

GROUPE DE TRAVAIL "INTER-ENTREPRISES"

*Présidente du groupe de travail : Sabine BERNASCONI
Dossier suivi par Amaria SEKOUR, secrétariat général du CNML*

Pour permettre l'accès à la vie en entreprise des jeunes peu ou pas qualifiés, en particulier ceux résidant en zone urbaine sensible et bénéficiaires du contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS), le Conseil national des missions locales développe un partenariat avec des grandes entreprises qui ont besoin de recruter des jeunes.

C'est ainsi que le 13 juin 2006, Mme Françoise de Veyrinas présidente du CNML a signé des accords de partenariat avec dix groupes et entreprises.

Ces accords portent principalement sur les points suivants :

- favoriser les procédures de recrutement répondant aux besoins de l'entreprise comme à ceux des jeunes accompagnés par les missions locales,
- mieux informer les jeunes et leurs conseillers sur les métiers et les filières qui recrutent pour une meilleure connaissance du monde du travail,
- développer le parrainage pour l'emploi notamment dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Entreprises signataires

-  AFRC
-  AREVA
-  Groupe CASINO
-  DEXIA Crédit Local
-  SNCF
-  Groupe SUEZ
-  INEO (SUEZ)
-  LYONNAISE DES EAUX (SUEZ)
-  SITA (SUEZ)
-  VEOLIA



AFRC : Association Française de la Relation Clients - Convention signée le 7 Juin 2006

Regroupe 3500 centres d'appels en France, interne aux entreprises ou externalisés.

Objectifs : Recruter 1000 jeunes par an

La convention signée avec le CNML porte sur le développement du recrutement des jeunes aux métiers de la relation Client par la mission locale dans le cadre notamment du CIVIS. Plusieurs axes de travail seront réalisés :

- sensibilisation et information aux métiers de la filière en direction des jeunes et des conseillers des missions locales,
- construction d'offre et de dispositifs de formation adaptés,
- préparation et accompagnement à l'embauche et à l'intégration du jeune dans l'entreprise,
- réalisation d'un plan d'action opérationnel annuel pour favoriser les processus de « professionnalisation du Métier de la Relation Client ».

Etat des lieux

Expérimentation sur une région Pilote : Provence Alpes Côte d'Azur (PACA)

La région PACA bénéficie de deux structures organisées, le Club des Managers des Centres de Contacts (CMCC) qui rassemble les principales entreprises de la région (AOL, AON, La Poste, SFR, La Française des Jeux...) et le CEPL créée sous l'impulsion des entreprises afin d'organiser l'emploi de cette filière.

Mise en œuvre des méthodologies et procédures par la mission locale de Marseille et le CEPL.

Après l'expérimentation, 3 régions seront sélectionnées sur leurs capacités de mise en œuvre pour appliquer la stratégie retenue et extension de la convention sur le territoire national.

La mise en œuvre de cette convention s'appuie sur le « Processus de Professionnalisation des Métiers de la Relation Client » qui intervient sur :

- La sensibilisation des conseillers et des équipes des missions locales avec une partie « Découverte » qui sera ensuite prolongée par des formations dynamiques dont l'objectif est de bien connaître les besoins pour faciliter la détection de jeunes au profil adapté afin qu'ils soient réellement performants sur ces métiers.
- La sensibilisation des jeunes en « ateliers découverte » des métiers.
- La proposition aux jeunes, après évaluation d'un parcours de formation, court ou long, diplômant ou qualifiant, avec le concours des organismes emploi/formation et en mobilisant les dispositifs d'aide de droit commun.
- La proposition d'un « emploi parcours », si le jeune n'est pas encore expérimenté, qui lui apportera une 1^{ère} expérience avant d'intégrer l'entreprise.

Le processus interviendra également au niveau de l'accompagnement de l'entreprise jusqu'à la montée en compétence des jeunes en s'appuyant par exemple sur la VAE ou un autre dispositif.

Plan d'action 2006-2007

- Mise en œuvre de l'expérimentation à la Mission locale de Marseille (novembre 2006 - janvier 2007).
- Actions de sensibilisation aux métiers de la filière auprès des conseillers et des jeunes.

