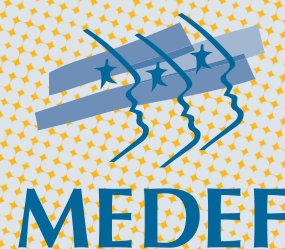


**Quels partenaires ?  
Quelles actions ?**

# Pour un recrutement vraiment diversifié





# Sommaire

**Ce guide est le fruit d'une collaboration entre la Commission « Entreprises, Entrepreneurs et Société » et IMS-Entreprendre pour la Cité dont le pôle « Entreprises & Quartiers » a assumé l'essentiel de la rédaction.**

**Comité de rédaction : Caroline Cario, Patricia Charrier, Valérie Corman, Henri de Reboul, Géraldine Descamps, Hélène Loubeyre et Sophie Quentin. Première édition : mai 2007**

<b>Avant-propos de Claude Bébéar et Laurence Parisot</b>	<b>4</b>
<b>Mode d'emploi</b>	<b>6</b>
<b>Partie I : Les acteurs</b>	<b>8</b>
Territoires d'action	8
Fiche acteur 1 : IMS Entreprendre pour la Cité	9
Fiche acteur 2 : Le MEDEF	10
<b>Les structures de remise au travail</b>	
Fiche acteur 3 : L'Entreprise d'Insertion (EI)	11
Fiche acteur 4 : L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)	13
Fiche acteur 5 : Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)	15
Fiche acteur 6 : L'Association Intermédiaire (AI)	17
Fiche acteur 7 : Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	19
<b>Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes</b>	
Fiche acteur 8 : L'ANPE	21
Fiche acteur 9 : La plate-forme nationale ANPE jeunes diplômés résidant en ZUS	23
Fiche acteur 10 : L'APEC	24
Fiche acteur 11 : La Mission Locale (ML)	26
Fiche acteur 12 : L'AFIJ	28
Fiche autre acteur 13 : L'AFIP	30
Fiche acteur 14 : Association « Nos quartiers ont des talents »	31
Fiche autre acteur 15 : Le Réseau des écoles de la Deuxième Chance (E2C)	32
<b>Les réseaux locaux</b>	
Fiche acteur 16 : Le Plan Local par l'Insertion et l'Emploi (PLIE)	33
Fiche autre acteur 17 : La maison de l'emploi	35
Fiche autre acteur 18 : Le Conseil Général	36
Fiche autre acteur 19 : Service emploi mairie / commune	37
Fiche autre acteur 20 : Service des missions Zones Franches Urbaines (ZFU)	38
Fiche autre acteur 21 : Le réseau « Handicap et emploi »	39
<b>Partie II : Les actions</b>	<b>40</b>
Mode d'emploi : Montage d'un projet collectif	41
Fiche action 1 : Les prestations / Mises à disposition proposées aux entreprises par les SIAE	42
Fiche action 2 : Conférences métiers	44
Fiche action 3 : Le parrainage	45
Fiche action 4 : Technique de recherche d'emploi	47
Fiche action 5 : Objectif stages	48
Fiche action 6 : Programme de préparation à l'alternance	49
Fiche action 7 : Le dispositif défense deuxième chance	50
Fiche action 8 : Rencontre emploi	52
Fiche autres actions 9 : Le tutorat	54
Fiche action 10 : Les clubs Entreprises & Quartiers	55
Fiche action 11 : Le mécénat : formes, enjeux et modalités d'implication	56
<b>Annexes</b>	<b>58</b>
Annexe 1 : Les contrats aidés	59
Annexe 2 : Fiche type de profil de poste	62
Annexe 3 : Présentation de la clause d'insertion	63
Annexe 4 : Collaboration entreprises / SIAE (Publication IMS)	65
Annexe 5 : Le parrainage (publication IMS)	69



# Avant-propos



Le MEDEF a fait de la diversité un axe fort de sa politique, traduit par plusieurs initiatives : l'opération « Nos quartiers ont des talents », en partenariat avec l'ANPE, pour étendre sur l'ensemble du territoire une initiative du MEDEF 93 Ouest ; la négociation d'un accord national interprofessionnel sur la diversité ; une participation active à la promotion de la charte de la diversité en entreprise, avec une version adaptée aux PME ; une forte mobilisation du réseau MEDEF au Tour de France de la Diversité...

Décloisonner, accueillir des talents divers pour renouveler la créativité des entreprises et l'énergie des équipes, donner à l'encadrement les moyens de relever de nouveaux défis, tel est ici notre objectif.

C'est pourquoi, en coopération avec IMS - Entreprendre pour la Cité, le MEDEF a voulu s'associer à la réalisation d'un guide à l'usage des entreprises et le diffuser largement. Ce document opérationnel permettra aux entreprises de recenser les acteurs qui les aideront à recruter autrement et leur présenter les actions qu'il est possible de mener avec eux.

Diversifions nos recrutements, c'est une question de performance pour nos entreprises.

**Laurence Parisot**  
*Présidente du MEDEF*



Avec d'autres chefs d'entreprises, nous avons créé IMS - Entreprendre pour la Cité en 1986 autour de l'idée que l'entreprise n'avait pas seulement un rôle économique, mais aussi un rôle à jouer dans la société.

Ce réseau actif de grandes entreprises, qui s'élève aujourd'hui à plus de 160, s'est lancé dans la mise en œuvre de démarches de responsabilité sociétale, notamment de promotion de la diversité et d'insertion professionnelle. L'IMS a encouragé ces évolutions et acquis, notamment à travers son Programme Entreprises & Quartiers, une véritable expertise sur ces thématiques.

Ces années de pratique nous ont permis d'identifier les principaux partenaires ressources pour un recrutement vraiment diversifié. C'est pourquoi, fort de son expérience et de celle de ses adhérents, l'IMS a proposé, dans le cadre de sa participation à la Commission « Entreprises, Entrepreneurs et Société » du MEDEF, d'encourager de tels projets en apportant un outil concret pour les concevoir et les faire vivre dans la durée.

Nous espérons ainsi aider les MEDEF territoriaux et leurs entreprises adhérentes à construire, dans le cadre de leurs démarches sur les territoires où elles sont implantées, des partenariats de qualité et concrets pour favoriser l'emploi des publics en difficultés et issus des quartiers sensibles et/ou de la diversité.

**Claude Bébéar**  
*Président de IMS-Entreprendre pour la cité*



# Mode d'emploi

## Ce guide a pour objectif...

- Dans un premier temps, de vous présenter les acteurs pour un recrutement vraiment diversifié (personnes en parcours d'insertion, minorités visibles, quartiers sensibles) (Partie I : fiches acteurs),
- Dans un second temps, de vous donner les outils nécessaires à la mise en place d'actions, en collaboration avec ces acteurs (Partie II : fiches actions).

### Les fiches acteurs

sont toutes articulées de la manière suivante :

- Introduction
- Objectif
- Public visé / Aides mobilisables par les entreprises
- Services proposés aux entreprises
- Facteurs clés de succès
- Coordonnées

Les « fiches autres acteurs » sont moins détaillées car soit l'acteur est positionné sur un secteur très précis, soit l'acteur n'a pas de couverture nationale.

### Les fiches actions

sont toutes articulées de la manière suivante :

- Objectif
- Quelles entreprises ?
- Quels publics ?
- Quels intérêts pour l'entreprise de s'engager dans cette action ?
- Mode d'emploi
- Facteurs clés de succès
- Contacts possibles

Les fiches actions sont organisées en trois temps : en préparation à l'emploi, à l'embauche et après la mise en emploi.

Enfin, **des annexes** en fin de guide, viennent alimenter les fiches acteurs et les fiches actions, et visent à donner des outils concrets pour mieux appréhender les problématiques.



# Les acteurs

## Comment choisir le bon partenaire pour un recrutement vraiment diversifié ?

### **Les territoires d'actions**

La territorialité des acteurs de ce guide se décline du national au local jusqu'aux quartiers et de façon variée sur l'ensemble du territoire.

Certains, comme les Zones Franches Urbaines, ne couvrent qu'un quartier alors que d'autres, comme l'ANPE ou l'APEC, ont une couverture nationale.



## Fiche acteur 1

# IMS - Entreprendre pour la Cité

Rédacteur de ce guide

### Une dynamique de réseau en faveur de l'engagement sociétal des entreprises

Créé en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 160 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale. L'association aide les entreprises à développer des initiatives créatrices de valeur pour les territoires où elles sont implantées et génératrices d'une plus grande équité sociale :

- promotion de la non-discrimination et gestion de la diversité,
- dispositifs d'insertion des publics éloignés de l'emploi,
- adaptation des produits et services aux populations en difficulté,
- partenariats de solidarité et démarches d'engagement citoyen,
- soutien au développement socio-économique local, notamment dans les quartiers sensibles...

Plus largement, l'IMS invite les entreprises à ouvrir de nouvelles voies de collaboration avec les autres acteurs de la Cité. L'objectif est de les aider à bâtir des démarches d'Engagement Sociétal véritablement en phase avec leurs enjeux et les attentes de la société.

### Le pôle "Entreprises & Quartiers"

### Comment développer l'implication des grandes entreprises dans les quartiers sensibles, en particulier sur les questions d'insertion professionnelle et de soutien à la création d'activité ?

Ce pôle de l'IMS a pour vocation d'apporter des réponses concrètes à ces enjeux de société en favorisant le développement de partenariats entre collectivités territoriales, acteurs locaux et entreprises.

Le pôle propose une ingénierie de projets dans les domaines suivants :

- accès à l'emploi des habitants issus des quartiers sensibles (personnes issues de parcours d'insertion, jeunes diplômés...) notamment à travers une cellule de recrutement « Emploi et Diversité » pour les jeunes diplômés issus des minorités visibles,
- accès des habitants de quartiers à la création d'activité
- élèves scolarisés dans les quartiers sensibles : « Objectifs Stages ».

Le pôle est soutenu par la Direction de la Population et des Migrations, la Délégation Interministérielle à la Ville et la Caisse des Dépôts et Consignations.

### L'équipe Entreprises et Quartiers propose à chaque entreprise de :

- participer aux Clubs Entreprises & Quartiers (Bordeaux, Marseille, Lorient, Lyon...), pour mieux s'ancrer dans ses territoires et s'inscrire dans un réseau d'acteurs

#### ☛ Fiche Action 10 : Les Clubs "Entreprises & Quartiers" (p.55)

- faire connaître ses métiers
- l'aider à diversifier ses sources de recrutement
- fédérer les salariés autour d'un projet commun sur l'insertion
- l'accompagner dans la définition de sa politique d'insertion
- apporter une réponse à la clause d'insertion dans les marchés publics.

### Contacts

[www.imsentreprendre.com](http://www.imsentreprendre.com)

Entreprises & Quartiers,

Patricia Charrier :

[charrier@imsentreprendre.com](mailto:charrier@imsentreprendre.com)

Antenne Rhône Alpes

[chomeldevaragnes@](mailto:chomeldevaragnes@imsentreprendre.com)

[imsentreprendre.com](http://imsentreprendre.com)

## Fiche acteur 2

# MEDEF

## Co-rédacteur de ce guide

Le MEDEF est la première organisation d'entrepreneurs. Il est mandaté par ses adhérents pour les représenter et pour créer un environnement favorable aux entreprises.

