

Emploi des jeunes



Les grands opérateurs économiques s'engagent avec le Conseil national des missions locales

Missions locales : les bonnes pratiques pour l'emploi des jeunes

Emploi des jeunes : vingt grands opérateurs économiques s'engagent avec le Conseil national des missions locales

Le président du Conseil national des missions locales, Bernard Perrut, député-maire de Villefranche-sur-Saône, réunit à l'Assemblée nationale, en présence de Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé l'emploi, une vingtaine de partenaires économiques nationaux du CNML qui s'engagent pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Plusieurs dirigeants d'entreprises, groupes ou branches professionnelles seront présents, AREVA, ANFA, APCM, CASINO, CRIT Intérim, DCNS, DEXIA, FEP-FARE, Médiapost, MNRC, GDF-SUEZ, Lyonnaise des Eaux, INEO, ACFCI, Hypermarchés Carrefour, CARGLASS, DEXIA, SITA, SNCF, VEOLIA, la Police nationale et la Marine nationale.

Signature de la Charte de la diversité et accord de partenariat avec Carrefour

A cette occasion, le président du CNML signera avec Claude Bébéar, président de IMS-Entreprendre pour la Cité, la Charte de la Diversité qui formalise toutes les actions menées depuis de nombreuses années par les missions locales, en faveur des jeunes contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Un autre accord est signé avec Carrefour. Ce partenariat qui prend appui sur une coopération déjà engagée localement entre les enseignes du groupe et les missions locales, comprend trois volets : l'information des jeunes et de leurs conseillers sur les emplois et les métiers de l'entreprise ; le recrutement, et le suivi des jeunes ; la lutte contre les discriminations en portant une attention particulière aux candidatures des jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles et les territoires ruraux.

Les accords nationaux entre le CNML et les entreprises ou les organisations professionnelles

Depuis 2006, 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.

Ces accords permettent :

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

Le groupe de travail "Entreprises et Emploi" du CNML

Parce que notre but est d'amener le plus grand nombre de jeunes à l'emploi, le CNML a mobilisé depuis juin 2006 de grandes entreprises et branches professionnelles afin d'apporter un appui concret au réseau des missions locales. Un groupe de travail a été créé pour dynamiser la mise en œuvre de ces accords.

Il s'agissait pour le Conseil de faire reconnaître les missions locales comme des partenaires pertinents pour les entreprises, tant en terme de réponses aux besoins de recrutement, de promotion et de valorisation des métiers et des filières professionnelles, que de construction de dispositifs adaptés aux besoins et aux attentes des territoires.

Ces accords se déploient régionalement en fonction des organisations territoriales des entreprises et de leurs besoins en recrutement grâce à des rencontres organisées avec les entreprises, les missions locales du territoire et les animations régionales.

L'objectif 2009 est de consolider la mise en œuvre des accords nationaux sur l'ensemble du territoire national et développer des partenariats avec d'autres entreprises ou branches professionnelles.

Quatre axes de travail sont proposés :

- Accompagner les animations régionales dans la mise en œuvre d'actions de développement de la relation avec le monde économique.
- Construire une offre de service nationale en direction des entreprises qui pourra servir de référentiel pour l'ensemble des missions locales.
- Réaliser une action de communication nationale sur cette offre de service.
- Elaborer un guide des initiatives pour faciliter l'accès des jeunes dans l'emploi.

Ce groupe de travail est présidé par Dominique Estrosi-Sassone, présidente de la mission locale communautaire Objectifs Jeunes Nice Côte d'Azur

Le droit à l'accompagnement et le contrat d'insertion dans la vie sociale

Créé en 2005, dans le cadre du droit à l'accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle, le CIVIS a été conçu pour permettre aux jeunes l'accès à l'emploi durable. Il est mis en œuvre par les missions locales et PAIO et offre pour chaque jeune un accompagnement global et personnalisé et un soutien à chaque étape de son parcours d'accès à la vie en entreprise.

733 000 jeunes ont bénéficié de ce dispositif depuis quatre ans.

Les missions locales

Ce réseau présent sur l'ensemble du territoire par ses 1200 lieux d'accueils permanents, accompagne chaque année près d'un million de jeunes dans leurs démarches d'insertion professionnelle. A l'écoute permanente des entreprises et de leurs besoins de recrutement, les 8000 conseillers des missions locales proposent aux employeurs des solutions sur mesure. Les jeunes bénéficient ainsi d'un soutien professionnel et régulier les préparant au recrutement.

Le Conseil national des missions locales

Instance de dialogue entre les collectivités territoriales et l'Etat, le CNML est chargé de suivre les conditions de mise en œuvre du CIVIS. C'est le lieu d'échange des bonnes pratiques développées au sein du réseau des missions locales. Le CNML est l'interlocuteur naturel des entreprises désireuses de développer une politique de recrutement de jeunes à l'échelle nationale.

Contact presse CNML : Yves Auton, 01 57 33 81 91 – yves.auton@finances.gouv.fr



www.acfci.cci.fr

L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie - ACFCI

L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie est un établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie, présidé actuellement par Jean-François Bernardin, président de la CCI de Versailles-Val d'Oise-Yvelines.

Porte-parole des 148 Chambres locales, métropolitaines et des DOM-TOM, et des 21 Chambres régionales, l'ACFCI remplit une double mission :

- Représenter et défendre les intérêts des 2 000 000 entreprises ressortissantes auprès des pouvoirs publics français et européens, des instances internationales et des grands partenaires publics et privés. Elle dispose d'un bureau à Bruxelles et entretient des liens étroits avec les Chambres de Commerce et d'Industrie françaises à l'étranger (CCIFE).
- Apporter appui et conseil aux CCI dans leurs activités et assurer la synthèse de leurs propositions sur les moyens d'accroître la prospérité de l'industrie, du commerce et des services.

Dans le domaine de la formation, les CCI ont développé un dispositif de formation professionnelle privilégiant la dimension qualitative, basée sur la prise en compte des besoins de l'entreprise et sur la reconnaissance de son rôle fondamental de formateur.

Les CCI interviennent également en matière d'orientation professionnelle pour accompagner les jeunes dans l'élaboration de leur projet professionnel en favorisant, plus particulièrement, la découverte des métiers et des entreprises.

En matière d'emploi, les CCI – établissements publics administratifs – informent leurs ressortissants sur les nouveaux dispositifs légaux ou réglementaires et les accompagnent dans leur mise en œuvre en collaboration étroite avec les services de l'Etat et les opérateurs publics tels que Pôle emploi, les missions locales ou les PAIO.

L'accord de partenariat

Date : 12 mai 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

Objectifs

- Favoriser un rapprochement entre les jeunes et les entreprises pour permettre aux jeunes d'avoir une autre représentation des entreprises et réciproquement.
- Sensibiliser et informer sur les métiers et les filières pour faire acquérir aux équipes des missions locales et PAIO des connaissances actualisées portant sur le fonctionnement de l'entreprise
- Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes de seize à vingt-cinq ans.

Actions prévues

- Mise en œuvre de partenariats entre les missions locales, les « points A » et les Centres de Formation d'Apprentis du réseau des CCI.
- Mobilisation des entreprises par les CCI pour développer des actions de découverte et de sensibilisation des métiers auprès des conseillers et des publics jeunes.

Le Fonds d'assurance formation de la branche des services de l'automobile

Mandaté par les partenaires sociaux, l'ANFA met en œuvre et décline une stratégie de formation centrée sur le renouvellement de la population professionnelle et l'adaptation permanente des personnels en activité. L'ANFA rassemble également les moyens financiers et techniques pour répondre aux besoins en formation des entreprises du secteur des services de l'automobile.

Ce secteur regroupe l'ensemble des activités engendrées pendant la durée de vie d'un véhicule, de sa commercialisation à sa déconstruction et son recyclage. Ces activités représentent : 31 millions de véhicules, 90 241 entreprises, 443 062 salariés, 68 000 jeunes en formation.

Le service de proximité de la branche est assuré par 11 délégations régionales, qui déclinent et mettent en œuvre localement l'action de l'ANFA. L'action des délégations régionales permet d'articuler la politique nationale de branche avec les réalités territoriales et régionales.

Les besoins en recrutement

Sont concernés, les jeunes accompagnés par les missions locales afin de préparer des certifications de branche (diplômes et CQP par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'accord de partenariat

Date : 29 avril 2009

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

L'accord porte sur une expérimentation dans les régions du Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes :

- L'accompagnement personnalisé et renforcé, mis en œuvre par les missions locales dans le cadre du droit à l'accompagnement créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale, doit permettre de favoriser l'intermédiation entre les jeunes et les entreprises qui recrutent.
- L'ANFA propose aux missions locales de jouer un rôle d'interface entre les entreprises de la Branche et les CFA susceptibles d'accueillir des jeunes issus du réseau des missions locales afin de préparer des certifications de branche (diplômes et CQP par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).
- La mise en œuvre de l'action est assurée par les associations régionales des missions locales et les responsables de l'Action territoriale de l'ANFA de chaque région.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Un élargissement national de l'accord est prévu pour 2010 après les résultats de l'expérimentation. Il prendra en compte les préconisations du comité de pilotage national.

L'entreprise

Avec une présence industrielle dans 43 pays et un réseau commercial couvrant plus de 100 pays, AREVA propose à ses clients des solutions technologiques pour produire de l'énergie sans CO2 et acheminer l'électricité en toute fiabilité. Leader mondial de l'énergie nucléaire, le groupe est le seul acteur présent dans l'ensemble des activités industrielles du secteur.

Ses 71 000 collaborateurs s'engagent quotidiennement dans une démarche de progrès continu, mettant ainsi le développement durable au cœur de la stratégie industrielle du groupe.

Les activités d'AREVA contribuent à répondre aux grands enjeux du XXIe siècle : accès à l'énergie pour le plus grand nombre, préservation de la planète, responsabilité vis-à-vis des générations futures.

Les besoins en recrutement

12000 postes sont à pourvoir dans le monde, plus particulièrement sur des postes d'ingénieurs juniors ou expérimentés (matériaux, chimie, contrôle commande, intervention sur site, sûreté nucléaire, méthode et outils). Une campagne de recrutement est en cours (12 mai au 29 juin Bac+5 uniquement).

L'accord de partenariat

Date : 8 septembre 2006

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

- Opérations d'informations collectives auprès des jeunes des missions locales, suivis d'entretiens.
- Opération 100 chances 100 emplois, menée avec forte implication d'AREVA et accueil de jeunes en stage et en alternance. (Bassin de Châlon et Aix-les-Bains en projet).
- Accueil de stagiaires dans le cadre des actions menées par la plate forme dynamique métallurgie.
- Préparation « 1000 emplois pour vous, près de chez vous » en juin 2008.
- Visites de sites et découvertes métiers organisées pour les missions locales et les autres partenaires.
- Carrefour des carrières au féminin.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- Contrats de professionnalisation lancés en 2008 sur les métiers de production en collaboration avec les missions locales et Pôle emploi.
- 40 jeunes embauchés en CDD ou CDI.
- Diffusion du catalogue alternance 2009 et des guide des métiers AREVA
- Actions futures prévues :
 - Poursuite du partenariat dans le cadre d'une convention avec le service public de l'emploi sur l'ensemble du territoire national.
 - Lancement d'une démarche de parrainage des jeunes des missions locales.



www.carglass.fr

L'entreprise

CARGLASS appartient au groupe Belron, le leader de la réparation et du remplacement de vitrage automobile. Le groupe Belron est présent dans 28 pays à travers le monde et dispose d'une équipe de plus de 12 500 techniciens hautement qualifiés qui servent plus de 8 millions de clients chaque année, soit un client toutes les quatre secondes en moyenne.

