulation (MRS) ;
 - évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) ;
 - évaluation des compétences et des capacités professionnelles (ECCP) ;
 - action de formation préalable au recrutement (AFPR) ;
 - préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
- Assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi.
- Verser toute aide à l'embauche dont l'État lui confie la gestion par convention.
- Participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

3 - Vis-à-vis de ses partenaires

- Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'État et de l'Unédic les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
- Mettre en oeuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

OÙ S'ADRESSER POUR S'INFORMER ?

- Salarié ou demandeur d'emploi : 39 49
- Employeurs : 39 95
- Tous publics : www.pole-emploi.fr

Les missions locales

Accompagnement et solutions pour l'emploi des jeunes

Dans chaque commune, les missions locales permettent aux jeunes non scolarisés de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Présidées par des élus locaux, dirigées et animées par des professionnels, les missions locales sont des associations. Elles regroupent les élus des collectivités territoriales, les services de l'État, les partenaires économiques, sociaux et associatifs.

Implantées au cœur des bassins d'emploi, partenaires privilégiés de Pôle emploi, les 460 missions locales ont une connaissance approfondie des entreprises situées sur leur territoire et des jeunes accompagnés (au total plus d'un million chaque année).

Inscrites dans le code du travail, les missions locales mettent en œuvre les politiques publiques pour l'emploi des jeunes portées par l'État, qui finance ces structures avec les autres collectivités : communes, EPCI (Établissement public de coopération intercommunale), département et région.

Offre de service à destination des jeunes

- Accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi.
- Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux (autres professionnels de l'insertion, entreprises, collectivités locales, associations, etc.).
- Apporter un appui aux jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité.
- Préparer des jeunes candidats à une offre d'emploi, aide au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et accompagnement postemploi dans le cas d'un CDD.

Offre de service à destination des entreprises

- Aider au recrutement grâce à l'analyse des besoins de l'entreprise, la proposition de candidats, et la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables, formation...).
- Accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise et interventions de médiation à la demande.
- Valoriser les entreprises grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et la communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire.

Une action coordonnée au plan national et régional

Le Conseil national des missions locales (CNML) est un lieu d'échange des bonnes pratiques développées au sein du réseau des missions locales.

Il examine chaque année un bilan général d'activités et formule des propositions sur les orientations du programme national d'animation et d'évaluation du réseau.

Le CNML est aussi l'un des interlocuteurs privilégiés des entreprises désireuses de développer une politique de recrutement à l'échelle nationale.

Les structures régionales des missions locales facilitent les contacts et la coordination pour organiser des opérations de recrutement et des mises en relation entre les jeunes et les entreprises.

OÙ S'ADRESSER ?

Toutes les coordonnées locales et régionales sont à la rubrique [Annuaire] du site du CNML : www.cnml.gouv.fr

Les maisons de l'emploi

Un rôle de fédérateur des actions des partenaires publics et privés sur le territoire.

- Les maisons de l'emploi sont des structures créées par le plan de cohésion sociale du 18 janvier 2005.
- Les maisons de l'emploi sont fondées sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés. Elles respectent l'identité de chaque partenaire, reconnaissent leur responsabilité commune et les rassemblent dans l'action. Les maisons de l'emploi s'inscrivent ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi en mettant les collectivités au cœur de la démarche.
- Les maisons de l'emploi interviennent en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire et ont vocation à développer une fonction de coordination et d'ensemblier.

Missions

- Les maisons de l'emploi ont pour mission d'élaborer un diagnostic partagé sur la base d'une analyse du marché du travail devant permettre de déboucher sur une stratégie des acteurs locaux de l'emploi.
- Les maisons de l'emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné (animation et coordination de la GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences); plate-forme de reconversion.
- Elles coordonnent, animent et produisent une information spécifique déjà existante au niveau local, mais éclatée entre les différents acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la politique de l'emploi (aide à la création d'entreprise, développement des services à la personne...).
- Les maisons de l'emploi participent à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle, notamment en développant les informations spécialisées et en diffusant les bonnes pratiques. Dans ce cadre, il s'agit

notamment d'intervenir dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'embauche, de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité géographique.

- Les maisons de l'emploi peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi.

Public visé

Tout public :

- demandeurs d'emploi ;
- salariés ;
- entreprises.

Une complémentarité avec Pôle emploi

Pôle emploi a la responsabilité générale de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi. Dans ce cadre, le positionnement des maisons de l'emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi. Les maisons de l'emploi n'ont pas vocation à devenir des opérateurs de placement ni à développer une offre de service déjà existante.

L'association des partenaires sociaux et des entreprises

Les maisons de l'emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, elles seront également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

OÙ S'ADRESSER ?

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
www.direccte.gouv.fr

Les initiatives avec des entreprises

> 18 fiches pour mieux réussir

Fiche 01. Groupe Casino : développer l'emploi de proximité.

Fiche 02. Seine-Maritime : inciter les artisans à recruter.

Fiche 03. Renault : professionnaliser les jeunes.

Fiche 04. Mission locale Artois : favoriser la mobilité des jeunes.

Fiche 05. McDonald's : intégrer, former et qualifier les jeunes.

Fiche 06. Schneider Electric : 100 chances - 100 emplois.

Fiche 07. Batisol Plus : un recrutement diversifié.

Fiche 08. Mission locale de Dreux : travailler les comportements des jeunes.

Fiche 09. Soitec : favoriser l'intégration des publics en difficulté.

Fiche 10. GDF SUEZ et FACE : « permis, sport, emploi ».

Fiche 11. Seine-et-Marne : réussir l'insertion pérenne dans les travaux publics.

Fiche 12. Saint-Lô : un nouveau profil de conseiller.

Fiche 13. Marseille : impliquer les entreprises : essayer la formule « Club » sur les territoires sensibles.

Fiche 14. Villefranche-Beaujolais : parrainer des jeunes dans leur recherche d'emploi.

Fiche 15. Mission locale de Carcassonne : un guichet unique de l'apprentissage dédié aux jeunes.

Fiche 16. Picardie : un réseau d'entreprises pour des stages ciblés.

Fiche 17. Nord - Pas de Calais : un partenariat eXtra-large engageant tous les acteurs.

Fiche 18. Gard Vallée et Delta du Rhone : Insérer et former des jeunes aux métiers de l'industrie.

GROUPE CASINO

Intégrer la diversité dans la stratégie de développement.



Développer l'emploi de proximité

Depuis les années 90, le Groupe Casino met en œuvre un dispositif de recrutement de proximité dans les quartiers sensibles de différentes villes. Un engagement qui s'est déjà traduit par plus de 2 000 embauches de jeunes.



Suite à l'incendie d'un magasin Rallye dans la banlieue de Vaulx-en-Velin en 1991, le Groupe Casino lance ses premières actions en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité des chances. En 1993, le Groupe formalise son implication sociale, en particulier dans les quartiers prioritaires, en signant une convention nationale avec le ministère de la Ville.

À partir de 1997, le Groupe intègre la diversité dans sa stratégie comme l'un des axes de développement. Cette politique se traduit par l'implantation de magasins dans les quartiers prioritaires et une offre de produits adaptée (par exemple, rayons de produits Halal et produits du monde). Elle vise aussi à tisser des liens sociaux entre les magasins et les habitants à travers des actions de recrutement de proximité et le soutien de structures d'insertion et de médiation. Le dispositif de recrutement de proximité expérimenté à Vaulx-en-Velin est étendu à toute la France.

Dans le cadre du Plan espoir banlieues, le Groupe s'est engagé à assurer 1 500 insertions durables par an sur trois ans.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

L'objectif est d'embaucher entre 20 et 30 % des publics prioritaires (personnes en recherche d'emploi, bénéficiaires de minima sociaux...) et des jeunes issus de zones urbaines sensibles (ZUS).

→ étape 1

Lorsque le Groupe a besoin de recruter des salariés pour un magasin existant ou en création, un correspondant « Promotion de la Diversité » de Casino rencontre les différents acteurs



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La volonté du Groupe Casino d'intégrer la diversité dans sa stratégie.

La mobilisation des acteurs de l'emploi locaux pour répondre aux besoins en recrutement des magasins.

Les réunions d'information sur les postes et le processus de recrutement.

Le recrutement basé sur les habiletés avec la MRS et non sur diplôme ou entretien d'embauche « classique ».

La formation en magasin.

L'accompagnement des jeunes par un tuteur et un référent de la mission locale.

Le Groupe recourt de façon systématique à la méthode de recrutement par simulation (MRS) pour le recrutement des jeunes.



de l'emploi locaux (UT de la Direccte, Pôle emploi, missions locales, Maison de l'emploi et PLIE), ainsi que les services municipaux. Ce travail en commun permet de définir le nombre et le contenu des postes, et les profils des candidats. Le correspondant de Casino et les acteurs de l'emploi élaborent aussi un plan d'action avec un rétroplanning. Les offres d'emploi sont ensuite diffusées.

→ étape 2

Les acteurs de l'emploi et les services municipaux reçoivent les CV et répondent avec Casino à tous les candidats. Les jeunes intéressés par des postes à pourvoir sont conviés à des réunions d'information collective à la mission locale, à la Maison de l'emploi ou à la mairie. Ils sont informés sur les postes et processus par la méthode de recrutement par simulation (MRS). À la suite de ces réunions, les candidats motivés par les postes passent les tests de recrutement sur une plate-forme mise en place à cet effet ou déjà existante.

→ étape 3

Les jeunes qui ont réussi les tests, suivent une formation sur le comportement, l'approche client, la valorisation de leur image auprès de clients et d'employeurs, ainsi que sur la réglementation, l'hygiène et la qualité alimentaire. Le stage se déroule en priorité dans un magasin dédié à cette formation. La durée du stage est de six semaines pour un supermarché et de dix à douze semaines pour un hypermarché. Les jeunes ont un statut de stagiaires de la formation professionnelle.

→ étape 4

À l'issue du stage, les jeunes sont recrutés sous contrat de droit commun. Les nouveaux salariés bénéficient d'un accompagnement de trois mois par un tuteur formé et désigné dans le magasin et un référent de la mission locale.

RÉSULTATS

Les recrutements par la MRS ont eu lieu dans plusieurs magasins :

- à Vaulx-en-Velin, 70 candidats ont bénéficié de la mesure SAE (Stage d'Accès à l'entreprise) pendant trois mois (70% avaient moins de 26 ans et 50% étaient bénéficiaires du RSA) et 54 candidats ont été recrutés en qualité d'employés commerciaux polyvalents;
- à Roubaix, 300 jeunes ont été embauchés ;
- à Argenteuil 290 ;
- à Nîmes 210.

À Toulouse, le Groupe a mis en place une formation sanctionnée par un Passeport pour l'emploi. Cette action permet, chaque année, l'insertion de 20 jeunes issus des quartiers prioritaires et orientés par les missions locales.

À Marseille, le Groupe travaille avec le PLIE de la Communauté de Marseille à l'insertion de bénéficiaires du RSA.

En 2010, le Groupe a signé avec la Mairie de Paris un Plan Emploi Jeune pour un partenariat accru avec les Maisons de l'Entreprise et les Missions locales parisiennes.

Dans le Plan Espoir Banlieues, le Groupe a, de 2008 à 2010, recruté 3 344 jeunes en CDI (contre 2 250 prévus) et 432 jeunes en contrat d'alternance. De plus, 1 741 jeunes ont pu effectuer des stages en magasin (contre 1 500).

Contact : Mansour ZOBERI

Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité
Groupe CASINO
mzoberi@groupe-casino.fr

SEINE-MARITIME

Un partenariat réussi entre acteurs économiques de l'emploi et collectivités territoriales.



Inciter les artisans à recruter

Développer les contrats en alternance dans le secteur artisanal, c'est le but des acteurs de l'emploi de Seine-Maritime. Une mobilisation qui porte ses fruits : les artisans embauchent des jeunes.