- Pour les conseillers, organisation de :
 - 2 rencontres conseillers /responsables entreprises
 - 5 visites sur sites des 5 grands secteurs d'activité
 - une demi-journée d'immersion sur site par conseiller
 - rencontre mensuelle conseiller référent et entreprise
 - comité technique local de pilotage 1 fois par trimestre

- Pour les jeunes, organisation :
 - d'actions de découverte des métiers, une demi-journée journée par mois,
 - de visites sur site, une demi-journée journée par mois,
 - de mise en situation professionnelle 2 jours par mois.

- Déploiement du processus de mise en relation jeune /offre d'emploi.
- Evaluation.
- Déploiement sur la région PACA du dispositif fin du 1^{er} trimestre 2007.
- Validation des candidatures des Associations régionales des missions locales (ARML) pour être pilotes.
- Mise en œuvre de l'action dans les 3 régions pilotes – septembre 2007.



Signature Accord AREVA/ CNML/ SPE à la mission locale d'Epinaux sur Seine le 8 Septembre 2006.

Objectifs : 100 jeunes en ZUS

La convention signée porte sur les points suivants :

- Favoriser la découverte des sites industriels du Groupe AREVA par les jeunes et les conseillers des missions locales
- Sensibiliser et former les acteurs (conseillers des missions locales, des agences locales pour l'emploi et des équipes formatrices de l'AFPA) sur les métiers de l'énergie
- Communiquer les offres d'emplois, de stage et de contrats en alternance
- Assurer une bonne adéquation des candidatures aux opportunités proposées
- Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes

Etat des lieux :

Le groupe AREVA souhaite modifier en profondeur les comportements et processus en matière de ressources humaines : tant au niveau du recrutement de nouveaux collaborateurs, qu'en terme de gestion des ressources humaines (évolution professionnelle, accompagnement,...).

De nombreux dispositifs existent déjà aujourd'hui, qui sont en grande partie connus et portés par tous les partenaires de cette convention, et l'un des freins majeurs à leur utilisation réside dans une méconnaissance des interlocuteurs entre eux à l'échelon territorial (AREVA / SPE).

Rencontre à Valence le 05 décembre de 17h00 à 20h00 : « recruter un jeune en difficulté : Une chance pour l'entreprise » organisée par le CNML, et Entreprises & Progrès la mission locale du bassin Valentinois et la mission locale de Drôme des Collines-Royans-Vercors. Cette action a pour objet de réunir les chefs d'entreprises du territoire afin de les sensibiliser à l'accueil et à l'intégration du public jeune accompagné par les missions locales.

Plan d'action 2006/2007 :

- **Réaliser une liste nominative des interlocuteurs locaux** de chaque partenaire (avec coordonnées), en regard de tous les sites et responsables recrutement d'AREVA.
- **Accompagner les rencontres territoriales pour les sites majeurs** (4 sites : Saône et Loire, Sud, Normandie, Lyon).
- **Un éclairage sur les besoins d'ores et déjà identifiés** (pour aujourd'hui et à moyen terme) à travers l'observatoire des métiers à 5 ans construit par AREVA, et qui reprend les besoins site / site par métier.
- **Un retour terrain** des contacts réalisés et des actions enclenchées pour nourrir le comité de pilotage. Chaque partenaire organise la remontée de ces informations (données qualitatives à minima).



L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
- Examiner toutes les candidatures présentées par les missions locales et pré-sélectionnées sur les critères définis en commun.
- Intégrer ces candidatures dans le cadre du processus de recrutement et à les considérer avec une attention particulière.

Etat des lieux :

Participation du groupe Casino à la rencontre de Valence du 05 décembre « recruter un jeune en difficulté : Une chance pour l'entreprise » organisée par le CNML, Entreprises & Progrès, la mission locale du bassin Valentinois et la mission locale de Drôme des Collines- Royans-Vercors. Cette action a pour objet de réunir les chefs d'entreprises du territoire afin de les sensibiliser à l'accueil et à l'intégration du public jeune accompagné par les missions locales.

