



Conseil national des missions locales

La relation des missions locales avec les acteurs du monde économique, 4 ans d'activités

Bilan réalisé avec l'appui du cabinet Social Innovation

Préambule

Ce bilan s'inscrit dans le cadre des travaux menés par le groupe Entreprises et Emploi du CNML Présidé par **Dominique ESTROSI-SASSONE**, présidente de la mission locale communautaire Objectif jeunes Nice Côte -d'azur. Ce groupe de travail réunit régulièrement et au moins une fois par an les acteurs économiques qui ont signé un accord national de partenariat avec le CNML. Les données régionales qui portent sur l'organisation territoriale de la relation entre les entreprises et les missions locales sont issues des animations régionales dans le cadre de l'axe 1 du Plan national d'animation piloté par le CNML.

Programme national d'animation du réseau des missions locales

Axe 1 : Accès et maintien des jeunes dans l'emploi regroupe les thématiques suivantes : Relations entreprises, développement de l'accès des jeunes à l'alternance, parrainage vers l'emploi et créations d'activités se déclinent autour de six axes de travail :

- Accompagner les animations régionales dans la mise en œuvre d'actions de développement de la relation avec le monde économique (contacts régionaux des entreprises signataires d'un accord national).
- Construire une offre de service national en direction des entreprises qui pourra servir de référentiel pour l'ensemble des missions locales (recensement des pratiques).
- Réaliser une action de communication nationale sur cette offre de service en déclinant les différents points à traiter.
- Elaborer un guide des initiatives pour faciliter l'accès des jeunes dans l'emploi.
- Constituer un groupe de veille sur toutes les mesures ou dispositifs relatifs à l'accès à l'emploi des jeunes, pour apporter un appui aux animateurs régionaux et outiller les missions locales dans leurs approches avec les entreprises du territoire (ex. outil PP plan jeunes, PP sur les accords nationaux...).
- Recenser et capitaliser les actions de professionnalisation des conseillers sur la « relation entreprise ».

Secrétariat général du CNML : Amaria Sekouri, chargée de mission

Animations régionales :

- Eléonore Poirier : Animation régionale du Centre
- Martine Greiter : Animation régionale d'Ile-de-France
- Claire Romain Souchon : Animation régionale du Limousin
- Alexandre Ruf : Animation régionale de Lorraine
- Dominique Bourgeois : Animation régionale du Nord-Pas-de-Calais
- Marie Andrée Pota : Animation régionale de la Réunion

1. Rappel des enjeux de partenariat

Le lien entre les entreprises et les missions locales a toujours été considéré comme un facteur essentiel de la réussite de l'accompagnement du jeune. Ainsi la priorité donnée à l'accès à l'emploi durable, dans les principaux programmes nationaux ¹dédiés à l'accompagnement de jeunes en difficulté âges de 16 à 25 ans a permis d'accentuer le centrage autour de la relation entre jeunes et travail.

En confiant la mise en œuvre de ces programmes au réseau des missions locales, les pouvoirs publics ont reconnu le cœur de métiers de ce réseau qu'est l'accompagnement individualisé des jeunes mais également sa capacité d'initiative locale et de maillage territorial.

Le développement des actions de collaboration entre les missions locales et les entreprises de leurs territoires a constitué au fil du temps une nécessité pour réussir à mener à bien leur mission d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Avec la création du Plan de cohésion sociale en 2005, le CNML a souhaité rendre plus visible l'action des missions locales auprès des acteurs du monde économique notamment quelques groupes et grandes entreprises en formalisant quelques accords nationaux.

Il s'agissait ainsi d'amener ces partenaires à identifier les missions locales comme des partenaires pertinents que se soit en terme de recherche de candidat mais également dans la promotion des métiers et filières auprès des jeunes.

Le Conseil national des missions locales a ainsi développé, depuis 2006 une vingtaine d'accords nationaux de partenariats avec des grands acteurs du monde économique qui visent à :

- favoriser les procédures de recrutement répondant aux besoins de l'entreprise comme à ceux des jeunes accompagnés par les missions locales,
- mieux informer les jeunes et leurs conseillers sur les métiers et les filières qui recrutent pour une meilleure connaissance du monde du travail,
- développer le parrainage pour l'emploi notamment dans le cadre de la lutte contre les discriminations.
- favoriser l'accès des jeunes à l'alternance, comme tremplin à leur montée en qualification et à leur intégration dans l'emploi
- inciter à l'ingénierie d'actions innovantes pouvant favoriser cette intégration

En quoi ces accords ont-ils permis aux conseillers sur le terrain de mieux accompagner les jeunes vers l'emploi ?

Quel bilan peut-on faire de l'évolution des relations qu'entretiennent les missions locales avec les acteurs du monde économique ?

Cette synthèse a été réalisée à partir des réponses à un questionnaire adressé aux animations régionales des missions locales. Elles ont été complétées par des données issues du système d'information ICARE (Information collectée sur l'activité du réseau des

¹ TRACE (loi d'orientation de lutte contre les exclusions du 31 juillet 1998) et CIVIS (loi de janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale)

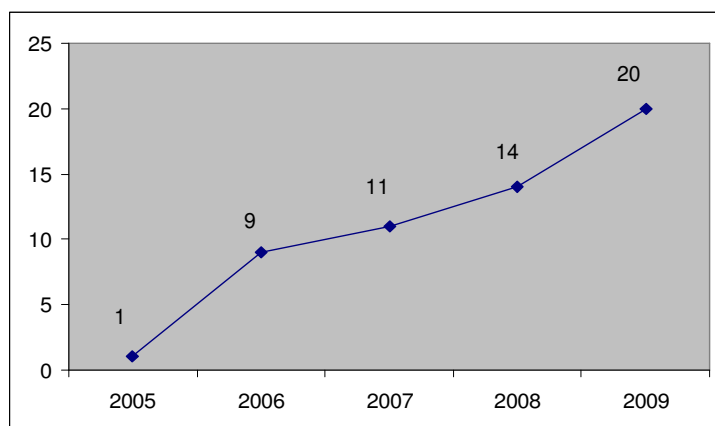
missions locales) et d'autres issues du module « Relations entreprises ²» du système d'information Parcours 3 (données sur les parcours des jeunes).

2. Un bref retour sur quatre années d'engagements et d'actions communes

Dès 2002, CNML a signé son premier accord de partenariat avec un acteur économique : la Fondation Dexia France pour développer les initiatives locales contribuant à l'apprentissage de la citoyenneté par les jeunes et à leur participation à la vie locale. Un accord qui devait s'élargir en 2006 au Parrainage de jeunes et donner naissance en 2007 à l'**Ecole de la citoyenneté**.

Mais l'accord précurseur des partenariats engagés par le CNML pour accompagner les jeunes vers l'emploi fut un accord quadripartite, signé pour la période 2005-2007, avec la société de recrutement ADIA, l'Etat et le Pôle Emploi. L'initiative, baptisée « Jeunes Destination Emploi », visait à organiser l'accompagnement d'un millier de jeunes vers l'emploi via des parcours de professionnalisation par l'intérim, en utilisant les dispositifs du CIVIS et les plates-formes de vocation et a permis à un peu plus de 800 jeunes à intégrer un emploi durant cette période.