CARGLASS qui compte 2300 salariés, est le premier spécialiste de réparation et de remplacement de vitrage automobile en France. L'entreprise sert plus de 1,3 million d'automobilistes chaque année avec son réseau de 223 centres répartis sur l'ensemble du territoire français et une flotte de 450 véhicules atelier pose.

Les besoins en recrutement

CARGLASS souhaite poursuivre ses efforts de recrutements de salariés issus des quartiers sensibles ce qui correspond à la culture de diversité de l'entreprise.

En 2009, en France : 400 recrutements de techniciens ; 300 recrutements de chargés d'assistance sur Poitiers et Courbevoie ; 40 postes au siège à Courbevoie.

L'accord de partenariat

Date : 28 février 2007

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

220 jeunes issus des missions locales et de Pôle emploi ont été recrutés dans le cadre du plan Espoir banlieues. CARGLASS s'est engagé avec le CNML pour sensibiliser et informer sur les métiers et les filières de l'entreprise, auprès des conseillers des missions locales et des jeunes accompagnés, par l'organisation de visites de site et de périodes d'immersion.

Lorsqu'elles concernent les jeunes en insertion, les offres d'emploi de l'entreprise sont communiquées aux missions locales. A charge pour ces dernières de présélectionner des candidats, les préparer aux entretiens de recrutement et proposer un suivi de leur intégration dans l'emploi.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- En Aquitaine, Basse-Normandie des réunions régionales ont été organisées avec les responsables ressources humaines et les missions locales pour présenter l'entreprise et ses modalités de recrutement.
- Dans les régions Centre et Haute-Normandie les actions favorisant le recrutement des jeunes se sont réalisées d'une part, avec la mission locale de Montargis et Pôle emploi et d'autre part, avec les missions locales de Dieppe, d'Evreux et celles de Rhône-Alpes.
- L'action régionale de collaboration entre l'animation régionale des missions locales d'Ile-de-France et CARGLASS a mobilisé les missions locales implantées dans 4 départements différents. 80 jeunes ont été présélectionnées par les missions locales et 22 ont été recrutés.



www.carrefour.com

L'entreprise

Carrefour, leader sur le marché de la grande distribution se situe au 2^{ème} rang mondial et au 1^{er} rang européen, avec 228 magasins en France. La première force des hypermarchés Carrefour, sont ses 75 000 collaborateurs au service du client.

La richesse de nos magasins : plus de 30 métiers différents et des secteurs d'activités et de services variés (la maison, la vidéo et le multimédia, la radiotéléphonie, le jardin, le bricolage, mais aussi les services financiers, les voyages ou encore les assurances).

Les besoins en recrutement

Depuis toujours, les hypermarchés Carrefour donnent à tous la possibilité d'intégrer leurs équipes et d'y évoluer, quelque soit l'âge, les diplômes, l'origine ou le sexe.

Chez Carrefour, les postes sont ouverts à tous, car les diplômes ne sont pas un pré-requis. Les profils de recrutement vont du CAP à Bac + 5 avec une très large palette de plus de 30 métiers ce qui permet de toucher divers publics.

Recrutement : vendeurs, managers de rayon, directeurs de magasin et également des boulangers, bouchers, poissonniers, des assistantes de caisses et employés de rayon.

L'accord de partenariat

Date : 16 juin 2009

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

En prenant appui sur une coopération déjà engagée localement entre les enseignes du groupe et les missions locales cet accord national comporte trois volets :

- Développer un partenariat efficace afin d'informer les conseillers et les jeunes des missions sur les emplois et métiers qui offrent des perspectives de recrutement.
- Mener à bien des opérations de recrutement, en assurer le suivi et la coordination régionale avec les structures régionales des missions locales (association et animation régionale).
- Lutter contre les discriminations et pour le rééquilibrage entre les territoires en portant une attention particulière aux candidatures des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment ceux résidant dans des zones urbaines sensibles et les territoires ruraux.

L'entreprise

Groupe multiformat, le Groupe Casino est l'un des leaders mondiaux du commerce alimentaire. Ses performances, en constante progression depuis plusieurs années et aujourd'hui supérieures à la moyenne du marché, sont le fruit d'un positionnement spécifique et de sa capacité à anticiper l'évolution des modes de vie et de consommation.

Chiffres-clés : 28,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 10 000 magasins en France et dans le monde, 5 millions de m2 de surfaces commerciales, 200 000 collaborateurs à travers le monde.

À travers ses enseignes, le Groupe Casino couvre la totalité des formats du commerce alimentaire du marché français : Géant Casino, Casino Supermarchés, Entrepôt Easydis Leader Price, Petit Casino, Spar, Vival, Eco service, Casino Cafétérias, Franprix, Monoprix.

Les besoins en recrutement

Les besoins répertoriés par le groupe concernent principalement les métiers suivants :

- Ouvrier professionnel métier de bouche.
- Hôtesse de caisse.
- Employé commercial.
- Préparateur de commandes.

Les profils recherchés sont les apprentis en CAP ou BEP et Bac professionnel (métiers de bouche, agricole et commercial) et les titulaires de Bac+2 Hôtellerie restauration et les apprentis en BTS.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 et
renouvellement 16 juin 2009

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

- Les actions de partenariat entre les entités du groupe et les missions locales se sont mises en œuvre principalement dans les régions Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. Ces actions ont porté plus particulièrement sur l'information et la sensibilisation aux métiers et filières du groupe et la communication sur les offres d'emploi.
- Des actions de parrainage de jeunes de la mission locale de l'agglomération d'Elbeuf en Haute-Normandie
- Sur trois régions, de janvier à avril 2008 (Ile-de-France, Bourgogne, Franche-Comté) une expérimentation a été mise en œuvre afin d'intégrer dans les supermarchés et cafétérias Casino, des jeunes issus des quartiers ZUS ou bénéficiant d'un CIVIS, sur des postes de managers de proximité, en utilisant la méthode de recrutement par simulation. 11 jeunes ont été recrutés dont 6 comme managers de proximité.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- 1442 recrutements de jeunes de moins de 26 ans dans le cadre du plan Espoir banlieues
- Développer les actions de parrainage vers l'emploi des jeunes accompagnés par les missions locales par le biais des 50 correspondants « Promotion de la diversité ».

L'entreprise

Le Groupe CRIT, fondé en 1962, est le premier acteur indépendant du travail temporaire en France. Le Groupe a développé sous l'enseigne CRIT Intérim un réseau aujourd'hui fort de plus de 420 agences présentes sur tous les secteurs d'activité. Véritables centres d'expertise en ressources humaines, les agences CRIT intérim accompagnent chaque jour des milliers d'entreprises et de candidats dans leurs besoins en CDI, CDD et Intérim. En 2008 CRIT a accompagné plus de 27 000 entreprises et 195 000 salariés permanents et intérimaires.

Avec son expérience au service des demandeurs d'emplois ou de salariés exprimant le souhait de mobilité professionnelle, CRIT s'engage fortement et s'implique concrètement aux côtés de ses partenaires publics pour contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes qui rencontrent des difficultés d'accès ou de retour à l'emploi.

La politique de développement des ressources internes est fondée sur l'implication de CRIT à promouvoir la formation continue tout au long de la vie de ses permanents qui bénéficient de formations (commerciale, recrutement, juridique, insertion, handicap) via un organisme de formation intégré.

Les besoins en recrutement

Les besoins de recrutements s'inscrivent dans tous les secteurs d'activités professionnelles : tertiaire, industrie, BTP, logistique, commerce, transport, aéronautique, médical, etc. De tous niveaux de qualifications, de l'ouvrier au cadre, du débutant à l'expert.

L'accord de partenariat

Date : 16 juin 2009

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

D'avril 2007 à décembre 2008, le CNML et CRIT ont initié une action expérimentale pour accompagner les jeunes en recherche d'emploi, en rapprochant les conseillers de missions locales et les recruteurs CRIT au service de l'insertion des jeunes.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- 617 jeunes dont 276 jeunes en CIVIS ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de cette expérimentation.
- 279 jeunes ont effectué une ou plusieurs missions d'intérim pour un total de 82 673 heures travaillées. Fin 2008, 151 jeunes étaient toujours en situation d'emploi (CDI, CDD, CTT de plus de 6 mois) ou en formation professionnelle.
- Des partenariats locaux ont vu le jour à Rouen ou en Midi-Pyrénées.
- D'autres projets sont prévus pour 2009 entre CRIT et les missions locales pour valoriser les savoirs-faire et les complémentarités afin de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi.



www.dcnsgroup.com

www.lesfilieresdudalent.com

L'entreprise

Le groupe DCNS est un acteur européen de tout premier plan sur le marché mondial des systèmes navals de défense. DCNS assure la maîtrise d'œuvre des navires armés et leur soutien, en s'appuyant sur ses moyens propres de développement, de commercialisation et de réalisation, et sur des partenaires sélectionnés.

Pour maîtriser la complexité des navires armés, DCNS fait jouer son expertise de l'architecture navale, de l'ingénierie des systèmes du navire armé, de la conduite des chantiers d'assemblage et d'intégration, de la réalisation d'équipements spécifiques de haute technologie et du soutien au service opérationnel. Développer ses activités à l'international et conquérir de nouveaux marchés mettant à profit ses savoir-faire (services de maintenance et de soutien à l'exploitation des sites industriels militaires et civils, fourniture d'équipements et de services dans le nucléaire civil) sont les deux axes du développement de DCNS.

Les besoins en recrutement

Type d'emploi de la filière compétences : informatique, transports, pyrotechnie, nucléaire, usinage, mécanique, soudage, ingénieur de production, gestion et coordination de production, chaudronnerie, coque, électricité, peinture, isolation.

Profils recherchés : la filière compétences s'adresse aux jeunes à la recherche d'un projet professionnel. Elle est également ouverte aux jeunes souhaitant s'engager dans une formation, en alternance (Bac pro, BTS, DUT, école d'ingénieurs) pour apprendre un métier de production. Les formations sont accessibles aux jeunes à partir de 17 ans. Les futurs candidats peuvent se renseigner dès la classe de troisième.

L'accord de partenariat

Date : février 2008

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Les Filières du talent DCNS :

Un engagement se déployant autour de deux dimensions, sociale et sportive ; un groupe mobilisé autour d'une opération originale sur 3 ans (2008 – 2010) ; un programme établi autour de deux Filières Compétences et Course avec des valeurs communes, la transmission du savoir et la passion de la mer ; un parrain, le navigateur Marc Thiercelin.

L'objectif est de recruter 300 jeunes en apprentissage de 2008 à 2010.