Plus de 700 000 entreprises, de toutes tailles (90% d'entre elles comptent moins de 50 salariés), et de tous secteurs (industrie, services, commerce, construction) adhèrent volontairement au Mouvement des Entreprises de France, via les fédérations professionnelles et les MEDEF territoriaux. Forte de cette diversité, unique en Europe, le MEDEF dispose d'une puissance de réflexion, de propositions et d'actions, qu'il met au service des entreprises.

■ Dans tous les domaines, économique, social et sociétal, il s'efforce de créer un environnement favorable au développement des entreprises.

■ Dans une logique de constante proximité, le MEDEF répond aux multiples attentes des chefs d'entreprise : information pertinente en temps réel, services et conseils, action sur le développement économique local, anticipation des décisions à prendre.

Parce que son ambition est de faire gagner les entreprises de France, le MEDEF s'engage en faveur de la diversité.

Celle-ci constitue en effet pour les entreprises un enjeu économique essentiel. Quel pays peut s'offrir le luxe de se passer de l'inventivité, de la créativité, de l'envie de réussir et du dynamisme d'une large partie de sa population ? Quel pays peut également se permettre de laisser de jeunes talents sur la touche ? Promouvoir la diversité, ce n'est pas faire du social ou s'adonner à de la compassion : c'est permettre à notre pays d'affronter l'avenir en s'appuyant sur ses propres forces de renouvellement. Cet engagement du MEDEF en faveur de la diversité a pris corps à travers une série d'initiatives.

■ **Dès son arrivée à la présidence du MEDEF, Laurence Parisot a proposé la négociation d'un accord interprofessionnel sur la diversité en entreprise.** Toutes les organisations patronales et quatre organisations syndicales ont signé l'accord négocié. Une dynamique nouvelle est lancée.

■ Le MEDEF est devenu partenaire officiel de la charte de la diversité. Une version PME de la charte a notamment été mise à la disposition des MEDEF territoriaux et des Fédérations professionnelles.

■ Le MEDEF et l'ANPE se mobilisent pour « Nos quartiers ont des talents »

Cette initiative, lancée par le MEDEF 93 Ouest en novembre 2005, a permis à 170 jeunes diplômés des quartiers d'être parrainés par le MEDEF. 80 d'entre eux ont trouvé un job dans les 6 mois. En 2007, l'opération sera étendue à toute l'Île de France, avec l'objectif ambitieux d'accompagner plusieurs milliers de jeunes diplômés. Le succès de cette opération a incité le MEDEF et l'ANPE à nouer un partenariat visant à déployer le dispositif dans toute la France. De nombreux MEDEF territoriaux ont adopté la démarche, l'adaptant à leurs bassins d'emplois (besoins des entreprises et profils des jeunes issus des quartiers).

☛ **Fiche Acteur 14 : association «Nos quartiers ont des talents» (p.31)**

■ Le MEDEF et son réseau soutiennent le «Tour de France de la Diversité ». Le MEDEF s'est associé à cette opération initiée par le ministre de la promotion de l'égalité des chances. Deux temps forts sont prévus : dans le courant du mois d'octobre, une réunion de sensibilisation de chefs d'entreprise sera organisée dans plusieurs villes de France. Ensuite, un soutien aux PME sera mis en place par la mobilisation d'aides au conseil. Les territoires concernés sont les suivants : Seine-Saint-Denis, Essonne, Val-d'Oise, Rhône, Bouches-du-Rhône, Nord, Meaux, Clermont-Ferrand, Toulouse, Strasbourg, Besançon, Le Mans, Nancy, Paris, Val-de-Marne, Yvelines.

■ De nombreuses initiatives ont été prises sur le terrain en faveur de l'insertion des jeunes issus des quartiers, intégrant une dimension « diversité » importante. Le MEDEF s'en réjouit. Il invite son réseau à les faire connaître et à les inscrire dans la durée.

### Contacts

Direction Entreprises

et Société du MEDEF

Tél 01 53 59 17 86

MEDEF Territoriaux

et Fédérations Professionnelles

[www.medef.fr](http://www.medef.fr)



## Fiche acteur 3

### Les structures de remise au travail

# L'Entreprise d'Insertion (EI)

## Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

*Une publication IMS dédiée aux collaborations entreprises/SIAE est présentée en annexe 4*

- 887 EI en activité en 2004,
- 14 020 personnes embauchées en EI en 2004,
- type d'emploi majoritairement représenté : Bâtiment (premier secteur), environnement, services rendus aux entreprises,
- public visé : toute personne agréée par l'ANPE rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (jeunes de moins de 26 ans en difficulté, demandeurs d'emploi de longue durée...),
- l'EI recrute en CDD, pour une durée maximale de 24 mois (renouvellement compris), assorti d'une rémunération au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel de branche,
- pour l'emploi de personnes exclues du marché du travail, l'EI bénéficie d'un appui financier de la part de l'Etat : aide forfaitaire, allègement Fillon, exonération des cotisations patronales...

## Objectifs

- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes en grandes difficultés par l'accès à un emploi.
- Les accompagner par un appui personnalisé :
  - remise des bénéficiaires dans une dynamique d'emploi (respect des horaires, travail en équipe...),
  - proposition de différents services aux entreprises (voir ci-dessous),
  - aide à la recherche d'emploi : techniques de recherche d'emploi, club emploi,
  - orientation et construction d'un parcours de formation,
  - logement, santé... avec l'appui de partenaires.

## Public visé et aides mobilisables par l'entreprise

### Public visé

- Toutes les tranches d'âge et niveau de formation ;
- 31% ont moins de 26 ans ;
- 37% ont un niveau CAP ou BEP, 14% ont un niveau Bac ou plus.

### Aides mobilisables

Tous les contrats aidés selon le statut et l'âge du bénéficiaire.

- Ex : Contrat Initiative Emploi (CIE) pour un bénéficiaire du RMI, contrat de professionnalisation...

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

## Contacts

Entreprises d'Insertion

sur votre territoire :

Cédric CRESPEL

Tél. 01 53 97 34 80

[www.cnei.org/EI/Annuaire/recherche.html](http://www.cnei.org/EI/Annuaire/recherche.html)

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement


Réponse aux besoins en recrutement sur les métiers en tensions.

### Montage d'actions spécifiques

Dans le cadre d'une politique d'achats responsables (possibilité de passer un contrat de sous-traitance) :

- réponse à la clause d'insertion des marchés publics : *une présentation de la clause d'insertion est disponible à la fin de ce guide (annexe 3).*

- réponse aux besoins de services de proximité des salariés (pressing, lavage de voitures...).

 **Fiche Action 1 : Prestations/Mises à disposition proposées aux entreprises par les SIAE (p. 42)**

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutements de publics issus des EI

- rencontrer le directeur de l'EI avant collaboration,
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins, *Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2).*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection, Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires.
- utiliser la mise à disposition comme une période test avant un éventuel recrutement définitif,
- mettre en place des conditions d'accueil et de suivi des publics avant et après le recrutement.

### Dans le cadre d'une politique d'achats responsables

- attendre d'une EI le même niveau de prestation que celui d'une entreprise classique.

### Dans les deux cas

- en raison de l'hétérogénéité du niveau de professionnalisme des EI, bien se renseigner sur la structure visée,
- comme aucune forme juridique n'est imposée à l'EI, bien se renseigner également sur son statut (SARL, association...),
- l'engagement d'une EI dans un processus de labellisation des pratiques sociales (défini par le label « Qualirei ») est un plus en interne comme en externe.



## Fiche acteur 4

### Les structures de remise au travail

# L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)

## Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

*Une publication IMS dédiée aux collaborations entreprises/SIAE est présentée en annexe 4*

- 246 ETTI en activité en 2004,
- 197 088 contrats de missions conclus au cours de l'année 2004,
- types d'emplois majoritairement exercés par les intérimaires des ETTI,
  - Manutention, bâtiment, entretien, nettoyage, autres emplois d'ouvriers qualifiés et non qualifiés,
- l'ETTI recrute en contrat de travail temporaire, pour une durée maximale de 24 mois (renouvellement compris), assorti d'une rémunération au moins égale au SMIC,
- pour l'emploi de personnes défavorisées, l'ETTI bénéficie d'appuis financiers de la part de l'Etat : aide à l'accompagnement, allègement Fillon, exonération des cotisations patronales...

## Objectifs

- mettre à disposition d'entreprises clientes, dans le cadre de missions d'intérim, des personnes connaissant des difficultés d'insertion (selon la réglementation rattachée aux entreprises de travail temporaire et conformément aux usages de la profession),
- prévoir des actions d'accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté.

## Public visé et aides mobilisables par l'entreprise

### Public visé

- toutes les tranches d'âge et niveau de formation,
- 35% ont moins de 26 ans,
- 40% ont un niveau CAP ou BEP, 22% ont un niveau Bac ou plus.

### Aides mobilisables

Tous les contrats aidés selon le statut et l'âge du bénéficiaire.

- Ex : Contrat Initiation Emploi (CIE) pour un bénéficiaire du RMI, contrat de professionnalisation...

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

## Contacts

ETTI sur votre territoire :  
Cédric CRESPEL  
Tél. 01 53 97 34 80  
[www.cnei.org/EI/Annuaire/recherche.html](http://www.cnei.org/EI/Annuaire/recherche.html)  
[www.coorace.org/carte.jsp](http://www.coorace.org/carte.jsp)  
(dans secteur d'activité,  
sélectionner dans le menu  
déroulant « travail temporaire »).

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

- gestion des saisonnalités,
- réponse aux besoins de main-d'œuvre des secteurs en tension (ex : bâtiment),

### Montage d'actions spécifiques

- collaboration dans le cadre de la clause d'insertion des marchés publics,  
*Une présentation de la clause d'insertion est disponible à la fin de ce guide,*
- réponse aux besoins de services de proximité des salariés (pressing, lavage de voitures...).

👉 **Fiche Action 1 : Prestations/Mises à disposition proposées aux entreprises par les SIAE (p.42)**

## Facteurs clés de succès

- rencontrer le directeur de l'ETI avant collaboration,
- attendre d'une ETI le même niveau de prestation et de réactivité qu'une ETI classique,
- s'assurer auprès de l'ETI de sa capacité à réajuster instantanément un besoin non satisfait,  
Ex : dans le cas où une candidature ne serait pas en adéquation avec le poste à pourvoir,
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires,
- prévoir et préparer les collaborateurs à l'accueil des personnes en insertion,  
Ex : module de sensibilisation, avec un témoignage d'expérience réussie,
- utiliser la délégation comme une période test avant un éventuel recrutement définitif,
- assurer un accompagnement de l'intérimaire sur les missions longues,
- l'engagement d'une ETI dans un processus de labellisation des pratiques sociales (défini par le label « Qualirei ») est un plus en interne comme en externe.



## Fiche acteur 5

### Les structures de remise au travail

# Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

## Groupement d'entreprises (association loi 1901)

**Un pont jeté entre le monde de la formation professionnelle, de l'insertion et le monde des entreprises classiques**

- Groupement d'employeurs (par branche ou multi-sectoriel) régi par les dispositions du code du travail favorisant l'insertion et la qualification de personnes éloignées de l'emploi :
  - cette association met des salariés à disposition au sein des entreprises adhérentes (qui ne pourraient recruter seules par exemple) en fonction de leurs besoins,
  - assure un double tutorat social et professionnel des salariés mis en disposition dans les entreprises utilisatrices,
  - bénéficie d'une aide de l'État et des OPCA, contribuant exclusivement au financement de l'accompagnement individualisé, cumulable avec les exonérations de charges sociales patronales des GEIQ liées aux contrats en alternance.
- 22 secteurs d'activités représentés, forte prédominance du bâtiment et des travaux publics. 97 GEIQ sur 21 régions, 3 300 entreprises adhérentes, essentiellement des entreprises de petite taille,
- Le taux de réussite des sorties vers l'emploi tous secteurs confondus est de 66%, (moyenne nationale).