Les accords CNML - acteurs économiques mis en œuvre depuis 2005 pour accompagner les jeunes vers et dans l'emploi



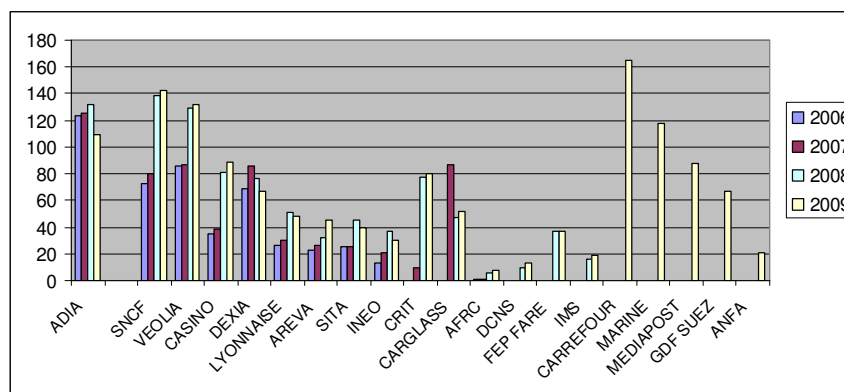
Adia	+	+	+	+
	SNCF	Crit	AFRC	GDF-Suez
	Veolia	Carglass	DCNS	Carrefour
	Casino		FEP-FARE	Mediapost
	Dexia		IMS	Marine nationale
	Lyonnaise des eaux			ACFCI
	Areva			ANFA
	Sita			
	Ineo			

L'année suivante, le CNML signait ses huit premiers accords nationaux et se dotait d'une structure et d'une méthode d'animation pour en coordonner la mise en œuvre dans les différentes régions. Les huit entreprises « pionnières » ont d'abord travaillé de façon expérimentale sur un nombre de régions/territoires/villes limité et avec un petit nombre de missions locales sur ces zones d'expérimentation. Les premières actions ont permis aux

² Le module Relations entreprises : module dédié à la relation avec les entreprises permet de capitaliser et formaliser les relations de la structure avec les entreprises locales ainsi que les offres d'emplois et services qu'elles proposent aux jeunes accompagnés par la mission locale.

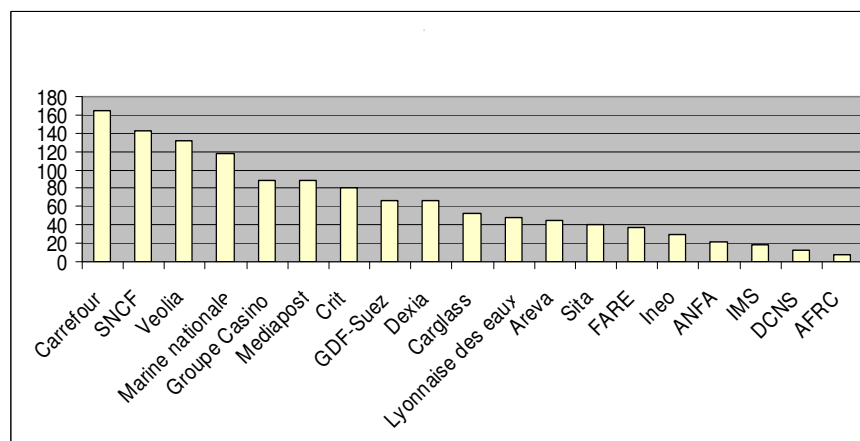
partenaires de mieux se connaître, plus particulièrement autour de présentations des métiers sur lesquels les entreprises souhaitaient recruter des jeunes.

Evolution du nombre de missions locales menant des actions avec les entreprises ayant signé des accords depuis 2006



On voit néanmoins que dès la première année de mise en œuvre de ces accords, les collaborations entreprises-missions locales étaient nombreuses, sachant que pour la plupart des entreprises signataires, nombre de collaborations existaient déjà sur les territoires. C'est donc avec la montée en nombre de ces relations, en quatre ans, que l'on peut mesurer l'impact sur les collaborations mises en œuvre : Pour la plupart des premières entreprises signataires le nombre de relations de collaboration a doublé en quatre ans.

Nombre de missions locales ayant déployé des ACTIONS COMMUNES avec les acteurs signataires d'accords durant l'année 2009



De 2007 à 2009, 12 accords supplémentaires ont été signés et aujourd'hui ce sont **269** des **475** missions locales du territoire national métropolitain, soit **57%** d'entre elles, qui déclarent mener des actions avec un ou plusieurs des acteurs économiques partenaires. En 2008-2009, les actions et dispositifs d'accompagnement sont devenus plus élaborés, notamment basés sur le parrainage et l'utilisation de la formation en alternance. Elles sont menées avec

les entreprises et un nouveau type de partenaires, acteurs de branche et de « services » aux entreprises comme l'ANFA, le FARE ou l'IMS...

On notera que les entreprises qui ont signé leur accord en 2009 ont, dès la première année, un nombre élevé de collaborations avec les missions locales, comparativement aux premières entreprises signataires. Ceci est sans doute dû au fait qu'elles ont des unités de distribution dispersées sur tout le territoire. Mais on peut supposer aussi qu'elles ont bénéficié de la montée en compétence des missions locales dans leurs relations aux entreprises depuis quatre ans.

En conclusion de ce retour historique, le partenariat avec ADIA mérite un commentaire : L'initiative « Jeunes Destination Emploi » menée avec l'entreprise et Pôle Emploi a fait l'objet, pendant deux ans, d'un pilotage très structuré. Les actions se sont déployées dans le cadre d'accords déclinés dans 17 régions, qui tenaient compte des contextes d'emploi et de partenariats locaux. Il est donc intéressant de constater qu'en 2010, c'est-à-dire trois ans après la fin de cette initiative, le nombre de collaborations ML-ADIA reste important : il a certes diminué de 13%, mais avec un réseau d'agences ADIA qui s'est dans le même temps réduit de 40% - ADIA n'étant plus présent sur un certain nombre de territoires. Ceci démontre qu'une collaboration structurée et encadrée a des impacts durables sur les collaborations en local.

Le bilan et l'analyse des activités des missions locales va nous montrer que ce développement des partenariats nationaux correspond à une réelle montée en compétences des missions locales pour travailler avec les entreprises, qui se manifeste tant au niveau collectif qu'individuel.

3. Une réelle montée en compétences des missions locales dans leurs relations aux entreprises

> Organisation

On constate aujourd'hui que toutes les missions locales, à quelques rares exceptions près, ont nommé un chargé de relations entreprises ou du moins confié à un(e) ou plusieurs conseiller(e)(s) la responsabilité d'être l'interlocuteur privilégié des entreprises.