Bilan 2008 :

- Parrainage de 1 000 jeunes en recherche d'emploi, accueillis chez DCNS, en stage de découverte pour les préparer au monde de l'entreprise.
- 300 jeunes en apprentissage et un emploi trouvé pour au moins 50% d'entre eux, au sein de DCNS ou d'une entreprise partenaire
- 575 participants à des mini-stages de découverte.
- 161 tuteurs volontaires porteurs d'une offre pertinente.
- 102 alternants intégrés au sein du Groupe.



www.dexia-creditlocal.fr



Fondation Dexia France

www.fondationdexiafrance.org

L'entreprise

Dexia Crédit Local, entité du groupe bancaire européen Dexia, est en France le partenaire financier des collectivités locales. Présent dans chacune des 22 régions, Dexia Crédit Local dispose d'un réseau de proximité exclusivement dédié au secteur local. Les collaborateurs de Dexia Crédit Local mettent en œuvre leur savoir-faire et s'impliquent auprès de tous les acteurs locaux, afin de leur apporter des solutions financières adaptées, des conseils personnalisés et de les accompagner dans leur gestion quotidienne.

La Fondation Dexia France a été créée en mars 1993 par Dexia Crédit Local sous l'égide et par délégation de la Fondation de France. En 2002, la Fondation Dexia France a signé une convention avec le Conseil national des missions locales, afin de lancer un programme de développement des initiatives locales des jeunes contribuant à l'apprentissage de la citoyenneté et à leur participation à la vie locale. Cette convention a été renouvelée en 2005. Un accord portant sur le développement du parrainage a été signé en 2006.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 et
renouvellement 16 juin 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de
l'alternance

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Parrainage de jeunes des missions locales par les collaborateurs de Dexia Crédit Local

La direction de Dexia s'est engagée à accorder à tous les collaborateurs qui le souhaitent, 2 heures par mois sur leur temps et leur lieu de travail afin de parrainer un jeune accompagné par une mission locale.

- Une brochure présentant le parrainage a été réalisé et diffusé aux 1 500 collaborateurs de Dexia Crédit Local.
- Le Président a adressé un courrier à tous les collaborateurs de l'entreprise pour les encourager dans cette action de solidarité.
- 0,5 % des collaborateurs se sont engagés dans le parrainage.
- 50 jeunes sont suivis chaque année par les collaborateurs.
- 80 % des jeunes parrainés accèdent à l'emploi suite au parrainage.

Proposition d'emplois saisonniers de Dexia Crédit Local aux jeunes des missions locales

30 % des emplois saisonniers sont proposés aux jeunes accompagnés par les missions locales pour leur faire découvrir le monde de l'entreprise.



www.proprete-services-associes.com

www.fare.asso.fr

FEP et FARE

- **La Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP)** est une organisation professionnelle représentative des 14 000 entreprises de propreté (400 000 salariés), composée de sept syndicats professionnels régionaux (pour les entreprises locales) et d'un syndicat national (entreprises à implantations multiples). La FEP mène une politique active de développement de la formation et de l'emploi, pour accroître les compétences des professionnels du secteur et insérer du personnel qualifié conformément à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 octobre 2004. La fédération a pris en 2005 des engagements en faveur de l'emploi des jeunes avec le ministère de la cohésion sociale : accord cadre de développement de l'apprentissage et accord cadre de développement des contrats de professionnalisation.
- Créé par accord paritaire en 1995, financé par les entreprises de propreté, le **Fonds d'actions pour la réinsertion et l'emploi (FARE)**, structure originale en charge de l'insertion professionnelle et de la professionnalisation de la gestion des ressources humaines, développe des actions en faveur de l'emploi durable des demandeurs d'emploi et des entreprises. Grâce à son réseau de chargés de missions régionaux, le FARE est présent auprès des entreprises et des partenaires de l'emploi, de l'insertion et de la formation sur tout le territoire national.

Les besoins en recrutement

15 000 recrutements par an, dont 4 000 correspondent à un niveau de certification professionnelle reconnue (CQP ou diplôme de l'Education nationale).

L'accord de partenariat

Date : 2008 - 2010

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

La mise en œuvre de l'accord s'appuie sur l'échelon régional pour : informer, sensibiliser et outiller les conseillers des missions locales ; mobiliser les entreprises pour intégrer des jeunes au sein du secteur ; préparer les jeunes à l'insertion dans le monde professionnel grâce à l'offre de service des missions locales et aux différents dispositifs offerts par la branche.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- Conventions régionales signées notamment en Languedoc Roussillon et en Aquitaine.
- 378 conseillers ont participé à des journées de sensibilisation de la filière organisées par le FARE, 753 jeunes ont été informés et sensibilisés et 1885 ont bénéficié d'ateliers de découverte des métiers.
- 192 jeunes de missions locales ont intégré l'alternance dans le secteur de la propreté.
- Pour 2009 et 2010 : favoriser la mise en œuvre de rencontres régionales dédiées entre les chargés de missions régionaux du FARE et les acteurs du réseau des missions locales.

L'entreprise

GDF SUEZ, l'un des premiers énergéticiens au niveau mondial, est présent sur l'ensemble de la chaîne de l'énergie, en électricité et en gaz naturel, de l'amont à l'aval. En inscrivant la croissance responsable au cœur de ses métiers (énergie, services à l'énergie et environnement), le Groupe se donne pour mission de relever les grands défis : répondre aux besoins en énergie, assurer la sécurité d'approvisionnement, lutter contre les changements climatiques et optimiser l'utilisation des ressources.

Nouveau Groupe aux valeurs fortes - exigence, engagement, audace et cohésion - GDF SUEZ regroupe 200 000 collaborateurs dans le monde et défend une vision responsable de la diversité et du respect des cultures. Il développe lui-même et propose à ses partenaires des actions concrètes en matière de responsabilité sociale. Cette responsabilité sociale s'inscrit dans la logique de proximité et l'ancrage territorial qui constituent une nécessité pour GDF SUEZ de par la nature même de ses activités.

L'action du Groupe en matière de responsabilité sociale porte notamment sur l'emploi, l'insertion des jeunes et des publics fragilisés, la solidarité et se traduit sur le terrain de manière différente selon les contextes juridiques, sociaux et culturels.

Les besoins en recrutement

- Dans le cadre de la politique globale de recrutement du Groupe, 80% des embauches sont dédiés à des postes de techniciens (CAP, BTS, DUT).
- Exemples de profils recherchés : agents de réseaux, électrotechniciens, mécaniciens de maintenance, soudeurs, techniciens en énergétique et climatique, conseillers clientèle.

L'accord de partenariat

Date : 16 juin 2009 et
renouvellement 16 juin 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de
l'alternance

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Un partenariat local déjà engagé :

- Rencontres régionales entre des entités du Groupe et les missions locales : présentation d'entités du Groupe et de leurs implantations, présentation des processus de recrutement et des métiers significatifs correspondant au public cible : CAP à Bac+2.
- Rencontre régionale à Metz le 1er avril 2008.
- Coopération GDF SUEZ et missions locales de Seine-Saint-Denis dans l'opération "Permis, sport, emploi". Ce dispositif vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'autonomie de jeunes sans qualification. Il comprend une formation au permis de conduire, des stages sportifs pour inculquer les valeurs de "vivre ensemble" et une validation des connaissances de base. A l'issue de ce parcours formateur de 6 mois, les jeunes peuvent obtenir un contrat de travail d'au moins 6 mois avec un des partenaires du projet. Les missions locales du département se sont mobilisées pour présenter 270 jeunes. 101 candidatures ont été retenues pour intégrer le dispositif.

Actions futures prévues :

- Développer l'alternance.
- Encourager le tutorat et le parrainage.

L'entreprise

INEO, Groupe GDF SUEZ, est l'un des leaders français de l'installation électrique, des systèmes d'information, des systèmes de communication et des services associés. INEO intervient dans les domaines suivants : tertiaire, industrie, énergie, défense et sécurité, télécommunications, transport (CA annuel de 2,05 milliards d'€ en 2008). Pour décupler ses forces, INEO capitalise sur la richesse des cultures individuelles et collectives de ses 14 500 collaborateurs. Le sens du service et l'esprit d'innovation les rassemblent et les animent au quotidien.

Les besoins en recrutement

Types d'emploi et profils recherchés : Monteur électricien ; Monteur électricien THT ; Canalisateur ; Conducteur d'engins ; Dessinateur d'étude ; Agent technique maintenance.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- Organisation depuis 2007 de rencontres régionales associant les responsables de recrutement d'INEO et les missions locales ou leurs animations régionales.
- Rencontres régionales organisée par Suez et le CNML avec l'ensemble des missions locales et les animations régionales de Lorraine, Bourgogne, Franche-Comté, Champagne-Ardenne Alsace et Aquitaine.
- En Basse-Normandie rapprochement entre le responsable RH d'INEO et l'animateur régional pour présenter les besoins d'INEO et l'offre de services des missions locales.
- Actions de découvertes de métiers et forum entre INEO INFRA et les missions locales d'Argenteuil et des Mureaux en Ile-de-France.
- Transmission de toutes les offres de postes en alternance aux missions locales de Rhône-Alpes et d'Auvergne, partenariat régulier entre INEO Infrastructures Réseaux Services et les missions locales de Poitiers, de la Rochelle et Niort pour la recherche de candidats pour des contrats en alternance.
- Action spécifique de recrutement de jeunes en contrat d'alternance entre l'agence INEO IRS de Lesquin et la mission locale Métropole Est, dans le cadre d'un marché d'éclairage public.
- Coopération entre INEO RHT et des missions locales sur l'ensemble de l'hexagone pour le recrutement de jeunes souhaitant devenir monteurs réseaux de lignes THT.
- Signature par SUEZ (avant fusion avec GDF) du plan Espoir banlieues pour 450 jeunes en alternance par ans. INEO a recruté 90 jeunes en CDI et CDD, 54 jeunes en alternance, 70 jeunes ont bénéficié de stages dans l'entreprise.

L'association

Créée en 1986 par un groupe de chefs d'entreprises, l'association IMS-Entreprendre pour la Cité, présidée par Claude BEBEAR, encourage l'engagement des entreprises dans des politiques et actions qui favorisent la responsabilité sociétale, la cohésion et l'équité sociale et le développement des territoires où elle est implantée.

Avec son réseau de plus de 220 entreprises, L'IMS a mis en place un programme spécifique sur la gestion de la diversité : échange entre entreprises, actions de sensibilisation et de formation, outils de diagnostic et de pilotage. L'association assure le secrétariat général de la Charte de la diversité et elle a développé le pôle « Entreprises & Quartiers » afin d'apporter des réponses concrètes aux entreprises qui souhaitent s'impliquer dans l'emploi des publics potentiellement discriminés ou originaires des quartiers sensibles.

Depuis début 2007, sous le pilotage du Pôle Entreprises & Quartiers et en collaboration avec le CNML, une soixantaine d'actions en faveur de l'emploi des jeunes ont rapproché des entreprises adhérentes et les missions locales : rencontres autour des métiers porteurs, rencontres recrutements, visites d'entreprises, ateliers de simulation aux entretiens d'embauche, forums de recrutements Emploi & Diversité, etc.

Les besoins en recrutement

Afin de promouvoir le développement d'actions favorisant l'accès des jeunes à l'emploi au sein du réseau des 220 entreprises adhérentes à IMS-Entreprendre pour la Cité, l'association a signé une convention avec le Conseil national des missions locales.