## Objectifs

- Insérer durablement des personnes en difficulté d'accès à l'emploi au sein d'entreprises du secteur concurrentiel tout en répondant aux besoins en compétences des entreprises adhérentes,
- Les missions du GEIQ :
  - assurer un véritable parcours d'insertion et de formation professionnelle au moyen de parcours en alternance,
  - répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel fidélisé et formé spécifiquement à leurs métiers,
  - répondre aux besoins des salariés en offrant une formation théorique et professionnelle dans un cadre sécurisant et stabilisant (tutorat, accompagnement socioprofessionnel),
  - être un outil d'insertion et de qualification piloté par les entreprises du bassin d'emploi, regroupées dans le cadre d'une branche professionnelle ou sur la multi activité.

## Contacts

GEIQ sur votre territoire  
[www.geiq.net/geiq\\_france.php](http://www.geiq.net/geiq_france.php)  
 ou  
[www.geiq.net/liens.php](http://www.geiq.net/liens.php)

## Public visé et aides mobilisables par les entreprises

### Public visé

Personnes en difficulté d'accès à l'emploi : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI, ...

### Aides mobilisables

Différents contrats aidés, en fonction du profil du candidat

- Ex : contrat en alternance pour les jeunes

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide avec des fiches descriptives par contrat (annexe 1).*

## Services proposés aux entreprises

Aide les entreprises à recruter, insérer, former et parfois réfléchir à l'organisation du travail.

### Aide au recrutement

Outil collectif d'aide à la gestion des ressources humaines

- Décharge les entreprises de la gestion des contrats de travail : formalités administratives, conclusion des contrats, gestion de la paie (le GEIQ est l'unique employeur des salariés délégués dans les entreprises utilisatrices).

Outil de recrutement socialement responsable

- Qualification durable de personnes en difficulté sur leur territoire.

### Montage d'actions spécifiques

Outil d'ancrage territorial

- Favorise les rencontres entre l'ensemble des différents partenaires institutionnels et économiques locaux (entreprises, collectivités locales, Service Public de l'Emploi, Structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), organisations professionnelles, OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), organismes de formation...),
- Facilite et coordonne la mise en œuvre de divers partenariats : action de formation en alternance, collaborations SIAE et PME, etc...

### Aide au tutorat dans l'entreprise classique adhérente

- Formation des ouvriers qualifiés volontaires pour qu'ils deviennent tuteurs.

## Facteurs clés de succès

- connaissance des entreprises impliquées dans le GEIQ,
- diversité des partenariats institutionnels et économiques locaux du GEIQ,
- labellisation GEIQ : conformité du GEIQ avec les critères de la charte nationale qui prévoit, notamment, la gestion pleine et entière du groupement par les entreprises adhérentes, la mise en œuvre de véritables parcours d'insertion pour le public accueilli ainsi que le refus d'utiliser le dispositif pour diminuer le coût du travail.



## Fiche acteur 6

### Les structures de remise au travail

# L'Association Intermédiaire (AI)

## Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

*Une publication IMS dédiée aux collaborations entreprises/SIAE est présentée en annexe 4*

- 179 767 personnes mises à disposition par les AI en 2004.
- Les AI peuvent mettre à disposition du personnel auprès de personnes physiques ou morales dans tous secteurs professionnels et sur tous types de postes. Cependant, les activités majoritairement rencontrées sont :
  - entretien, nettoyage pour les entreprises ou d'autres donneurs d'ordre, ainsi que l'entretien du cadre de vie au domicile du particulier.
- Règles particulières liées aux mises à disposition en entreprises :
  - un même salarié ne doit pas dépasser 240 heures de délégation auprès d'une ou plusieurs entreprises sur une année (limitation en vue d'éviter toute distorsion de concurrence avec le travail temporaire). L'agrément de la personne par l'ANPE est obligatoire pour une mise à disposition supérieure à 16 heures,
  - les salariés mis à disposition bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise cliente notamment en matière de rémunération.
- Pour l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, l'AI est exonérée des cotisations patronales, d'assurances sociales et d'allocations familiales au titre des salaires versés, dans la limite de 750 heures rémunérées par an et par salarié.

## Objectifs

- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières par l'accès à un emploi,
- Pour mener son action, l'AI développe une activité économique de mise à disposition de personnel qui se traduit par la conclusion de deux contrats :
  - un contrat de travail à durée déterminée, dit contrat d'usage, avec la personne en difficulté en vue de sa mise à disposition auprès d'un client de l'AI,
  - un contrat de mise à disposition de personnel avec un client (entreprise, association, collectivité territoriale, particulier etc.) pour déléguer cette personne,
  - une activité de suivi et d'accompagnement des salariés mis à disposition.

**Fiche Action 1 : Prestations/Mises  
à disposition proposées aux entreprises  
par les SIAE (p.42)**

## Contacts

Associations Intermédiaires  
sur votre territoire  
[www.coorace.org/carte.jsp](http://www.coorace.org/carte.jsp)  
[www.unai.asso.fr/implantation\\_Regionale\\_carte.html](http://www.unai.asso.fr/implantation_regionale_carte.html)

## Public visé

- les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
- toutes les tranches d'âge et niveau de formation,
- 29% ont moins de 26 ans.

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

- mise à disposition de main-d'œuvre sur des métiers en tension notamment, ou sur des territoires pauvres en ressources humaines (territoires ruraux),
- réponse à la gestion de la saisonnalité des métiers, aux besoins en remplacement ou surcroîts de travail et aux tâches périphériques de l'entreprise (nettoyage de véhicules, entretien des espaces...),
- les AI disposent d'un vivier important de personnels dont elles connaissent les capacités et compétences pour des interventions ciblées. Elles peuvent faire preuve d'une grande réactivité.

### Montage d'actions spécifiques

- réponse à la clause d'insertion des marchés publics,  
*Une présentation de la clause d'insertion est disponible à la fin de ce guide (annexe 3)*
- faire bénéficier les salariés de l'entreprise des aides liées au développement des « services à la personne » : les mises à disposition réalisées par les AI conventionnées auprès de particuliers pour des activités de « services à la personne » (article L. 129-1 du code du travail) peuvent ouvrir droit au paiement en CESU (Chèque Emploi Service Universel) pré-financé ainsi qu'à la réduction d'impôts sur le revenu prévue à l'article L. 129-3 du code du travail.

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutements de publics issus des AI

- rencontrer le responsable de l'AI avant une éventuelle collaboration, pour valider les modalités d'intervention en fonction des attentes de l'entreprise et de ses contraintes,
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins, durées prévisibles d'intervention,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les compétences nécessaires, conditions d'exercice de la mission (encadrement, etc...)
- utiliser la mise à disposition comme une période test avant un éventuel recrutement définitif,
- veiller à mettre en place des critères d'évaluation post-recrutement complets et précis (très grande hétérogénéité des profils des salariés de l'AI),
- mettre en place des conditions d'accueil et de suivi des publics avant et après le recrutement. L'AI peut proposer de poursuivre l'accompagnement de la personne au delà de l'embauche par l'entreprise, si celle-ci le souhaite,  
👉 **Fiche Action 9 : Le tutorat (p.54)**
- le travail sur les pratiques professionnelles engagées dans le cadre du label COORACE. Le COORACE est la fédération des comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi.



## Fiche acteur 7

### Les structures de remise au travail

# Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)

## Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

*Une publication IMS dédiée aux collaborations entreprises/SIAE est présentée en annexe 4*

- 2 300 organismes portent des ACI en 2004,
- 44 700 salariés en insertion embauchés en ACI en 2004,
- types d'emplois majoritairement représentés :
  - bâtiment, environnement, mise en valeur du patrimoine, réalisation de produits ayant une utilité sociale et entretien des espaces verts,
- les ACI s'adressent aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières avec le plus souvent un faible niveau de qualification dont notamment les titulaires du RMI et conjoints, de l'API (Allocation de Parent Isolé) et disposant d'un contrat d'insertion (et/ou d'un contrat d'insertion délégué) ou faisant l'objet d'un accompagnement vers l'emploi par un organisme reconnu par le dispositif, aux jeunes en difficulté d'insertion, et plus généralement aux demandeurs d'emploi de longue durée,
- les ACI bénéficient d'aides de l'Etat et/ou des collectivités locales, notamment pour l'accompagnement, la formation et la professionnalisation, des aides de droit commun concernant les contrats aidés (contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi) sans dégressivité de l'aide d'état,
- les ACI sont des structures d'utilité sociale : les ACI sont autorisées à commercialiser tout ou partie de leur production de biens et services sur le marché. Cependant, en tant que structure d'utilité sociale, la part des recettes de commercialisation ne peut excéder 30% des charges de l'ACI. Exceptionnellement, ce taux peut être relevé par décision du préfet de département, sans pouvoir atteindre 50 %. Les ACI peuvent répondre aux appels d'offre publics,
- les ACI appliquent le SMIC ou le minimum de branche conventionnel.

## Objectifs

- remobiliser ou re-dynamiser par la mise en situation de travail collectif de personnes en grandes difficultés d'insertion,
- accompagner ces personnes par un appui personnalisé :
  - accompagnement pédagogique : acquisition de savoir-faire et de savoir être,
  - remise des bénéficiaires dans une dynamique d'emploi par une réelle situation de travail,
  - construction d'un parcours de formation et de professionnalisation,
  - faciliter l'accès à l'emploi.

## Contacts

ACI sur votre territoire  
[www.coorace.org/carte.jsp](http://www.coorace.org/carte.jsp)  
[www.fnars.org](http://www.fnars.org)  
[www.reseaucocagne.asso.fr](http://www.reseaucocagne.asso.fr)

## Public visé et aides mobilisables par l'entreprise

### Public visé

- Toutes les tranches d'âge et niveau de formation,
- 22% ont moins de 26 ans,
- près de 71% sont des allocataires du RMI.

### Aides mobilisables

Les contrats aidés selon le statut et l'âge du bénéficiaire.

- Ex : Contrat Initiative Emploi pour un bénéficiaire du RMI, contrat de professionnalisation...

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1)*

## Services proposés aux entreprises

- agissant partiellement sur le marché, les ACI travaillent davantage avec des clients comme les collectivités locales, les associations, les établissements publics...
- ils peuvent toutefois travailler avec des entreprises de droit privé notamment dans le cadre des marchés publics.

☛ **Fiche Action 1 : Prestations/Mises à disposition proposées aux entreprises par les SIAE (p.42)**

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutements de publics issus des ACI

- rencontrer le directeur de l'ACI et visite de celui-ci avant collaboration,
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins, *Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection, *Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires*
- utiliser la mise à disposition comme une période test avant un éventuel recrutement définitif,
- mettre en place des conditions d'accueil et de suivi des publics avant et après le recrutement,
  - ☛ **Fiche Action 9 : Le tutorat (p.54)**

### Dans le cadre d'une politique d'achats responsables

- Attendre de l'ACI le même niveau de prestation que celui d'une entreprise classique.