Au niveau régional, deux animations ont un « référent emploi » à plein temps (Haute Normandie et Champagne-Ardenne) et une dizaine d'autres ont attribué une responsabilité partielle de référent entreprise à une ou plusieurs personnes dans l'organisation. Ainsi, **plus de la moitié des régions** ont formalisé, dans leur organisation, cette responsabilité de relation à l'entreprise et au secteur économique.

Une bonne pratique

***La mission locale du Bassin Carcassonnais** a mis en place un « pôle entreprise » composé de 5 conseillers entreprises pour l'appui au recrutement, le conseil en professionnalisation, l'organisation de rencontres thématiques jeunes-entreprises, l'évaluation en milieu de travail et l'expertise dans les dispositifs d'aide à l'emploi. Ce pôle travaille en étroit partenariat avec le Pôle Emploi, les chambres consulaires, les organisations professionnelles et les entreprises.*

> Capitalisation et montée en compétence collective

Deux animations régionales sur trois ont institué une instance de réflexion, de travail et capitalisation des expériences sur les questions de leur relation aux entreprises. Dans quelques cas, il s'agit d'une participation à des groupes de travail existant au niveau du département ou de la région et rassemblant divers partenaires institutionnels de l'emploi. Mais pour la plupart il s'agit de groupes de travail internes, mis en place avec différents objectifs :

- le pilotage et le suivi des programmes d'action à l'adresse des entreprises
- l'échange, la réflexion, le suivi des actions sur des thématiques ou des projets spécifiques comme le parrainage, l'alternance ou les contrats aidés
- le développement d'outils

Cette pratique a permis de définir des lignes prioritaires voire « une doctrine » pour leur relation à l'entreprise, de mieux coordonner les actions de leurs missions locales vis-à-vis et avec les entreprises et de donner une image cohérente des services offerts et rendus. C'est en ce sens que l'on peut parler du **développement d'une compétence collective dans la relation à l'entreprise**.

Quelques bonnes pratiques

*En 2009, l'ARML de **Rhône-Alpes** a mis en place « un groupe stratégie entreprise » constitué de directeurs prenant chacun la responsabilité du contact avec une entreprise. Ce groupe a mené un programme de rencontres avec les DRH de ces entreprises, a développé une première proposition d'offre de services tout en engageant une dynamique de capitalisation des bonnes pratiques dans les missions locales. A l'issue de ce processus, un séminaire rassemblant directeurs et référents emploi des missions locales a précisé un socle commun de services pour l'ensemble des missions locales de la région. Aujourd'hui, trois groupes de travail se réunissent à rythme régulier (directeurs, chargés des relations entreprises, chargés de mission CUI) pour travailler autour de ces questions.*

*L'ARML de **Bretagne** a réuni un groupe de travail où plus de la moitié de ses missions locales étaient représentées (10 sur 17) pour définir une « doctrine » des missions locales de Bretagne dans leurs relations avec les entreprises. Le groupe a présenté ses travaux lors des réunions professionnelles organisées en 2009 et réalisé une plaquette de présentation diffusée auprès de l'ensemble des ML. Aujourd'hui ce groupe se rencontre tous les deux mois et échange également sur les modalités de mise en œuvre des mesures emploi.*

*AMILOR, l'ARML de **Lorraine** a elle aussi initié un groupe de travail « Entreprise » dans son réseau régional de missions locales dont le travail s'est poursuivi au cours de la journée professionnelle des salariés, organisée en juin 2009. Les débats et travaux de la journée se sont structurés autour de deux thèmes : « l'accès à l'entreprise » et « le maintien dans l'entreprise ». Les constats et les quinze propositions qui ont été faits lors de cette journée ont été rassemblés dans un livre blanc « La relation entreprise dans les missions locales/PAIO de Lorraine : une volonté, un enjeu », largement diffusé.*

*Sur la base d'une enquête d'image menée auprès des entreprises (2007) puis d'un état des lieux des relations des ML avec les entreprises (2008), l'ARML de **Haute Normandie** a organisé un séminaire avec ses directeurs pour l'« Elaboration d'une offre de services vers les entreprises ». Outre l'offre de services, les participants ont aussi défini les processus organisationnels requis et les outils nécessaires pour la mise en œuvre de cette offre.*

> Formation

La **quasi-totalité** des associations régionales a mis en place des formations pour les conseillers de missions locales afin de développer leurs capacités à collaborer avec les entreprises dans leur accompagnement des jeunes vers et dans l'emploi. Ces formations ont la plupart du temps touché un grand nombre de conseiller(e)s, c'est-à-dire **plus de la moitié des effectifs**. Le contenu de ces formations a porté sur :

- la connaissance du monde de l'entreprise,
- l'offre de service aux entreprises et le développement d'outils,
- l'utilisation du module « Relations entreprises » de Parcours 3.

Quelques bonnes pratiques

L'ARML du **Nord Pas de Calais** a mis en place ce que l'on peut définir comme un « cursus de professionnalisation » de ses conseill(e)rs sous la forme de deux formations : l'une pour les conseillers débutants (connaissance de l'entreprise), l'autre pour les conseillers confirmés (professionnalisation de la relation à l'entreprise). 90 conseiller(e)s au total ont ainsi été formé(e)s en 2009.

L'ARML de **Franche Comté** a mis en place des sessions de formation qui ont eu pour objectif de construire l'offre de service des missions locales aux entreprises

Des formations mutualisées : L'ARML de **Rhône Alpes** a mené une action de formation de trois jours avec le MEDEF, dont deux jours d'immersion des conseill(e)rs en entreprise (Opération « Entreprise - mission locale: objectif partenariat »)..

Prévention des discriminations: L'ARML de **Haute Normandie** a formé 38 personnes aux méthodes de recrutement par les compétences dans le cadre d'une formation « LUCIDE mode d'emploi ». LUCIDE est un guide pratique de recrutements et de gestion des carrières non discriminants, développé sur la base d'une enquête menée auprès de 700 TPE/PME dans le cadre d'un projet EQUAL porté par l'ARML.

Le module « **objectiver ses critères de recrutement** » de l'ARML **PACA** propose aux entreprises une méthode pratique de recrutement qui leur permet de prévenir toutes formes de discrimination dans leur processus de recrutement dans une logique constructive et non culpabilisante. Cette action est soutenue par le Conseil régional, et l'Etat

4. La relation de service à l'entreprise est de mieux en mieux « outillée »

> *Communication et support à la collaboration*

La moitié des associations régionales de missions locales ont aujourd'hui une plaquette de présentation de leur organisation et de leur offre de services aux entreprises. Plusieurs d'entre elles ont aussi édité des plaquettes spécifiquement dédiées à des programmes d'action comme le parrainage, ou des fiches techniques sur les principaux dispositifs d'aides/d'accompagnement, ciblées entreprises. Quelques ARML ont développé un espace employeur sur leur site internet.

Ces documents sont tous formatés aux normes d'une communication professionnelle d'entreprise.