L'accord de partenariat

Date : 30 avril 2008

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |
| <input checked="" type="checkbox"/> Forums | <input checked="" type="checkbox"/> Ateliers d'entraînement |

- Organisation de forums Emploi & Diversité avec communication aux missions locales des offres d'emploi confiées par des entreprises partenaires.
- L'IMS mobilise ses adhérents à participer aux différentes actions portées par les missions locales : parrainage pour l'emploi ; rencontres entre les jeunes et les professionnels ; mécénat de compétences et financier.
- Des événements communs sont organisés entre les missions locales et l'IMS : journées d'entraînement à la recherche d'emploi animées avec des entreprises adhérentes ; rencontres pour l'emploi.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Depuis un an une quarantaine d'actions a été mise en place sur une vingtaine de départements : ateliers de recrutements, ateliers de simulations d'entretiens, parrainage, forums de recrutements, rencontres métiers, cafés pour l'emploi, etc.



www.lyonnaise-des-eaux.fr

L'entreprise

Lyonnaise des Eaux, filiale de SUEZ ENVIRONNEMENT, exerce des missions de service public dans les domaines de la distribution d'eau et de l'assainissement en partenariat avec les collectivités locales. Entreprise de service et de proximité, Lyonnaise des Eaux place ses clients au cœur de ses préoccupations et inscrit ses actions et projets dans une perspective de développement durable. Sa vocation est de contribuer durablement à la santé et au bien-être des consommateurs, tout en préservant le milieu naturel, à travers deux missions principales :

- Distribuer aux consommateurs une eau irréprochable, 24 heures sur 24.
- Collecter et dépolluer les eaux usées et pluviales.

Les besoins en recrutement

- Agents de réseau (niveau CAP).
- Electrotechnicien.
- Electromécanicien (Bac Pro Electrotechnicien).
- Agent de station eau potable ou station assainissement (BTS Gemeau, métiers de l'eau).

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 et
renouvellement 16 juin 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de
l'alternance

- Découverte des métiers : Information collective auprès des missions locales (Biarritz, Bordeaux, Dijon, Lyon, Paris). Rencontre entre les RH locaux et les missions locales pour présenter l'offre de service des missions locale et l'organisation et les métiers de Lyonnaise des Eaux (Albertville, Bordeaux, Lille, Guingamp). Visite des infrastructures (Soissons, Creil, Montgeron).
- Parrainage pour l'emploi : 25 jeunes des ZUS de Paris et Seine-Saint-Denis, 10 jeunes à Bordeaux.
- Alternance et Recrutement : Transmission d'offres en alternance à l'ensemble des missions locales (207 en 2006, 494 en 2008). Recrutement en alternance pour l'insertion de jeunes (12 en 2006, 68 en 2009). Recrutement de 5 jeunes issus du projet « Permis Emploi Sport » (partenariat mission locale, région Ile-de-France, FFF). Une centaine de jeunes ont été intégrés via le partenariat avec les missions locales.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Plan de progrès :

- Poursuivre et renforcer les liens et les actions concrètes avec le CNML et les missions locales.
- Développer la coopération sur d'autres problématiques RH : handicap, diversité notamment.

L'entreprise

La Marine nationale intervient sur toutes les mers du globe. 48 000 marins, hommes et femmes, militaires et civils oeuvrent au bon fonctionnement et à l'optimisation de l'accomplissement des missions qui lui incombent.

Connaître et anticiper, pour offrir aux décideurs politiques ou militaires et aux responsables de la sécurité intérieure les moyens de disposer, le plus en amont possible, d'éléments de prévision et d'éclairage de l'action.

Dissuader, ce qui consiste à faire redouter une frappe nucléaire à quiconque menace les intérêts vitaux de la France.

Intervenir, en cas de déclenchement d'une crise ou d'un conflit avec tous les moyens en mer ou à partir de la mer : porte-avions, navires, sous-marins, avions, hélicoptères ou commandos.

Empêcher le développement des crises, avec de nombreux bâtiments basés ou déployés sur toutes les mers du monde.

Protéger et sauver, le long des côtes ou en haute mer grâce à des missions de sauvetage en mer et de lutte contre les pollutions, de protection des ressources et de surveillance des pêches, d'hydrographie et d'information nautique, de lutte contre les trafics illicites et contre le terrorisme.

Pour remplir les missions qui lui sont confiées, la Marine nationale dispose de moyens modernes : 115 bateaux de combat et de soutien, 10 sous-marins nucléaires, 175 avions et hélicoptères de combat et de soutien.

Les besoins en recrutement

Tous les métiers existent dans la Marine : du pilote de chasse au cuisinier, du comptable à l'atomeur, du plongeur-démouleur à l'électronicien, de l'informaticien au mécanicien. Au sein de l'institution, les marins ont la possibilité de se former, de mettre leurs connaissances en pratique, d'acquérir une première expérience professionnelle valorisante, d'encadrer du personnel et d'accéder à des niveaux de responsabilités supérieures.

En 2009, la Marine recrute dans tous les métiers 3 500 jeunes de 17 à moins de 30 ans, de niveau 3e à Bac + 5 désireux de partager une expérience en équipage et de vivre une aventure sur toutes les mers du globe. Qu'ils soient matelot, officier marinier ou officier, ils seront tous marins.

L'accord de partenariat

Date : signature prévue pour le
03 juillet 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de
l'alternance

L'accord porte sur trois orientations principales :

- Le recrutement des jeunes accompagnés par les missions locales.
- L'information et la sensibilisation des médiateurs de l'emploi aux besoins de recrutement de la Marine nationale.
- La communication de l'offre de service des missions locales en direction des recruteurs

La mise en œuvre de ces orientations est réalisée au plus près du territoire par l'Association régionale des missions locales.



MEDIAPOST

www.mediapost.fr

L'entreprise

MEDIAPOST est l'entreprise leader sur le marché de la communication ciblée en boîte aux lettres. Elle élabore des solutions globales de communication de proximité innovantes : études géomarketing, cartographies, distribution d'imprimés publicitaires, diffusion de fichiers d'adresses qualifiées en BtoB et BtoC, prestation de traitement de fichiers. MEDIAPOST emploie 15 000 salariés en France et distribue chaque année 10 milliards d'imprimés et échantillons publicitaires.

Les besoins en recrutement

MEDIAPOST, en expansion depuis plusieurs années, a créé en 5 ans plus de 3 000 emplois en CDI.

Distributeurs (H/F) ; Conseillers clientèle (H/F) ; Attachés commerciaux (H/F) ; Responsables de plateforme de distribution (H/F) ; Chefs d'équipe (H/F).

L'accord de partenariat

Date : 24 mars 2009

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

Le suivi et l'animation de l'accord sont organisés au niveau régional entre MEDIAPOST et l'animation régionale des missions locales.

Chaque plan d'action s'appuie sur un diagnostic des besoins de recrutement :

- identification des publics et profils susceptibles d'occuper les emplois proposés,
- si besoin conception de dispositifs de formation adaptés,
- définition des modalités de pré-sélection des candidats en fonction des profils recherchés.

Le dispositif de recrutement de l'entreprise s'organise en lien avec la mission locale qui garantit la présélection des candidats et qui, en retour, est informée des embauches réalisées.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

- En 2008, dans le cadre du plan Espoir Banlieues, 400 jeunes de moins de 26 ans, issus des quartiers sensibles, ont été recrutés.
- Assurer une meilleure connaissance des métiers de l'entreprise mais également assurer un meilleur apprentissage des savoirs fondamentaux des jeunes salariés en leur offrant l'accès à une formation leur permettant l'obtention du certificat de formation générale.
- Développer des rencontres métiers en directions des équipes des missions locales notamment dans le cadre des clubs d'entreprises animés par IMS- Entreprendre pour la Cité.
- Développer des journées d'information et de sensibilisation aux métiers de l'entreprise auprès des jeunes des missions locales.
- Favoriser le recrutement des jeunes en utilisant la méthode de recrutement par simulation.

La Mission

La Mission nationale de la relation client a été créée fin 2008 pour de 3 ans. Elle donne suite à l'accord cadre du 14 décembre 2004, signé entre le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et les instances représentatives du secteur : AFRC et SP2C, afin de renforcer la profession, structurer la filière et donner une nouvelle impulsion au développement de l'emploi.

Parmi ces actions, la Mission nationale & en charge de favoriser la dynamique et le développement des régions autour de la relation client dont la création de GEIQ Relation Client sur ces territoires. La Mission se charge également de coordonner les actions nationales de la profession, comme la communication ou d'initier des accords multisectoriels comme par exemple avec la vente à distance.

Les besoins en recrutement

Entre janvier et début mai 2009, la relation client - centres de relation client internalisés et externalisés - a généré en France la création nette de 4 386 emplois. La filière, qui compte près de 250 000 employés sur 3 500 centres*, confirme ainsi son dynamisme avec une croissance continue de ses effectifs de 4% par an depuis 2007.

Un peu plus de 10 000 emplois devraient être créés en 2009. La filière de la relation à distance compte près de 250 000 emplois en France soit moins de 1% de la population active, contre 4% au Royaume Uni et près de 6% aux Etats Unis. Ces chiffres démontrent les perspectives de développement à venir. 140 emplois ont été créés dans le cadre du plan Espoir Banlieue, signé le 27 novembre 2008 par l'Association Française de la Relation Client et le Syndicat des Professionnels des Centres de Contacts, avec pour objectif l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 avec l'AFRC

<input checked="" type="checkbox"/>	Découverte des métiers	<input type="checkbox"/>	Parrainage pour l'emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	Recrutement	<input checked="" type="checkbox"/>	Développement de l'alternance

L'action a démarré sur Marseille avec la création du 1^{er} GEIQ Relation Client et d'un guide méthodologique des différentes procédures et partenariats pour la mise en œuvre du processus de professionnalisation de la relation client.

De nombreuses opérations de sensibilisation auprès des conseillers et des jeunes, d'événements (salon, journée métiers) et de recrutements individuels et collectifs ont été menées avec les missions locales.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Comme prévu dans la convention, l'expérimentation doit être étendue sur d'autres régions pilotes. La Mission nationale va s'appuyer sur la Haute-Normandie, l'Île-de-France et le Nord-Pas de Calais pour mettre en place des partenariats locaux et créer un GEIQ relation client dans chacune de ces régions. Cette nouvelle structure sera un outil privilégié pour accueillir les jeunes des missions locales. Très rapidement ce dispositif devrait s'étendre à de nouvelles régions pilotes.

www.interieur.gouv.fr

La direction de la formation de la police nationale

Au sein de la direction générale de la police nationale du ministère de l'intérieur, la direction de la formation de la police nationale assure la formation initiale et continue des personnels de tous corps et de tous grades.

Elle développe des dispositifs d'égalité des chances dans ses structures de formation (cadets de la République, classes préparatoires intégrées d'officiers et de commissaires, opérations partenariales). Elle informe et renseigne sur les différents métiers et concours de la police nationale. Elle est chargée de mettre en œuvre les modalités de réinsertion des adjoints de sécurité.

Les besoins en recrutement

Types d'emploi et profils recherchés : agents de la fonction publique.

- Sur concours : personnels actifs (commissaires, officiers et gardiens de la paix) ; personnels administratifs (adjoint administratif, secrétaire administratif...) techniques et scientifiques.
- Contractuels de droit public : ADS (adjoint de sécurité) et cadet de la République.