Organisation d'une action expérimentale de recrutement des jeunes sur une plate-forme logistique du groupe CASINO Les sites Easydis d'Aix en Provence rencontrent aujourd'hui des difficultés à recruter et surtout à intégrer des personnes dans la durée. Les horaires de travail des sites posent des exigences en terme de mobilité quotidienne des salariés qui font frein au recrutement et à l'insertion d'un grand nombre de jeunes, d'autant que la desserte de transport en commun sur le bassin n'est pas adaptée. De la même manière, l'offre de logement sur la région est restreinte et n'est souvent pas à la portée des personnes en recherche d'emploi.

Au delà de ces freins pratiques importants, Easydis qui dispose de personnel expérimenté pour faciliter l'intégration de ses nouvelles recrues, a des difficultés à construire des partenariats efficaces pour appréhender avec constance et professionnalisme ses problèmes de recrutement et d'intégration et, plus particulièrement, pour assurer le suivi rapproché nécessaire à l'insertion professionnelle de jeunes dans la durée.

Dans ce contexte, et sur la base du savoir-faire qu'a développé ADIA dans le cadre du dispositif « Jeunes Destination Emploi » (auquel le Groupe Casino a d'ailleurs participé sur quelques bassins en France), le Groupe Casino souhaite mener avec ADIA et le CNML une opération partenariale sur le site d'Aix en Provence consistant à y recruter et insérer durablement des jeunes faiblement qualifiés.

Déclinaison de l'accord à Bastia dans le cadre d'un partenariat Mission locale /Géant Casino.

Plan d'action pour 2006/2007 :

Déclinaison de l'accord dans un premier temps sur les régions suivantes :

- Aquitaine
- Ile de France
- Midi Pyrénées
- PACA
- Rhône Alpes

L'exemple de BASTIA : un partenariat local adapté avec l'accord entre la mission locale et GEANT Casino

Objectifs :

- Favoriser la connaissance du métier d'employé de libre service dans la grande distribution pour les jeunes.
- Aider les jeunes accompagnés par la ML à acquérir une connaissance professionnelle dans l'entreprise.

Actions :

- Stage d'immersion pour les conseillers en insertion de la ML (1 journée).
- Organisation de stages métier en faveur des jeunes accompagnés par le ML :
 - Immersion de 1 à 2 semaines.
 - Désignation d'un tuteur.
 - Désignation d'un référent, conseiller de ML.
 - Fiche d'appréciation finale.



Crédit Local

La convention signée le 13 juin 2006 prévoit la mise en œuvre de deux mesures phares :

1. Création d'un dispositif spécifique pour l'accès aux emplois

La banque propose chaque année une centaine de stages rémunérés et recrute plus d'une centaine de jeunes diplômés et par ailleurs, des offres sont proposés dans des fonctions supports telles que : Comptabilité, contrôle de gestion, juridique, marketing et appui commercial, informatique, assistantat et secrétariat de direction.

Ces offres sont accessibles aux missions locales dans le cadre d'une procédure spécifique. 48 missions locales implantées dans des zones urbaines sensibles bénéficient de ce dispositif depuis le :

Fonctionnement du dispositif

La Direction des ressources humaines adresse les offres d'emplois accompagnés d'un descriptif détaillé des postes, sur l'adresse mail donné par le directeur de la mission locale.

Etape 1 : la personne chargée de recevoir les offres s'assure que la fiche de poste reçue peut être proposé à des jeunes de sa mission locale

Etape 2 : S'il y a adéquation, chaque mission locale se charge d'en informer le jeune

Etape 3 : La mission locale fait parvenir le dossier de candidature du jeune (CV, lettre de motivation, recommandation du conseiller référent) sur l'adresse mail transmis par DEXIA, en précisant la référence de la mission locale et celle du poste

Etape 4 : le dossier de candidature est étudié par le service Recrutement de la Direction des Ressources Humaines. Si les compétences et le niveau d'études correspondent, un chargé de recrutement prend contact avec la mission locale pour proposer un premier entretien téléphonique avec le jeune.

Etape 5 : Si l'entretien téléphonique précédent est positif, le candidat est reçu en entretien.

Si le candidat ne correspond pas au poste ou si l'entretien téléphonique s'avère négatif, une réponse négative est transmise à la mission locale.

Etape 6 : Si, à l'issue de ce premier entretien, le candidat poursuit le processus de recrutement, l'ensemble de ses frais de déplacement peuvent être pris en charge.

