



## ACCORD-CADRE DE COOPERATION

### ENTRE

#### **Le Groupe AREVA**

27-29 rue Le Peletier 75433 Paris cedex 09

Représenté par son Directeur des Ressources Humaines, Philippe VIVIEN

### Et

#### **Le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.  
7 square Max-Hymans - 75741 Paris Cedex 15

Représentée par son délégué général, Jean GAEREMYNCK

#### **Le Conseil national des missions locales (CNML)**

"Les Borromées 2" - 1 avenue du Stade de France - 93210 Saint Denis

Représenté par sa présidente, Françoise de VEYRINAS

#### **L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)**

4 rue Galilée - 93198 Noisy-le-Grand Cedex

Représentée par son directeur général adjoint, Jean-Marie MARX

#### **L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**

13 place du Général de Gaulle - 93108 Montreuil Cedex

Représentée par son directeur général, Pierre BOISSIER

Ci après dénommés " les Parties"

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

## Préambule

La politique de gestion de l'emploi et des métiers du Groupe AREVA inscrit la diversité comme un facteur de développement pour l'entreprise.

Devant l'enjeu du renouvellement démographique et les fortes perspectives de croissance, la diversité de ses recrutements est un facteur essentiel d'enrichissement de ses équipes.

C'est dans cet esprit qu'AREVA s'engage à intégrer à court terme 100 jeunes issus des quartiers difficiles.

Toutefois, au-delà de cette action, le Groupe entend inscrire cette volonté dans la durée. A cet effet, elle sera transcrite clairement dans les procédures de recrutement et de développement des compétences du Groupe Areva.

Au plan des politiques publiques nationales en matière d'emploi et de cohésion sociale, l'insertion des jeunes résidant les quartiers des zones urbaines sensibles souvent peu ou pas qualifiés est une des priorités du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du service public de l'emploi représenté dans le présent accord par la DGEFP, l'ANPE, l'AFPA et le CNML.

L'ANPE et l'AFPA ont développé depuis de nombreuses années une relation structurée avec les entreprises et apportent à la démarche proposée leur capacité à mobiliser des ressources de formation et d'intégration dans le tissu économique local.

En permettant aux jeunes d'accéder à la professionnalisation et à l'emploi, les Parties entendent jouer ensemble un rôle actif pour l'intégration professionnelle et sociale des jeunes.

Présentes au cœur de ces quartiers avec plus de 3000 points d'accueil, les missions locales, jouent un rôle de proximité essentiel en rencontrant chaque année plus d'un million de jeunes. Elles remplissent une mission d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes ainsi que d'accompagnement de leurs parcours d'insertion.

Les missions locales ont toujours développé des partenariats avec les différents acteurs des territoires. Elles souhaitent aujourd'hui renforcer les coopérations avec le monde économique pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes qu'elles accompagnent.

Dans le cadre de la réalisation des actions prévues par le présent accord, le Conseil national des missions locales et les missions locales seront les principaux interlocuteurs d'AREVA.

## **Les signataires s'engagent à la réalisation en commun des objectifs suivants :**

### **Article 1 : Favoriser la découverte des sites industriels du Groupe AREVA**

La majorité des jeunes inscrits dans les missions locales ont rarement eu l'opportunité de visiter une entreprise. Ils ne disposent généralement pas d'une représentation claire de la réalité des métiers industriels qui leur permettrait d'aborder leur carrière professionnelle dans une perspective positive et qualifiante.

Pour répondre à cette préoccupation d'information et de pré-orientation, AREVA s'engage à organiser, chaque année, au moins 10 visites de site à destination des jeunes des quartiers sensibles. Les missions locales en lien avec les agences locales de l'ANPE formeront les groupes et en assureront l'encadrement. Ces visites seront l'occasion pour les jeunes de découvrir un environnement industriel de haute technologie, les métiers pratiqués dans le site visité, son organisation et ils pourront échanger avec des salariés engagés dans leur pratique professionnelle.

### **Article 2 : Sensibiliser et former les acteurs sur les métiers de l'énergie**

La réussite du programme proposé passe par une meilleure connaissance, par les équipes des membres du service public de l'emploi, du fonctionnement d'AREVA, de ses secteurs professionnels, de ses métiers, afin d'aider les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de construction et d'accompagnement de leur parcours. Une sensibilisation sur ces thèmes sera menée par AREVA afin de montrer que les métiers industriels sont aussi totalement accessibles aux jeunes femmes.

A ce titre, AREVA envisage d'organiser les actions les plus adaptées aux besoins de chacun des acteurs :

Les conseillers des missions locales, des agences locales pour l'emploi et les équipes formatrices de l'AFPA :

- Présentations des métiers sur site, communication de supports électroniques et papiers (fiches de poste, films présentant les métiers ...).

Les jeunes :

- Périodes d'immersion dans l'entreprise mises en œuvre dans un cadre conventionné afin de découvrir ses métiers en vue d'une décision d'orientation professionnelle.
- Participation à des forums ou à d'autres actions de ce type organisées par les missions locales, l'ANPE ou l'AFPA.

Ces actions pourront également être réalisées dans les programmes "découverte des métiers" et "remobilisation" développés par l'AFPA ou des évaluations en milieu de travail organisées par l'ANPE.