L'accord de partenariat

Date : En 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

Echanges d'informations et de renseignements sur les métiers de la police nationale et les dispositifs d'égalité des chances, entre la direction de la formation de la police nationale et les missions locales. Ces dernières ont à charge l'information, l'orientation et l'accompagnement des jeunes vers les métiers de la police nationale accessibles avec ou sans concours.



www.sita.fr

L'entreprise

SITA France est, au sein de SUEZ Environnement et GDF SUEZ, le spécialiste de la gestion globale des déchets. Depuis 90 ans, SITA collecte, achemine, traite et valorise les déchets des collectivités locales, des entreprises, des professionnels de santé et des particuliers. Enjeu majeur, tant pour les collectivités locales que pour les entreprises, la gestion des déchets fait partie intégrante de la protection de l'environnement.

Avec 8 filiales régionales et 3 pôles dédiés à l'assainissement et à la maintenance industrielle, au recyclage, et au traitement spécialisé, SITA propose une grande diversité de métiers dans des activités à fort potentiel de développement. Aux 19 900 collaborateurs en France, SITA offre une politique de ressources humaines dynamique et personnalisée. Ses fondamentaux ? Solliciter les capacités individuelles en privilégiant la mobilité interne, en soutenant un vaste programme de formation et en favorisant les synergies entre les filiales de SITA, mais aussi avec SUEZ Environnement et GDF SUEZ.

Les besoins en recrutement

Agent de tri ; Agent d'entretien d'infrastructures ; Equipier de collecte ; Aide Opérateur en assainissement.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006

renouvellement 16 juin 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

Découverte des métiers : Sensibilisation des conseillers aux métiers et filières, sensibilisation des jeunes via des actions de découverte des métiers (Sud Ouest, Nord).

Recrutement :

- SITA Solving sur le site de Peugeot Aulnay sous Bois dans le 93 avec 32 postes proposés à l'ensemble des missions locales du département (10 recrutements).
- RE-SOURCE, sur l'ancien site de Métaeurop avec 65 postes proposés aux missions locales du Nord dans le cadre de l'ouverture d'une usine de déconstruction de véhicules.
- SITA IDF, SANITRA SERVICES, LABO SERVICES dans le cadre du projet Permis Sport Emploi (partenariat missions locales, Conseil régional IDF, Fédération Française de Football, FACE) : 6 postes proposés.
- SITA Rebond, structure d'insertion par l'économique qui intègre systématiquement les missions locales dans son processus de recrutement.
- Au total 163 jeunes recrutés en 2008 dans le cadre du Plan Espoir Banlieues dont 42 via la filiale SITA Rebond

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des conseillers et des jeunes pour lever les clichés et les représentations sur les métiers du tri.

Créer le « réflexe mission locale » au niveau de chaque recruteur du groupe en développant ou renforçant le lien au niveau local et avec les animations régionales.



www.sncf.com

L'entreprise

Le groupe SNCF, qui exerce l'essentiel de ses activités dans le secteur des transports, est composé de l'établissement public SNCF, sa maison mère et de plus de six cent quarante filiales et participations qui interviennent principalement en France et en Europe.

La mission de la SNCF, définie par les autorités de tutelle, est le transport ferroviaire et la gestion des infrastructures pour le compte de Réseau Ferré de France. Ses filiales rassemblent les activités et les compétences dédiées à la constitution d'une offre complète et multimodale, au service du transport de voyageurs, comme du fret ou à la mise en valeur des actifs de la SNCF.

Deuxième groupe de transport français, il rassemble 170 000 salariés de la maison mère et des 64 000 salariés de ses filiales. Entreprise ferroviaire de référence en Europe - transport de Fret, de voyageurs, développement de produits novateurs - la SNCF c'est plus d'un milliard de clients transportés en 2008 et plus de 100 millions de tonnes de Fret acheminés.

Ses activités sont réparties en quatre branches: la branche Voyageurs France Europe, qui regroupe toutes les activités liées au transport de voyageurs à longue distance, la branche Transport Public, celle du Fret et de l'Exploitation.

Les besoins en recrutement

Du CAP à Bac+3, la SNCF recrute essentiellement des profils techniques pour ses métiers de la maintenance et de la conduite et dans une moindre mesure sur les métiers du commercial.

Elle est toutefois en recherche de jeunes diplômés au-delà du Bac+3 sur des profils multiples et propose également de nombreux dispositifs de formations en alternance dont certains peuvent mener à une embauche.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 et renouvellement en 2009

Découverte des métiers

Parrainage pour l'emploi

Recrutement

Développement de l'alternance

La SNCF et les missions locales sont partenaires sur de nombreux événements de recrutement : Rendez-vous Egalités et Compétences, Train pour l'Emploi, l'Emploi entre en gare. La SNCF participe à la plupart des forums recrutement organisés par les missions locales. Tout au long de l'année, un travail de proximité est réalisé pour mieux informer les différentes missions locales des processus de recrutement, des pré requis, des profils métiers et des besoins en particulier pour l'alternance.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Quelques exemples :

- En Ile-de-France, 117 jeunes ont intégré le processus de recrutement et 15 d'entre eux ont été embauchés en 2008.
- La SNCF et les missions locales ont entamé un travail de mise en qualité de la présélection des candidats, sur certaines agences, en Ile-de-France et à Strasbourg.
- 2008 a été l'occasion de mettre en place des outils destinés à faciliter les candidatures de jeunes souhaitant réintégrer un cursus scolaire par la voie de l'alternance.

L'entreprise

Veolia Environnement – leader mondial des services à l'environnement - propose à ses clients, collectivités locales et entreprises, dans toutes les zones du monde, une expertise dans quatre domaines complémentaires : gestion du cycle de l'eau, gestion et valorisation des déchets, gestion de l'énergie et transport des personnes et des biens.

Avec 336 000 salariés dont 116 000 en France, le Groupe développe et met en œuvre des solutions sur mesure alliant performance économique et maîtrise des impacts sur l'environnement. Veolia Environnement contribue ainsi à l'efficacité des services urbains, à la lutte contre le changement climatique, à l'économie de ressources naturelles et à la préservation des écosystèmes.

Les besoins en recrutement

Au niveau national, une vingtaine de métiers est fortement recherchée pour répondre aux besoins de développement de l'entreprise : agent de propreté, agent d'exploitation, agent de collecte, opérateur en assainissement, agent de centre de tri, canalisateur plombier, plombier chauffagiste, conducteur routier de voyageurs, conducteur de bennes, conducteur de train, mécanicien véhicules industriels, monteur télécommunications, électricien, électromécanicien, agent de planning, conducteur de travaux, technicien d'exploitation, chef de chantier, chargé d'affaires junior, manager de proximité, chef de site, responsable d'exploitation.

L'accord de partenariat

Date : 13 juin 2006 et
renouvellement 16 juin 2009

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi |
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance |

Une cinquantaine de missions locales a participé aux « Rencontres des partenaires de l'emploi et de la formation » organisée dans toute la France par Veolia compétences à l'automne 2008 pour préparer la campagne de recrutement 2009 du Groupe. Dans certaines régions des visites de sites ont été organisées pour les partenaires de l'emploi afin d'améliorer les représentations des métiers et au printemps les « Rendez-vous des métiers de services à l'environnement » ont permis la rencontre entre des jeunes des missions locales et des professionnels de l'entreprise.

En Rhône-Alpes la délégation Veolia a recruté 8 jeunes des missions locales en contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CARED pour préparer un titre de conseiller client à distance. En Ile-de-France, une soixantaine de jeunes de missions locales ont participé en avril 2009 à une journée portes ouvertes organisées par le CFA Institut de l'Environnement Urbain, une des activités du Campus Veolia Environnement.

Les résultats du partenariat, les suites à donner

Le recrutement des jeunes en alternance n'étant pas centralisé, il est difficile de comptabiliser le nombre de jeunes orientés par les missions locales, recrutés au sein des entreprises Veolia Environnement. Organiser la remontée d'informations dans le cadre du réseau des Campus Veolia est indispensable. Les missions locales restent un partenaire privilégié pour les prochaines campagnes Veolia compétences.

Missions locales :

Bonnes pratiques pour l'accès des jeunes à l'emploi

Depuis la création des premières missions locales en 1982, le réseau améliore sans cesse son offre de services à destination des employeurs. À l'écoute permanente des entreprises et de leurs besoins de recrutement, les professionnels des missions locales proposent des solutions sur mesure.

Les jeunes accompagnés par les missions locales bénéficient d'un soutien professionnel et régulier qui prépare l'entrée en emploi. L'orientation professionnelle des jeunes tient compte du tissu économique local et le suivi par les conseillers peut continuer après l'embauche, si nécessaire

Parce qu'elles possèdent l'expertise de leur public et une connaissance du territoire, les missions locales proposent des candidatures adéquates. Elles peuvent mettre en place des préparations individuelles ou collectives pour affiner les compétences des jeunes et afin de répondre au mieux à la demande des entreprises.

Pour illustrer cette capacité d'adaptation de leur offre de service en direction des jeunes et de leurs futurs employeurs, nous présentons ici une sélection de bonnes pratiques des missions locales.

Loin d'être exhaustive, cette sélection d'actions locales et régionales démontre que 20 ans après l'adoption de la Charte « Construire ensemble une place pour tous les jeunes » les partenaires réunis au sein de la mission locale, techniciens, élus et décideurs ont toujours une volonté de travailler ensemble sur un territoire, d'être à l'initiative, d'innover et de construire des réponses pour l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi.

CV Video

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
 Parrainage pour l'emploi
 Aide à la recherche d'emploi
 Recrutement
 Développement de l'alternance

Intérêt / Résultat attendu

- Elaborer une vidéo professionnelle (2 minutes) durant leur période d'immersion en entreprise montrant concrètement la mise en œuvre de leurs compétences professionnelles.
- Diffuser le CV vidéo sur le site Internet de la mission locale Sud 93 : **www.mlsud93.fr**
- Communiquer aux entreprises locales les expériences professionnelles des jeunes grâce à des sets de table placés dans les restaurants et sur lesquels sont présentés leurs mini CV et l'adresse du site pour visionner le CV vidéo.

Description de la bonne pratique

Cette action fait suite à un constat élaboré par la mission locale au cours de l'expérimentation d'un espace numérique au sein des quartiers du Pavé Neuf-Neuf et du Champy à Noisy-le-Grand.

Dans un quartier dit sensible et doté d'une image sclérosante, ces initiatives visent à entrer en relation avec ces jeunes en rupture avec les institutions traditionnelles. C'est une action centrée sur le comportement, la représentation du monde du travail et l'employabilité.

L'accompagnement vers l'emploi de ces jeunes doit se doubler d'une pédagogie active en rupture avec les outils standards de recherche d'emploi (CV, la lettre de motivation, fichier d'entreprises).

Outil et méthode pédagogique :

- travail sur la représentation de la personne,
- valorisation des compétences à travers une mise en œuvre concrète de situation de travail,
- mise en perspective d'une expérience positive personnelle et professionnelle.

Cette démarche constitue un élément indispensable à la participation et la mise en valeur de ces jeunes, plus souvent consommateurs passifs d'expériences imposées, qu'acteurs véritables de leur insertion.

Contact

François Bailly, directeur
 ✉ f.bailly@mlsud93.reseau-idf.org
 ☎ 01 43 04 47 84

Jeunes d'aujourd'hui, Entreprises de demain

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
- Parrainage pour l'emploi
- Communication
- Recrutement
- Développement de l'alternance
- Animation régionale de l'offre de service

Intérêt / Résultat attendu

- Coordination des missions locales pour la déclinaison régionale des accords de partenariat du Conseil national des missions locales (interlocuteur régional unique pour les entreprises).
- Suivi de la mise en œuvre de ces accords avec les entreprises en région Rhône-Alpes.
- Définition d'une offre de service commune à l'ensemble des missions locales de Rhône-Alpes.