Quelques bonnes pratiques

*L'ARML de **Bourgogne** a organisé un cycle de réunions d'information, chacune ciblée sur un groupe d'institutions régionales : les organismes consulaires – les syndicats professionnels de branches – les syndicats de salariés – l'AGEFOS PME.*

*L'ARML de **Poitou Charente** a organisé une journée régionale en direction des élus, des financeurs et du secteur économique avec des témoignages de jeunes et d'entreprises.*

*L'ARML du **Languedoc Roussillon** a organisé un premier séminaire dit « Inter-entreprises » Cabestany incluant deux tables rondes sur les relations entreprises et le parrainage et un forum professionnel regroupant 22 entreprises ou organismes professionnels régionaux et les 17 missions locales (échanges d'information, bilan des actions 2008, perspectives de recrutements 2009, montage de plans d'actions)*

*La mission locale des **Pyrénées Orientales** a organisé une série d'actions de promotion du CIE auprès des entreprises du département : Plaquette présentant les modalités du contrat – Information dans la presse et communication directe auprès des syndicats professionnels et des organisations patronales – courrier aux entreprises et relance.*

*L'ARML de **Rhône Alpes** propose en service à ses missions locales des opérations de marketing direct auprès des entreprises. Elle organise aussi une conférence de presse mensuelle sur les activités des missions locales.*

> *Outillage de la pratique des conseillers*

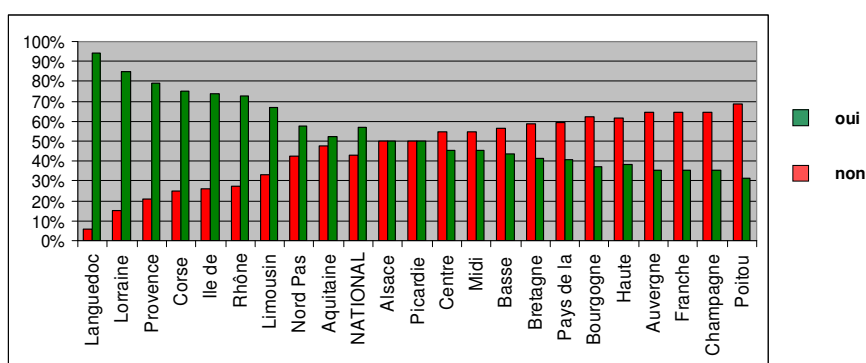
Plusieurs associations régionales ont outillé les conseiller(e)s de fiches pratiques ou de kits d'intervention sur différents dispositifs types. Plusieurs d'entre elles développent de la formation ou de l'accompagnement des conseiller(e)s pour qu'ils utilisent le module « Relations entreprises » de Parcours 3.

5. Une culture partenariale qui s'affirme

> Utilisation des accords nationaux vis-à-vis des entreprises en local

Dans la moitié des régions, c'est une majorité des missions locales qui mènent des actions avec ces acteurs. Le Languedoc Roussillon et la Lorraine se distinguent tout particulièrement pour avoir plus de quatre missions locales sur cinq actives dans le cadre des accords passés.

Proportion de missions locales dans chaque région menant des actions avec les vingt acteurs partenaires



S'il est encore des missions locales qui ne développent pas d'actions avec les entreprises signataires d'accord, c'est d'abord, pour la majorité d'entre elles, parce que ces entreprises ne sont tout simplement pas implantées sur leur territoire. Ceci est une raison d'autant plus évoquée que la région est globalement très active dans ce domaine. L'Ile de France fait exception, où le plus grand nombre de missions locales ne travaillant pas avec ces entreprises évoquent une demande de profils de qualification trop élevée. Cette raison est aussi souvent évoquée en Midi Pyrénées et dans la région Centre.

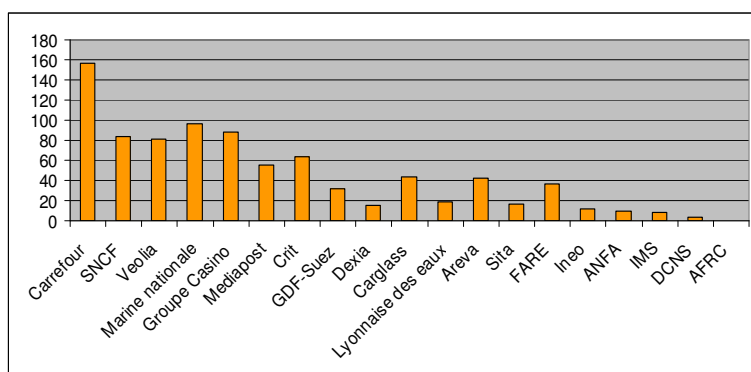
Ce sont bien sûr avec des entreprises qui ont des unités de production/services/distribution les plus disséminées sur le territoire que les missions locales collaborent le plus (cf. le graphe en page 3). Les réseaux/organisations professionnelles, partenaires plus récents, collaborent avec un moins grand nombre de missions locales mais mènent des actions phares d'un autre type (forums collectifs de recrutement ou information sur les métiers d'une branche, par exemple). Le nombre de collaborations par entreprise reflète aussi des engagements différents dans le cadre des accords signés, ainsi que des niveaux d'engagement et d'organisation différents au sein des entreprises partenaires pour mettre en œuvre les accords sur le terrain.

> Les types d'actions menées

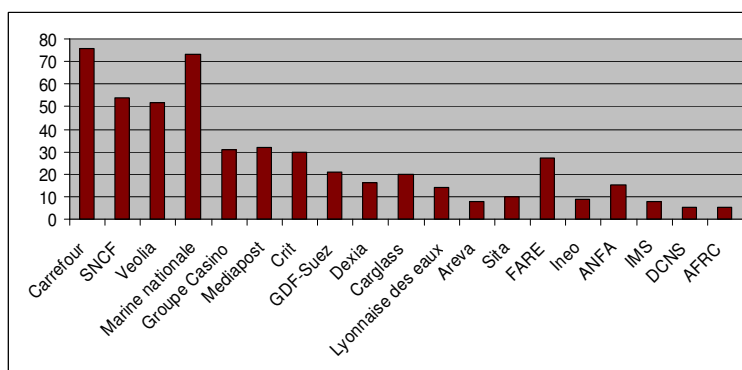
Trois graphes indiquent ci-dessous le nombre de missions locales qui ont collaboré avec les différents acteurs partenaires selon le type d'action.

On y remarque qu'un bonne moitié des missions locales qui mènent des opérations de recrutement, organisent aussi des opérations de découverte/présentation des métiers de l'entreprises. On note aussi que certaine entreprises se profilent sur des opérations de parrainage menées avec les missions locales, comme AREVA, DEXIA ou CRIT.