Le taux de chômage des jeunes des bassins d'emploi de Lillebonne, Fécamp et Yvetot-Barentin, en Seine-Maritime, est supérieur à la moyenne du département. En 2004, le Service public de l'emploi local (SPEL) lance une étude auprès des artisans relevant de la Chambre de métiers et de l'artisanat (CMA 76). L'objectif ? Mieux connaître le tissu artisanal, les gisements d'emplois et les pratiques de recrutement des chefs d'entreprises. L'étude est réalisée grâce au partenariat entre les acteurs économiques, les acteurs de l'emploi et les collectivités territoriales :

l'UT de la Direccte, la Chambre de métiers et de l'artisanat de Seine-Maritime (CMA 76), les PAIO* et missions locales et les Pôles emploi du territoire, les chargés de mission insertion et économie des Pays (Pays de Caux Vallée de Seine, Pays des Hautes Falaises, Yvetot-Barentin), Cap emploi, la responsable Insertion du Conseil général, le délégué local à la formation du Conseil régional et les autres membres du SPEL (Éducation nationale).

Cette étude, menée en 2004 et 2005, révèle qu'il y a, dans le secteur artisanal, un marché « caché » important et de nombreuses opportunités de recrutement, notamment en alternance. Il existe aussi de réelles potentialités de création et de reprise d'entreprise.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

La CMA 76, le réseau ML et PAIO, l'UT de la Direccte de Seine-Maritime et Pôle emploi engagent un partenariat pour développer les contrats en alternance. Il s'agit de permettre aux jeunes d'intégrer des entreprises artisanales. Le dispositif cible aujourd'hui plusieurs territoires : Pays de Caux, Vallée de Seine, Pays des Hautes Falaises, Yvetot-Barentin et les territoires de l'agglomération havraise, de Dieppe et du Talou.



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Un partenariat entre les différents acteurs de l'emploi locaux.

Un pilotage assuré par la Chambre de métiers et de l'artisanat du département.

Des actions concrètes auprès des entreprises artisanales (prospection et conseil) et des jeunes (projet professionnel et contacts avec les employeurs).

Une valorisation des métiers artisanaux et des candidats.

Un parcours de professionnalisation axé sur l'alternance.



Le partenariat permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du territoire.



Le partenariat vise à :

- mutualiser les offres de contrats pour mieux répondre aux besoins des employeurs ;
- mettre en œuvre localement une action spécifique pour répondre aux besoins en qualification du territoire ;
- faire évoluer les représentations des jeunes sur les métiers artisanaux et celles des chefs d'entreprise sur les jeunes.

→ étape 1

La CMA 76 recrute une chargée de mission. Un plan d'action et une charte de coopération entre les différents partenaires (entreprises et SPE) sont définis.

→ étape 2

La CMA 76 prospecte de façon systématique toutes les entreprises artisanales pour recueillir leurs offres d'emploi (mailings, contacts téléphoniques et entretiens sur site). Elle propose également aux chefs d'entreprise un diagnostic et une définition de profils de postes pour répondre à leurs besoins de gestion de ressources humaines.

La CMA travaille avec les chefs d'entreprise sur leurs représentations des jeunes, en particulier ceux qui présentent des difficultés d'insertion. Elle permet aussi aux artisans de professionnaliser leurs techniques de recrutement.

Grâce à la prospection de la CMA, le Pôle emploi a une meilleure connaissance des offres d'emploi du secteur artisanal et optimise le repérage et la présentation des candidats.

→ étape 3

La CMA anime des réunions d'information ou des ateliers destinés aux jeunes. Ces derniers sont sensibilisés aux emplois dans l'artisanat et peuvent construire un projet professionnel. Ces réunions et ateliers visent aussi à les mettre en relation avec des employeurs.

Lors de leurs parcours de professionnalisation, les jeunes peuvent effectuer des périodes en milieu de travail. Ils découvrent ainsi le métier ciblé et peuvent consolider leur projet. Ils ont également la possibilité de suivre des formations de pré-qualification. Ces formations leur permettent d'accéder à des contrats en alternance, notamment d'apprentissage.

→ étape 4

En amont, les conseillers de missions locales et des PAIO ont été sensibilisés aux besoins des entreprises artisanales et à leurs représentations des jeunes. Lorsque les jeunes intègrent un parcours professionnel, les conseillers les suivent dans l'emploi.

RÉSULTATS

Depuis le deuxième semestre 2006, 12 000 entreprises artisanales ont été informées du dispositif par mailing, 1 798 ont été contactées par téléphone et 326 ont été visitées.

323 offres ont été collectées dans les métiers du bâtiment, de bouche, des services, etc.

335 jeunes ont été mis en relation avec les artisans : 212 ont été recrutés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation en CDI ou en CDD, 66 sont en formation qualifiante, 57 ont été réorientés vers la formation initiale de l'Éducation nationale ou un autre type de formation.

Contact : Clarice TARLEVÉ

Chambre de métiers et de l'artisanat de Seine-Maritime
claricetarleve@cm-76.fr

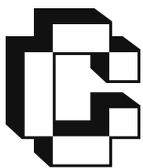
RENAULT

Dispositif de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'Accord d'insertion Renault-État.



Professionnaliser les jeunes

Depuis plus de quinze ans, Renault, en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation, forme et qualifie des jeunes sur ses différents sites de production.



C'est en 1992 que Renault s'engage dans l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification. Le constructeur automobile signe alors un accord triennal avec le ministère de l'Emploi. Renouvelé cinq fois, le dernier accord date de 2010.

Quatre usines en France mettent en œuvre le dispositif de professionnalisation développé par Renault avec les acteurs du Service public de l'emploi et de la formation.

L'implication de Renault et des pouvoirs publics a incité d'autres entreprises à s'engager dans la qualification des jeunes. Le Groupe joue, en effet, un rôle de leader auprès des chefs d'entreprise et contribue ainsi à la qualification des jeunes sur les territoires où il est implanté.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

L'objectif est de permettre à des jeunes de moins de 26 ans d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. Le parcours d'accès à la qualification repose sur une formation en alternance.

→ étape 1

La présélection des jeunes est réalisée de façon conjointe par les missions locales, Pôle emploi, les correspondants de l'UT de la Direccte, les entre-

prises de travail temporaire (ETT) et Renault. La validation finale est assurée par Renault.

→ étape 2

Les jeunes sélectionnés suivent d'abord une période de préqualification avant d'être mis en situation de production. Ce stage de trois à quatre mois (six mois dans certains cas), financé par le Conseil régional, comprend des enseignements techniques avec, si besoin, une remise à niveau dispensés en centre de formation.

Il permet également aux jeunes de développer les comportements requis par Renault et de découvrir l'entreprise.



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

L'engagement de Renault et des pouvoirs publics qui a permis d'impliquer d'autres entreprises.

Le travail renforcé sur l'acquisition de la culture d'entreprise lors de la pré-qualification.

Les diplômes interprofessionnels reconnus dans différents secteurs d'activité.

Le suivi des jeunes pendant un an après l'obtention du diplôme.



**La qualification
et un diplôme ou titre professionnel
augmentent l'employabilité des jeunes.**



→ étape 3

Les jeunes bénéficient ensuite d'un contrat de professionnalisation de douze à vingt-quatre mois. Une formation en alternance leur permet d'acquérir les compétences industrielles adaptées aux besoins de Renault et des entreprises présentes sur le bassin d'emploi. Elle est sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ces formations sont interprofessionnelles (verrerie, agro-alimentaire, chimie, emballage...).

→ étape 4

Durant le parcours de professionnalisation, les jeunes sont accompagnés par des référents insertion, des tuteurs de Renault, formés au préalable, et des référents missions locales. Au niveau local, le dispositif est piloté et suivi par les acteurs de l'emploi et de la formation concernés (UT de la Direccte, mission locale et Pôle emploi, les Conseils régionaux, les centres de formation et les ETT) et les correspondants désignés par Renault. Un comité technique fait régulièrement le point sur chaque jeune.

Au niveau national, la direction des ressources humaines de Renault et la DGEFP se réunissent une fois par an avec les correspondants des sites du Groupe et de l'UT de la Direccte, pour faire le point sur la mise en œuvre de l'accord. Les jeunes titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel qui ne sont pas embauchés par Renault, sont suivis pendant un an par les acteurs de l'emploi, Renault et des entreprises de travail temporaire. Ces dernières sont chargées d'assurer leur placement en emploi.

RÉSULTATS

Depuis 1992, 3 547 jeunes ont bénéficié du dispositif.

Le taux de réussite aux examens est en hausse constante : en 2010, environ 96% à Cléon, 95% à Douai et 85% à Flins.

Renault examine l'extension du dispositif sur ses sites d'ingénierie (Technocentre, Rueil).



**22 septembre 2009 :
remise de diplômes
à la seizième
promotion CAP
Conduite de systèmes
industriels (CSI),
à Flins (Yvelines).
100% de réussite !**



Contact :

Mathilde EYHERABIDE
RENAULT
mathilde.m.eyherabide@renault.com

MISSION LOCALE ARTOIS

Tremploi : un tremplin pour des emplois durables en Artois, pays d'Auray, Pas-de-Calais et pays de Cornouaille.



Favoriser la mobilité des jeunes

Trouver un emploi saisonnier ou durable en Bretagne : c'est ce que propose la mission locale de l'Artois aux jeunes de l'arrondissement de Béthune.

En quatre ans, l'arrondissement de Béthune a perdu plus de 2000 postes de travail. D'où l'idée de contacter des entreprises situées hors du Pas-de-Calais. Le but est de favoriser l'embauche et l'installation de jeunes de l'Artois dans d'autres départements où le contexte économique est plus favorable à l'emploi.

L'action Tremploi 2008-2009 est une continuité de l'opération « La Bretagne embauche » démarrée en 2001. Elle est conduite en partenariat avec l'État (politique de la ville, Civis et FIPJ-Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes), le Conseil général du Pas-de-Calais (Fonds d'aide aux jeunes Collectif), des entreprises, des agences d'intérim, les Pôles emploi de l'arrondissement de Béthune, les missions locales (Artois, Pays d'Auray, Pays de Cornouaille, Centre-Bretagne et de Périgieux), la Chambre d'agriculture du Pas-de-Calais, une association de Parrains (ECTI) et des agences immobilières.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

L'objectif de Tremploi est de permettre à des jeunes d'accéder à des contrats de travail en Bretagne et Pays de la Loire : emplois saisonniers longs (de six à dix mois) ou CDI dans les secteurs de l'agro-alimentaire et de l'hôtellerie-restauration.

L'opération vise à intégrer dans le parcours des jeunes les notions de mobilité professionnelle et géographiques, et d'autonomie.

→ étape 1

Les conseillers à l'emploi repèrent les jeunes intéressés et motivés par l'opération. Ces derniers participent à des réunions d'information collectives et ont des entretiens individuels avec les conseillers ou des « Parrains ».



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Le partenariat entre acteurs de l'emploi de différents départements.

L'implication des entreprises bretonnes.

L'accompagnement des jeunes en Bretagne par les missions locales et les entreprises.

Les aides financières pour les jeunes salariés.

MISSION LOCALE ARTOIS

Tremploi permet aux jeunes de devenir mobiles géographiquement et d'acquérir une plus grande autonomie dans leur vie quotidienne.

→ D'autres jeunes sont repérés grâce à leur CV et leurs compétences transférables. On leur propose alors d'effectuer des périodes d'immersion dans une entreprise agro-alimentaire locale.

Parallèlement, cinq entreprises bretonnes sont contactées afin de connaître leurs besoins. Certaines sont présentes au Forum Tremploi et reçoivent les jeunes en entretien préalable.

→ étape 2

Les jeunes bénéficient d'un accompagnement d'une semaine en Bretagne pour visiter les entreprises et avoir des entretiens d'embauche. La mission locale recherche des logements durant cette période.

→ étape 3

Les jeunes qui sont embauchés, reçoivent des aides financières pour leurs déplacements notamment en train et leur logement (premier mois de loyer réglé), ainsi qu'une allocation CIVIS.

Ils sont également soutenus par la cellule mobilité et logement pour leur départ.

Sur place, ils sont accueillis et suivis dans leur installation par la mission locale ou les entreprises.

Contact :

Bernard WALBROU
Mission locale Artois
03 21 54 57 66 - 06 74 10 95 18
Bernard.walbrou@mlartois.fr

Tout au long de l'opération, les entreprises, la mission locale de l'Artois et les missions locales partenaires de Bretagne effectuent des bilans réguliers d'évaluation.