Description de la bonne pratique

Un groupe « stratégie entreprise » a été constitué par l'animation régionale avec une quinzaine de directeurs qui ont la responsabilité du contact avec une entreprise.

Ce groupe régional anime des rencontres avec les DRH afin de répondre à leur besoin de recrutement et trouver des solutions pour les jeunes : découverte des métiers, parrainage, alternance et emploi. La coordination des recrutements est assurée par l'animation régionale.

Un support de communication intitulé « Jeunes d'aujourd'hui, entreprises de demain » a été conçu avec des chefs d'entreprises et les missions locales. Il présente l'offre de service à destination des entreprises.

A fin d'améliorer la cohérence de cette « offre de service emploi » sur l'ensemble du territoire régional, une démarche de capitalisation a été engagée entre les missions locales rhônalpines.

Un séminaire de directeurs et de référents emploi aura lieu mi-septembre 2009 pour définir un socle régional commun de service pour les jeunes et les entreprises.

Les financeurs du réseau seront conviés aux conclusions de ce travail qui sera poursuivi par un accompagnement à la mise en œuvre dans toutes les missions locales.

Contact :

Remy Longo, animateur régional
✉ remy.longo@missions-locales.org
☎ 04 72 98 24 75

Mission locale de la moyenne Garonne

Les ateliers du Village de l'apprentissage

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat local avec les acteurs économiques |
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance | |

Intérêt / Résultat attendu

- Médiation entre les jeunes et le marché de l'apprentissage.
- Objectiver les représentations autour de l'économie locale, des métiers porteurs et des entreprises.
- Consolider le partenariat local avec les acteurs économiques.
- Sécuriser des parcours engagés.

Description de la bonne pratique

La mission locale a réuni plus de 50 jeunes sur 4 jours d'ateliers co-animés avec le CFA de Marmande, au programme :

Découvrir

- Le dispositif apprentissage et les aspects financiers du contrat.
- L'hygiène et la sécurité au travail.
- Les entreprises (visites in situ).

Echanger

- En tables rondes avec les acteurs économiques.
- Sur la place de la santé, les apports de la protection sociale et des aides publiques.


Saisir

- Le droit du travail.
- La gestion du budget avec un salaire d'apprenti.

Agir

- Optimiser son image face à l'entreprise.
- Communiquer au mieux avec un recruteur.
- Valoriser ses acquis et capacités (positionnements).

Contact :

C. Bourniquel, directeur. O. Briand, conseiller.
 05 53 64 47 88

Objectif Apprentissage

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
- Parrainage pour l'emploi
- Orientation scolaire et professionnelle
- Recrutement
- Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cibler les jeunes des classes de 3^{ème} et plus exceptionnellement de 4^{ème} pour lesquels se pose l'enjeu de l'orientation vers la voie professionnelle. ▪ Créer les conditions d'un choix éclairé entre la voie professionnelle sous statut scolaire ou salarié. ▪ Permettre au jeune de choisir un métier. ▪ Accompagner les jeunes vers la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise. ▪ Constituer entre les collèges, les CIO et la mission locale, une sphère de soutien permettant d'éviter les ruptures scolaires. <p>Les 18 jeunes accompagnés dans le cadre du dispositif Objectif Apprentissage ont tous intégré l'entreprise dans un métier choisi.</p> <p>En 2008, la mission locale Bièvre Val-de-Marne a permis à 117 jeunes de signer un contrat en alternance.</p> <p><i>Contact :</i></p>	<p>Le dispositif Objectif Apprentissage fait l'objet d'un partenariat depuis 10 ans avec les deux CIO du territoire de la mission locale : L'Hay-Les-Roses et Choisy-le-Roi. Il démarre en avril, chaque année.</p> <p>Plusieurs phases se déroulent dans les collèges et à la mission locale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au sein des collèges, une action d'information est menée par les CIO en direction des jeunes et leurs familles mais aussi des équipes pédagogiques (Principal et Professeur Principal). - Avec sa Conseillère d'Orientation Psychologue, le jeune définit son projet de métier et s'informe sur les différentes possibilités de formations en alternance (statut scolaire ou salarié). - Un temps de réflexion permet au jeune et à sa famille de se déterminer pour le choix d'une option. - Les jeunes qui souhaitent s'engager dans l'apprentissage salarié vont bénéficier d'un compagnonnage avec la mission locale jusqu'à la signature de leur contrat, tout en poursuivant leur scolarité. Une relation étroite est établie entre le collège et la mission locale qui aide à la recherche du CFA et de l'entreprise. Le conseiller de la mission locale apporte au jeune le soutien relationnel (encouragement et motivation) et technique (CV, lettre de motivation, annuaires et organisation personnelle).
<p>M. Souillac ou M. Benbetka ✉ m.souillac@mlfresnes.reseau-idf.org ou m.benbetka@mlfresnes.reseau-idf.org ☎ 01 42 37 57 85</p>	

Mission locale du bassin Carcassonnais

Pôle entreprises

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers Parrainage pour l'emploi Réseau d'entreprise
- Recrutement Développement de l'alternance

Intérêt / Résultat attendu

- Sensibiliser les jeunes sur les métiers en tension.
- Mettre en adéquation les offres d'emploi et les candidatures.
- Assurer un accompagnement du jeune en entreprise.
- Constituer, développer et animer un réseau d'entreprises.
- Proposer un service de qualité et accompagner les entreprises dans leurs recrutements.
- Mise en place de guichets uniques avec les consulaires et Pôle Emploi, pour le recrutement des apprentis

Description de la bonne pratique

Le pôle entreprises de la mission locale du Bassin Carcassonnais est composé de 5 conseillers entreprises :

- appui aux recrutements,
- conseil en professionnalisation,
- organisation de rencontres thématiques pour les jeunes et les entreprises,
- évaluation en milieu de travail,
- expertise dans les dispositifs d'aide à l'emploi.

Le pôle travaille en étroite partenariat avec Pôle emploi, les chambres consulaires, les organisations professionnelles et les entreprises du bassin d'emploi, il organise :

- Le partenariat avec Pôle emploi pour de nouvelles techniques de recrutement basées sur les aptitudes et les capacités.
- Des salons : « TAF Départemental » (Travail Avenir Formation) ; forums des Armées et des métiers de la sécurité ; forum de l'alternance.
- La prospection des entreprises en partenariat « conventionné » avec pôle Emploi.
- Des journées « speed dating » pour les jeunes des quartiers.

Contact :

M. Meghabbar
✉ mission_locale@mli-bc.fr

Mission locale de l'arrondissement de Beaune

Médiation pour les apprentis du secteur de l'hôtellerie-restauration

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Accompagnement des parcours professionnels |
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance | |

Intérêt / Résultat attendu	Description de la bonne pratique
<ul style="list-style-type: none">▪ Diminuer les ruptures mais surtout assurer la continuité des parcours professionnels et accompagner immédiatement les jeunes après un abandon.▪ Impliquer tous les acteurs : l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie de Côte-d'Or, la CCI et le CFA avec la mission locale.▪ Diminuer le nombre de jeunes abandonnant le secteur café, hôtellerie, restauration (CHR).▪ De 2002 à 2008 le taux de rupture est passé de 45% à 14% et le taux de décrochage de 20% à 8%.	<p>Cette action existe depuis 2002, elle concerne l'ensemble des jeunes en apprentissage dans le secteur CHR sur le territoire de la mission locale. La médiation est assurée toute l'année.</p> <p>La CCI envoie tous les contrats d'apprentissage et leurs avenants (ruptures) à la mission locale (cela permet une intervention bien en amont de l'entrée au CFA). L'UMIH Côte-d'Or légitime l'intervention de la mission locale par un courrier aux employeurs, elle sensibilise ses adhérents. Des rendez-vous, au sein de l'entreprise, sont pris avec le jeune et son maître d'apprentissage (ensemble et séparément) pour informer du rôle du médiateur.</p> <p>Processus de médiation en cas de problème :</p> <ul style="list-style-type: none">- Conciliation possible : recueil des difficultés énoncées par le jeune et son employeur ; synthèse partagée ; définition d'objectifs pour chacune des parties et nouvelle rencontre dans les 15 jours.Conciliation impossible : accompagnement du jeune dans la recherche d'un autre employeur du secteur ou définition d'un autre projet professionnel à la mission locale.
<p>Contact :</p>	
<p>Régis Barbier, directeur ✉ rbarbier@mlbourgogne.fr</p>	

Association régionale des missions locales de Poitou-Charentes

L'intégration des jeunes dans l'entreprises : rôle des missions locales

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Professionnalisation des conseillers |
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input type="checkbox"/> Développement de l'alternance | <input checked="" type="checkbox"/> Communication |

Intérêt / Résultat attendu

- Démultiplier des possibilités d'accès à l'emploi pour les jeunes.
- Rendre lisible l'action des missions locales en direction des jeunes et des entreprises.
- Identifier des moyens et des outils existants pour le travail des conseillers.

Description de la bonne pratique

- Formation régionale des conseillers pour un tiers des salariés concernés et 88 jours de formation. Contenus : consolider l'action des missions locales en direction des entreprises pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, élaborer des outils professionnels spécifiques.
- Réalisation d'une plaquette de communication sur l'offre de service des missions locales à destination des entreprises.
- Organisation d'une journée régionale en direction des élus, des financeurs et du secteur économique avec des témoignages de jeunes et d'entreprises.

Contact :

Ouiza Meziane, animatrice régionale des missions locales (ARFTLV)
☎ 05 46 00 32 32
Pascal Bouchard, coordonnateur ARML
☎ 05 49 43 74 21

Mission locale des Pyrénées orientales

Promotion et prescription du contrat initiative emploi (CIE)

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Prescription et gestion de mesures emploi |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input type="checkbox"/> Développement de l'alternance | |

Intérêt / Résultat attendu

Action proposée en réponse à la direction régionale du travail, de l'emploi et la formation professionnelle du Languedoc-Roussillon : la mission locale s'est portée volontaire pour prescrire et gérer le CIE et accompagner les jeunes salariés dans ce cadre.

- Acquérir, au niveau départemental, une reconnaissance des entreprises comme le partenaire incontournable de l'emploi des jeunes.
- Développer le partenariat entre la mission locale et les entreprises.
- Objectif : 50 signatures de CIE de juin à décembre 2009.

Description de la bonne pratique

Action de promotion du CIE, décentralisée, pour répondre au mieux à demande d'emploi des jeunes et aux besoins d'information des entreprises du département.

Communication :

- Réalisation d'une plaquette CIE présentant les modalités du contrat.
- Information dans la presse et communication directe auprès des partenaires économiques signataires de conventions avec la mission locale (syndicats professionnels et organisations patronales).
- Courrier aux entreprises et relance (proposition du CIE, gestion de l'offre d'emploi et accompagnement du recrutement).

Mise en relation des jeunes avec les entreprises par la mission locale :

- Préparation des jeunes à l'emploi par le service Jeunes/Entreprises.
- Mobilisation de l'offre de service et du réseau de partenaires pour lever les freins et éviter les ruptures (FAJ, FIPJ, aide au logement et à la mobilité, etc.)
- Définition avec l'employeur des modalités de suivi et d'accompagnement du jeune dans l'entreprise après la signature du CIE.
- Mise en place du tutorat.