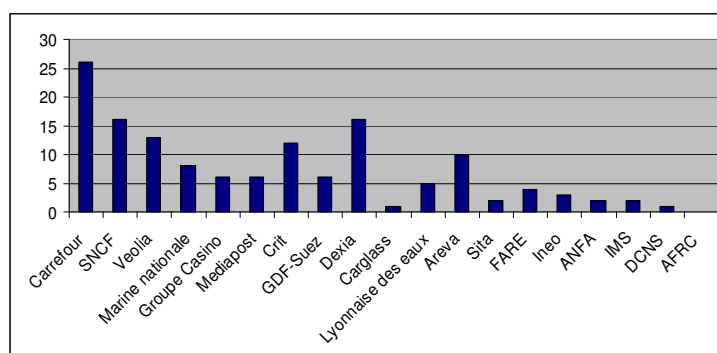
Nombre de missions locales ayant organisé des actions de RECRUTEMENT avec chaque entreprise



Nombre de missions locales ayant organisé des actions de DECOUVERTE DES METIERS avec chaque entreprise



Nombre de missions locales ayant organisé des actions de PARRAINAGE avec chaque entreprise



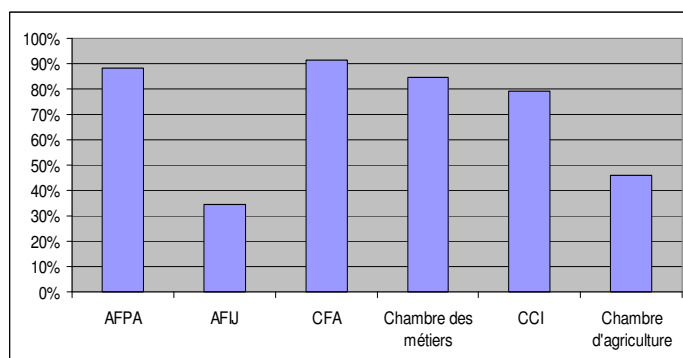
> Déclinaison formelle des accords nationaux dans les régions

Les quelques régions les plus actives en terme de collaboration opérationnelles sont celles qui ont formalisé leur collaboration par un accord à leur niveau, et ce avec les entreprises les plus actives au niveau national. Ainsi l'ARML du Languedoc Roussillon a passé accord avec Carrefour, Veolia, la SNCF, la CRCI, la CRMA, le FARE. Les accords formels sont plus fréquents avec les CRCI et les organisations professionnelles telles que la FARE et l'ANFA. Plusieurs régions déclarent être en train de formaliser des accords, montrant ainsi que la relation aux entreprises s'affirme et se structure.

> Relation avec les partenaires régionaux de l'emploi et de la formation

Dans toutes les régions, les missions locales sont nombreuses à collaborer activement avec les principaux acteurs de l'emploi et de la formation autres que le Pôle Emploi. Ce sont bien évidemment les régions les plus rurales comme la Bretagne, l'Auvergne, le Poitou Charente ou le Limousin qui développent des collaborations importantes avec les chambres d'agriculture, les CCI et Chambres des métiers étant des partenaires réguliers dans la plupart des régions.

Proportion de missions locales ayant des relations partenariales avec les acteurs régionaux de l'emploi et la formation



6. Quelles perspectives pour l'avenir ?

En 2009 , l'exploitation du « module Relations entreprises » intégrée dans le système d'information PARCOURS 3 (70% des missions locales utilisatrices du module) indique qu'au moins **50 000 entreprises** ont été en contact avec les missions locales sur les territoires pour rencontrer des candidats, employer et/ou former des jeunes.

Cet élément témoigne de l'action quotidienne des missions locales en direction des entreprises notamment les TPE qui demeurent de part leur taille et leur proximité les partenaires privilégiés des équipes de missions locales.

L'ensemble de ces constats amène le CNML à favoriser la montée en compétences constatée des missions locales et d'ancrer solidement dans le réseau une culture de partenariat avec le monde économique. Il s'agira de :

- Renforcer, outiller et rendre plus efficace le suivi et le pilotage des accords au niveau national
- Harmoniser l'animation régionale des accords par les Associations ou unions régionales des présidents de missions locales et par les entreprises pour favoriser un vrai maillage régional de co-pilotage et de suivi structuré de ces accords.
- Inciter les régions à décliner formellement les accords nationaux pour adapter les modalités de partenariats et d'action aux contextes locaux.
- Valoriser et faire un retour aux opérationnel des expériences et des bonnes pratiques qui foisonnent sur le terrain, notamment par le biais d'outils et de contenus diffusables et utilisables par tous.
- Utiliser les compétences complémentaires aux niveaux national et régional de ses différents partenaires, pour mettre en place des dispositifs innovants et adaptés d'accompagnement et d'intégration dans l'emploi des jeunes sur les territoires.

Et bien sûr, parce que la stratégie de partenariats nationaux menée depuis cinq ans par le CNML se révèle être un véritablement tremplin à l'action des missions locales pour l'emploi des jeunes, il s'agira de poursuivre le développement de nouveaux accords notamment dans les secteurs de l'Hôtellerie restauration avec le FAFIH (OPCA de l'industrie hôtelière) , Courtepaille , du Bâtiment et des Travaux Publics avec Spie Batignolles , du tourisme avec Villages clubs du Soleil, et de la banque avec la BNP.

Ces orientations pourront donner lieu à des plan d'actions régionaux via les animations régionales des missions locales dans le cadre de l'axe 1 du Plan national d'animation.

Annexe : Bilan 2009 des actions par acteur économique

Les fiches qui suivent présentent le bilan 2009 des actions menées entre les missions locales et les acteurs économiques. Les informations proviennent d'une part de l'entreprise partenaire et des remontées d'information des animations régionales et des missions locales.

Les données figurant sur ces fiches ne sont pas exhaustives mais donnent une image des actions et des collaborations menées sur les territoires.

Liste des opérateurs économiques signataires d'un accord avec le CNML à fin 2009

- **ACFCI : Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie**
- **ANFA : Fonds d'assurance formation de la branche des services de l'automobile**
- **AREVA**
- **CASINO**
- **CARGLASS**
- **CARREFOUR**
- **CRIT**
- **DCNS**
- **DEXIA**
- **FARE**
- **GDF-SUEZ**
- **IMS - Entreprendre pour la Cité**
- **LYONNAISE DES EAUX –Suez Environnement**
- **MEDIAPOST**
- **MARINE NATIONALE**
- **MEDIAPOSTE**
- **MNRC : Mission Nationale Relation Client**
- **SITA - Suez Environnement**
- **SNCF**
- **VEOLIA**



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 d'entreprises ressortissantes auprès des pouvoirs publics français et européens, des instances internationales et des grands partenaires publics et privés.
- 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.

Les CCI ont développé un dispositif de formation professionnelle assurant chaque année la formation de 200 000 jeunes et 400 000 adultes, couvrant une large palette de métiers et privilégiant la prise en compte des besoins de l'entreprise et 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 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 – 12 mai 2009

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.

Mise en œuvre et résultats

En 2009 les actions suivantes ont été engagées :

- Mise en place en faveur des jeunes de sessions de promotion de l'apprentissage : "Mercredis de l'Apprentissage".
- Participation des Missions Locales aux actions de promotion de l'apprentissage lancées par les CCI en direction des entreprises : 60 réunions développeurs de l'apprentissage CCI / conseillers Missions Locales organisées en 2009/2010.
- Partenariat Missions Locales / CCI pour la mise en œuvre d'un programme d'action visant à prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage.
- Mobilisation des entreprises par les CCI pour développer des actions de découverte et de sensibilisation des métiers auprès des conseillers et des publics jeunes.
- Au total ce sont **350** missions locales (soit 80%) qui déclarent avoir des relations opérationnelles ou des accords de partenariat formalisés avec une ou plusieurs CCI. Par ailleurs plusieurs ARML ont signé des accords régionaux avec leur CRCI (Rhône Alpes, Languedoc Roussillon).