### Dans les deux cas

- en raison de l'hétérogénéité du niveau de professionnalisme des ACI, bien se renseigner sur la structure visée,
- comme aucune forme juridique n'est imposée aux ACI, bien se renseigner également sur son statut (SARL, association...),
- l'ACI est le plus fréquemment une association loi 1901, à l'exception de certains cas particuliers (un ACI peut être porté par une collectivité locale, l'Office National des Forêts ou un centre communal d'action sociale),
- les ACI doivent être conventionnés par la DDTEFP après avis du CDIAE (Comité Départemental d'Insertion par l'Activité Economique).



## Fiche acteur 8

## Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# L'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi)

## Service Public pour l'Emploi (SPE)

- Plus de 1 000 points d'implantations ANPE,
- 3,5 millions d'offres d'emploi proposées en 2006,
- 531 300 entreprises clientes en 2006 (+6 % 2005).

## Objectifs

- favoriser le placement, accompagner les demandeurs d'emploi à retrouver rapidement un emploi et aider les employeurs à recruter,
- accompagner les demandeurs d'emploi,
  - documentation disponible dans chaque agence (dépliants, supports visuels, audiovisuels...),
  - offres d'emploi (affichage agence + site Internet),
  - projet d'action personnalisé, par l'établissement d'une feuille de route du demandeur d'emploi,
  - ateliers de perfectionnement, sur 26 thèmes de travail.

*Ex : préparer son entretien d'embauche, communiquer par son image...*

## Public visé et aides mobilisables

### Public visé

- L'ANPE s'adresse à toute personne en recherche d'emploi.

### Aides mobilisables

- Selon le statut et le profil du demandeur d'emploi.  
*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

- dépôt d'offres en ligne sur anpe.fr et possibilité de s'abonner à des profils de demandeurs d'emploi,
- diffusion de profils de candidats (« Banque de Profils »),
- présélection des candidatures,
- évaluation des demandeurs d'emploi,
- développement des compétences des demandeurs d'emploi par des prestations et formations,
- nouvelles méthodes de recrutement : méthode par simulation permettant de sélectionner les candidats sur leurs habiletés plutôt que sur leurs diplômes ou expériences.

## Contacts

l'ANPE sur votre territoire :  
[www.anpe.fr/region/index.html](http://www.anpe.fr/region/index.html)

## Facteurs clés de succès

- se renseigner sur le réseau d'acteurs locaux en partenariat avec l'ANPE locale (Missions Locales, APEC, Cap Emploi, collectivités locales...) permettra de mieux répondre à des besoins précis de recrutement,
- l'engagement d'une agence locale dans un processus de certification par l'AFAQ (Association Française pour le management et l'Amélioration de la Qualité) est un plus,
- exiger un correspondant unique ANPE pour le recrutement, et plus généralement pour l'entreprise,
- s'assurer auprès de l'ANPE de sa capacité à réajuster instantanément un besoin non satisfait,  
*Ex : dans le cas où une candidature ne serait pas en adéquation avec le poste à pourvoir*
- bien définir les modalités du traitement de l'offre ; cette phase est très importante car de là découle la réussite et la qualité du recrutement,  
*Ex : gestion anonyme, présélection sur CV par l'Agence, limitation du nombre de candidatures...*
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
*Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires*
- définir précisément et communiquer à l'ANPE la démarche à mettre en œuvre et le timing correspondant,  
*Ex : la première candidature doit être proposée trois jours après la diffusion de l'offre*
- définir des indicateurs de réussite du partenariat.  
*Ex : pourcentage de rupture*



## Fiche acteur 9

### Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# La Plate-forme Nationale ANPE pour les Jeunes Diplômés résidant en Zones Urbaines Sensibles

## La Plate-forme Nationale Jeunes Diplômés ZUS

- Cette plate-forme propose des services complémentaires à ceux de l'ANPE, en partenariat avec l'AFIJ et l'ACSé (Agence Cohésion Sociale et Egalité des chances) sur le recrutement des jeunes diplômés.
- Seule plate-forme de ce type en France, elle vise à mettre en relation des jeunes diplômés résidant dans les quartiers sensibles avec les recruteurs, pour leur permettre d'obtenir un entretien d'embauche.

## Objectifs

- apporter des solutions concrètes pour lutter contre les discriminations à l'embauche dont ces jeunes sont victimes alors même qu'ils ont les compétences, les motivations et les ambitions recherchées par les recruteurs,
- plus précisément, la plate-forme jeunes diplômés a pour objectif de mettre en contact les jeunes diplômés et les recruteurs afin de leur permettre d'accéder à des entretiens d'embauche.

## Public visé

- Jeunes diplômés de moins de 30 ans :
- titulaires d'un diplôme de niveau I ou II (licence et plus),
  - disponibles et mobiles sur toute la France,
  - résidant en Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

## Services proposés aux entreprises

- mise à la disposition des entreprises d'un vivier national de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur,
- recueil et analyse des besoins de recrutement exprimés par l'entreprise,
- information de l'entreprise, dans les 24 heures, sur l'existence et la disponibilité, dans le vivier national, des compétences et profils recherchés,
- pré-sélection (CV + entretien téléphonique) des candidats répondant aux critères définis par l'entreprise, disponibles et motivés par le poste proposé et transmission à l'entreprise de ces candidatures ciblées,
- en échange, les entreprises s'engagent à recevoir en entretien chaque candidat qui leur a été adressé et à fournir un bilan des entretiens à la plate-forme ANPE et aux jeunes concernés.

## Facteurs clés de succès

- un vivier national et une plate-forme ANPE dédiée qui traite la demande des entreprises dans les 24 heures et leur permet d'accélérer leurs recrutements de jeunes diplômés,
- un enrichissement des ressources humaines grâce à des compétences multiculturelles,
- des conseils ou des informations sur les aides ou mesures pour l'emploi proposées par l'ANPE.

## Contacts

Plate-forme nationale  
ANPE jeunes diplômés :  
- une adresse E-mail :  
ejd.ladefense@anpe.fr  
- le site [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)  
(rubrique Espace jeunes)

## Fiche acteur 10

### Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# L'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres)

#### Association loi 1901, Privée et Paritaire

- 45 centres implantés en France,
- 850 professionnels du recrutement,
- 28 000 entreprises et 500 000 cadres et jeunes diplômés utilisent ses services,
- 270 000 prestations individuelles réalisées par an.

#### Objectifs

- offrir aux entreprises une palette de services adaptés à leurs besoins RH et les conseiller dans la gestion de leurs compétences internes,
- accompagner individuellement les cadres, en activité ou en recherche d'emploi, à toutes les étapes de leur évolution professionnelle. Les services sont déclinés selon leur situation professionnelle : en activité, en recherche d'emploi et en début de carrière,
  - choix d'une orientation,
  - élaboration d'une évolution professionnelle,
  - optimisation de la prise de nouvelles fonctions,  
*Ex : Bilans de compétences, bilans d'orientation, prise de poste...*
  - aide à l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en leur proposant des conseils et des méthodes adaptées à leur situation et à leur profil,
  - création d'entreprise.

#### Public visé et aides mobilisables par les entreprises

##### Public visé

- cadres, en recherche d'emploi ou non,
- jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

##### Aides mobilisables

- selon le statut et le profil du cadre.

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

#### Contacts

APEC sur votre territoire :  
[www.apec.fr](http://www.apec.fr)  
 aller dans Espace  
 presse/présentation de l'APEC/45  
 centres APEC en France

## Services proposés aux entreprises

### Conseil au recrutement

- définition des besoins de recrutement et des profils recherchés (rédaction des offres, présélection des candidats),
- formations au recrutement (à destination des opérationnels, afin qu'ils se forment aux process et aux méthodes de recrutement),
- trois modules sur les étapes du recrutement : "Réussir vos recrutements en interne", "Perfectionner à la conduite de l'entretien de recrutement", "Intégrer et valoriser l'entretien professionnel",
- mise en œuvre de dispositifs RH sur mesure pour impulser la mobilité interne au sein de l'entreprise, accompagner le changement ou fidéliser les collaborateurs...

### Montage d'actions spécifiques

- ensemble de services consacrés aux problématiques de mobilité interne,
- analyse et anticipation des évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre,  
*Ex : enquête mobilité professionnelle des cadres 2006*
- moyens de communication importants : le site [www.apec.fr](http://www.apec.fr) et le magazine Courrier Cadres, annonces, ...
- organisation de forums par secteur d'activité, de rencontres pour une seule entreprise et des salons nationaux pour des volumes de recrutements plus importants.

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutements :

- demander un correspondant unique APEC,
- s'assurer auprès de l'APEC de sa capacité d'expertiser à nouveau la candidature en cas de besoin non satisfait,
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins, modalités du recrutement (anonymat...), avoir une offre cohérente,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
*Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires*

### Dans le cadre de formation/conseils :

- bien définir les besoins et enjeux de l'entreprise en formation,
- s'assurer que la formation/conseil proposé(e) correspond aux attentes : contenu, temps passé, méthodes pédagogiques, profil du formateur...



## Fiche acteur 11

### Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# La Mission Locale (ML)

## Une Mission de Service Public liée à l'insertion des jeunes

- Un réseau de 504 Missions Locales,
- 4 500 points d'accueil recevant chaque année 1 200 000 jeunes.

## Objectifs

- aider les jeunes à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle,
- les accompagner par un appui personnalisé :
  - proposition de différents services aux entreprises, (voir ci-dessous),
  - aide à la recherche d'emploi : Techniques de Recherche d'Emploi, club emploi,
  - orientation et construction d'un parcours de formation,
  - logement, santé, mobilité... avec l'appui de partenaires.

## Public visé et aides mobilisables par les entreprises

### Public visé

- jeunes de 16 à moins de 26 ans,
- 2/3 ont un niveau inférieur ou équivalent au CAP,
- 53% d'entre eux ont entre 18 et 21 ans.

### Aides mobilisables

Les jeunes intégrant le secteur privé peuvent bénéficier des contrats suivants :

- contrat de professionnalisation,
- contrat d'apprentissage,
- contrat jeune

### ☛ Fiche Action 6 : Programme de préparation à l'alternance (p.49)

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

## Contacts

ML sur votre territoire :  
[www.cnml.gouv.fr](http://www.cnml.gouv.fr)

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

- interface entre les employeurs et les jeunes,
- recueil des offres d'emploi,
- sélection des candidatures des jeunes,
- aide au choix des contrats aidés adaptés,
- aide au montage des dossiers,
- suivi des jeunes dans l'emploi.

### Montage d'actions spécifiques

- organisation de forums emploi (rencontre jeunes/entreprises),
- organisation de forums d'informations sur les métiers,
- aide à la gestion de la saisonnalité des métiers,  
Ex : opération « Jobs d'Eté »
- organisation de journées thématiques sur les filières professionnelles,
- mise en place de qualifications sur les métiers en tension,
- information sur les formations en alternance et les dispositifs conjoncturels.

**NB : l'offre de services en direction des entreprises et l'efficacité des partenariats sont variables d'un territoire à l'autre.**

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutements de publics issus des ML :

- exiger un correspondant unique Mission Locale,
- s'assurer auprès de la ML de sa capacité à réajuster instantanément un besoin non satisfait,  
*Ex : dans le cas où une candidature ne serait pas en adéquation avec le poste à pourvoir*
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
*Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires*
- définir précisément et communiquer à la ML la démarche à mettre en œuvre et le timing correspondant,  
*Ex : la première candidature doit être proposée trois jours après la diffusion de l'offre*
- bien définir les conditions d'accueil et de suivi des jeunes embauchés au sein de l'entreprise, travailler avec la ML concernée sur le suivi en emploi effectif du jeune en emploi, s'assurer de la réactivité de la structure face à d'éventuels problèmes ;  
*Ex : mise en place du tutorat ou d'un suivi tripartite*
- définir des indicateurs de réussite du partenariat,  
*Ex : pourcentage de rupture*
- l'engagement de la ML dans une démarche de certification qualité est un plus.