2. Mise en place d'un dispositif de parrainage des jeunes des missions locales

DEXIA Crédit Local accorde à ses salariés volontaires 2 heures par mois sur leur temps et leur lieu de travail pour parrainer des jeunes.

Fonctionnement du dispositif

- Le salarié qui souhaite devenir parrain se déclare volontaire auprès de la Fondation et en informe son responsable hiérarchique.
- La Fondation remet au salarié le dossier de candidature, le responsable du parrainage de la mission locale contacte le salarié volontaire par téléphone pour convenir d'un 1^{er} rendez-vous de 2 heures consacrées à la visite de la mission locale (présentation parrain/ mission locale).
- Le mois suivant, le responsable du parrainage de la mission locale organise un premier rendez-vous avec un jeune qui se rendra dans les locaux de DEXIA. Une fois le rendez-vous fixé, la mission locale envoie une confirmation par mail au salarié avec le CV du jeune et la fiche de présentation du jeune.
- Lors du 1^{er} rendez- vous le salarié parrain remplit plusieurs documents (fiche de suivi du parrainage qui fixe les objectifs et les résultats des démarches et convention de parrainage).

Etat des lieux :

Au 23 octobre 2006, 48 salariés se sont déclarés volontaires pour participer au dispositif de parrainage avec les missions locales suivantes : Montreuil, Argenteuil, Issy-les-Moulineaux, Besançon, Rennes, Lyon, Nantes, Nancy, Marseille, Orléans, Montpellier, Lille, Dijon, Clermont-Ferrand, Caen.

Plan d'action proposé :

Suivi conjoint DEXIA et secrétariat général du CNML du dispositif spécifique de recrutement et du développement du parrainage.

L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Sensibiliser et informer sur les métiers et les filières.
- Communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
- Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes.

Etat des lieux :

1^{ère} action : Recrutement de 50 jeunes en contrat de professionnalisation

L'action de recrutement "Agent de réseau" organisée par la Lyonnaise des Eaux en juillet dernier pour le recrutement de 50 jeunes en contrat de professionnalisation s'est faite en partenariat avec les missions locales concernées (transmission des offres aux missions locales par le secrétariat général du CNML)

Les 30 centres régionaux de la Lyonnaise des Eaux ont reçu l'accord signé avec le CNML

Il n'existe pas à ce jour de dispositif permettant à la lyonnaise de repérer si les jeunes recrutés ont été tous orientés par les missions locales. Néanmoins, cette première action a eu le mérite de permettre aux centres régionaux de la Lyonnaise d'entrer en contact avec les missions locales. Il s'agit aujourd'hui d'encourager les partenariats et les collaborations entre les différents acteurs locaux.

Plan d'action proposé :

- Interroger les centres régionaux de la Lyonnaise sur les collaborations enclenchées ou non avec les missions locales
- Interroger les animations régionales des missions locales sur les relations développées avec les centres de la Lyonnaise.
- Nécessité de structurer une démarche d'information et de sensibilisation aux métiers et filières de la Lyonnaise des Eaux auprès des missions locales (conseillers et jeunes accompagnés).
- Organiser une première action sur l'île de France portant sur l'information et la sensibilisation aux métiers, filières de la lyonnaise des Eaux.
- Calendrier prévisionnel: janvier /février 2007.
- Modalités de mise en oeuvre: 1/2 journée sur un site de la Lyonnaise avec information ciblée sur les métiers et témoignages.
- Conclusion de la journée par l'organisation de visites sur site en direction des équipes des missions locales dans les semaines à venir.



L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Sensibiliser et informer sur les métiers et filières.
- Communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
- Proposer un accompagnement dans l'emploi des jeunes réalisé par les missions locales, en facilitant leur démarche d'accès à la santé, au logement, à la mobilité.

Etat des lieux :

L'organisation d'INEO en terme de gestion des ressources humaines s'appuie sur un réseau d'une trentaine de responsables des ressources humaines et six DRH délégués.

Le DRH d'INEO a transmis l'accord signé avec le CNML aux 30 responsables des RH.

Le Secrétariat Général a transmis à tous les animateurs régionaux les coordonnées des directions régionales d'INEO, avec en fichier joint, la présentation d'INEO et les postes à pourvoir (assistant chargé d'affaires, chef d'équipe, dessinateur, monteur électricité, technicien de maintenance, technicien bureau d'études).