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 : expérimentation 29 avril 2009, généralisation 16 juin 2010

La généralisation de l'accord national s'est appuyé sur l'expérimentation réalisée en 2009 dans les régions du Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes en fonction des réalités économiques et territoriales et selon trois axes :

- Information et découverte des métiers : mobilisation des conseillers et entreprises, immersion/visites/rencontres avec les jeunes
- Préparation au recrutement : formation pédagogique, préparation des jeunes à l'alternance, animation du bassin
- Intégration à l'entreprise et sécurisation du parcours professionnel en utilisant les mesures régionales selon les contextes

Mise en œuvre et résultats

- Dans le Nord Pas de Calais et la région Rhône Alpes, dans le cadre de l'expérimentation, des actions ont été mises en œuvre notamment sur : la professionnalisation des acteurs et la mise en place de CQP et de CAP Maintenance des Véhicules Automobiles (MVA) en collaboration avec des CFA ou GRETA de quatre départements, et avec le cofinancement du Conseil Régional : 43 jeunes en CQP services rapides ou CAP MVA + 6 jeunes en CQP de magasinier vendeur en contrat professionnel en CFA.
- La région Champagne Ardennes est déjà en cours de formalisation d'un accord régional avec l'ANFA.

L'entreprise

AREVA fournit à ses clients des solutions pour produire de l'électricité sans CO₂. Le groupe possède une expertise et un savoir-faire qui font de lui un acteur de référence, dont le développement responsable s'inscrit dans une logique de progrès continu. Numéro un mondial du nucléaire, AREVA propose aux électriciens une offre intégrée unique qui couvre toutes les étapes du cycle du combustible, la conception et la construction de réacteurs nucléaires et les services associés.

Le groupe développe par ailleurs fortement ses activités dans les énergies renouvelables – éolien, solaire, bioénergies, hydrogène et stockage pour devenir d'ici à 2012 l'un des trois leaders mondiaux de ce secteur.

Les besoins en recrutement

3 000 recrutements sont prévus dans le monde en 2010, dont 1000 en France (60% de cadres).

L'accord de partenariat : 8 sept 2006

L'accord porte sur : la découverte des sites industriels du Groupe AREVA ; l'accès à l'emploi ; le développement des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes et l'alternance

Mise en œuvre et résultats

- Participation locale d'AREVA Chalon dans l'Opération 100 chances 100 emplois.
- Accueil de stagiaires dans le cadre des actions menées par la plate forme dynamique métallurgie.
- Visites de sites et découvertes métiers organisées pour les missions locales et les autres partenaires.
- Carrefour des carrières au féminin et Ingénieures dans les classes.
- Mise en place de contrats de professionnalisation à destination de jeunes pour être formés au métier d'intervenant sur site (3^{ème} promotion en 2009 avec remise de diplôme par le ministre L. Wauquiez le 17/12 à Lyon. Profils Bac+1 et Bac +2 formés pendant un an).
- Forum alternance et métiers sur toute la France et notamment dans des régions industrialisées (en Meuse, à Beauvais).
- Etude et accompagnement des candidatures issues des missions locales.
- 40 jeunes embauchés en CDD ou CDI.
- Diffusion du catalogue alternance 2009 et des guides des métiers BEP/CAP à Bac + 5 AREVA
- Lancement d'une démarche de parrainage des jeunes des missions locales.
- Mise en œuvre des rencontres « rendez-vous bénévoles » afin de mettre en relation des salariés AREVA et des associations dans le cadre de bénévolat de compétences, de parrainage (Paris, la Hague).
- Création d'un module de formation par l'association FIPES (Jacqueline Menage) visant à mieux préparer les tuteurs dans le suivi de leur alternants.
- Présentation des métiers techniques dans les collèges et lycées via des salariés AREVA (Team Métiers).
- 45 missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec AREVA notamment en Ile-de France, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon. 42 missions locales ont collaboré avec AREVA pour des recrutements, 8 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 10 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

Actions prévues en 2010

- Reconduction de la convention nationale avec le service public de l'emploi.
- Forum alternance région Sud Est à Pierrelatte (avril 2010).
- Organisation au sein des établissements d'AREVA de rencontres « cafés de la diversité ». L'objectif est de donner à des jeunes issus de la diversité sociale, ethnique et culturelle, et suivis par des missions locales, l'opportunité d'échanger sur leur technique de recherche d'emploi, de stage ou d'alternance avec des recruteurs du groupe AREVA.
- Organisation d'autres « Rendez-vous bénévoles » (sites de Paris, Lyon).



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 : 28 février 2007 et 23 sept 2009

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.

Mise en œuvre et résultats

- 52 missions locales dont la moitié en Ile de France (20 ML), en Rhône Alpes (9 ML) et en Aquitaine ont eu une collaboration opérationnelle avec CARGLASS (recrutement, présentations métiers).



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.

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

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.

Postes d'employés (e) de rayon, d'assistants (e) de caisses, de vendeurs (es) produits frais, bouchers (es), boulangers (es), pâtisseries (es) et de vendeurs (es) non alimentaire

Les postes à pourvoir sont en CDI, CDD ou Contrat de professionnalisation.

L'accord de partenariat : 16 juin 2009

Mise en œuvre et résultats

Carrefour à recruter 336 jeunes en 2010, présélectionnés par les missions locales :

- En Ile de France, 91 jeunes en contrat de professionnalisation et 44 en CDI ou CDD
- Dans le Sud et grand Ouest : 80 jeunes en contrat de professionnalisation, CDD ou CDI
- Dans le Nord : 64 jeunes en contrat de professionnalisation
- Sur MARKET NORD : 47 jeunes en contrat de professionnalisation

- En 2009 Carrefour a réalisé 2050 recrutements en contrats de professionnalisation dont plus de la moitié sont des jeunes.
- 165 missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec CARREFOUR notamment en IDF, Languedoc Roussillon, Nord Pas de Calais, PACA et Rhône Alpes. 157 ont collaboré avec Carrefour pour des recrutements, 76 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 26 ont mis en place des réseaux de parrainage.
- Carrefour souhaite mettre en place au moins une information collective par an dans chaque mission locale d'Ile de France.
- L'enseigne souhaite également mettre à disposition des supports pour les jeunes qui leur permette de découvrir ses métiers.

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 : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

- 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.
-

Mise en œuvre et résultats

- Casino a recruté 1442 jeunes de moins de 26 ans dans le cadre du plan Espoir banlieues et a souhaité développer des actions de parrainage vers l'emploi des jeunes accompagnés par les missions locales par le biais des 50 correspondants « Promotion de la diversité ».
- 89 missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec CASINO notamment en IDF, PACA, Rh Alpes, Aquitaine et Languedoc Roussillon 88 ont collaboré avec CASINO pour des recrutements, 31 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 6 ont mis en place des réseaux de parrainage.