# Fiche acteur 12

## Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

### L'AFIJ

#### Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés

- 45 relais partout en France accueillent les jeunes diplômés toute l'année,
- 250 000 jeunes bénéficient chaque année des services de l'AFIJ,
- plus de 37 000 étudiants et jeunes issus de l'enseignement supérieur, diplômés ou non, bénéficient d'un accompagnement collectif et/ou individuel,
- 26 400 offres d'emploi en 2005 sur [www.afij.org](http://www.afij.org)

#### Objectifs

- intervenir de façon concrète pour apporter des solutions au problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur,
- les accompagner par un appui personnalisé :
  - aide à la recherche d'emploi : module collectif aux Techniques de Recherche d'Emploi, centre de documentation, offres d'emploi...
  - rencontres thématiques avec des professionnels, simulations d'entretien d'embauche et présentations d'entreprises,
  - accompagnement individuel pour les allocataires du RMI, des jeunes des zones urbaines sensibles, des jeunes diplômés handicapés, des jeunes en échec en premier cycle universitaire.

#### Public visé et aides mobilisables par les entreprises

##### Public visé

L'AFIJ s'adresse aux jeunes issus de l'enseignement supérieur,

- étudiants et jeunes diplômés de l'enseignement supérieur,
- jeunes en échec en premier cycle universitaire.

##### Aides mobilisables

Les jeunes intégrant le secteur privé peuvent bénéficier des contrats suivants :

- contrat d'apprentissage (possible du CAP au diplôme d'ingénieur),
- à la marge, d'autres contrats, si les jeunes entrent dans les critères définis.

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

#### Contacts

Afij sur votre territoire :  
[www.afij.org/accueils](http://www.afij.org/accueils)



## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

Rôle d'interface entre jeunes et professionnels :

- diffusion gratuite d'offres d'emploi sur le site [www.afij.org](http://www.afij.org),
- transmission de candidatures présélectionnées aux grandes entreprises, pour l'accès aux entretiens de recrutement des jeunes diplômés susceptibles d'être victimes de discrimination,
- organisation d'interfaces avec les professionnels (2 rencontres/mois/relais) : présentation d'entreprise, simulation d'entretien d'embauche...,
- organisation de forums emploi sur des publics cibles (étudiants et jeunes diplômés handicapés, jeunes diplômés résidant des zones urbaines sensibles...),
- des informations d'actualité sur le recrutement des jeunes diplômés dans la newsletter mensuelle, « POTENTIEL », directement téléchargeable sur [www.jd-recruteurs.info](http://www.jd-recruteurs.info).

### Montage d'actions spécifiques

Le « Réseau d'experts » : actions d'accompagnement vers l'emploi de jeunes diplômés :

- 35 « Réseaux d'experts AFIJ », mobilisant plus de 1 100 professionnels bénévoles en activité,
- à destination des jeunes issus de milieux sociaux défavorisés, susceptibles d'être victimes de discriminations à l'embauche en raison de leur origine ethnique, dépourvus d'un réseau relationnel, ou en difficultés d'insertion professionnelle,
- conventions de « parrainage vers l'emploi ».

☛ **Fiche Action 3 : Le Parrainage (p.45)**

**NB : l'efficacité et les niveaux des partenariats sont variables d'un territoire à l'autre.**

## Facteurs clés de succès

### Dans le cadre de recrutement :

- exiger un correspondant unique AFIJ,
- s'assurer auprès de l'AFIJ de sa capacité à réajuster instantanément un besoin non satisfait,  
*Ex : dans le cas où une candidature ne serait pas en adéquation avec le poste à pourvoir*
- définir précisément son besoin en recrutement : profil de poste, anticipation des besoins,  
*Une définition type de profil de poste est présentée en fin du guide (annexe 2)*
- donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection,  
*Ex : indiquer les savoirs de base et / ou les qualifications nécessaires*
- obtenir de l'AFIJ un bilan du parcours des jeunes positionnés, afin de mieux cerner la candidature,
- définir précisément et communiquer à l'AFIJ la démarche à mettre en œuvre et le timing correspondant,  
*Ex : la première candidature doit être proposée trois jours après la diffusion de l'offre*
- bien définir les conditions d'accueil et de suivi des jeunes embauchés au sein de l'entreprise,
- travailler avec l'AFIJ concernée sur le suivi en emploi effectif du jeune en emploi, s'assurer de la réactivité de la structure face à d'éventuels problèmes ;  
*Ex : mise en place du tutorat ou d'un suivi*
- définir des indicateurs de réussite du partenariat.  
*Ex : pourcentage de rupture, nombre de parrains mobilisés*

### Dans le cadre d'action de parrainage :

- avoir une idée des entreprises impliquées dans le réseau d'experts.
  - connaître les conditions de réussite d'une telle action.
- ☛ **Fiche Action 3 : Le Parrainage (p.45)**

## Fiche autre acteur 13

### Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# L'AFIP (Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle)

## Objectif

- favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés issus de l'immigration.

## Public visé

- jeune diplômé issu des minorités visibles, français ou de nationalité étrangère et autorisé à travailler en France, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- diplômé d'au moins Bac + 2,
- jusqu'à 35 ans.

## Services Proposés

- accompagnement personnalisé soutenu par des ateliers thématiques hebdomadaires,
- coaching et simulation d'entretiens vidéo,
- mobilisation d'un réseau de parrains et marraines en activité,
- réseau d'entreprises partenaires,
- formations pour sensibiliser les entreprises aux enjeux de la diversité,
- colloque annuel thématique sur la problématique de la lutte contre les discriminations.

## Pour l'entreprise

- définition de la stratégie de recrutement de l'entreprise,
- identification des compétences professionnelles et personnelles adaptées aux besoins et à la stratégie de recrutement de l'entreprise,
- sensibilisation et formation des collaborateurs en charge du recrutement, de la formation et de la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité,
- réalisation d'outils de sensibilisation et de veille internationale sur l'actualité de la diversité :
  - DVD « La barrière des préjugés, 4 films pour ne plus se mentir »,
  - newsletter trimestrielle « Stratégie de la diversité »,
- mise à disposition d'une base de données de candidats compétents.

## Pour le jeune

- faire prendre conscience au jeune de la valeur de sa candidature,
- s'assurer de sa bonne maîtrise des techniques de recherche d'emploi,
- dynamiser le jeune dans sa recherche d'emploi par un accompagnement personnalisé et des entretiens collectifs,
- optimiser ses capacités de recherche d'emploi par une meilleure connaissance du marché de l'emploi,
- lui faire bénéficier de l'expérience, des compétences et du réseau des parrains et des marraines,
- lui faire saisir les opportunités offertes par les entreprises partenaires.

## Contacts

AFIP

[www.afip-asso.org](http://www.afip-asso.org)

## Fiche acteur 14

## Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# Association

## « Nos Quartiers ont des Talents »

### Objectif

Donner un « coup de pouce » à de jeunes talents (de futurs cadres d'entreprise) qui ont des difficultés à trouver un emploi. Les équipes de l'association les encadrent et leur ouvrent leur réseau.

### Public visé

- Jeunes diplômés Bac +4 et plus,
- moins de 30 ans,
- issus prioritairement des quartiers populaires,
- des jeunes souvent absents des circuits traditionnels de recrutement.

### Services Proposés aux entreprises

- une méthodologie spécialement conçue pour le monde de l'entreprise,
- des recrutements facilités par la mise en relation avec des jeunes diplômés et motivés :
  - l'accès à une base de données qualifiée : profils ciblés, classés par domaines d'activités,
- les candidats de Nos Quartiers ont des Talents sont encadrés toute une année grâce à :
  - des séances de coaching : des professionnels de la formation leur enseignent les clés de l'entreprise et les font travailler sur leur projet professionnel pour être performants en entretien,
  - des parrains : chaque candidat est parrainé par un chef d'entreprise ou un cadre supérieur. Il bénéficie ainsi de son expérience et de son réseau de contacts, ce qui facilite son insertion dans la vie professionnelle.

### Montage d'actions spécifiques

- opérations montées dans tous les départements d'Ile-de-France en 2007,
- projet d'extension des opérations à l'échelle nationale (2008),
- invitation des candidats à tous les forums et débats que l'association co-organise.

### Facteurs clés de succès

- opération mesurable. Les résultats de chaque opération (par département) sont diffusés lors de points d'étapes réunissant jeunes et entreprises,
- présentation des jeunes qualifiés sensibilisés aux codes de l'entreprise,
- le parrainage, véritable valeur ajoutée pour le candidat et projet fédérateur pour l'entreprise. Démarche individuelle et collective, le parrainage est un outil de mobilisation des collaborateurs des entreprises. Il crée une réelle dynamique de groupe au sein de l'entreprise, valorise les cadres, permet d'aider les candidats dans la détermination de leur projet professionnel, et instaure un lien de confiance entre le parrain et le jeune diplômé.

#### ☛ Fiche Action 3 : Le Parrainage (p.45)

Nos Quartiers ont des Talents, une action concrète de mise en application de la charte de la diversité et de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise.

### Contacts

Nos Quartiers Ont des talents

Président :

Yazid Chir

(PDG de Neocles Corporate

Orange Business Services)

Délégué général :

Raynald Rimbault

Service Entreprises

entreprises@

nosquartiers-talents.com

Tel : 01.40.12.39.52

Service Ressources Humaines

Tel : 01.40.12.97.00

rh@nosquartiers-talents.com

Communication et parrainage

Elodie Castillo 01.40.12.96.94

ec@nosquartiers-talents.com

Site internet :

www.nosquartiers-talents.com



## Fiche autre acteur 15

### Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes

# Le réseau des Ecoles de la Deuxième Chance (E2C)

## Un outil pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification

Le réseau E2C s'appuie sur un partenariat fort avec les entreprises et instaure un principe de validation des compétences personnelles et professionnelles.

### Objectifs

- proposer une formation en alternance école/entreprise,
- redonner le goût d'apprendre et permettre aux jeunes d'acquérir des savoir-être nécessaires au travail en entreprise,
- donner à chaque jeune les moyens de construire son projet professionnel et le suivre encore environ un an après sa sortie,
- accompagner le stagiaire tout au long du parcours, trouver des solutions aux problèmes périphériques que rencontrent les jeunes et prévenir les comportements à risque, afin de limiter les abandons.

### Public visé

- jeunes de 18 à moins de 26 ans qui ont un niveau scolaire faible et une expérience professionnelle insuffisante pour obtenir un emploi stable,
- la durée de leur parcours à l'E2C varie de 6 mois à 2 ans.

### Services proposés aux entreprises

Véritable partenaire, l'entreprise participe à la mission transversale de l'institution E2C en matière d'insertion professionnelle et de lutte contre l'exclusion.