Au 10 Novembre 2006, des rapprochements portant sur le recrutement de jeunes entre les réseaux régionaux d'INEO et le réseau des ML ont été réalisés dans les régions suivantes : Midi-Pyrénées, NPDC, Lorraine, Picardie, PACA, Centre, Ile de France, Corse.

Plan d'action proposé :

- Démultiplication et professionnalisation des relations entre les réseaux régionaux d'INEO et ceux des missions locales et PAIO.
- Organisation d'action expérimentale avec le pôle IRS (Infra structure réseau service) pour systématiser la transmission des offres d'emploi et de stage dans le cadre des « filières en tension » ex : le poste de monteur électricien



L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Sensibiliser et informer sur les métiers et filières.
- Communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
- Développer des actions de tutorat vers l'emploi en faveur des jeunes en mobilisant les actifs de l'entreprise en relation avec les partenaires locaux.

Etat des lieux :

Les missions locales ont été informées par le CNML de la campagne de communication nationale ENVI qui portait sur un programme de formation en alternance avec plus de 100 postes ouverts en contrat de professionnalisation du niveau V au niveau III.

Les animations régionales et les missions locales et PAIO concernées ont reçu fin septembre, les coordonnées des DRH et RRH des sites qui offraient des postes.

Le fichier de l'ensemble des missions locales et des directeurs a été transmis auprès des DRH et RRH de SITA.

Le premier bilan de cette campagne affiche 600 CV déposés sur Internet et 200 jeunes reçus.

Le SG CNML se charge d'interroger les missions locales sur le nombre de jeunes orientés et retenus sur le programme de SITA.

Plan d'action proposé :

- Cartographie des DRH SITA (accès sur site Internet).
- Organisation de réunions sur site avec impulsion nationale (1/2 journée).
- Présentation métiers et filières SITA.
Présentation de l'offre de service des missions locales dans la région.
- Proposer une programmation de visites sur site aux équipes des missions locales.
- Réaliser une convention locale déclinant l'accord national comportant les points suivants (préparation de la trame par A. Sekouri) : rappel de l'accord national ; présentation du CIVIS et du PAVA ; objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- Organiser une manifestation pour la signature de la convention locale.

Une action (Ad-SITA) de partenariat régionale : SITA / ADIA/ ML (9 Novembre 2006)

- SITA MOS choisit ADIA pour l'aider à mettre en place un processus visant à recruter des jeunes et des adultes en contrats de professionnalisation (contrat de formation en alternance).
- La promotion est recrutée et formée localement.
- Ce parcours d'intégration qui se clôturera par un emploi en CDI va se dérouler sur 9 mois et totalisera 300 heures de formation dont l'obtention du permis poids lourd.
- Le 13 Novembre 2006, une première promotion composée de 12 « élèves » va débiter ce nouveau cursus vers un emploi chez SITA MOS, leader régional de la gestion globale des déchets.



L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Développer un partenariat efficace en terme de sensibilisation et d'information des métiers auprès des équipes des missions locales et PAIO et des jeunes.
- Mener à bien des opérations de recrutement.
- Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes de 16 à 25 ans.

Etat des lieux :

Au cours de l'année 2006, transmission des informations aux missions locales concernant le Forum Egalité Compétences

- Trappes : 27 mars
- Marseille : 5 mai
- Sarcelles : 13 juin
- Melun : 28 septembre
- Evry : 10 octobre
- Vaulx -en -Velin : 21 novembre
- Cergy-Pontoise : 23 novembre
- Ivry-Vitry : 29 novembre
- Strasbourg : 6 décembre

Compte tenu de l'organisation interne de la SNCF et de ses besoins de recrutement il a été convenu d'une part de cibler au maximum 2 à 3 missions locales par agence de recrutement et d'autre part de prendre en compte également les établissements organisés par secteur.

Les missions locales se sont investies fortement dans la participation aux forums égalités et compétences organisées par la SNCF depuis mars dernier. Elles reconnaissent l'intérêt pour les jeunes de ce type d'action bien que le nombre de jeunes recruté reste modeste au regard du nombre de jeunes qu'elles accompagnent sur le forum. La SNCF dispose d'éléments d'évaluation des candidats (non retenus) qui pourraient judicieusement enrichir la connaissance des conseillers sur les besoins en terme de formation notamment nécessaire à l'insertion des jeunes.