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. CRIT accompagne plus de 27 000 entreprises et 200 000 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 : 16 juin 2009

L'accord de partenariat s'est appuyé sur l'expérimentation qui s'est déroulée d'avril 2007 à décembre 2008. Le partenariat initié depuis plus de 3 ans et les rapprochements entre les professionnels de l'insertion (missions locales) et les professionnels de l'emploi (CRIT) ont favorisé la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion professionnelles des jeunes.

Mise en œuvre et résultats

- Dans le cadre du plan Espoir Banlieue, en 2009, **5394 jeunes** ont accédé à l'emploi et parmi ces jeunes **966** ont accédé à des emplois d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Quelques exemples d'actions partenariales

- *Collaboration des missions locales avec 19 agences CRIT* (entre les agences d'Alençon, les Pieux, Mulhouse, Molsheim, Sarrebourg, Audincourt, Besançon, Chaumont, Auxonne, Dole Lons le Saunier, Maïche, Sens, Troyes, Clermont Ferrand, Croix, Lille, Tourcoing, Roanne) pour rapprocher les offres d'emploi aux demandes des jeunes, en développant des outils de communication (fiches navettes- transmissions régulières de mails avec liste des profils recherchés, journées de recrutement).
- *Participation aux forums des missions locales* et organisation de rencontres entre les professionnels des deux entités (présentations métiers, informations collectives...).
- *Découvertes métiers/formation* :Les agences de Neuville les Dieppe et Mulhouse forment des jeunes signataires d'un CIVIS, au nucléaire dans le cadre de CIPI (Contrat insertion professionnel intérimaire) ainsi que dans les métiers de l'industrie et de la Logistique.
- *Parrainage* : Les agences de Mulhouse, Molsheim, Sarrebourg, du Havre, Dreux, développent des actions de parrainage (simulation d'entretien de recrutement, aide à la rédaction de lettre de motivation, valorisation du CV) Ces actions sont ponctuées par des réunions régulières de bilan entre missions locales et CRIT.
- *Accompagnement vers l'emploi* :Les agences de Clermont Ferrand, 6 agences du Haut-Rhin, et les agences du Havre mènent des actions de coaching individuel auprès des jeunes orientés par les missions locales.
- **80** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec CRIT notamment en Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, PACA et Rhône-Alpes. 64 ont collaboré avec CRIT pour des recrutements, 30 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 12 ont mis en place du parrainage.



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 : février 2008

Mise en œuvre et résultats

- 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**.
- **13** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec la DCNS, en PACA, Bretagne, Pays de Loire, Poitou- Charentes, et IDF. 4 missions locales ont collaboré avec la DCNS pour des actions de recrutement, 5 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et une mission locale en Bretagne a mis en place un réseau de parrainage.



Fondation Dexia France

www.dexia-creditlocal.fr



www.fondationdexiafrance.org

L'entreprise

Dexia Crédit Local, la banque de l'économie locale, est en France le partenaire financier des collectivités locales. Au cœur des régions, Dexia Crédit Local dispose d'un réseau de proximité dédié au secteur local. Les collaborateurs de la banque 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 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. Par ailleurs, un accord portant sur le développement du parrainage a été signé en 2006 et renouvelé en 2009.

L'accord de partenariat : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

Mise en œuvre et résultats

- **67** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec DEXIA notamment en Ile de France , Languedoc Roussillon et en Lorraine. 15 missions locales ont collaboré avec DEXIA pour des recrutements, 16 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 16 ont mis en place des réseaux de parrainage.
- Près de **100 jeunes** sont parrainés chaque année par les collaborateurs de DEXIA.
- Le bilan des collaborations avec la fondation est très positif puisque **258** projets citoyens de missions locales ont déjà été financés par la Fondation avec la participation de **30 000** jeunes et une Ecole de la citoyenneté a été créée spécifiquement pour les jeunes des missions locales.
- La convention de partenariat entre la Fondation et le CNML sera renouvelée pour une troisième fois lors de la 10^{ème} Rencontre nationale du réseau des Missions locales à Bercy le 30 septembre 2010.



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 : 12 décembre 2007

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.

Mise en œuvre et résultats

- Deux conventions régionales signées notamment en Languedoc Roussillon et en Aquitaine.
- 31 journées spécifiques de sensibilisation des conseillers ML de la filière ont été organisées par le FARE dans 9 régions et 202 conseillers ML ont participé à des journées prescripteurs dans 13 régions. , 1802 jeunes ont bénéficié d'ateliers de découverte des métiers.
- 154 jeunes de missions locales ont intégré l'alternance dans le secteur de la propreté.
- **37** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec FARE, et toutes ont mené des actions de recrutement. Ce sont notamment des missions locales en IDF, Rh Alpes, Aquitaine et Languedoc Roussillon. 27 missions locales ont collaboré avec FARE pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 4 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage. *Objectif 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 : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

Mise en œuvre et résultats

Un partenariat local déjà engagé :

- 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.
- Renouvellement du dispositif Permis sport emploi avec un élargissement au département de Hauts de Seine.
- **67** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec GDF Suez notamment en Ile de France, Rhône Alpes et en Lorraine. 32 missions locales ont collaboré avec GDF Suez pour des recrutements, 21 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 6 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

www.ineo-gdfsuez.com

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 : juin 2006

Mise en œuvre et résultats

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.
- **30** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec INEO notamment en IDF, Rh Alpes et en Lorraine. 12 missions locales ont collaboré avec INEO pour des recrutements, 9 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 3 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

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 240 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 : 30 avril 2008

- 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 ; rencontres métiers à destination des publics et des conseillers de missions locales.

Mise en œuvre et résultats

- Sur l'année 2009, plus de 70 actions ont été mises en place sur une trentaine de territoires (Alpes Maritimes, Bouches du Rhône, 9 territoires en Ile de France, Aquitaine, Alsace, Moselle, Seine Maritime...) : recrutements collectifs en alternance dans le cadre du Conseil National des Entreprises pour la Banlieue, ateliers de recrutements, ateliers de simulations d'entretiens, parrainage, forums de recrutements, rencontres métiers, cafés pour l'emploi, etc.
- **19** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec l'IMS essentiellement en IDF et en PACA. 8 missions locales ont collaboré avec l'IMS pour des recrutements, 8 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 2 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.



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 : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

- 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.

Mise en œuvre et résultats

- 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 services des missions locale ainsi que 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). Une centaine de jeunes ont été intégrés via le partenariat avec les missions locales.
- **48** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec Lyonnaise des Eaux notamment en IDF, Rh Alpes et en Aquitaine. 19 missions locales ont collaboré avec Lyonnaise des Eaux pour des recrutements, 14 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 5 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

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..