- communication auprès des jeunes sur les secteurs d'activités, les métiers de l'entreprise, et en particulier ceux en tension,  
*Ex : Conférences métiers, visites de l'entreprise...*
  - aide au recrutement (CDI, alternance...) : recueil d'offres d'emploi, positionnement des jeunes en fin de formation...,
  - aide à la mise en place de tutorat en entreprise (suivi du tuteur par l'E2C).
- ➡ **Fiche Action 2 : Conférences Métiers (p.44)**

### Contacts

E2C en France  
[www.e2c93.asso.fr](http://www.e2c93.asso.fr)  
 cliquer sur « Les E2C en France »,  
 CCI (Chambre de Commerce  
 et d'Industrie) : [www.cci.fr](http://www.cci.fr)

## Fiche acteur 16

### Les réseaux locaux

## Le PLIE

### Plan Local pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi

- réseau national de 205 PLIE, couvrant plus de 5 145 communes,
- en 2005, 54 321 sont devenus nouveaux bénéficiaires,
- depuis 2000, les PLIE ont accompagné plus de 262 487 bénéficiaires,
- depuis 2000, les PLIE ont reconduit à l'emploi plus de 88 632 bénéficiaires.

### Objectifs

- accompagner les demandeurs d'emploi, éloignés de l'emploi, cumulant des difficultés d'insertion, en organisant des parcours d'insertion professionnelle individualisés afin de les aider à trouver un emploi durable,
- coordonner les actions publiques au plan local en mobilisant les acteurs de l'emploi et de l'insertion : les collectivités locales, les entreprises, les organismes de formation et d'insertion, les structures d'insertion par l'économie, des associations oeuvrant dans le domaine du logement ou de la santé,... afin de renforcer la cohérence et l'efficacité des diverses politiques d'insertion,
- assurer l'ingénierie technique et financière des actions et des dispositifs locaux contribuant soit au retour à l'emploi, soit à l'accès à une formation qualifiante des bénéficiaires,
- accompagner les demandeurs d'emploi sur des parcours individualisés :
  - accueil,
  - accompagnement professionnel par un référent unique tout le long du parcours,
  - définition d'un projet professionnel,
  - orientation et formation,
  - Ex : financement des aides à la mobilité, financements complémentaires pour des formations...*
  - médiation vers et dans l'emploi,
  - suivi des parcours (jusqu'à 6 mois après la signature d'un emploi stable).

### Public visé et aides mobilisables par les entreprises

#### Public visé

Il s'agit des publics prioritaires les plus éloignés de l'emploi inscrits dans le protocole parmi les :

- demandeurs d'emploi de longue durée,
- bénéficiaires du RMI ou des minima sociaux,
- travailleurs handicapés,
- jeunes peu ou pas qualifiés,
- tout autre personne en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle,
- inscrits ou non à l'ANPE,
- en 2005, 40 % étaient bénéficiaires du RMI, 30 % chômeurs de longue durée dont 24 % inscrits à l'ANPE et 6 % reconnus travailleurs handicapés.

#### Aides mobilisables

- selon le profil et le statut du demandeur d'emploi.

*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1)*

*De plus les PLIE créent des actions sur mesure en fonction des besoins des publics et des entreprises.*

### Contacts

PLIE sur votre territoire :  
[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)  
 aller dans l'onglet PLIE/annuaire  
 et consultation  
 de toutes les fiches actions  
 dans PLIE/initiatives  
 Toute information auprès  
 de l'Alliance Villes Emploi  
 réseau des PLIE  
 et des Maisons de l'Emploi  
 28 rue du 4 septembre  
 75002 PARIS  
 Tél. 01 43 12 30 40  
[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)

## Services proposés aux entreprises

- aide au recrutement : mise en relation demandeurs d'emploi et employeurs,
- mise en place de contrats aidés,
- tutorat en poste de travail,
- parrainage,
- aide à la mobilité et à la reconversion professionnelle,
- médiation à et dans l'emploi.

### Montage d'actions spécifiques

- fonction observatoire du PLIE : capacité à anticiper les besoins de compétences et d'emplois,
- actions collectives.
  - ☛ **Fiche Action 2 : Conférences Métiers (p.44)**
  - ☛ **Fiche Action 8 : Rencontre Emploi (p.52)**

Plus de 2 000 fiches actions sont mises en ligne sur le site [www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr).

**NB : l'efficacité et les niveaux des partenariats sont variables d'un territoire à l'autre.**

## Facteurs clés de succès

- se renseigner sur le réseau d'acteurs locaux en partenariat avec le PLIE (organismes d'insertion, clubs d'entreprises, groupements d'employeurs) pour mieux répondre à des besoins précis de recrutement,
- exiger un correspondant unique PLIE, particulièrement un chargé de mission entreprise,
- être bien renseigné sur l'implication politique des collectivités locales dans les PLIE,
- s'assurer que les facteurs clés de succès relatifs au recrutement sont bien remplis,
  - ☛ **Fiche Acteur 11 : la Mission Locale (p.26)**
- bien définir les conditions d'accueil et de suivi des bénéficiaires au sein de l'entreprise,
- travailler avec le PLIE concerné sur le suivi en emploi effectif du bénéficiaire, s'assurer de la réactivité de la structure face à d'éventuels problèmes,
- définir des indicateurs de réussite du partenariat.  
*Ex : pourcentage de rupture*



## Fiche autre acteur 17

### Les réseaux locaux

# La Maison de l'Emploi

## Un guichet unique au cœur des territoires

- la Maison de l'Emploi rassemble en un même lieu, physique ou virtuel, des correspondants à la fois du service public de l'emploi (Etat, ANPE, Assedic) et des multiples partenaires que sont les PLIE, l'AFPA, les Missions Locales, les chambres consulaires, les organismes de développement économique et d'insertion professionnelle... et plus généralement tous les acteurs locaux au plus près du terrain,
- la Maison de l'Emploi réunit obligatoirement les quatre piliers constitutifs que sont les collectivités territoriales initiatrices du projet, l'Etat, l'ANPE et l'Assedic. Le Conseil Régional et le Conseil Général peuvent être membres constitutifs à leur demande,
- 227 Maisons de l'Emploi labellisées en février 2007 ; un objectif de 300 à l'horizon 2008,
- périmètre d'action sur tout le bassin de l'emploi.

## Objectifs

- fédérer et mutualiser les moyens de la lutte contre le chômage à l'échelle du bassin d'emploi sous le pilotage des instances locales,
- améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises,
- permettre de rassembler l'ensemble des initiatives, publiques et privées, en faveur de l'emploi dans un territoire,
- 3 domaines d'intervention :
  - observation du territoire (analyse permanente du marché du travail et des potentialités de développement du territoire),
  - accès et retour à l'emploi : améliorer l'accueil, l'information, l'accompagnement individualisé et le reclassement des personnes sans emploi,
  - développement de l'emploi et création d'entreprise (aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise).

## Public visé

Tout public :

- demandeurs d'emploi, inscrits ou non à l'ANPE,
- salariés,
- toute personne à la recherche d'une information, d'un conseil ou d'un emploi.

## Services proposés aux entreprises

### Aide au recrutement

- interface entre les employeurs et les demandeurs d'emploi,
- interface entre les employeurs et les structures d'insertion par l'emploi,
- mobilisation des mesures d'aides à l'emploi destinées au secteur marchand.

### Montage d'actions spécifiques

- diagnostic territorial sur les besoins en recrutement et en recherche d'emploi (contribuant notamment à la gestion prévisionnelle des compétences sur le bassin d'emploi),
- information sur les formations et les dispositifs conjoncturels,
- information et sensibilisation des salariés sur la création d'entreprise et coordination de l'accompagnement.

*NB : l'efficacité et les niveaux des partenariats sont variables d'un territoire à l'autre.*

## Contacts

La Maison de l'Emploi  
sur votre territoire :  
[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)  
liste dans l'onglet  
Maison de l'emploi/annuaire  
et les fiches structures  
Maison de l'emploi/initiatives  
Toute information auprès de  
l'Alliance Villes Emploi  
réseau des PLIE  
et des Maisons de l'Emploi  
28 rue du 4 septembre  
75002 PARIS  
Tél. 01 43 12 30 40  
[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)

## Fiche autre acteur 18

### Les réseaux locaux

# Le Conseil Général (ou services missionnés)

## Financement et accompagnement de l'insertion en faveur des bénéficiaires du RMI (Revenu Minimum d'Insertion).

Le R.M.I (Allocation chômage pour les personnes âgées d'au moins 25 ans ou qui assument la charge d'au moins un enfant) permet l'ouverture de deux droits :

- un droit au versement d'une allocation soit par la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) soit par la Mutualité Sociale Agricole,
- un droit à l'insertion. En signant un contrat d'insertion, l'allocataire du R.M.I. s'engage à participer à une action d'insertion personnalisée suivant ses projets.

Le Conseil Général a la responsabilité de l'insertion professionnelle et sociale des bénéficiaires du RMI.

Outre l'aide matérielle octroyée, il s'agit de permettre aux personnes en difficulté de retrouver le chemin de l'emploi en leur proposant des plans de formation adaptés : bilan professionnel et soutien à la recherche d'emploi.

## Public visé

- les bénéficiaires du RMI du département.

## Services proposés aux entreprises

- aide au recrutement,  
*Ex. diffusion d'offres d'emploi sur le site du Conseil Général*
- suivi et intégration des Rmistes en entreprise,
- actions collectives,  
*Ex : action de pré qualification pour les métiers du BTP*
- parrainage de Rmistes et Conférences Métiers,  
  - ☛ **Fiche Action 2 : Conférences Métiers (p.44)**
  - ☛ **Fiche Action 3 : Parrainage (p.45)**
- mise en place de journées de recrutement mettant en relation directe des personnes en recherche d'emploi et des entreprises,
- conclusion d'accords entre le Conseil Général et les entreprises dans le cadre du Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité (CI RMA).  
*Les modalités spécifiques à chaque contrat sont détaillées à la fin de ce guide (annexe 1).*

## Contacts

Conseil Général

- Site Internet de votre département, rubrique Insertion/Emploi,
- Le CCAS (Centre Communal d'Action Social) de votre secteur,
- Le PLIE, Fiche Acteur 16
- Le MEDEF (certains MEDEF ont passé des conventions avec le Conseil Général pour le placement de Rmistes).

## Fiche autre acteur 19

### Les réseaux locaux

# Service Emploi Mairie/Commune

## Interface entre la mairie et les différents acteurs économiques de la ville (entreprises, commerçants, institutionnels et particuliers)

- interlocuteur privilégié des entreprises, ce service les accompagne dans les différentes étapes de leurs projets,
- sa connaissance du tissu économique local et son réseau de partenaires aussi bien publics que privés lui permettent d'être réactif aux demandes spécifiques des entreprises souhaitant s'implanter sur le territoire.

## Public visé

- les personnes en recherche d'emploi, habitant la commune.

## Services proposés aux entreprises

Les actions possibles du service emploi en direction des entreprises locales diffèrent d'une commune à l'autre.

- implantation et développement de l'activité de l'entreprise,
- recrutement, interface entre les entreprises et les demandeurs d'emploi de la commune,  
*Ex : site internet avec CV en ligne et dépôt d'offres possibles, envoi de candidatures ciblées en fonction du secteur d'activité de l'entreprise...*
- développement de l'ancrage territorial de l'entreprise,  
*Ex : mise à disposition du public des plaquettes de présentation des entreprises locales*
- rencontre avec les partenaires économiques et institutionnels,
- recrutement, interface entre les entreprises et les demandeurs d'emploi de la commune,  
*Ex : site Internet avec CV en ligne et dépôt d'offres possibles, envoi de candidatures ciblées en fonction du secteur d'activité de l'entreprise...*
- communication sur les opportunités foncières (privées et publiques) pour les projets immobiliers de l'entreprise,  
*Ex : bourse des locaux vacants, gestion des demandes de places sur les marchés*

## Contacts

Service Emploi Mairie  
Aller sur le site  
de votre commune,  
rubrique emploi.