Certains participants réalisent également des démarches individuelles auprès d'autres entreprises pour s'installer durablement en Bretagne.

RÉSULTATS

Depuis 2001, 300 jeunes ont bénéficié des dispositifs « La Bretagne embauche » et « Tremploi » : 227 contrats de travail ont été signés (de 3 mois et plus), soit le taux d'accès à l'emploi de 75%.

96 jeunes étaient issus des quartiers prioritaires et 56 sont restés en Bretagne.



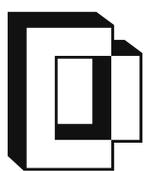
McDonald's

Une politique RH fondée sur trois piliers : formation, promotion, mobilité.



Intégrer, former et qualifier les jeunes

Premier employeur de jeunes en France, McDonald's axe sa politique de ressources humaines sur un recrutement diversifié, une formation interne et un suivi de chaque nouveau salarié.



Depuis sa création en 1955, McDonald's centre sa politique de ressources humaines sur le recrutement de proximité, la promotion interne, le transfert et le développement des compétences.

En France, les restaurants du groupe sont implantés dans des zones économiques et culturelles très variées y compris dans des quartiers sensibles. McDonald's a donc renforcé sa politique de diversité culturelle, ethnique et sociale pour que les clients puissent s'identifier aux salariés.

Aujourd'hui, McDonald's est le premier employeur de jeunes en France avec près de 50 % d'étudiants salariés et 78 % d'équipiers de moins de 25 ans.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Conscient de ses responsabilités économiques, sociales et environnementales, McDonald's a choisi de baser sa politique RH sur l'évolution professionnelle. Dans les restaurants gérés en propre ou par des franchisés, cette politique s'appuie sur trois piliers : la formation, la promotion et la mobilité interne.

→ étape 1

Le recrutement repose sur des critères tels que la rigueur, l'organisation, la solidarité, le respect des consignes, la fiabilité. Les candidats sont aussi testés sur leur capacité à s'adapter. McDonald's utilise également la méthode de recrutement par simulation.

Les directeurs des restaurants gérés par le Groupe disposent des services de recrutement et de formation de trois Centres des métiers et de l'emploi (Paris, Lyon et Bussy). Ces centres offrent aux jeunes en recherche d'emploi un espace d'accueil, de recrutement et d'intégration dans l'entreprise. Leur emplacement permet aussi aux jeunes, notamment des quartiers sensibles, d'être dans un milieu différent de leur environnement habituel.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Une présélection sur les valeurs et potentiels des candidats et non sur leurs diplômes.

Un module d'intégration pour présenter l'entreprise et les postes.

Une formation sur site assurée par des salariés formés.

Un accompagnement et un suivi par un référent durant le premier mois d'intégration.

La VAE pour les directeurs de restaurant.

Le diplôme n'est pas déterminant dans le processus de recrutement



Le processus de recrutement comprend trois phases :

- un tri des CV : le site Internet McDonald's, avec 7 millions de connexions par an et de 350 000 à 400 000 CV déposés, constitue le premier véhicule de recrutement ;
- une présélection : les conseillers de recrutement des centres ont un entretien téléphonique de cinq à six minutes avec les candidats. Ils s'appuient sur un questionnaire type pour connaître leurs valeurs et potentialités. Cette présélection par téléphone permet aussi de ne pas faire déplacer les candidats non retenus.
- deux entretiens de recrutement : un premier de quinze à vingt minutes avec un conseiller de recrutement dans le centre ; un second, définitif, avec le directeur de restaurant.

Les jeunes qui se présentent spontanément dans les centres sont accueillis par une hôtesse et suivent ensuite la même démarche.

Le processus dure soixante-douze heures entre la réception du candidat et la réponse qui lui est donnée.

Les restaurants gérés en propre et franchisés font également appel aux missions locales et aux agences de Pôle emploi pour un recrutement de proximité.

→ étape 2

Les candidats sélectionnés participent à un module d'intégration de quatre heures dispensé dans les centres :

- présentation de l'entreprise et de ses activités, et des futures missions des candidats, information sur le contrat de travail et le système de cotisations sociales (taux de la part salariale et patronale, etc.) ;
- remise des uniformes après essayage ;
- signature des contrats.

→ étape 3

Les nouveaux salariés sont formés dans les restaurants par une équipe de 2 ou 3 formateurs ayant reçu une formation pédagogique.

Chaque salarié est accompagné et suivi par un référent pendant les quatre premières semaines de son intégration. Ce référent est aidé par l'ensemble de l'équipe du restaurant.

Le recrutement des managers est réalisé selon le même processus, mais il est renforcé par un test de personnalité ainsi que par un entretien effectué par le manager d'exploitation.

Les futurs managers bénéficient d'un module de formation aux techniques de base de management d'une semaine. Chaque session est sanctionnée par l'obtention d'un diplôme maison suivi par l'obtention d'un CQP de responsable opérationnel – 97% des CQP de la branche sont délivrés aux salariés de McDonald's. La fin du cursus de formation est organisée en anglais à Chicago avec la participation des responsables de plus haut niveau de McDonald's.

En 2004, McDonald's a mis en place un processus de VAE qui permet aux directeurs de restaurants (80% sont issus de la promotion interne) de reconnaître leurs compétences et d'accéder à un diplôme Bac + 3 (EN).

En 2011, le ministre de l'Éducation nationale signe un accord cadre avec McDonald's permettant aux équipiers des 1 200 restaurants de l'enseigne de certifier via la VAE leur expérience par le diplôme de CAP Agent polyvalent de restauration. L'entreprise engage une dizaine de managers dans une phase pilote pour l'obtention d'un BTS MUC.

Une amélioration des différents processus est réalisée grâce à des enquêtes permanentes enclenchées sur la base d'indicateurs (par exemple, taux et raisons d'abandons, etc.).

RÉSULTATS

Plus de 150 diplômés par la VAE.

96% de réussite sur une validation totale dès le 1er passage devant le jury.

GROUPES PARTENAIRES

- **Rouen Business School**
- **Euromed**
- **ESC Toulouse**
- **ESCEM Tours Poitiers**
- **Reims Management School**

Contact : Anne PETITPIERRE
McDonald's
Anne.Petitpierre@fr.mcd.com

SCHNEIDER ELECTRIC

Recrutement de proximité
et ancrage territorial.



100 chances - 100 emplois

Initiée par Schneider Electric, l'opération « 100 chances – 100 emplois » permet à des jeunes des zones urbaines sensibles d'acquérir compétences et expérience. Et d'augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.

Schneider Electric lance l'initiative « 100 chances – 100 emplois » en 2004. Ce projet répond à la demande de Jean-Louis Borloo, alors ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, de voir les entreprises s'impliquer dans l'insertion des jeunes issus des zones urbaines sensibles (ZUS). Ce public connaît un taux de chômage deux fois supérieur à celui des jeunes au niveau national. L'initiative est d'abord expérimentée à Chalon-sur-Saône, puis déployée dans onze bassins d'emploi : Chambéry, Dieppe, Grenoble, Le Havre, Lyon, Rouen, Nice etc. Certaines actions sont pilotées par d'autres entreprises qui ont rejoint Schneider Electric : Auchan, Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), Danfoss, Saint-Gobain, Société Générale.

En juin 2008, 20 grandes entreprises et structures signent une convention pour développer « 100 chances – 100 emplois » en France : Adecco, Alstom, Brinks, Carrefour, Caterpillar, CJD, Dalkia, EDF, Flunch, Klépierre, Kone, L'Oréal, Lyonnaise des Eaux, Saint-Gobain, Schneider Electric, Société Générale, Soitec, Spie Batignolles, ST Microelectronics, Vinci.

Actuellement, plusieurs initiatives sont en cours de lancement pour atteindre l'objectif de 17 bassins d'emploi à l'horizon 2013.

Les raisons pour se lancer dans une telle opération sont nombreuses : recrutement de proxi-

mité, meilleur ancrage territorial pour les entreprises, réponse à l'Engagement national pour l'emploi, clause d'insertion dans les marchés publics, diversité, etc.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

« 100 chances – 100 emplois » a pour objectif de :

- répondre à des besoins économiques locaux par un recrutement dans les ZUS ;
- faciliter l'accès à l'emploi de 100 jeunes âgés de 18 à 30 ans sur une période de trois ans dans un bassin d'emploi, mais l'opération peut se poursuivre selon la volonté des acteurs locaux;



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Un partenariat exemplaire privé/public (entreprises, préfecture, UT de la Direccte, rectorat, ville ou agglomération, Pôle emploi, mission locale).

Une entreprise qui pilote l'ensemble du processus et gère le parcours d'insertion professionnelle (étape 3).

Un acteur public qui copilote et gère le repérage, la présélection et la sélection des jeunes (étapes 1 et 2).

Un module d'accompagnement et de préparation des jeunes en amont du parcours d'insertion professionnelle.

Des actions proposées aux jeunes qui ne sont pas retenus à l'issue du module.

Un parcours diversifié qui permet aux jeunes d'acquérir compétences et expériences.

Les jeunes ont une réelle deuxième chance : s'ils ne sont pas retenus, ils peuvent réintégrer plus tard « 100 chances – 100 emplois ».

- promouvoir l'égalité des chances par un parcours personnalisé d'insertion professionnelle. Chaque opération vise à intégrer 60 % des jeunes entrés dans « 100 chances – 100 emplois » en CDD ou CTT de plus de six mois, en CDI ou en alternance.

Pour y parvenir, « 100 chances – 100 emplois » s'inscrit dans un partenariat durable entre les entreprises, les responsables associatifs, les services de l'État (préfecture, UT de la Direccte, rectorat, Service public de l'emploi) et les collectivités du bassin d'emploi. Chaque initiative est animée par une grande entreprise et associe un réseau d'entreprises (petites ou grandes) premier cercle d'une vingtaine de grandes entreprises et un réseau de deuxième cercle constitué de PME et TPE.

→ étape 1. Le repérage

Il est piloté par un acteur de l'emploi désigné qui mobilise la mission locale, Pôle emploi, les associations sportives et/ou de quartier... Ces derniers repèrent des jeunes motivés et porteurs d'un projet. Un parcours d'insertion professionnelle leur est alors proposé.

Ce « multirepérage » peut s'appuyer sur des temps forts organisés au sein des quartiers avec les entreprises : forums, petits déjeuners...

→ étape 2. La mobilisation et la sélection

Les jeunes suivent un module de préparation de quatre jours (« sas »).

Il s'agit d'un accompagnement personnalisé des jeunes. Il est assuré par un cabinet spécialisé et par des cadres des entreprises engagées dans l'opération. L'objectif est de préparer les jeunes à suivre le parcours d'insertion professionnelle proposé par les entreprises.

Chaque jeune a, en début de « sas », des simula-

tions d'entretiens avec des cadres. Il travaille ensuite avec le cabinet son comportement et son projet professionnel. Cette formation permet d'évaluer la motivation, le comportement et le savoir-être des candidats. Elle permet également de valoriser leur expérience. En fin de module, les jeunes ont de nouveaux entretiens « à blanc » avec les cadres d'entreprise.

À la fin du « sas », les acteurs de l'emploi, les entreprises et le cabinet sélectionnent les jeunes prêts à intégrer le parcours d'insertion professionnelle. Les partenaires définissent aussi leur accompagnement en entreprise et les étapes du parcours. Ils présentent alors les candidatures retenues aux entreprises du réseau « 100 chances – 100 emplois ».

Les jeunes qui n'ont pas été sélectionnés se voient proposer un parcours (EPIDE, EMT...) qui, s'il est tenu, leur permet d'intégrer « 100 chances – 100 emplois » sans repasser par le « sas ».

De quatre à six modules sont organisés chaque année. Les « sas » sont financés par les pouvoirs publics.

→ étape 3. Le parcours d'insertion professionnelle

Le parcours se déroule au sein des entreprises du réseau. Il est constitué de plusieurs « briques d'insertion » : Évaluation en milieu de travail (EMT), missions d'intérim, CDD, mini-stage, formation préqualifiante, contrat en alternance, Contrat insertion professionnelle intérimaire (CIPI)...

Chaque jeune est suivi par deux référents issus de l'entreprise et de la mission locale. Tous les mois, un « comité » des acteurs économiques et des acteurs de l'emploi fait le point sur les jeunes.