### **Article 3 : Communiquer les offres d'emplois, de stage et de contrat en alternance**

---

Au-delà des objectifs d'orientation, les Parties considèrent que la réussite du projet passera par une meilleure communication sur les opportunités de formation ou d'emploi.

Afin de rendre plus fluide l'information, il est convenu d'une part, de favoriser des espaces d'interface entre les membres du service public de l'emploi et les jeunes, la finalité étant celle de les sensibiliser au dispositif d'accompagnement vers l'emploi mis en place par AREVA. D'autre part, AREVA s'engage à communiquer au service public de l'emploi les offres ouvertes au public jeune toutes sortes confondues : CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

### **Article 4 : Assurer une bonne adéquation des candidatures aux opportunités proposées**

---

L'une des clés de la réussite des objectifs poursuivis par les Parties réside dans leur capacité à générer et à sélectionner des candidatures adaptées aux besoins de l'entreprise.

A cet effet, les missions locales s'engagent à :

- effectuer une pré-sélection des candidatures,
- présenter à l'entreprise les dossiers dans les 2 semaines suivant la communication de l'offre,
- préparer les candidats pré-sélectionnés aux entretiens en entreprise,
- proposer un suivi de l'intégration du jeune.

Dans cette démarche, elles s'engagent à porter une meilleure attention à la situation des jeunes handicapés.

De son côté, AREVA s'oblige à intégrer ces candidatures dans le cadre du processus de recrutement et à leur réserver une considération toute particulière.

### **Article 5 : Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes**

---

L'objectif des Parties est celui d'établir ou de rétablir le lien entre le jeune et le monde des adultes, entre le jeune et le monde du travail.

AREVA s'engage à promouvoir auprès de ses salariés et de ses retraités une démarche de parrainage en s'appuyant sur les partenaires locaux et en conformité avec les dispositions de la charte nationale du parrainage.

Les missions locales veillent à organiser le lien entre le jeune et le parrain, à former ce dernier au rôle qui sera le sien dans le cadre du dispositif et à assurer le suivi de la relation.

Ce parrainage pourra prendre plusieurs formes possibles : rencontres informelles, visites de sites, aide à l'élaboration du projet professionnel, mise en relation.

## **Article 6 : L'alternance : une voie privilégiée d'insertion par la professionnalisation**

La formation professionnelle en alternance est le moyen prioritairement choisi pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'entreprise. A ce titre, AREVA s'engage à mettre sur pied, chaque année, 8 groupes de contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage qui toucheraient au total une centaine de jeunes dans des métiers porteurs au sein du Groupe et dans les petites et moyennes entreprises des bassins d'emplois dans lequel il est implanté.

Les jeunes présélectionnés par le service public de l'emploi y auront un accès privilégié. A l'issue de leur période de professionnalisation ou d'apprentissage, AREVA se réserve la faculté de leur proposer un contrat CDD ou CDI ou, le cas échéant, d'aider les jeunes concernés dans leur recherche d'emploi.

L'AFPA est reconnue comme le partenaire privilégié pour le volet formation de ces opérations. L'AFPA pourra également intervenir dans les domaines de la consolidation du projet de formation, de la préparation au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, et du premier module de qualification en alternance.

Ces parcours de professionnalisation et d'apprentissage seront organisés dans le cadre des textes et dispositifs de financement en vigueur.

## **Article 7 : Les modalités de coordination et d'évaluation de l'accord**

Les Parties considèrent qu'il est essentiel de pouvoir rendre compte de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord. A cet effet, est créé un comité de suivi composé d'un représentant de chacune des Parties signataires.

Il est chargé :

- De soutenir et de suivre la mise en œuvre et l'évaluation des projets conformément aux objectifs prévus.
- D'évaluer chaque année les actions réalisées dans le cadre du présent accord sur la base d'une grille d'évaluation élaborée en commun.
- De favoriser et faciliter par tous les moyens, la réussite des actions locales et en produire le rapport annuel d'évaluation sur la base d'une méthodologie et de supports préalablement définis.
- De mettre en place les actions de communication sur le programme réalisé en application du présent accord national.
- De développer une démarche de capitalisation qui permettra de pérenniser et éventuellement d'élargir le dispositif d'AREVA.

Le comité national de suivi est piloté de façon conjointe par AREVA et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il est composé de représentants des Parties et se réunit au moins 3 fois par an.

## Article 8 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter du jour de sa signature. Tout renouvellement est soumis à l'accord exprès des Parties intervenant dans les deux mois précédant la fin contractuelle et donne lieu à la signature d'un avenant.

Fait à Paris, le 8 septembre 2006

Pour le Groupe AREVA

Le Directeur des ressources humaines  
**Philippe VIVIEN**

Pour le ministère de l'Emploi,  
de la cohésion sociale et du logement

Le Délégué général à l'emploi et à la  
formation professionnelle  
**Jean GAEREMYNCK**

Pour le Conseil national  
des missions locales

La Présidente  
**Françoise de VEYRINAS**

Pour l'Agence nationale pour l'emploi

Le Directeur général adjoint  
**Jean-Marie MARX**

Pour l'Association nationale pour la  
formation professionnelle des adultes

Le Directeur général  
**Pierre BOISSIER**