## Fiche autre acteur 20

### Les réseaux locaux

# Service des Missions Zones Franches Urbaines (ZFU)

## Favoriser l'implantation des entreprises et de l'emploi dans les quartiers sensibles

■ **définition d'une ZFU** : quartiers (>10 000 hab.) situés dans des zones sensibles ou défavorisées et définis à partir des critères suivants : taux de chômage, proportion de personnes sorties du système scolaire sans diplôme, proportion de jeunes et potentiel fiscal par habitant,

■ les entreprises implantées ou devant s'implanter dans ces quartiers bénéficient durant cinq ans d'un dispositif complet d'exonérations de charges fiscales et sociales (impôts sur les bénéfices, taxe professionnelle, taxe foncière sur les propriétés bâties, charges sociales patronales, cotisations sociales personnelles des artisans commerçants), taux réduits du droit de mutation aux acquisitions de fonds de commerce ou de clientèles,

■ **objectif** : renforcer l'attractivité économique des territoires considérés, par le maintien, la création et le développement d'activités et d'emplois ; réserver une partie des emplois créés aux habitants des quartiers,

■ 85 ZFU sur le territoire national en 2004,

■ recrutement majoritairement dans le secteur du service et de la construction.

## Public visé

■ la population en recherche d'emploi issue du quartier où est implantée l'entreprise.

## Services proposés aux entreprises

■ aides financières,

■ aide au recrutement des habitants du quartier,

■ réunions thématiques (clubs ou associations d'entreprises),

■ mutualisation des moyens de communication,

■ information sur les points de législation concernant les exonérations applicables et sur les différentes procédures à respecter pour pouvoir en bénéficier.

## Contacts

Mission ZFU

[www.zones-franches.org/  
qui\\_contacter.asp](http://www.zones-franches.org/qui_contacter.asp)



## Fiche autre acteur 21

### Les réseaux locaux

# Le réseau « Handicap et Emploi »

## Coordination en faveur de l'emploi des personnes handicapées

■ créé en 2001 par le MEDEF, le réseau « Handicap et Emploi, le réseau des entreprises » a pour vocation de proposer des informations, des conseils, des formations et un lieu de dialogue aux branches professionnelles et aux MEDEF territoriaux qui sont engagés dans des actions d'information et de sensibilisation des entreprises sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées,

■ le réseau rassemble, coordonne partout en France, les actions des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## Public visé

Les MEDEF territoriaux, et indirectement toute entreprise adhérente au MEDEF.

## Actions et services proposés aux MEDEF territoriaux et aux entreprises

■ espace privatif sur l'Extranet MEDEF destiné à favoriser les échanges d'expériences et le transfert d'outils et de méthodes,

■ mise à disposition d'outils de communication,

■ organisation de journées de formation et d'échanges entre les chargés de mission Handicap du réseau MEDEF,

■ animation de groupes de travail spécialisés (maintien dans l'emploi, placement, diagnostic conseil...),

■ incitation au développement de clubs d'entreprises. 15 clubs d'entreprises sont actuellement actifs, regroupant chacun une cinquantaine d'entreprises,

■ organisation depuis 2004 des Trophées de l'Insertion. Objectifs :  
- valoriser les entreprises qui mènent des actions innovantes ou exemplaires en matière d'insertion des travailleurs handicapés (A ce jour, 300 entreprises ont ainsi témoigné de ce qu'elles font au quotidien),  
- créer une dynamique et inciter à la réflexion sur ces thématiques les entreprises non engagées.

## Contacts

Anne Caillot  
acaillot@MEDEF.fr  
Tél : 01 53 59 17 79  
Odile Menneteau :  
omenneteau@MEDEF.fr  
Tél : 01 53 59 16 61

# Les actions

Quelles actions  
mener ensemble ?

# Mode d'emploi : Montage d'un Projet Collectif

L'entreprise peut solliciter les services d'un ou de plusieurs partenaire(s) de l'emploi, de l'insertion ou de la formation sur son territoire : ANPE, Mission Locale...dans le cadre du montage d'un projet collectif relatif à l'insertion (recrutements, formations, informations sur les métiers...).

## Projet collectif : mode d'emploi

- identifier ses besoins et ses enjeux,  
*Ex : une entreprise de logistique désire recruter 25 préparateurs de commandes, poste en CDI sans qualification*
- repérer, d'après ses besoins, le ou les partenaires susceptibles d'intégrer le projet,  
*Ex : recrutement de jeunes de moins de 26 ans : s'orienter vers l'ANPE ou la Mission Locale*
- rencontrer ses partenaires, présentation des besoins et enjeux de chacun,  
*Ex : rencontre mission locale / entreprise :*
  - l'enjeu de la mission locale est de permettre aux jeunes de trouver un emploi,
  - l'enjeu de l'entreprise est de répondre à son besoin de recrutement
- définir les rôles de chacun : calendrier, moyens, indicateurs du projet autour d'un document commun,  
*Ex :*
  - mission locale : sélection des jeunes, pré entretiens, tests, présentation des jeunes retenus à l'entreprise, aide à la mise en place du contrat adapté, suivi des jeunes intégrés dans l'entreprise
  - entreprise : définition précise des critères de recrutement, accueil des jeunes pré sélectionnés, suivi des jeunes embauchés en liaison avec le conseiller Mission Locale
- prévoir des points réguliers pendant l'avancée du projet, afin d'y apporter des corrections éventuelles,  
*Ex : suite à l'envoi de 10 CV par la mission locale, l'entreprise constate qu'aucun candidat n'a le permis B, alors que c'est une condition de recrutement*

- prévoir une réunion bilan à la fin du projet : points positifs, résultats, points à améliorer, nouveaux projets à mettre en place...

*Ex : Bonne réactivité de la Mission Locale, 25 recrutements, mauvaise prise en compte des pré requis indispensables aux postes, reconduction de l'action sur l'année suivante...*

## Facteurs clés de succès

- en amont : identification des enjeux par les acteurs du projet,
- pour une bonne coopération, il faut :
  - des rôles clairement définis,
  - une co-responsabilité en terme de bons résultats et de bon déroulement de l'action traduit par :
    - un principe de formalisation des relations,
    - l'évaluation en commun des actions menées pendant et à l'issue de celle-ci, afin d'identifier les résultats obtenus, d'analyser les écarts, les facteurs de réussite ou d'échec...
- dans un climat de compréhension mutuelle, pour :
  - construire ensemble, sans a priori ou préjugé, sans représentation supposée,
  - établir des relations de confiance,
  - mieux appréhender :
    - la réalité de l'entreprise et son organisation,
    - la réalité des demandeurs d'emploi confrontés à des situations délicates.
- plus le projet comporte de partenaires, plus sa coordination est difficile.

☛ **Pour repérer un partenaire potentiel, voir les différentes Fiches Acteurs de ce guide.**

## Fiche action 1

# Prestations/Mises à disposition proposées aux entreprises par les SIAE

De plus en plus d'entreprises, performantes et innovantes, développent des partenariats avec des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) dans un intérêt mutuel et bien compris que ce soit pour trouver des candidats ou pour la sous-traitance de prestations.

Les SIAE peuvent prendre différentes formes (SARL, associations...), mais ont toutes pour objectif de rapprocher de l'emploi les personnes qui en sont éloignées.

🔍 **Fiches Acteurs 3 à 7 : Pour une présentation des différents types de SIAE (p.11 à 19)**

*Une publication IMS dédiée aux collaborations entreprises/SIAE est présentée en annexe 4.*

### Quelles entreprises ?

- Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place un partenariat avec une SIAE.

### Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans des partenariats avec des Siae ?

#### Répondre à ses enjeux RH et commerciaux

- faciliter ses recrutements sur des métiers en tension,
- l'aider à mieux gérer sa saisonnalité,
- contribuer à sa gestion prévisionnelle des compétences,
- lui permettre de répondre à la clause d'insertion dans les marchés publics.

#### Contribuer au développement de sa politique diversité

- élargir ses sources de recrutement,
- diversifier les profils des personnes qu'elle recrute,
- donner le goût de la diversité à ses collaborateurs.

### Développer son ancrage territorial

- participer au développement socio-économique de son territoire,
- développer un réseau de partenaires institutionnels, privés, ou associatifs sur ses territoires d'implantation.

### Collaborations avec des SIAE : Mode d'emploi

La collaboration peut s'établir à plusieurs niveaux. Outre le recrutement direct de collaborateurs issus de SIAE (Fiches Acteurs 3 à 7), la collaboration peut porter sur des prestations vendues à l'entreprise par une SIAE, une mise à disposition de personnels auprès de l'entreprise ou une prise de participation par les entreprises au capital de la SIAE.

La liste de prestations et mises à dispositions possibles n'est pas exhaustive mais donne un aperçu assez fidèle et précis des domaines très variés de collaborations possibles entre entreprises et SIAE.

### Services rendus aux entreprises par les EI et les ACI

#### Services d'entretien / Environnement

- entretien et aménagements d'espaces verts,
- gardiennage,
- dotation et maintenance de bacs à ordures,
- collecte de piles usagées,
- nettoyage industriel,
- maintenance technique de bâtiment,
- prestations de déménagement et d'enlèvements d'encombrants,
- collecte de déchets végétaux,
- récupération de vieux papiers,
- récupération et dépollution des Déchets d'Équipements Électriques et Electroniques (DEEE),
- collecte et traitement des déchets médicaux.

**Facteurs clés de succès et Contacts**

Se reporter aux Fiches Acteurs 3 à 7



### Services d'entretien, réparation, rénovation / bâtiment

- maçonnerie, travaux de restauration et de rénovation,
- second œuvre bâtiment,
- bâtiment divers corps d'état : peinture, isolation, plomberie, chauffage, agencement, maintenance générale...,
- manutention lourde.

### Services événementiels

- mise à disposition de salles de réception pour tous types d'événements : congrès, séminaires, soirées, réceptions, cocktails, concerts, défilés de mode, conférences de presse, lancements de produits, salons, forums...,
- restauration,
- traiteurs (bio, équitable...),
- mise à disposition de mobiliers, arts de table...,
- enregistrement, élaboration et diffusion d'images (films d'entreprise, d'événements, reportages, DVD...),
- location de matériel son, lumière, vidéo,
- mise à disposition de personnel (sécurité, hôtes, animation, etc).

### Services en communication

- services de presse,
- édition,
- création graphique,
- organisation d'événements professionnels,
- logistique de la communication,
- promotion marketing,
- téléservices,
- accueil téléphonique, télé activité.

### Services techniques en informatique

- récupération, rénovation et vente de micro-ordinateurs,
- services d'assistance aux utilisateurs professionnels de micro-ordinateurs,
- installation de systèmes informatiques et de réseaux,
- construction de site Internet,
- archivage numérique et numérisation de documents.

### Services annexes

- location de voitures avec chauffeur,
- maraîchage bio : mise à disposition du personnel de « paniers bio, équitable »,
- entreposage et gestion d'archives (papier).