Contact :

Véronique Ramirez, directrice
✉ veronique.ramirez@mlj66.com

Rencontres mensuelles jeunes-entreprises

Nature de la bonne pratique :

- Découverte des métiers
 Parrainage pour l'emploi
 Mise en relation jeunes et entreprises
 Recrutement
 Développement de l'alternance

Intérêt / Résultat attendu	Description de la bonne pratique
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoriser l'image et le potentiel des jeunes auprès des employeurs. ▪ Rassembler des jeunes prêts à l'emploi. ▪ Mobiliser tous les mois les entreprises pour qu'elles embauchent des jeunes. ▪ Proposer des méthodes efficaces pour rapprocher les jeunes et les entreprises. ▪ Prendre du temps avec l'entreprise avant, pendant et après les embauches. <p><u>Points forts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes sont préparés en amont. - Les entreprises recrutent sur place et jugent la méthode simple et efficace. - Des accords de partenariat avec les entreprises et groupements de type ACE CEE. - Accompagnement dans l'entreprise. <p><u>Points à améliorer</u></p> <p>Les jeunes ont une culture de l'entreprise insuffisante. Développer la méthode sur de nouveaux secteurs d'activités.</p> <p><u>Sur 135 jeunes participants en 2008</u> 16 sont en CDI (bâtiment, logistique, grande distribution), 20 sont en CDD, 38 sont en apprentissage ou professionnalisation, 47 ont été orientés vers une plate forme de mobilisation ou un dispositif régional POP.</p> <p><i>Contact</i></p>	<p>Une fois par mois un chef d'entreprise vient rencontrer des jeunes à la mission locale. (Partenariat avec la CCI de l'Essonne, le MEDEF, la CGPME et Association des Chefs d'Entreprises du Centre d'Envergure Européenne).</p> <p>Les jeunes sont préparés en amont (le CV et la lettre de motivation apportés pour la rencontre, l'entraînement aux entretiens d'embauche avec l'aide de parrains d'Agir abcd).</p> <p>Au cours de cette rencontre le chef d'entreprise présente son activité et recrute sur place. Il peut également prendre des jeunes en stage.</p>
<p>Fabienne Schremp, directrice ✉ f.schremp@vitacite.reseau-idf.org ☎ Tél. 01 69 30 54 92</p>	

Mission locale Avenir jeunes Villefranche-Beaujolais

Parrainage pour l'emploi

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers Parrainage pour l'emploi
- Recrutement Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Le rapprochement des jeunes avec des chefs d'entreprises permet d'enrichir la connaissance qu'ils ont les uns des autres et agit ainsi sur les représentations réciproques.▪ Les parrains n'ont pas pour injonction de recruter le jeune, ce qui rend la relation tout à fait libre.▪ Les parrains permettent grâce à leur carnet d'adresses d'offrir des opportunités de rencontres avec des employeurs, d'immersion en entreprise, d'accès à des mesures pour l'emploi, voire à des emplois tout court auxquels les jeunes seuls n'auraient pas accès.▪ Les jeunes progressent sur la connaissance des métiers et des savoirs-être en entreprise grâce aux apports concrets des chefs d'entreprises.▪ Les jeunes sont valorisés, reprennent confiance en eux, et la motivation nécessaire pour enclencher une démarche d'emploi.▪ Le parrainage est complémentaire de l'accompagnement à la mission locale▪ Le parrainage est, avant tout, une relation humaine entre deux personnes et en ce sens il participe de la lutte contre les discriminations.▪ Le parrainage favorise les liens générationnels.▪ Le parrainage enrichit le portefeuille d'entreprises partenaires de la mission locale	<p>Un partenariat solide : l'Etat (sous-préfet, DDTEFP, ACSE), la Chambre de commerce et de l'industrie Villefranche-Beaujolais, la Maison de l'emploi et de la formation en Pays Beaujolais, la région Rhône-Alpes.</p> <p>Une implication forte des institutions par un engagement personnel d'élus et de techniciens (président, trésorier et secrétaire général de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Villefranche et du Beaujolais - CCIVB, attaché du sous-préfet, directeur de la MDEF).</p> <p>Une action volontariste et convaincante de la CCIVB qui a mobilisé ses entreprises adhérentes.</p> <p>Intervention des conseillers : création d'une charte, d'un livret du parrain et du jeune, animation du réseau de parrains, soutien au quotidien des parrains en difficultés avec certains jeunes, mise en place de sessions de formations pour les parrains, relations régulières avec les jeunes.</p> <p>Le réseau est composé d'une quarantaine de parrains, L'accompagnement dure en moyenne 6 mois.</p>
<i>Contact</i>	
<p>Ouardia Chikh, directrice - Jean-Paul Eckenspieller et Séverine Coing, chargés de mission</p> <p>✉ ouardia.chikh@mlbeaujolais.org</p>	

En marche vers l'entreprise

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
 Parrainage pour l'emploi
 Formation qualifiante
 Recrutement
 Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<p>Cette action concerne 15 jeunes habitant les territoires sous contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et bénéficiaires du CIVIS.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolider le projet professionnel du jeune. - Découvrir l'environnement socio-économique du territoire. - Développer sa connaissance de l'exercice du métier au sein duquel est orienté le jeune. - Maîtriser les techniques de recherche d'emploi et de négociation avec les employeurs potentiels. - Permettre une première approche de l'entreprise en vue de favoriser l'embauche du jeune. <p>Résultats :</p> <p>11 jeunes ont bénéficié d'un contrat de travail (contrat en alternance, intérim, CDD, CDI). 4 jeunes ont bénéficié d'un parcours de formation qualifiante.</p> <p><i>Contact</i></p>	<p>Alternance en entreprise et en formation collective, premiers pas dans l'entreprise, découverte d'un métier, approfondissement d'un projet professionnel et accès à une qualification.</p> <p>La formation collective est dispensée par l'AFPA : elle comprend 315 heures en action collective et 140 en entreprise.</p> <p>Un conseiller de l'ANPE est intervenu auprès des jeunes pour leur présenter le contexte des entreprises (fonctionnement, orientation etc.). Par ailleurs, une information a été donnée sur les métiers porteurs du territoire, afin d'affiner le projet professionnel de certains jeunes inscrits sur cette action.</p> <p>Plusieurs entreprises ont accepté d'accueillir les jeunes en stage (du 21 juillet au 1er août 2008) pour une première expérience professionnelle.</p> <p>Ce stage est un tremplin pour les jeunes auprès de ces entreprises, sélectionnées par l'AFPA pour leurs perspectives d'embauches à l'issue de l'action.</p>
<p>Jean-Luc Le Roux, directeur ✉ mission.locale.st-omer@wanadoo.fr ☎ 03 21 93 99 00</p>	

Rencontrons nous !

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
 Parrainage pour l'emploi
 Professionnalisation des conseillers
 Recrutement
 Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Harmoniser à l'échelon régional les pratiques des missions locales en direction des entreprises. ▪ Elaborer une plaquette commune de présentation du réseau régional des missions locales à destination des entreprises. ▪ Disposer d'un outil qui permette de renforcer le professionnalisme des équipes chargées de l'emploi dans les missions locales. ▪ Donner une image cohérente des missions locales aux entreprises. ▪ Trouver un message clair pour les employeurs qui ne stigmatise pas les jeunes. ▪ Montrer l'appartenance à un réseau régional. <p><i>Contact</i></p>	<p>Un travail régional sur les missions d'accompagnement, d'orientation et de placement a abouti à la nécessité de disposer un outil commun pour communiquer auprès des employeurs.</p> <p>Une plaquette intitulée « Rencontrons –nous » a été élaborée par le groupe de travail régional « Relations entreprises » :</p> <p>Echanges sur la relation des missions locales avec les entreprises et l'offre de service. Conception de la plaquette avec l'appui d'une agence de communication. Détermination du contenu commun et des encarts à compléter par chaque mission locale. Validation du projet par l'ensemble des missions locales. Evaluation des besoins d'édition et budgétisation. Elaboration d'un guide utilisateur. Edition et diffusion auprès des missions locales</p> <p>Cette plaquette est utilisée pour de la prospection directe auprès des entreprises et lors de forums, salons ou portes ouvertes.</p>
Gaëlle Quintin ou Yves Moisan, Association régionale des missions locales de Bretagne. ✉ arml.secretariat@gref-bretagne.com	

Mission locale du bassin d'emploi du Soissonnais

Mobilité et emploi

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|--|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Mobilité |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance | <input type="checkbox"/> |

Intérêt / Résultat attendu

- Développer la mobilité des jeunes des quartiers par l'organisation de visites, d'évènements, de forums, etc.
- Mobiliser les partenaires, dont les recruteurs, pour informer, favoriser les contacts et accompagner les jeunes.
- Promouvoir l'accès aux dispositifs et aux mesures par un accompagnement renforcé des jeunes vers l'entrée en formation ou l'accès à un emploi. La cohérence de cette action avec le contrat d'autonomie est recherchée.

Résultats

217 jeunes suivis sur 570 jeunes des quartiers accueillis en 2008. 86 contrats de travail obtenus, 36 formations professionnelles suivies et 10 retours scolaires.

Contact

Marie Verdeure, référente emploi
✉ marie.verdeure@orange.fr
☎ 03 23 74 47 15

Description de la bonne pratique

Après avoir organisé plusieurs actions pour l'emploi dans les quartiers (« job dating », forum alternance), au plus près des habitants, la mission locale s'efforce aujourd'hui de favoriser la mobilité des jeunes et saisit toutes les occasions pour les faire se déplacer dans leur département, dans la région et même sur Paris (recrutement avec Randstad intérim, forum de la diversité et Train pour l'emploi de la SNCF, etc.).

De nombreux partenaires participent techniquement ou financièrement à cette action : organismes de formation, CFA, lycées professionnels, CIO, entreprises, région, etc. Le préfet et la coordinatrice chargés de la politique de la ville sont également impliqués.

Une coordinatrice, référente emploi, a été désignée par la mission locale, elle est en lien avec les acteurs des quartiers (notamment l'équipe de l'Anru) et accompagne les jeunes concernés.