Un parcours dure en moyenne neuf mois. Le jeune n'est pas toujours embauché par une entreprise du réseau, mais le processus lui permet d'acquérir une expérience valorisante.

RÉSULTATS

De 2005 à septembre 2011, 1 044 jeunes ont intégré l'opération « 100 chances – 100 emplois », 561 ont bénéficié d'une « sortie positive » :

- 25 % en CDI ;
- 34 % en CDD ou CTT (contrat de travail temporaire) de plus de six mois ;
- 41 % en formation en alternance.

BATISOL PLUS

Diversifier les sources de recrutement et rajeunir les effectifs.



Un recrutement diversifié

Pour faire face à son développement, Batisol Plus, une PME de revêtement de sols, a décidé de diversifier ses recrutements. Son objectif : embaucher des salariés sur leurs compétences ou leur potentiel et les former à leur poste.

En 2000, Batisol Plus, une PME de 47 salariés basée à Châtellerault, s'engage dans une politique de diversité et de lutte contre les discriminations. L'entreprise est, en effet, confrontée à une pénurie de main-d'œuvre et au vieillissement de ses collaborateurs. De plus, elle doit refuser des commandes faute de personnel. Enfin, les salariés d'origine étrangère ressentent un racisme latent qui dégrade le climat social de l'entreprise.

Batisol Plus met progressivement en place une politique de gestion de l'emploi et des compétences qui intègre la diversité et la mixité. La PME bénéficie de l'appui de Pôle emploi, de la mission locale et de l'ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) de Poitou-Charentes. Batisol Plus participe également en 2005 au projet européen EQUAL « Agir contre l'exclusion et pour l'égalité socioprofessionnelle » sur le territoire de Châtellerault.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Batisol Plus veut diversifier ses sources de recrutements et rajeunir ses effectifs. Dans le cadre du projet EQUAL, l'entreprise sensibilise son personnel aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Cette formation entraîne un changement des

mentalités des collaborateurs, qui comprennent mieux les objectifs de l'entreprise.

→ étape 1

L'entreprise met en place un processus de recrutement axé sur les compétences et les potentiels des candidats et non sur les diplômes. Les agents de maîtrise sont recrutés sur entretiens et tests de compétences.



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La volonté du dirigeant de développer son entreprise par des recrutements diversifiés.

La sensibilisation/formation des salariés aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Le recrutement basé sur les compétences et les potentiels des candidats.

Le tutorat des nouveaux salariés.

La politique de rémunération et de promotion interne.

La communication sur l'engagement de l'entreprise.

L'égalité des chances donnée à chacun et le souhait que la diversité des salariés de Batisol soit la plus proche possible de celle qui compose son territoire, sont pour cette PME les fondamentaux du développement durable dans son volet social.



Les ouvriers sont sélectionnés après une mise en situation professionnelle sur un chantier. Les nouveaux salariés sont embauchés en CDI. Ils peuvent ainsi stabiliser leur situation professionnelle. Lorsque la situation économique le permet, les intérimaires sont recrutés par l'entreprise.

→ étape 2

Les nouvelles recrues sont intégrées et professionnalisées grâce au tutorat des salariés expérimentés. Elles peuvent également suivre des formations y compris qualifiantes pour maîtriser leur poste. Les salariés d'origine étrangère qui en ont besoin, peuvent bénéficier d'une formation à la langue française.

→ étape 3

Pour fidéliser les salariés, Batisol Plus assure :

- de bonnes conditions salariales en termes de rémunération et d'avantages professionnels;
- un plan de participation des salariés aux résultats de l'entreprise;
- des possibilités d'évolution vers des fonctions d'encadrement et de promotion salariale basées sur les compétences.

→ étape 4

Batisol Plus communique largement sur ses actions afin de valoriser l'innovation sociale de l'entreprise. Le chef d'entreprise participe à des colloques et séminaires sur le thème de la diversité. Il partage également son expérience auprès des fédérations professionnelles du bâtiment et de diverses instances patronales. Il répond aussi aux sollicitations de la presse et des médias professionnels.

RÉSULTATS

Les recrutements au sein de Batisol Plus se sont diversifiés :

- 15 % des salariés sont originaires d'Afrique du nord ou d'un pays de l'Est contre 0% auparavant ;
- 11 % sont reconnus travailleurs handicapés (contre 6 % auparavant) ;
- 5 femmes ont été embauchées (1 carreleuse, 2 solières moquettiste, 1 conductrice de travaux, 1 métreuse chargée d'études).

La pyramide des âges est rajeunie : la moyenne d'âge des 47 salariés (dont 40 en CDI) est de 35 ans (contre 43-44 ans avant).

Grâce à sa politique, l'entreprise bénéficie d'un avantage concurrentiel et attire de nouvelles compétences.

Les salariés ont développé un sentiment de fierté vis-à-vis de leur entreprise. L'image de Batisol Plus et le climat social sont devenus positifs.



MISSION LOCALE DE DREUX

Agir en amont pour faciliter l'entrée en entreprise et consolider le maintien dans l'emploi.



Travailler les comportements des jeunes

Les acteurs de l'emploi et les acteurs économiques offrent aux candidats de travailler leurs comportements avant leur recrutement. Le but? Optimiser leur intégration en entreprise.

En 2006, les groupes PSA et Renault effectuent de nombreux recrutements de jeunes pour des postes de production et de logistique. Les candidats sélectionnés sont embauchés en tant qu'intérimaires par les agences Adia et Adecco. Mais quatre contrats sur dix sont interrompus à la suite de licenciements ou de démissions dus à des problèmes de comportement des salariés.

Les constructeurs automobiles, les agences d'intérim et la mission locale de Dreux font le constat qu'il faut mieux préparer les jeunes avant leur prise de poste. Ils décident alors de mettre en place le dispositif Comportement et intégration professionnelle (CIPRO).

Aujourd'hui, la mission locale met en œuvre directement cette action avec les entreprises qui recrutent des jeunes ou des adultes.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Le dispositif CIPRO vise à la fois les chefs d'entreprise et les jeunes demandeurs d'emploi.

Pour les employeurs, l'objectif est :

- d'agir sur les obstacles et les freins rencontrés lors de leurs recrutements;
- de leur proposer des candidats motivés et mieux préparés aux postes à pourvoir;
- de leur assurer un suivi personnalisé et social des nouveaux salariés.

Pour les jeunes, il s'agit de :

- les informer sur les opportunités et les contraintes des postes;
- mieux les préparer en valorisant et optimisant leurs comportements;
- consolider leur intégration dans l'entreprise et leur maintien dans l'emploi.

→ étape 1

Les acteurs de l'emploi prospectent les 50 entreprises partenaires du dispositif, collectent et négocient leurs offres d'emploi. →

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Une mobilisation des acteurs de l'emploi et des entreprises.

Une préparation de quatre jours des candidats.

Une présélection axée sur la motivation, les comportements et les compétences.

Un suivi des jeunes pendant leur période d'essai.



Prévenir les démissions et licenciements par une préparation des jeunes avant la prise de poste.



Ils mettent également en place le module préparatoire de quatre jours qui accueille de 7 à 9 candidats par session.

→ étape 2

Chaque session du CIPRO permet de :

- présenter aux jeunes l'entreprise qui recrute et les postes à pourvoir;
- leur rappeler les principales règles du Code du travail (droits et devoirs des salariés et des employeurs);
- évaluer leurs aptitudes et compétences personnelles et professionnelles par des tests psychologiques et de motivation, et des tests d'expression écrite et orale;
- valoriser leurs atouts et leurs compétences;
- simuler des entretiens de recrutement (jeu de rôle, utilisation de vidéo...).

Quatre professionnels participent aux sessions : la directrice adjointe et responsable de Pôle emploi, la psychologue responsable du pôle orientation, deux conseillères chargées de l'entreprise et de l'animation du CIPRO.

Les acteurs de l'emploi présélectionnent ensuite les jeunes et les mettent en relation avec les employeurs. Ces derniers réalisent la sélection finale des candidats et leur recrutement.

→ étape 3

Chaque jeune recruté bénéficie d'un accompagnement social de trois mois, pendant la période d'essai, par l'une des deux conseillères du CIPRO.

RÉSULTATS

Depuis 2006, 659 jeunes ont accédé à un emploi de 3 à 18 mois.

Le taux d'accès est de 70 %.

À partir de 2008, la conjoncture économique conduit la mission locale à proposer le dispositif aux entreprises du secteur tertiaire (services aux personnes et collectivités). Un partenariat est noué avec l'entreprise Phone Marketing (centre d'appels téléphoniques), la Maison de l'emploi et Pôle emploi. Phone Marketing intègre CIPRO et la plate-forme des vocations comme outils de sélection dans le processus de recrutement de 250 télévendeurs et téléconseillers (jeunes ou adultes).

Contact : Yamina SIDANE

Mission locale de Dreux

Tel : 02 37 38 57 67

sidane@mldreux.com

SOITEC

Impliquer les acteurs internes pour conjuguer développement et politique sociale.



Favoriser l'intégration des publics en difficulté

Depuis plus de dix ans, Soitec développe une politique de recrutement des jeunes en difficulté et des personnes handicapées. En mobilisant ses collaborateurs et les acteurs de l'emploi, la société s'est aussi engagée avec d'autres entreprises grenobloises.

Entre 1992 et 2009, l'entreprise Soitec, leader mondial dans la fourniture de substrats innovants pour l'industrie microélectronique de pointe, passe de 7 à 1000 salariés. Soitec associe très tôt à cette forte croissance une politique d'intégration des jeunes en difficulté et des personnes handicapées. L'entreprise met notamment l'accent sur le recrutement et la formation. Dès la fin des années 90, pour conjuguer développement et politique sociale, l'entreprise implique différents acteurs internes : managers, partenaires sociaux, équipes de recrutement et formation.

En 2000, Soitec signe son premier accord triennal en faveur de l'emploi des personnes handicapées. En 2004, elle s'engage avec d'autres entreprises grenobloises de microtechnologie et d'électronique dans un projet de formation et d'intégration de jeunes sur le métier d'opérateur en salle blanche, puis en 2007 sur le métier de technicien de microtechnologie.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

L'objectif de la politique interne de Soitec est la formation et l'embauche de jeunes en difficulté et de personnes handicapées.

Pour y parvenir, l'entreprise mobilise à la fois ses collaborateurs et l'ensemble des acteurs externes : Pôle emploi, mission locale, Execo, association spécialisée dans le développement de politiques d'emploi des travailleurs handi-

capés, entreprises de travail temporaire et organismes de formation comme le Greta.

→ étape 1

Soitec lance son projet d'insertion des jeunes et des travailleurs handicapés (TH). Cette politique se traduit par :

- un engagement fort de la direction des ressources humaines et le soutien de la direction générale ;
- l'implication de tous les acteurs internes dans une démarche proactive (recrutement, formation) pour accompagner les enjeux de forte croissance de l'entreprise ;



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Un engagement de la direction RH et de la direction générale de Soitec.

Une stratégie de communication et de sensibilisation pour mobiliser tous les acteurs.

Un partenariat avec différents acteurs de l'emploi.

Un développement des réseaux externes.

Une formation technique pour les jeunes.

Une formation externe adaptée pour les travailleurs handicapés.

Un suivi régulier animé par un chargé de mission interne, sur la base d'indicateurs.

La stratégie interne de Soitec

et la mobilisation des acteurs externes ont permis le recrutement de jeunes et de personnes handicapées.

→ étape 3

Soitec participe à la construction des parcours de professionnalisation qui comprend :

- Cent vingt heures de cours dispensés par le Greta de Grenoble (matières technologiques et formation spécifique à la microélectronique) ;
- une formation interne Soitec (qualité et gestion de production) ;
- un stage de deux mois au sein de l'entreprise.

La formation des TH est externe à Soitec et vise à permettre le passage du « milieu protégé » au « milieu ordinaire ».

→ étape 4

À l'issue du stage, les jeunes sont embauchés par Soitec sur les mêmes critères que les autres candidats (CDD opérateurs et techniciens de six à neuf mois). Ils sont accompagnés et suivis par le chef de projet Greta, qui assure la coordination de l'ensemble des entreprises participantes, et Pôle emploi. Soitec réalise des points mensuels de suivi des jeunes avec le Greta de Grenoble.