Plan d'action proposé :

- La SNCF transmet au CNML la cartographie des établissements (la liste des agences régionales a déjà été envoyée).
- Le CNML transmet à la SNCF les coordonnées des missions locales repérées par agence (maxi 3 par agence).
- Organisation à la direction Ile de France de la SNCF d'une réunion de sensibilisation et d'information en direction des missions locales franciliennes :
 - Organisation d'une réunion de travail ayant pour objet la mise en place d'une action de pré qualification avec des jeunes candidats refusés pour le recrutement mais repérés comme pouvant bénéficier de cette action.
 - La SNCF étudie la faisabilité d'une journée ou 1/2 journée de restitution des évaluations des candidats refusés.



L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Assurer la promotion de cet accord auprès de l'ensemble des filiales y compris des filiales signataires (INEO- LYONNAISE et SITA).

Etat des lieux :

Le groupe SUEZ via la Direction de l'emploi a mis en place 6 comités RH (1 par bassin d'emploi) qui réunit les responsables Ressources Humaines Locaux de l'ensemble des filiales présentes sur chaque bassin d'emploi concerné : IDF- Nord Est- Centre Est- Méditerranée- Grand Sud Ouest.

Ces comités sont chargés de la réalisation de projets transversaux RH : mobilité, reclassement, échange des pratiques

Plan d'action :

- Promouvoir les actions réalisées par les filiales concernées en les communiquant à l'ensemble des RRH.
- Favoriser la démultiplication des actions et l'échange de pratiques.

L'accord signé le 13 Juin 2006 porte sur les points suivants :

- Sensibiliser et informer sur les métiers et les filières (visites de sites, participation à des forums, conférences, expositions, périodes d'immersion en entreprise...).
- Communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
- Proposer un suivi dans l'emploi par la mission locale (en lien avec le tuteur de l'entreprise).
- Développer des actions de parrainage en faveur des jeunes.

Etat des lieux :

Bus VEOLIA Compétences « 100 jours, 100 villes, 6000 emplois »

Quatre bus aux couleurs de Veolia Environnement, ont sillonné jusqu'au 7 Juillet les différentes régions de France et se sont arrêtés dans plus d'une centaine de villes, avec comme objectif le recrutement de 6000 personnes.

Veolia Environnement s'est engagé à former en alternance tous les candidats avec ou sans qualification pendant une durée de 9 à 24 mois selon les cas. Cette formation rémunérée, prépare à un diplôme reconnu par le ministère de l'Education nationale (CAP, BEP, Bac pro, Master...). Après l'obtention du diplôme, les candidats bénéficieront d'un contrat à durée déterminée dans l'une des entreprises Veolia.

Les actions développées au niveau local

Les actions portent principalement sur la réalisation d'ateliers dédiés à la recherche de stage en entreprise en faveur des jeunes bénéficiant d'un Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale, de participation aux forums emploi organisés par les missions locales (Ile de France), du développement du parrainage (PACA)

Plan d'action proposé : favoriser la mise en relation entre VEOLIA et les missions locales

L'ouverture de 7 campus dédiés à la formation aux métiers du groupe en 2007 sur l'ensemble du territoire national devrait permettre aux missions locales d'enrichir leur offre de service en direction notamment des jeunes peu qualifiés.

1^{ère} action

Transmission par VEOLIA d'une cartographie comportant les 8 délégations régionales avec les coordonnées des responsables régionaux.

Transmission par le secrétariat général du CNML de cette cartographie aux animateurs régionaux des missions locales et PAIO.

2^{ème} action

Sensibiliser et informer les médiateurs de l'emploi sur les métiers et filières du groupe en utilisant les outils et dispositifs existants sur le territoire

1^{ère} opération : organisation d'une manifestation en Ile de France mars ou avril 2007 sur le campus de Jouy Le Moutier avec les 82 missions locales (visite du site, présentation des métiers...)

3^{ème} action :

Réaliser la valorisation des actions de collaboration menées sur le territoire PACA.