Mission locale de Dreux et son arrondissement

CIPRO : comportement et intégration professionnelle

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers Parrainage pour l'emploi Intégration dans l'entreprise
- Recrutement Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Accompagner les employeurs dans la définition et la formalisation des compétences nécessaires à leurs besoins de développement.▪ Agir sur les obstacles et les freins rencontrés par les chefs d'entreprise et les artisans dans leurs démarches de recrutement.▪ Leur proposer des candidats motivés et mieux préparés au regard des postes d'emploi à pourvoir.▪ Conseiller, préparer, optimiser l'intégration et le maintien dans l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi de l'arrondissement.▪ Assurer un suivi personnalisé et social des candidats avant, pendant et après leur arrivée dans l'entreprise.▪ Améliorer les pratiques, harmoniser la qualité des prestations des conseillers en insertion dans les domaines de l'insertion professionnelle des jeunes.	<p>Un module préparatoire de 4 jours est proposé à 6 à 8 jeunes par session pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- évaluer leurs aptitudes, leurs qualités personnelles et professionnelles,- les aider à mieux valoriser leurs atouts, et leurs compétences et leurs potentiels lors des entretiens de recrutement,- favoriser leur mobilité géographique- les informer des droits et les devoirs du futur salarié. <p>Des prospections d'entreprises étoffent le volume des opportunités d'emploi collectées et négociées avec une trentaine d'entreprises partenaires (l'Eure-et-Loire et départements limitrophes).</p> <p>Pour prévenir les démissions ou les licenciements pendant la période d'essai, les 150 candidats recrutés bénéficient d'un accompagnement social personnalisé pendant 3 mois (courrier, suivi téléphonique et visites d'entreprises si nécessaire).</p> <p>Ce module préparatoire mobilise les compétences de 4 professionnels, dont la directrice adjointe, responsable du « pôle emploi » de la mission locale.</p> <p>Une psychologue responsable du pôle orientation, assure systématiquement l'évaluation des candidats.</p> <p>Les 2 conseillères chargées de relation avec les entreprises proposent à ces dernières des jeunes ayant suivi avec succès cette préparation.</p>
<i>Contact</i>	
Hassan Mansour, directeur ou Mina Sidane, directrice adjointe ✉ mission.locale.dreux@wanadoo.fr ☎ 02 37 38 57 60	

Une cellule de recrutement intégrée à la mission locale

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers Parrainage pour l'emploi Communication
 Recrutement Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagner les jeunes vers et dans l'emploi, en particulier ceux qui sont en CIVIS. ▪ Répondre aux besoins des entreprises en proposant des candidats correspondants au profil recherché. ▪ La création d'une Cellule de Recrutement permet de préparer individuellement des jeunes pour leur premier contact avec l'entreprise. ▪ Développer le réseau d'entreprises partenaires de la mission locale. <p><u>Objectif annuel de l'action</u> 300 jeunes préparés et placés en emploi dont 50% en emploi durable.</p> <p><i>Contact</i></p>	<p>Il s'agit dans un temps court, de préparer de façon intensive le jeune, en fonction des demandes des entreprises et des profils de poste recherchés.</p> <p>Des actions de prospections sont réalisées par la mission locale en fonction des profils de jeunes chercheurs d'emploi.</p> <p>Contenu de la préparation : présenter son CV, exprimer sa motivation et les compétences liées au poste, connaître l'entreprise pour laquelle le candidat postule et des règles de base pour se présenter à un entretien.</p> <p>Démarche de préparation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étude des profils de poste prospectés, - information collective hebdomadaire pour l'accueil des jeunes orientés par les antennes de la mission locale, - entretiens spécifiques de préparation au poste et de simulation d'embauche, - phase d'immersion en entreprise, - présentation du candidat à l'entreprise, - accompagnement dans l'emploi. <p>Un appui à cette préparation est apporté par le réseau de parrainage de la mission locale. Des actions de prospections sont réalisées par la mission locale en fonction des profils de jeunes.</p> <p>Cette action est financée par le Fonds social européen, plusieurs opérations de communication sont prévues en direction des entreprises et des partenaires locaux : diffusion d'une brochure et création d'un site Internet dédié à la Cellule de recrutement.</p>
<p>Brigitte Cavallaro, directrice générale ☎ 04 96 11 10 80</p>	

100 chances, 100 emplois

Nature de la bonne pratique

- Découverte des métiers
 Parrainage pour l'emploi
 Parcours d'intégration dans l'entreprise
 Recrutement
 Développement de l'alternance

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<p>L'originalité de l'approche réside dans le partage d'objectifs opérationnels entre les différentes parties prenantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les jeunes : avoir un emploi durable, - pour les entreprises : avoir les bonnes compétences au bon moment et enrichir leurs équipes par la diversité, - pour les professionnels de l'emploi : avoir un processus d'insertion efficace. <p>Réunir les énergies des parties prenantes autour du parcours du jeune et de sa réussite professionnelle, telle est la force du dispositif et de sa spécificité.</p> <p><u>Résultats</u> Depuis octobre 2004, 194 jeunes ont bénéficié d'actions concrètes (visites d'entreprise, simulations d'entretien, connaissance des métiers qui recrutent...) A ce jour, 47% de ces jeunes ont trouvé une solution d'insertion durable (CDI, CDD d'au moins 6 mois ou formation qualifiante).</p> <p><i>Contact</i></p>	<p>Un parcours d'intégration pour le jeune en 3 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le repérage a pour but d'identifier les candidats éligibles au projet. - La validation consiste à choisir et à préparer les personnes motivées. - L'intégration permet d'offrir des étapes de parcours d'accès à l'emploi. <p>Un sas de préparation de 4 jours permet de repérer la motivation des jeunes, de les aider à construire leur projet et leur identité et d'évaluer leur offre de compétences.</p> <p><u>Enjeux pour les différents acteurs</u> Pour les acteurs de l'emploi, le pari de 60% d'intégration professionnelle durable, la collaboration pour un repérage efficace et une utilisation optimisée des outils supports au ciblage ou à la formation. Pour les jeunes, cette initiative leur permet d'être en contact direct avec les entreprises et de démontrer leurs capacités et leur motivation. Ils sont sensibilisés aux conditions réelles de la vie professionnelle par des visites ou des stages. Pour les entreprises, les enjeux sont multiples. Ils relèvent à la fois de leur responsabilité citoyenne, qui encourage à intégrer la diversité comme facteur de développement et d'enrichissement des équipes et de leur image, vis-à-vis des acteurs sociaux ou des jeunes du bassin d'emploi.</p> <p>La problématique du recrutement : suivre, accompagner des jeunes vers l'emploi est aussi un moyen pour l'entreprise de repérer des ressources et de développer un vivier.</p>
<p>Céline Guillot, Virginie Leffray et Pauline Pinard ☎ 03 85 93 47 59 ✉ 100c100e@mlbourgogne.fr</p>	

Rallye des entreprises

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|--|---|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input checked="" type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance | <input type="checkbox"/> |

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre la rencontre entre les chefs d'entreprises et les jeunes à la recherche d'un emploi afin d'avoir une meilleure information sur l'activité, les postes les modalités de recrutement et les perspectives d'évolution. ▪ Récouter des offres correspondantes aux profils des jeunes. ▪ Etablir un partenariat avec les entreprises et les fidéliser. ▪ Valoriser et faire connaître notre public, les prestations et les différentes mesures pour l'emploi adaptées aux jeunes. 	<p>Organisation d'un rallye des entreprises sur 2 jours : prospection d'une centaine d'entreprises du bassin par équipe et par métier. Chaque jeune, quel que soit son objectif (stage, contrat en alternance ou emploi), doit avoir une idée précise du métier qu'il vise. 30 à 40 participants par jour.</p> <p>Le matin les équipes de jeunes, encadrées par un conseiller ou un parrain de la mission locale partent en prospection. Les participants ont un itinéraire avec 10 entreprises à visiter. Les responsables d'entreprises (prévenus par courrier de la visite des jeunes) présentent alors leur activité, leurs métiers et leurs besoins éventuels en postes à pouvoir actuels et futurs.</p> <p>L'après-midi, les jeunes mettent en commun les offres récoltées et répondent à celles correspondant à leur profil.</p> <p>Les conseillers emploi reprennent ensuite contact avec les entreprises afin de suivre les offres et développer le partenariat.</p>
<p><i>Contact</i></p>	

Sébastien Couty, directeur
 ✉ s.couty@mlvm.asso.fr
 Alexandra Zryra, Chargée de projets
 ✉ a.zryra@mlvm.asso.fr

☎ 01 39 32 66 03

Mission locale du Gard Rhodanien

Contrats de professionnalisation avec le GEIQ Industrie Gard et Vallée du Rhône

Nature de la bonne pratique

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Découverte des métiers | <input type="checkbox"/> Parrainage pour l'emploi | <input checked="" type="checkbox"/> Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification |
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input checked="" type="checkbox"/> Développement de l'alternance | |

<i>Intérêt / Résultat attendu</i>	<i>Description de la bonne pratique</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Répondre aux besoins des entreprises sur des métiers en tension dans la filière nucléaire.▪ Amener les Jeunes vers des métiers peu connus.▪ Sécuriser les parcours, identifier et lever les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, aide financière, etc.). <p>Résultats : 4 jeunes en poste depuis 6 mois.</p>	<p>Les métiers industriels sont en tension sur le bassin du Gard Rhodanien au regard de sa spécificité liée au pôle nucléaire de Marcoule.</p> <p>La création du GEIQ Industrie Gard et Vallée du Rhône, en lien avec AREVA, doit permettre de qualifier des jeunes sur ces métiers (tuyauteur par exemple).</p> <p>L'enjeu est d'amener vers ces filières, des jeunes qui ne sont pas attirés traditionnellement par ces métiers. Une animation métier et une présentation de réalisations de pièces chaudronnées ont été mises en œuvre avec le CFAI, au sein de la mission locale.</p> <p>Pour les jeunes recrutés, la mission locale a mobilisé des moyens financiers pour les aider au démarrage dans leur emploi.</p> <p>La mission locale reste en lien avec le GEIQ pour régler toute difficulté sociale durant le contrat de travail.</p>
<i>Contact</i>	
Michel Bargeton, directeur ✉ Michel.Bargeton@mlj-gardrhodanien.com	



L'École de la Citoyenneté : Un accélérateur dans le parcours d'insertion des jeunes

Expérience humaine unique, l'École de la Citoyenneté entame sa troisième année d'existence. Elle a déjà accueilli 200 stagiaires.

Créée à l'initiative de la Fondation Dexia France et du Conseil national des missions locales à la suite des événements survenus en 2005 dans certaines banlieues, l'École de la Citoyenneté accueille, depuis septembre 2007, tous les deux mois des jeunes en insertion professionnelle venus de toute la France et inscrits dans une mission locale. L'École de la Citoyenneté a pour ambition d'offrir



aux jeunes « un accélérateur » sur un parcours qualifiant ou pré-qualifiant dans un espace d'expression libre et apaisée. D'un point de vue pédagogique, chaque session concilie trois exigences : sensibiliser, voire former aux valeurs de la démocratie et à son fonctionnement, apporter une aide concrète sur l'apprentissage de la prise de parole en public ou de l'expression écrite, promouvoir la culture du dialogue dans la vie collective.

Animées par des professionnels de l'insertion, les sessions se déroulent sur une semaine. Elles sont suivies par des jeunes, âgés de 18 à 25 ans, au profil très divers. Un seul point commun les unit : ils habitent des quartiers classés zones urbaines sensibles ou des territoires ruraux en crise.

Ainsi du lundi au vendredi, le groupe constitué de 12 et 15 jeunes hommes et femmes, qui quittent parfois leur ville pour la première fois, font, ou approfondissent, l'apprentissage du débat d'idées, rencontrent des élus, des représentants de l'Etat, des militants associatifs, des chefs d'entreprises ou encore des arbitres sportifs. Le programme dense des sessions alterne séances de travail en groupe sur des questions de société, visites guidées d'institutions : l'Assemblée Nationale, la Mairie de Paris, visites de Paris... temps libre. Une cérémonie dans les locaux de la Fondation Dexia vient clôturer chaque session.

La Fondation Dexia est placée sous l'égide de la Fondation de France et a été créée en 1993 par la banque Dexia. Elle mène depuis 2002, avec le Conseil national des missions locales, des actions qui ont vu la participation de 20 000 jeunes à travers 258 projets.



Photos Fondation Dexia France

- *École de la Citoyenneté* : www.ecole-citoyennete.fr
- *Fondation Dexia France* : www.fondationdexiafrance.org