Des opérateurs et des techniciens seniors, préalablement formés, assurent un tutorat à l'embauche de tout opérateur et technicien. Les entreprises participantes, le Greta et Pôle emploi effectuent un bilan annuel de l'opération. Les travailleurs handicapés sont suivis lors de leur parcours d'intégration et de formation interne (et externe si nécessaire) par le chargé de mission RH de Soitec, le référent Execo et la médecine du travail.

Une fois dans l'entreprise, les jeunes et les TH bénéficient des mêmes conditions que les autres salariés pour changer de métier et progresser dans leur carrière. Soitec a mis en place des chartes d'évolution qui permettent aux opérateurs de devenir techniciens, et aux techniciens d'évoluer vers des postes d'ingénieurs.

RÉSULTATS

30 recrutements de travailleurs handicapés depuis le début des accords en 2000.

100 recrutements de jeunes opérateurs issus de la plate-forme de formation Greta (60 CDD et 40 CDI) dont 5 travailleurs handicapés.

Contact : Emmanuelle SCHIAVO

Soitec

emmanuelle.schiavo@soitec.fr

-
- la construction d'un partenariat entre l'entreprise, les acteurs de l'emploi et les organismes de formation ;
 - la signature d'un accord pour l'insertion des TH impliquant les partenaires sociaux sur trois ans dans la définition annuelle des objectifs et le plan d'action ;
 - la désignation d'un chargé de mission pour la mise en œuvre de l'accord ;
 - la sensibilisation de l'ensemble des managers à l'emploi des TH par l'intégration d'un volet spécifique dans la formation des managers au recrutement ;
 - la sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'emploi des TH par une campagne interne annuelle de communication dans le cadre de la semaine nationale du handicap (pièce de théâtre sur le thème de l'emploi TH, tournois sportifs en présence d'un sportif handicapé sponsorisé par l'entreprise, affichage...);
 - la rencontre des responsables mission handicap des agences de travail intérimaire locales.

→ étape 2

Les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Execo, agences de travail intérimaire) assurent le repérage des candidats. Soitec participe également aux forums emplois locaux, notamment ceux qui portent l'accent sur les TH.

Pour les postes d'opérateurs et de techniciens, le Greta de Grenoble sélectionne les candidats sur la base de tests et d'entretiens.

Pour les TH, Execo présélectionne et Soitec réalise la sélection finale sur les mêmes critères que les autres candidats. La méthode EMT peut aussi être utilisée.

Soitec s'est aussi engagée à rencontrer tous les TH correspondant aux métiers de l'entreprise, en dehors de toute ouverture de poste.

GDF SUEZ et FACE

Former et développer un « savoir-être » avant l'entrée en entreprise.



« Permis, sport, emploi »

Initiée par GDF SUEZ et FACE, l'opération « Permis, sport, emploi » permet à des jeunes d'accéder à l'emploi après un parcours formateur de six mois.



Comment pourvoir des postes faiblement qualifiés mais pérennes en recrutant des jeunes parfois très éloignés de l'emploi ? Pour répondre à cette demande

de recrutement, le groupe GDF SUEZ a mis en oeuvre depuis 2009, initialement en Ile de France puis en l'élargissant à d'autres régions, un dispositif de formation coordonné par la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE).

Plusieurs partenaires publics et privés participent au dispositif : entreprises appartenant ou non aux clubs FACE, Conseils régionaux et généraux, Préfets à l'égalité des Chances, Conseil national des missions locales (CNML), Fédérations sportives (handball, rugby...), ministère de la Défense, associations...

Ces opérations sont cofinancées par les structures territoriales et le secrétariat d'État chargé de la Politique de la Ville.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Le parcours proposé s'adresse régionalement à un groupe de 50 à 100 candidats volontaires et éloignés de l'emploi; il vise à développer un « savoir-être » tout en leur assurant une formation, préalablement à leur entrée en entreprise.

→ étape 1

Cette étape préparatoire mobilise pendant un semestre l'ensemble des parties prenantes :

- information, sensibilisation et préparation au lancement du dispositif;
- les jeunes sont sélectionnés par les missions locales. Âgés de 18 à 25 ans, ayant un niveau BEP-CAP, les candidats sont retenus à l'issue de tests et munis du certificat d'aptitude à la pratique sportive ;



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Proposer, à un public éloigné de l'emploi, une dynamique pour accéder à un emploi identifié.

Travailler sur le savoir-être et les compétences des jeunes.

Mettre en oeuvre un parcours de six mois basé sur la vie de groupe (pratique sportive et semaine « découverte dans les Armées »), l'obtention du permis de conduire et la préformation.

Fédérer et coordonner un partenariat public-privé.

Donner du sens à l'action et des perspectives.

Parcours structurant

permettant aux jeunes d'acquérir, à la fois, un savoir-être et des savoir-faire et de les aider, ainsi, à réussir leur intégration en entreprise.

• les entreprises désignent les tuteurs et proposent, par anticipation, des emplois dans plusieurs familles de métiers : énergie-environnement, métiers de la sécurité, restauration collective, distribution, travaux publics, etc.

→ étape 2

Le parcours de six mois, préalable à l'accès à l'emploi, vise :

- à obtenir le permis de conduire : cette action permet à ces jeunes de sortir de la spirale de l'échec, d'être disponibles pour l'entreprise et de se déplacer en sécurité ;
 - le code de la route permet de conforter la connaissance de la langue ;
 - l'apprentissage de la conduite fait acquérir les règles de sécurité essentielles ;
- à suivre un cursus de formation rigoureux alliant pratique sportive et vie en groupe ;
- à établir les contacts et les liens avec l'entreprise, au cours de périodes sous tutorat. Les jeunes acquièrent ainsi les savoir-faire indispensables et les compétences en vue de leur insertion en entreprise.

→ étape 3

L'entrée en entreprise ou en formation :

- les jeunes qui ont réussi l'ensemble du parcours et dont les efforts et progrès ont été reconnus par les tuteurs et formateurs, accèdent aux postes en CDI, CDD ou contrat de professionnalisation ou suivent des formations spécifiques (CQP...) ;
- le permis de conduire (phase conduite) est définitivement acquis au cours de cette étape.

RÉSULTATS

Depuis 2009, 360 candidats ont démarré le cursus (3 départements en Ile de France et Lille en 2011).

• 80 % d'entre eux ont terminé l'étape 2.

• Entre 50 % et 60 % (annuellement) accèdent à l'emploi ou à une formation qualifiante (7 sociétés appartenant au Groupe GDF SUEZ dont SUEZ ENVIRONNEMENT, parties prenantes du projet, accueillent près de 25 % des candidats à l'issue des différents stages de formation).

• 70 % a obtenu le code de la route et 45 % le permis complet.

Contact : Emmanuel de RICHOUFFTZ
GDF SUEZ et FACE
emmanuel.derichoufftz@gdfsuez.com

SEINE-ET-MARNE
Anticiper la réponse aux clauses
sociales pour pérenniser l'emploi.



Réussir l'insertion pérenne dans les Travaux publics

En 2011, la plate-forme pour l'emploi opérationnelle depuis 2005 en Seine-et-Marne embauche et forme des jeunes handicapés aux côtés de publics en difficulté ou très éloignés de l'emploi.

En 2004, la Chambre syndicale des travaux publics de Seine-et-Marne (CSTP 77) mobilise l'ensemble des acteurs économiques et sociaux pour recruter parmi les publics en difficulté. Il s'agit de répondre aux clauses sociales des marchés publics et aux besoins en personnel du secteur. Une charte départementale est alors signée afin de mettre en place une plate-forme pour l'emploi pérenne. Cette plate-forme mobilise les entrepreneurs, le Conseil général, l'État, les acteurs du Service public de l'emploi (UT des Direccte, Pôle emploi et missions locales), les Maisons de l'emploi et les collectivités territoriales. En 2011, elle accueille des jeunes souffrant d'un handicap cognitif, recrutés par l'intermédiaire des instituts médico-éducatifs (IME).

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

La plate-forme a un triple objectif :

- recruter et former des salariés, en particulier parmi les publics en difficulté et des jeunes handicapés ;
- apporter une réponse économique et pérenne à la clause sociale des marchés de travaux par l'anticipation du recrutement et de la formation des publics en insertion ;
- faire évoluer l'image des métiers du bâtiment et des travaux publics.

Pour mener à bien ses missions, la plate-forme est informée en amont des programmes de travaux des collectivités territoriales.

→ étape 1

La plate-forme propose aux demandeurs d'emploi sélectionnés un contrat de professionnalisation (CDI) et une formation technique de 490 heures en moyenne. Pour les personnes très éloignées de l'emploi, un sas de préparation peut être mis en place. Ce sas d'une durée de trois mois permet aux jeunes et adultes de reprendre un rythme de travail et une activité physique, et de remettre à niveau leurs connaissances linguistiques et mathématiques. Il leur permet aussi d'aborder le monde de l'entreprise grâce à des stages.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La mobilisation de tous les acteurs économiques, de l'emploi, des collectivités territoriales, de l'État.

Le sas de préparation de trois mois pour les publics les plus éloignés de l'emploi et des stages pour les jeunes handicapés.

L'embauche en CDI assortie d'une formation professionnelle de 490 heures sur des « chantiers-écoles ».

L'accompagnement et le suivi par des tuteurs d'entreprise, des référents du SPE et des éducateurs spécialisés.



L'engagement

des employeurs permet de lever des représentations négatives sur l'employabilité des publics handicapés ou les plus éloignés de l'emploi.



Dès leur entrée dans le sas, les personnes sont suivies par les entreprises de la plate-forme et les référents du Service public de l'emploi. Le sas de préparation réduit ainsi les échecs dus à une entrée brutale dans le monde de l'entreprise de publics en difficulté.

→ étape 2

Les employeurs participent aux réunions collectives d'information et de recrutement. Ils collaborent aussi à la définition des référentiels de formation et suivent les salariés durant leur formation.

Les collectivités, concernées par des opérations de rénovation urbaine, accueillent les salariés en formation sur un « chantier-école » encadré par le centre de formation de la profession Travaux publics.

Les actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation (CDI), sont financées par l'OPCA Construction.

→ étape 3

De leur entrée en formation jusqu'à leur prise de poste, les salariés sont accompagnés tout au long du processus, notamment par des tuteurs des entreprises, des référents du SPE et des éducateurs spécialisés.

Leur suivi est coordonné par les Maisons de l'emploi sur les territoires qui en disposent.

La CSTP 77 pilote, suit et évalue chaque action.

RÉSULTATS

En 2011, 8 jeunes handicapés ont été recrutés en CDI aux côtés de 6 jeunes et adultes éloignés de l'emploi.

De 2005 à 2011, 135 personnes ont été recrutées en CDI à travers 12 plates-formes en Seine-et-Marne :

- 66 jeunes avaient moins de 26 ans ;
- 75 étaient issus de quartiers sensibles ;
- 21 étaient orientés par le dispositif d'accompagnement des allocataires du RSA.
- 5 orientés par des Instituts médicaux spécialisés
- 51 personnes étaient encore en poste en septembre 2011 avec, pour certaines d'entre elles, une durée en emploi de soixante-seize mois.
- 8 rentreront encore en emploi en décembre 2011.
- 6 plates-formes mises en place en Essonne.

Contact :

Ariane GRAZIANI-MAGNIER
Chambre Syndicale des Travaux Publics
de Seine-et-Marne
ariane.graziani@cstp77.fr



SAINT-LÔ

Favoriser l'intégration des jeunes les plus éloignés de l'emploi avec les tuteurs d'insertion.



Un nouveau profil de conseiller

À la fin des années 90, la mission locale de Centre-Manche décide de créer un nouveau profil de conseiller : le tuteur d'insertion.

Depuis douze ans, la mission locale de Saint-Lô (Basse-Normandie) a mis en place une approche innovante pour faciliter la négociation de contrats et l'intégration des jeunes les plus éloignés de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises du territoire : le tutorat d'insertion. Interface entre le chef d'entreprise et le jeune, le tuteur d'insertion joue un rôle essentiel dans l'accès à l'emploi des jeunes accompagnés. Cette approche est également utilisée en faveur des jeunes bénéficiant du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) créé en 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Le tuteur d'insertion prend le relais du conseiller technique et accompagne les jeunes qui ont besoin de construire un parcours avec l'entreprise. Négociateur et médiateur, le tuteur d'insertion, à travers une approche globale, constitue l'interface « active et réactive » entre le chef d'entreprise et le jeune (et, suivant les contrats, le centre de formation).