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

Du pilote de chasse au cuisinier, du comptable à l'atomeur, du plongeur démineur 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 : 16 octobre 2009

Mise en œuvre et résultats

- 67 missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec la Marine Nationale notamment en IDF, Rhône Alpes, Languedoc Roussillon, PACA et en Aquitaine. 97 missions locales ont collaboré avec la Marine Nationale pour des recrutements, 73 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 8 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.



MEDIAPOST

www.mediapost.fr

L'entreprise

Leader sur le marché de la communication ciblée en boîtes aux lettres et expert du marketing relationnel, MEDIAPOST déploie une expertise globale de la relation client afin de proposer aux annonceurs un accompagnement à chaque étape de sa démarche de communication : réflexion stratégique et ciblage (études géomarketing), choix du media (imprimé ou courrier publicitaires, e-mailing), location de fichiers d'adresses qualifiées, prestation de traitement de fichiers, CRM et Business Intelligence. MEDIAPOST emploie 13 500 salariés en France. L'entreprise réalise un chiffre d'affaires de 480 millions d'euros.

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) ; Attachés commerciaux (H/F) ; Responsables de plate-forme de distribution (H/F) ; Chefs d'équipe (H/F) ; Magasiniers (H/F).

L'accord de partenariat : 24 mars 2009

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.

Mise en œuvre et résultats

- Depuis la signature en 2008 du plan Espoir Banlieues, 600 jeunes de moins de 26 ans, issus des quartiers sensibles, ont été recrutés, dont 200 en 2009.
- Mediapost met à disposition de ses distributeurs et magasiniers, sur leur temps de travail, une formation destinée à l'obtention du Certificat de Formation Générale (CGF – diplôme qui permet le renforcement des connaissances dans les domaines généraux) et une formation en savoirs fondamentaux donnant les pré requis à l'entrée à cette formation CFG. 420 distributeurs et magasiniers ont participé à ces formations et ont obtenu leur diplôme.
- **88** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec Mediapost notamment en IDF, PACA, Rh Alpes, Languedoc Roussillon, Lorraine, et en Aquitaine. 55 missions locales ont collaboré avec Mediapost pour des recrutements, 32 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 6 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

La mission

La Mission Nationale de la Relation Client a été créée fin 2008 pour donner suite à l'accord cadre du 14 décembre 2004 dans une démarche partenariale Etat- profession, entre le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi et les instances professionnelles représentatives du secteur : AFRC et SP2C, afin de renforcer la profession, structurer la filière et donner une nouvelle impulsion au développement de l'emploi et des compétences dans la filière des centres de relation client.

Dans cette perspective, la Mission Nationale de la Relation Client conçoit et coordonne jusqu'en 2012 des projets et actions au niveau national comme régional, permettant de favoriser : la création d'emplois et de parcours professionnels, le développement des compétences des salariés.

Initiatrice et signataire de l'accord-cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences du 28 juillet 2009, la Mission Nationale de la Relation Client a en charge de coordonner, aux côtés de l'Etat et de la profession, les actions programmées entre 2009 et 2012, pour les entreprises du secteur avec pour objectifs premiers la structuration de la profession, l'amélioration de l'attractivité de la filière et le développement de l'emploi.

Les besoins en recrutement

En 2009, la relation client - centres de relation client internalisés et externalisés - a recruté plus de 10 000 personnes en France. La filière, qui compte près de 260 000 employés sur plus de 5 000 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 2010. Les emplois de la filière représentent 1% de la population active, contre 4% au Royaume Uni et près de 6% aux Etats Unis.

Selon les estimations, d'avant crise, l'emploi dans la relation client devait continuer sa progression et dépasser les 300 000 emplois en 2011.

L'accord de partenariat : 13 juin 2006 avec l'AFRC

L'action a démarré en 2007 avec plusieurs expérimentations.

Mise en œuvre et résultats

Les actions identifiées, en cours de préparation :

- Repérage et préparation de 400 jeunes dans le cadre de l'action « 400 clefs pour l'emploi » en région PACA (Bouches du Rhône)
- Partenariat du GEIQ Haute Normandie en cours de lancement
- Préparation des jeunes pour répondre aux offres dans le cadre du Salon Job Rencontres, spécial relation clients, en Ile de France.
- **8 missions locales** déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec l'AFRC en IDF, PACA, Rh Alpes, Pays de Loire, Haute Normandie et Aquitaine. 5 d'entre elles déclarent avoir organisé des rencontres professionnelles et informations métiers avec l'AFRC.
- Objectif pour la mission nationale de la relation client 2010 : associer les responsables des associations régionales des missions locales des régions concernées au comité de pilotage régional afin de participer aux projets de la profession en matière d'emploi.



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 : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

Mise en œuvre et résultats

- RE-SOURCE, sur l'ancien site de Métaleurop 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'économie intègre systématiquement les missions locales dans son processus de recrutement.
- **40** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec SITA notamment en IDF, et en Lorraine. 17 missions locales ont collaboré avec SITA pour des recrutements, 2 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 2 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.



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 : 13 juin 2006

La SNCF et les missions locales sont partenaires sur de nombreux évènements 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.

Mise en œuvre et résultats

- 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 (contrats de professionnalisation) et à Strasbourg.
- 2008 et 2009 ont donné 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.
- Les missions locales ont participé activement à l'opération Train pour l'emploi 2010.
- **142** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec la SNCF notamment en IDF, Rhône Alpes, Languedoc Roussillon, Lorraine, et en Nord Pas de Calais. 83 missions locales ont collaboré avec la SNCF pour des recrutements, 54 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 16 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.

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 312 590 salariés dont 100 524 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, 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 : 13 juin 2006 et 16 juin 2009

Depuis 2008, le groupe organise chaque année, dans le cadre de l'opération Veolia Compétences, de nombreuses rencontres avec l'ensemble des partenaires de l'emploi, de l'insertion et de la formation. Ces rencontres sont organisées sur toute la France selon des modalités différentes. Elles permettent de présenter les objectifs de Veolia Environnement en matière d'alternance, les postes à pourvoir sur la région concernée, le profil des candidats attendus. Dans beaucoup de régions, l'intermédiaire entre la mission locale et les entités du groupe sont les Maisons de l'Emploi. Le groupe travaille également avec les E2C et les centres EPIDE qui orientent également vers les Campus Veolia des jeunes issus des missions locales.

Mise en œuvre et résultats

- En 2009, les relations ont été particulièrement soutenues entre missions locales et Campus Veolia dans les régions PACA, Ile de France et Rhône Alpes : présentation des métiers, visites de sites professionnels, visites du Campus régional, accueil des jeunes et entretiens de recrutement.
- En Ile-de-France par exemple, 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.
- 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.
- Une quarantaine de jeunes envoyés par les missions locales ont intégré une formation dans un des campus (15 en Ile de France). Le nombre est loin d'être exhaustif.
- **132** missions locales déclarent avoir une collaboration opérationnelle avec VEOLIA notamment en, Ile de France ,PACA, Rh Alpes, Lorraine et en Aquitaine. 81 missions locales ont collaboré avec VEOLIA pour des recrutements, 52 pour des rencontres professionnelles et informations métiers et 13 missions locales ont mis en place des réseaux de parrainage.