Dans une démarche d'out-placement, l'objectif est de permettre au jeune :

- de négocier un parcours d'insertion dans l'entreprise ;
- d'acquérir une pratique de travail ;
- de comprendre l'organisation d'une entreprise et d'en appréhender les contraintes ;
- d'assurer la logistique liée aux contraintes matérielles de la situation d'emploi.

→ étape 1

Auprès des entreprises, le tuteur d'insertion :

- prend contact avec le chef d'entreprise et négocie activement avec lui des solutions visant



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Une approche globale.

Un appui concret pour les jeunes qui s'en trouvent sécurisés.

Une relation privilégiée avec les entreprises.

Une implication des entreprises.

Une construction de parcours dans l'entreprise.

**Au travers du contrat,
les jeunes, dont une majorité se trouve
en échec scolaire, acceptent
et mesurent l'intérêt de la formation.**

→ la construction d'un parcours d'insertion pour le jeune ;

- présente les mesures pour l'emploi et met en place le dossier administratif ;
- élabore et négocie, si nécessaire, un plan de formation, recherche l'organisme de formation le plus adapté et aide l'employeur à définir et à gérer l'alternance ;
- conseille le chef d'entreprise sur la manière d'encadrer le jeune en prenant en compte les difficultés particulières de ce dernier ;
- joue le rôle de chargé de mission de l'entreprise vis-à-vis du centre de formation (alternance, périodes de professionnalisation) ;
- se tient à disposition du responsable d'entreprise pour apporter aide et conseils.

→ étape 2

En direction du jeune, le tuteur d'insertion :

- l'accompagne physiquement en entreprise au cours des différentes phases de son parcours ;
- sans attendre son autonomie dans la recherche d'emploi, négocie en entreprise une expérimentation concrète de l'orientation choisie (négociation des périodes d'immersion en milieu professionnel) ;
- négocie ensuite un parcours d'intégration dans l'entreprise en fonction de ses aspirations et de ses contraintes ainsi que de celles de l'entreprise ;
- mobilise des ressources pour lever les obstacles qui pourraient mettre en échec le contrat de travail (hébergement, transport, finances...);
- est à son écoute tout au long de son (de ses) contrat(s) de travail.

→ étape 3

Auprès du centre de formation (contrat en alternance, périodes de professionnalisation), le tuteur d'insertion :

- propose un plan de formation qui sera validé après rencontre entre le chef d'entreprise et le jeune sur son lieu de travail ;
- négocie le déroulement de la formation en fonction des contraintes de l'entreprise et des besoins repérés du jeune ;
- rencontre régulièrement le formateur pour s'assurer du bon déroulement de la formation ;
- initie des rencontres tripartites ;
- participe à l'évaluation de la formation ;
- se montre disponible en cas de difficulté particulière.

RÉSULTATS

En 2010, parmi les 1 700 jeunes en contact, 212 jeunes ont effectué une immersion en entreprise, 25 % ont accédé à un emploi durable dont 95 jeunes à un CDI temps plein et 70 jeunes à un contrat en alternance.

Depuis 2005, 1 676 jeunes accompagnés par la mission locale ont intégré le programme CIVIS et 832 jeunes ont accédé à un emploi durable. Le taux de sortie pour un emploi durable à moins d'un an est de 50 %.

Contact :

Nicolas BANSARD
Mission Locale du Centre Manche
Tel : 02 33 57 17 17
nicolas.bansard@ml-centremanche.fr

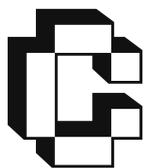
MARSEILLE

Des « Clubs Ambition » pour aider les jeunes des quartiers sensibles à trouver un emploi.



Impliquer les entreprises : essaier la formule « Club » sur des territoires sensibles

Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi grâce un accompagnement intensif de type coaching et la mobilisation de toutes les opportunités d'emploi du territoire.



réés, en 2006, dans le cadre de la mission emploi quartiers, trois « Clubs Ambition » ont été mis en place et animés par Pôle emploi à Marseille pour aider les jeunes issus des quartiers prioritaires à trouver un emploi. En 2011, douze « Clubs Ambition » sont actifs dans les Bouches du Rhône. Aux côtés de Pôle emploi (PE), des petites et grandes entreprises s'engagent pour recruter des jeunes issus des quartiers sensibles et participent ainsi à la lutte contre la discrimination et à la promotion de la diversité. Plusieurs partenaires participent à leur financement : ACSé, communauté d'agglomération, etc. Sur Marseille, les clubs bénéficient de crédits européens. La formule « Club Ambition » devrait bientôt s'implanter dans le Var et dans d'autres régions.

- une exploitation systématique de toutes les opportunités d'emplois du territoire.

Le « Club Ambition » est une prestation collective d'une durée de trois mois. Il réunit entre 12 et 15 personnes. Le conseiller PE assure l'animation du Club et accompagne son groupe tout au long de l'action, lors de regroupements collectifs pour faire le point sur les actions engagées et sur les résultats de chacun des bénéficiaires (trois fois par semaine) et lors d'entretiens individuels pour répondre aux problématiques spécifiques rencontrées. Situés dans les locaux de Pôle emploi, les « Clubs Ambition » proposent aux participants une documentation professionnelle (annuaires d'entreprises, revues professionnelles...) et l'accès à des ordinateurs, téléphones, etc.



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

L'implication des acteurs du Service public de l'emploi et des entreprises.

Le suivi intensif et individuel des jeunes.

L'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

La prospection des entreprises.

La fixation d'objectifs pour les jeunes.

La possibilité de bénéficier de périodes en entreprise.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Chaque Club vise l'objectif de 50 % de sorties en emploi durable, soit une quarantaine de demandeurs d'emploi par an en CDI ou en CDD de plus de six mois. Il s'appuie sur des principes de confiance (entre animateur et bénéficiaires) et de proximité (implantation au sein même des agences PE) permettant :

- une prospection intensive et solidaire des entreprises ;

Le dispositif est efficace grâce à la méthode de prospection des entreprises et l'accompagnement intensif des jeunes.



→ étape 1

Les jeunes sont orientés vers le Club par les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Maison de l'emploi), les acteurs sociaux et les associations de quartier. Ils doivent répondre à quatre conditions :

- être âgés de moins de 30 ans ;
- avoir un niveau d'études V ou IV ;
- avoir un projet professionnel ;
- résider dans les quartiers prioritaires définis par la politique de la ville (ZUS, CUCS, ZFU). Soixante-dix pour cent des jeunes des Clubs ont un niveau d'études inférieur au niveau V et cinquante-six pour cent sont des femmes.

→ étape 2

Au sein du Club, le parcours des chercheurs d'emploi comprend plusieurs étapes :

- un entretien avec l'animateur du Club : il s'agit de vérifier le projet professionnel du jeune et sa motivation à être accompagné de façon intensive pendant trois mois ;
- un apprentissage des techniques de recherche d'emploi durant la première semaine (CV, lettre de motivation, présentation, réseau, ciblage des entreprises, utilisation du téléphone et des outils Internet, etc.) ;
- des entretiens individuels les semaines suivantes ;
- des réunions de travail en groupe pour préparer ou réaliser des démarches collectives de recherche d'emploi. Ces réunions ont lieu au moins trois fois par semaine. L'animateur s'appuie sur une prospection ciblée des entreprises pour alimenter le travail des jeunes ;
- des contacts avec des entreprises par téléphone, sur le terrain, lors de forums ou de manifestations « emplois », par candidature

spontanée. Les entreprises sont prospectées en amont et sont susceptibles de recevoir des candidatures dès la première semaine du parcours.

→ étape 3

Toutes les semaines, l'animateur fixe des objectifs à chaque demandeur d'emploi et fait le point avec lui.

Les démarches de recherche d'emploi sont solidaires : chaque jeune prospecte pour lui, mais, en fonction des informations qu'il recueille, il les partage avec les autres participants.

Les jeunes peuvent aussi effectuer des démarches ensemble.

Chaque jeune est suivi de façon intensive jusqu'à son accès à l'emploi ou sur une période de trois mois, qui peut être renouvelée une fois.

Selon leurs besoins, les participants peuvent bénéficier d'une période d'adaptation formation en entreprise (EMT Jeunes ZUS, AFPR, contrat de professionnalisation...) et de prestations de Pôle emploi hors entreprise (tests MRS, par exemple).

L'animateur a également un rôle de promotion du Club auprès des entreprises : il leur présente le Club et les candidatures des jeunes suite à des offres d'emploi diffusées par Pôle emploi ou lors de manifestations « emplois ». Il contacte aussi les entreprises qui ont signé des chartes sur la diversité, l'emploi dans les quartiers, etc.

RÉSULTATS

Entre 2008 et 2010 : 401 bénéficiaires

68 % de sortie emploi dont 45 % en emploi durable en CDI ou CDD supérieur à 6 mois

6 478 propositions d'offres

896 entretiens d'embauche

En 2011 : 12 clubs actifs et déjà 340 bénéficiaires

VILLEFRANCHE-BEAUJOLAIS

Des actions de parrainage
bénévole et personnalisé.



Parrainer des jeunes dans leur recherche d'emploi

Pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes sans diplôme, les acteurs de l'emploi et les acteurs économiques de Villefranche et du Beaujolais ont mis en place un dispositif de parrainage efficace.



Depuis 2006, la mission locale Avenir jeunes Villefranche-Beaujolais développe des actions de parrainage pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des jeunes sans diplôme. Le parrainage est un accompagnement bénévole et personnalisé d'un jeune par un parrain ou une marraine qui partage son expérience professionnelle. L'accompagnement dure en moyenne de six à neuf mois.

Ces actions sont conduites en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie de Villefranche et du Beaujolais et l'ACSE.

Le réseau comprend à ce jour environ 25 parrains et marraines, chefs d'entreprise et cadres issus de divers secteurs d'activité (industrie, automobile, métallurgie, alimentaire, réseau urbain de transport en commun, petit commerce, institutions).

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Le parrainage vise l'accès et le maintien dans l'emploi des jeunes. Il concerne les jeunes en recherche d'emploi qui ont un projet professionnel défini. Il dure six mois.



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Le rapprochement des jeunes avec les chefs d'entreprise qui contribue à améliorer la représentation des uns et des autres.

Les opportunités de rencontre avec des employeurs, d'immersion en entreprise, d'accès à des mesures pour l'emploi et à des emplois grâce au suivi et au réseau des parrains.

Une meilleure connaissance pour les jeunes des métiers et des savoir-être en entreprise.

Une valorisation des jeunes qui leur permet de reprendre confiance en eux et d'être motivés pour rechercher un emploi.

Une relation entre parrain et filleul qui participe à la lutte contre les discriminations et favorise les liens entre les générations.

L'enrichissement du portefeuille d'entreprises partenaires de la mission locale.

La CCI de Villefranche et du Beaujolais

a su mobiliser ses entreprises adhérentes pour l'engagement de chefs d'entreprise et de cadres comme parrains.



L'action consiste en une relation entre le parrain ou la marraine et le « filleul » qui favorise la passerelle entre le monde économique et le jeune. Le parrainage est une démarche complémentaire aux actions des professionnels des missions locales.

→ étape 1

Deux conseillers de la mission locale sont chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'action. Leur rôle est de :

- définir une charte ;
- créer un livret du parrain et du jeune ;
- animer le réseau de parrains ;
- soutenir au quotidien les parrains en difficulté avec certains jeunes ;
- organiser des sessions de formation des parrains ;

• avoir des relations régulières avec les jeunes. Les conseillers organisent aussi deux réunions annuelles qui permettent des échanges de pratiques des parrains et des débats avec les conseillers sur l'accompagnement des publics en difficulté et la place des jeunes en entreprise.

→ étape 2

Le conseiller de la mission locale prépare le jeune à l'action de parrainage. Il informe et sensibilise le parrain ou la marraine sur la situation du jeune pour contribuer à la réussite de l'action.

→ étape 3

Le parrain ou la marraine explique au jeune comment se positionner par rapport à une offre d'emploi, « pousser la porte » d'une entreprise et acquérir une meilleure connaissance du tissu socio-économique. Il aide également son filleul à constituer un réseau relationnel.

Les parrains n'ont pas pour injonction de recruter le jeune. Leur relation avec leur filleul est donc tout à fait libre.

RÉSULTATS

Depuis 2007, 145 jeunes ont été accompagnés par une vingtaine de parrains par an.

60 % de sorties positives dont 48 % en CDI et CDD de + 6 mois, 7 % en alternance et 5 % en formation.

Contact :

Ouardia CHIKH
Mission locale Villefranche-Beaujolais
Tel: 04 74 02 91 52
ouardia.chikh@mlbeaujolais.org

CARCASSONNE

Une démarche partenariale pour accompagner un maximum de jeunes vers l'apprentissage.



Mission locale de Carcassonne : un guichet unique de l'apprentissage dédié aux jeunes

Centraliser les informations, coordonner les acteurs et les dispositifs pour favoriser les parcours en alternance.

Avec 36 % des jeunes en errance à la sortie du système scolaire pendant deux ans avant le premier contact avec une structure d'insertion, et un nombre important de ruptures de contrat d'apprentissage, les acteurs du bassin d'emploi de Carcassonne ont décidé d'unir leurs forces.

La Chambre de commerce et d'industrie de Carcassonne-Limoux-Castelnaudary, Pôle emploi et la Mission locale du Bassin carcassonnais ont ainsi créé en 2008 -au départ de manière expérimentale- un guichet unique de l'apprentissage. Devant le succès rencontré, ils ont été rejoints en 2011 par la Chambre de métiers et de l'artisanat et la Chambre d'agriculture de l'Aude ainsi que l'association locale de BTP-CFA qui gère les formations d'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires ont d'abord souhaité accélérer l'accès aux parcours d'alternance. Car plus l'éloignement des jeunes avec l'emploi est long, plus le risque de marginalisation s'aggrave.

Ensuite, les partenaires ont cherché à mieux sécuriser les parcours d'alternance. La mise en place d'immersions en entreprises permet au

jeune de découvrir son futur emploi, puis de signer un contrat en toute connaissance, ce qui contribue à fortement réduire le taux de rupture de contrats.

Ainsi, ce taux évalué à 31,6 %, tombe à 12,5 % lorsque le jeune a effectué une période en milieu professionnel (PMP) dans l'entreprise où le contrat d'apprentissage a été signé.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Coordination des différents acteurs de l'alternance et mutualisation des compétences.

Sanctuarisation d'un lieu immatériel unique pour les jeunes et les parents qui évitent le phénomène de « balle de ping-pong ».

Mise en place d'un référentiel commun et d'un guide en direction des entreprises.

Valorisation de l'alternance.

Augmentation des offres en apprentissage.

Montée en puissance du nombre de jeunes en contrat d'apprentissage.

Anticipation de la gestion du décrochage.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Cibler les jeunes, en priorité ceux titulaires au maximum d'un certificat d'aptitude professionnelle, pour qui les offres en alternance se raréfient au profit de niveaux supérieurs.

→ étape 1

Sensibiliser et informer le jeune en lui permettant de rencontrer les différents acteurs de l'alternance dans des lieux coordonnés entre eux et l'informer du rôle de chaque partenaire, via différentes démarches.

- Proposer au jeune des ateliers multi-partenariaux pour l'informer sur l'alternance, les offres de formation, les démarches, leurs droits et leurs devoirs.

- Réaliser conjointement des outils de communication à destination des jeunes et des entreprises : plaquettes d'information sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, les aides aux apprentis, les services de la mission locale...

- Offrir au jeune un accompagnement renforcé pour le faire bénéficier :

- de l'offre de service de la mission locale (Contrat d'insertion dans la vie sociale, allocation interstitielle, période en milieu professionnel...);

- des différents outils de la mission locale (actions financées par le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes : tutorat, bilan emploi, orientation alternance...);

- d'un suivi tout au long de son parcours en alternance, puis à sa sortie du Centre de formation des apprentis (CFA).

→ étape 2

Orienter le jeune dans ses choix et valider son projet professionnel en :

- valorisant les offres en alternance :
 - mutualisation des offres entre les structures pour permettre une plus large diffusion ;
 - généralisation de mise en ligne de ces offres : bourse de l'apprentissage, parcours 3*1, Pôle emploi, association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture ;

Les partenaires ont d'abord souhaité accélérer l'accès aux parcours d'alternance.

- organisant l'évaluation du jeune et de son projet professionnel :

- valoriser les habiletés via la méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi ;

- aménager des ateliers de découverte des métiers au CFA ;

- mettre en place des stages, avant la signature du contrat, pour permettre au jeune d'être sûr de son choix et anticiper d'éventuelles ruptures liées à une mauvaise orientation.

→ étape 3

Assurer un suivi mutualisé des jeunes grâce à :

- des échanges réguliers entre les différentes structures concernées sur les jeunes intéressés, leurs parcours (système d'information collaboratif alternance en cours de construction avec le fonds d'expérimentation pour la jeunesse) ;

- une veille conjointe du jeune en contrat, permettant une plus forte réactivité en cas de problème.

RÉSULTATS

En 2010, 234 jeunes du bassin carcaissonnais ont bénéficié du guichet unique contre 111 en 2009 (les jeunes n'ont pas tous signé un contrat mais ont bénéficié d'un accompagnement).

172 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage contre 52 en 2009.

Ce volume représente 17 % des jeunes mis en emploi par la mission locale.

144 offres traitées émanant du CFA de la CCI, 60 offres émanant du CFA Agricole.

En 2010, 15 % des jeunes positionnés sur les offres en alternance sont originaires de zones urbaines sensibles, contre 2,4 % originaires de zones de revitalisation rurale.

Contact : Serge ESTEBAN
Mission locale du Bassin carcaissonnais
Tel. 04 68 10 22 90
serge.esteban@mli-bc.fr

PICARDIE

Des stages pour convaincre de son employabilité.



Un réseau d'entreprises pour des stages ciblés orientation et validation de projet professionnel facilitant l'accès à l'emploi

La Chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme et les missions locales de Picardie s'associent pour favoriser la (ré)insertion en entreprise de jeunes et d'adultes.

Initiié en 2009 par la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme, un projet baptisé « Réseau d'entreprises intégratrices Picardie » (REIP) grâce au programme communautaire EQUAL, s'est développé et pérennisé sur 2010 et 2011 dans la région Picardie.

Ce projet vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'entreprise de jeunes et d'adultes à la recherche d'une formation qualifiante ou d'un emploi.

Il repose sur un partenariat noué, principalement, entre la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme (CMA) et les missions locales de la région Picardie, formalisé par la signature d'une convention de partenariat avec l'ARIFEP (Association des réseaux pour l'insertion, la formation et l'emploi de Picardie).

Le succès rencontré par le projet sur ces 3 ans, tant au niveau des offres des entreprises que des demandes de stages, a permis un élargissement aux départements de l'Aisne et de l'Oise.

L'essaimage par la CMA de la Somme devrait se poursuivre en 2012 et 2013 dans les régions

limitrophes (Nord-Pas de Calais, Haute et Basse Normandie, Champagne-Ardenne).

Le réseau se décline également au niveau européen dans le cadre de la mise en place d'actions de mobilité à destination des publics jeunes des missions locales.

Le dispositif REIP est cofinancé par l'État, le fonds social européen, la CMA de la Somme, la mission locale de la Picardie Maritime et la Maison de l'emploi et de la formation du Pays du Grand Laonnois.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Un partenariat institutionnel structuré entre la Chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme et les missions locales.

Des entreprises motivées prêtes à s'investir dans la démarche de réseau.

Des tuteurs formés et à l'écoute.

Des stagiaires repérés, préparés et motivés, accompagnés par les missions locales.

Un parcours d'insertion sécurisé.

Une boîte à outils à disposition des partenaires.

Des supports NTIC (base de données, site Internet, plate-forme de travail collaborative) adaptés aux besoins des acteurs du projet.

Ce projet vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'entreprise de jeunes et d'adultes.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Mobiliser les entreprises du territoire prêtes à faire découvrir leur métier et à transmettre leur savoir-faire auprès de jeunes et d'adultes à la recherche d'une formation ou d'un emploi. Les convaincre de mettre à disposition des stages opérationnels de qualité auprès des missions locales pour les jeunes et auprès d'adultes suivis en plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE).

Organiser la rencontre entre les entreprises et les publics cibles et à cette fin :

- promouvoir l'action et le rôle social exercés par les entreprises artisanales ; une approche ensuite élargie à d'autres entreprises ;
- valoriser l'image de l'entreprise, son savoir-faire, ses compétences et sa capacité à s'adapter aux innovations technologiques ;
- accompagner les publics pour une insertion réussie dans le secteur économique.

→ étape 1

Le référent REIP prospecte les entreprises du territoire pour leur proposer d'intégrer le réseau d'entreprises prêtes à offrir des stages aux jeunes.

→ étape 2

Les conseillers des missions locales repèrent les jeunes, préparent avec eux leur projet professionnel et leur prescrivent un stage en entreprise en fonction des métiers choisis.

Ils font la demande de stage sur le site web auprès du centre de mise en relation basé à la CMA de la Somme.

Le centre de mise en relation se met en contact avec l'entreprise choisie pour valider la demande de stage. Il fait ensuite un retour au référent REIP pour que le futur stagiaire se présente en entreprise afin de signer la convention de stage. La réponse est donnée entre 24 et 48 heures.

Cette convention est signée par l'entreprise, la mission locale et le jeune. Elle définit les objectifs du stage, ainsi que les modalités de l'évaluation du jeune.

→ étape 3

Les jeunes réalisent des stages en entreprise d'une durée de 10 jours en moyenne. Les conseillers des missions locales assurent le suivi des jeunes en entreprise auprès du référent entreprise et transmettent les informations au centre de mise en relation.

Chaque stage se termine par une évaluation réalisée par l'entreprise et le conseiller de la mission locale, en présence du jeune.

→ étape 4

La chambre de métiers et de l'artisanat de la Somme assure l'essaimage du REIP en mettant en place un comité de pilotage interrégional en charge du suivi global du projet, en proposant un guide méthodologique et un transfert des outils (base de données et site Internet) ainsi qu'une extension de la plateforme de travail collaborative de la Picardie aux régions impliquées.

RÉSULTATS

Depuis 2009, 714 entreprises sur la Région Picardie (438 sur le département de la Somme, 255 dans l'Aisne, 21 dans l'Oise) ont adhéré au réseau.

1 291 propositions de stage ont été faites.

1 076 demandes de stage ont été répertoriées dans la base de données.

70 contrats signés.

Contact : Thierry MINIEWSKI
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme
t.mniewski@cma80.fr - <http://www.rei80.eu/>

NORD - PAS DE CALAIS

Une approche concertée pour atteindre des objectifs quantitatifs et qualitatifs.



Un partenariat extra-large engageant tous les acteurs :

une coordination de la Mission locale de Tourcoing - Vallée de la Lys pour optimiser la prospection, le placement et le maintien dans l'emploi.

Fortant du constat que peu de jeunes, sortis du système scolaire, accèdent à l'alternance, la mission locale de Tourcoing-Vallée de la Lys a souhaité mobiliser les principaux acteurs du territoire, en vue de favoriser l'accès des jeunes aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. En s'appuyant sur une expérience menée dès 2008 sur sa zone de Tourcoing-Vallée de la Lys, elle a d'abord fédéré les trois missions locales du Versant Nord-Est, puis d'autres acteurs (Pôle emploi, centres de formation d'apprentis, organismes consulaires...). Des accords partenariaux de l'alternance ont ainsi été formalisés et signés en 2010. Depuis 2011, ce sont des acteurs du monde économique, des entreprises qui ont rejoint un dispositif désormais extrêmement complet.

Demain, cette expérience pourra être étendue à d'autres territoires avec une condition essentielle pour réussir : un partenariat effectif entre les différents acteurs de l'alternance.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

→ étape 1

Trouver les entreprises qui vont offrir aux jeunes des perspectives d'élargissement de leurs choix professionnels, en leur faisant découvrir leur métier, en permettant de valider un projet par :

- des visites d'entreprises et des présentations métiers (200 jeunes concernés) ;
- des immersions en entreprises de 10 jours (100 jeunes concernés, essentiellement bénéficiaires du CIVIS).



LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Le travail en réseau et la synergie mise en place sur le territoire.

Le partenariat établi sur des objectifs chiffrés partagés et individualisés.

La mise en place et l'appropriation d'outils spécifiques réservés aux partenaires (documents et site Internet dédié).

La dynamique bassin.



Cibler les jeunes de faible niveau, en priorité ceux titulaires au maximum d'un certificat d'aptitude professionnelle, pour qui les offres en alternance se raréfient au profit de niveaux supérieurs.



→ étape 2

Sensibiliser 1 600 jeunes du territoire sortis du système scolaire aux dispositifs d'accès à l'alternance. A cet effet, des réunions d'information alternance (RIA) sont organisées sur le territoire tous les 15 jours avec les organismes consulaires et les CFA.

Préparer 700 jeunes parmi ceux qui s'impliquent dans la démarche via des ateliers préparatoires (travail sur le projet des jeunes, sur les droits et devoirs en entreprise, sur la recherche du contrat en alternance...) et des dispositifs d'accompagnement à la recherche d'un contrat en alternance.

→ étape 3

Placer 450 jeunes en contrats en alternance. Un plan de prospection réunissant Pôle emploi, le Medef... et plusieurs branches professionnelles (automobile, bâtiment,) a été mis en place en vue de sensibiliser les entreprises du territoire à l'alternance et de capter des offres à proposer aux jeunes préparés par les missions locales. Les Missions locales et Pôle emploi prospectent à partir du profil des jeunes.

Une équipe emploi au sein de chaque mission locale est dédiée à ce travail de communication-prospection.

→ étape 4

Assurer un suivi des jeunes en alternance.

Les CFA du territoire, tous les signataires de la charte, communiquent les besoins sur les offres en alternance et surtout suivent les jeunes en poste.

A la moindre difficulté, ils alertent les missions locales qui dès lors peuvent faire l'interface entre le jeune et l'entreprise. Le but est d'éviter toute rupture de contrat.

RÉSULTATS

En 2010, 1 299 jeunes ont été sensibilisés à l'alternance sur le territoire (entretiens individuels, RIA, visites de CFA...) et 585 d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement renforcé.

Dans le cadre du plan de prospection alternance, 2 600 entreprises ont été ciblées, ce qui a permis de collecter 229 offres de contrats en alternance.

409 contrats en alternance ont été signés pour les jeunes des quatre missions locales du territoire (soit 256 contrats d'apprentissage et 153 contrats de professionnalisation).

Contact : Nouria MESSAOUDI
Mission locale de Tourcoing Vallée de la Lys
Tel. 03 20 24 42 43
nmessaoudi@mltourcoing.fr - www.mltourcoing.fr

GARD VALLÉE et DELTA DU RHÔNE

Des jeunes et adultes qualifiés et insérés dans des emplois industriels sur le territoire.



Insérer et former des jeunes aux métiers de l'industrie

GEIQ Industrie : dispositif d'insertion et de qualification de personnes éloignées de l'emploi pour les métiers industriels en tension.



our répondre aux difficultés de recrutement dans les métiers industriels en tension, l'UIMM Gard Lozère crée un GEIQ avec les entreprises Areva, Rouméas

services, Axo et Dem en 2008.

Devant le succès rencontré, les UIMM des Bouches du Rhône et du Var ainsi que d'autres entreprises adhèrent au GEIQ. Trois ans après, le GEIQ compte dix-sept entreprises et se développe dans les départements des Bouches du Rhône, du sud de la Drôme, du Var et de l'Hérault dès 2011.

Il bénéficie du soutien financier du fonds « Agir pour l'insertion dans l'industrie » (A2i).

Le GEIQ travaille en étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi : la Direccte du Gard, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi, l'Association de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) et l'OPCA de la branche de la métallurgie (OPCAIM). L'objectif de ce partenariat est de mettre en place des parcours de qualification pour des jeunes et adultes répondant aux besoins en recrutement des entreprises.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Obtention d'une qualification certifiée et reconnue par les entreprises industrielles avec un taux de réussite plus élevé en passant par un GEIQ.

Taux de sortie vers l'emploi durable à plus de 90% en 2010.

Qualité et efficacité des partenariats engagés sur les territoires d'intervention du GEIQ avec les missions locales, Pôle emploi, l'OPCAIM, l'AFPI et la Direccte du Gard.

Augmentation du nombre de jeunes en contrat de professionnalisation.

Réponse aux besoins en recrutement sur les métiers industriels en tension.

Création d'un DVD « L'industrie pourquoi pas moi », support de promotion des métiers de l'industrie.

En plus de viser l'emploi durable, le passage par le GEIQ permet à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle d'acquérir une qualification et un métier industriel.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

Mettre en place des parcours de qualification en alternance en priorité pour des jeunes orientés par les missions locales en réponse aux besoins des entreprises locales sur des métiers en tension. Chaque parcours vise l'obtention d'un CQP en contrat de professionnalisation.

→ étape 1

Dans un premier temps, l'équipe permanente du GEIQ identifie les besoins de recrutement des entreprises ainsi que les CQP visés. Elle les transmet aux missions locales et à Pôle emploi qui organisent la présélection des jeunes et adultes en utilisant également la MRS. Les candidatures sélectionnées sont reçues par le GEIQ, puis l'entreprise d'accueil pour un entretien d'embauche.

→ étape 2

Les parcours professionnels interentreprises sont construits en associant les entreprises et l'AFPI. De manière alternée, les jeunes acquièrent la partie théorique dans le centre de formation et la partie pratique à travers des mises en situation dans les entreprises. Chaque parcours est sanctionné, en cas de succès et selon les métiers visés, par un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ou un CQPI (certificat de qualification professionnelle des Industries) : tuyauteur industriel, soudeur industriel, conducteur d'équipements industriels, ajusteurs monteurs...

→ étape 3

Chaque jeune salarié bénéficie d'un accompagnement social et professionnel individualisé tout au long de son parcours en GEIQ pour régler des problèmes périphériques (logement, mobilité, démarches administratives, avances sur salaires, etc.) et pour lui assurer les meilleures conditions de réussite de son parcours.

Sur le plan purement professionnel, l'équipe permanente du GEIQ se rend systématiquement dans les entreprises pour faire le point sur chaque jeune et prévenir ainsi tout risque de rupture de son contrat.

Pour assurer son suivi, chaque jeune possède un livret individuel. La coordination se fait entre le salarié, le GEIQ, l'entreprise d'accueil ainsi que le centre de formation.

RÉSULTATS

Depuis 2009, 100 % des salariés du GEIQ sont en contrat en alternance.

70 contrats de professionnalisation ont été signés dont 47 par des jeunes.

Après leur passage dans le GEIQ, 90 % des jeunes ont signé un CDI ou un CDD de longue durée.

Contact : Florence CAUMES

GEIQ Gard Vallée et Delta du Rhône
Tel. 04 66 39 42 80

florence.caumes@geiq-industrie.com

Yazid BOUDJEDIA

Fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie

Tel: 01 40 54 21 92

yboudjedia@uimm.com - www.fonds-a2i.fr

> Récapitulatif

des fiches disponibles sur

www.emploi.gouv.fr/jeune

Acteurs de l'insertion par l'activité économique

- Fiche Structures :
 - Entreprise d'insertion (EI)
 - Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)
 - Association intermédiaire (AI)

Méthodes d'orientation et de recrutement

- Fiche Évaluation en milieu de travail (EMT)
- Fiche Période en milieu professionnel (PMP)
- Fiche Méthode de recrutement par simulation (MRS)
- Fiche Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)

Mesures incitatives de recrutement

- Fiche Contrat d'apprentissage
- Fiche Contrat de professionnalisation
- Fiche Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)
- Fiche Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI - CAE)
- Fiche Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions de formation

- Fiche Action de formation préalable au recrutement (AFPR)
- Fiche Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
- Fiche Formation compétences clés
- Fiche Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)
- Fiche Plan de formation
- Fiche Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)
- Fiche Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
- Fiche Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)
- Fiche École de la deuxième chance (E2C)

Dispositifs d'accompagnement

- Fiche Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)
- Fiche Contrat d'autonomie
- Fiche Parrainage
- Fiches dispositions législatives alternance

> Remerciements

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) remercie tout particulièrement les membres du groupe de travail sur le guide « **Tous gagnants ! Réussir ensemble l'intégration et la professionnalisation des jeunes en entreprise** » - Areva, Groupe Casino, McDonald's, Renault, Schneider Electric, GDF SUEZ, Soitec, Pôle emploi et le Conseil national des missions locales – de leur implication et de la qualité du travail accompli dans le cadre de la réalisation de ce guide.

La DGEFP remercie également les acteurs économiques et les acteurs de l'emploi qui ont apporté leur contribution à la finalisation de ce guide dans le cadre de sa phase de test :

● acteurs économiques

La Chambre syndicale des travaux publics de Seine-et-Marne, la Fédération des entreprises de la propreté/Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi, l'Union des industries et métiers de la métallurgie – région havraise, la Chambre de commerce et d'industrie de Quimper Cornouaille, Synergie (PME), Groupe Casino (plusieurs DRH), groupe OMENDO, Centre des jeunes dirigeants (CJD), Batisol Plus (PME), IMS-Entreprendre pour la Cité, CAPEB, Union des fédérations de transport et Alenty (TPE).

● acteurs de l'emploi

Les DIRECCTE avec les associations régionales des missions locales (ARML) de Poitou-Charentes, Lorraine, Centre, Languedoc-Roussillon, du Nord-Pas-de-Calais, Paca et Picardie, les Unités territoriales de la Direccte du Pas-de-Calais, de Saône-et-Loire, de l'Isère et du Gard, Pôle emploi (plusieurs conseillers), Maison de l'emploi de Boulogne-sur-Mer.

Ce guide est publié par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

Conception et réalisation : Bayard/Senior Expert, 18, rue Barbès, 92128 Montrouge Cedex. Rédaction : Magali Clausener ; mise en pages : Richard Gillery et Isabelle Costa ; secrétariat de rédaction : Martine Kanters.

Actualisation et mise en page : Publicis - **Crédits photos** : couverture-p.3 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, p. 11-12-13-16-17-18-20-22-23-25 fotolia.com, p. 14-19-21-36-37-38 Groupe Casino, p. 15 DSCN Ile-de-France, p. 24 Sutio Pons/media.renault.com, p. 41-42 Renault, p. 39-40 Seine-Maritime, p. 43-44 Mission locale Artois, p. 43-44 McDonald's, p. 47-48 Étienne Eymard-Duvernay, p. 49-50 Batisol, p. 51-52 Mission locale Dreux, p. 53-54 Soitec/Christian Morel et Denis Morel, p. 55-56 GDF SUEZ, p. 57-58 Seine-et-Marne, p. 59-60 Saint-Lô, p. 61-62 Gilles Leimdorfer pour Pôle emploi, p. 63-64 Villefranche, p. 65-66 Carcassonne, p. 67-68 Picardie, p. 69-70 Nord Pas de Calais, p.71-72 Gard Vallée et delta du Rhône.

Date de publication : 2012.

ISBN 978-2-11-099308-3.

Le guide **Tous gagnants ! Réussir ensemble l'intégration et la professionnalisation des jeunes en entreprise** est une boîte à outils pratique et adaptable en fonction des besoins des entreprises et des acteurs de l'emploi.

Il décrit concrètement les actions à mener en **quatre étapes** opérationnelles :

1. initier le projet d'insertion en entreprise ;
2. repérer, présélectionner, sélectionner et recruter les jeunes ;
3. construire des parcours d'insertion professionnelle en entreprise ;
4. accompagner et suivre les jeunes recrutés en entreprise.

Le processus d'accès des jeunes à l'emploi et à l'alternance est modulable en fonction du niveau de qualification des jeunes et des besoins des entreprises.

www.emploi.gouv.fr

Le portail des politiques de l'emploi
et de la formation professionnelle

www.alternance.emploi.gouv.fr

Le portail de l'alternance... à portée de clic,
des services pour les jeunes, des outils pour les entreprises



Conseil national des missions locales