## Mise à disposition de personnel sur des tâches

### Liés aux services d'entretien / environnement

- agent d'entretien et d'aménagement d'espaces verts,
- agent de nettoyage industriel,
- agent de maintenance technique de bâtiment,
- déménageur y compris des encombrants,
- agent de collecte de déchets végétaux,
- récupération de vieux papiers.

### Liés aux services d'entretien, réparation, rénovation / bâtiment

- aide maçon, restauration et rénovation,
- manœuvre,
- peintre en bâtiment, plombier etc... (bâtiment divers corps d'état : isolation, chauffage, agencement, maintenance générale ...).

### Liés aux services événementiels

- cuisinier, aide cuisinier,
- serveur,
- agent de salle,
- plongeur,
- hôtesses d'accueil,
- hommes toutes mains (installation stands, surveillance parking...),
- femmes de chambre.

### Liés aux services administratifs

- secrétaire,
- agent comptable,
- agent administratif.

### Liés aux services annexes

- chauffeur.
- personnel de sécurité, animation,
- mises sous plis en nombre,
- distributions (prospectus, publicités, journaux...),
- inventaires,
- agent de production (industrie).

## Fiche action 2

# Conférences Métiers

### Objectifs

- sensibiliser les jeunes aux métiers porteurs et à la réalité de la vie en entreprise,
- les informer sur les filières et les différents métiers au sein d'un secteur d'activité donné,
- expliciter les processus de recrutement et les démarches à effectuer,
- présenter les parcours et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

### Quelles entreprises ?

- toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut participer à une conférence métier. Les enjeux et finalités varieront en fonction de ces 2 critères,
- les enjeux seront plus importants pour les entreprises qui travaillent dans des secteurs à double problématique : métiers en tension et emploi faiblement qualifié ou à qualifier (apprentissage...).

*Ex : le bâtiment, l'hôtellerie restauration ou la distribution*

### Quels publics ?

Des jeunes de 16 à 26 ans, sortis du système scolaire, sans diplôme ni qualification et motivés pour s'engager dans un parcours nécessitant une forte implication et de l'assiduité.

### Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

- l'aider à répondre à ses besoins de recrutement,
- faciliter le contact direct entre les entreprises et les populations issues des quartiers sensibles, développer une meilleure connaissance mutuelle,
- faire connaître ses métiers et les rendre attractifs,
- valoriser son image auprès des acteurs et des habitants du territoire,
- ancrer l'entreprise sur son territoire,
- élargir ses sources de recrutement,
- donner un engagement concret à sa politique en faveur de la lutte contre la discrimination.

### Conférences Métiers : Mode d'emploi

#### Intervenants

Pour chaque entreprise participante :

- un ou deux responsables (service communication, ressources humaines...),
- un jeune salarié pour apporter son témoignage sur un métier donné.

#### Déroulement

- sur une demi-journée,
- travail sur les représentations qu'ont les jeunes du secteur d'activité.
- présentation du secteur par les entreprises intégrant le questionnement des jeunes,
- témoignage d'un jeune salarié sur un métier donné,
- « Questions - Réponses » avec la salle,
- synthèse de la rencontre.

#### En aval

- évaluation de la conférence par les jeunes (questionnaire),
- compte rendu de la rencontre,
- passerelles vers de nouvelles actions : visites d'entreprises, recrutements.

### Facteurs clés de succès

- en amont, sensibilisation des entreprises à la diversité,  
*Ex : formation aux concepts de la diversité*
- bien définir auprès des entreprises, des jeunes et des partenaires, les enjeux de la rencontre,
- se donner des indicateurs de résultat qui dépassent le simple nombre de recrutement à l'issue de la rencontre :
  - nombre d'entreprises mobilisées,
  - nombre de jeunes participants,
  - taux de satisfaction des jeunes,
  - profil des participants (âge, projet professionnel...),
  - nombre de CV remis à l'entreprise,
  - RDV programmés à l'issue de la rencontre,
  - nombre de visites entreprises,
  - nombre de recrutements.

#### Contacts partenaires possibles

Le réseau des Ecoles de la Deuxième Chance (E2C),  
Fiche Acteur 15

Tout autre organisme de formation (GRETA, AFPA...),

L'IMS est en mesure d'initier et suivre les partenariats avec les organismes de formation, de repérer les secteurs d'activité porteurs, les entreprises intervenantes, et de co-organiser la manifestation. L'IMS peut enfin évaluer l'action (questionnaires) et suivre les indicateurs.

[www.imsentreprendre.com](http://www.imsentreprendre.com)  
Pôle Entreprises et Quartiers ;  
Fiche Acteur 1

Les Missions Locales  
Fiche Acteur 11

# Le parrainage

## Définition du Parrainage

- le parrainage consiste à faciliter l'accès à l'emploi de publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, en les faisant accompagner par des personnes volontaires salariés ou jeunes retraités,
- il se distingue du tutorat, qui est une action d'accompagnement de ces publics dans les premiers temps de leur embauche en entreprise,  
 ➤ **Fiche Action 9 : Le Tutorat (p.54)**
- le parrainage se situe en amont de l'entrée en entreprise, le tutorat en aval.

## Quelles entreprises ? Quels parrains ?

- toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place un système de parrainage. Les enjeux et finalités varieront en fonction de ces 2 critères,
- tout salarié volontaire, tout niveau hiérarchique.

## Le Parrainage en chiffres

- plus de 500 réseaux,
- 16 000 parrainés (dont adultes depuis 2001),
- 3 419 nouveaux parrainés en 2005, 1 552 parrains.

## Quels publics ?

- jeunes de moins de 26 ans (avec ou sans qualification, issus de quartiers sensibles...),
- travailleurs handicapés,
- élèves scolarisés en difficulté,
- adultes en insertion (bénéficiaires du RMI, chômeurs longue durée...),
- plus de 50 ans en recherche d'emploi.

## Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

### Bénéfices internes

- cohésion interne (projet de parrainage hors ligne hiérarchique),
- affirmation d'une culture d'entreprise (sentiment/fierté d'appartenance),
- rétention des hauts potentiels,
- détection de nouvelles compétences (ex. le coaching),
- source de recrutement (métiers en tension).

### Bénéfices externes

- atout concurrentiel, valorisation de l'image,
- ouverture de l'entreprise sur son environnement (ancrage territorial et développement local),
- outil de développement de la politique de diversité de l'entreprise,
- contribution aux rapports de développement durable et social (loi NRE).

## Contacts partenaires possibles

L'IMS met à votre disposition un argumentaire parrainage (document de mobilisation des entreprises et des salariés en faveur du parrainage accompagné d'un mode d'emploi).

*Vous trouverez ce document en Annexe 5- et vous aide à choisir votre partenaire. Fiche Acteur 1*

Correspondants dans les DRTEFP :  
<http://www.travail.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions/168.html>

Guide DPM-DGEFP-ACSE :  
[www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/guide\\_parrainage.pdf](http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/guide_parrainage.pdf).

## Parrainage : mode d'emploi

- décision du parrainage : prise par la direction, en concertation avec les futurs parrains et en fonction des enjeux de l'entreprise (recrutement, image, ancrage...),
- choix d'une structure support d'un réseau de parrainage (voir en fin de fiche),
- définition et formalisation du parrainage (bénévole/mécénat de compétence, charte du parrain, convention...),
- mise en relation parrain/filleul par le partenaire (en concertation avec l'entreprise),
- suivi et valorisation des actions de parrainage (évaluation, communication interne et externe...).

## Facteurs clés de succès

### Bien choisir sa structure de parrainage en fonction

- de son expérience et de son référencement par d'autres entreprises,
- de la proximité de la structure (culturelle et géographique) et de son positionnement (marchés et emplois),
- du type de public à parrainer (jeunes diplômés, handicapés...),
- de la formalisation du parrainage proposé (modalités pratiques, conventions...),
- du métier de l'entreprise, de sa culture.

### Collaboration Entreprise/Structure de parrainage

- cadre d'action à définir (charte, conditions d'engagement tripartite, modalités de résiliations, guide du parrain...),
- formation du parrain assurée par la structure de parrainage, formalisation d'un suivi et d'une évaluation des actions par le partenaire,
- sensibilisation des parrains, échanges entre les parrains,
- sensibilisation des filleuls à l'implication des parrains.

### Relation Parrain/Filleul

- adhésion des 2 parties,
- dialogue, écoute et établissement d'une relation de confiance,
- claire délimitation des rôles et fonctions du parrain,
- proximité géographique,
- dans tous les cas, binôme établi en 2 temps : proposition/validation.  
*Ex : Un foyer de jeunes travailleurs organise des rencontres entre 3-4 jeunes et un parrain avec le responsable de la structure de parrainage. Les jeunes y présentent leur projet professionnel.*
- mise en relation à l'issue de ces réunions

### Suivre et valoriser les actions de parrainage

- point régulier avec le parrain et la structure de parrainage,
- réunions périodiques de pilotage,
- bilan de fin de parrainage,
- recueil et échanges de bonnes pratiques, échecs,
- communication interne et externe (intranet, plaquette entreprise, presse locale...),
- témoignages de binômes parrain/filleul.

## Fiche action 4

# Technique de Recherche d'Emploi à destination des jeunes diplômés issus des quartiers sensibles

## Objectifs

- faire bénéficier les jeunes diplômés de l'expertise de professionnels du recrutement sur la valorisation de leur parcours :
  - permettre aux jeunes de mieux appréhender les attentes des entreprises,
  - lever les représentations négatives des jeunes sur les entreprises,
  - aider les jeunes diplômés à maîtriser les Techniques de Recherche d'Emploi,
  - les aider à valoriser leur parcours.

## Quelles entreprises ?

- Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place des ateliers de TRE (technique de recherche d'emploi). Les enjeux et finalités varieront en fonction de ces 2 critères.

## Quels publics ?

- Jeunes diplômés issus de quartiers sensibles (Bac+2 et plus).

## Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

### Bénéfices internes :

- affirmation d'une culture d'entreprise (sentiment/fierté d'appartenance),
- source de recrutement (métiers en tension).

### Bénéfices externes :

- sensibilisation des entreprises à l'intégration des jeunes diplômés issus des quartiers sensibles,
- atout concurrentiel, valorisation de l'image,
- ouverture de l'Entreprise sur son environnement (ancrage territorial et développement local),
- outil de sensibilisation et de développement de la diversité.

## TRE : Mode d'emploi

### Déroulement

- sur un ou deux jours selon les besoins,
- animateur : un chargé de mission emploi du MEDEF ou un représentant d'une société d'intérim spécialisée dans le placement de personnel qualifié,
- participation et co-animation par des responsables de recrutement d'entreprises : présentation de leurs attentes, animation de simulations d'entretiens d'embauche, mise en situation des bénéficiaires,

### En aval

- suivi du parcours des jeunes et bilan avec les partenaires à 3 et 6 mois,
- évaluation de la journée par les bénéficiaires, le consultant et les entreprises afin d'avoir une vision croisée sur la rencontre.

## Facteurs clés de succès

- sensibilisation des entreprises à la diversité,
  - Ex : formation aux concepts de la diversité*
- bien définir auprès des entreprises, des jeunes et des partenaires, les enjeux de l'atelier,
- essayer de ne pas en faire un événement unique, mais plutôt un moment fort, qui s'inscrit dans une démarche plus construite,
  - Ex : La simulation d'entretien peut être suivie par la mise en place d'une action de parrainage des participants par les entreprises présentes*
- ☛ **Fiche Action 3 : Parrainage (p.45)**
- se donner des indicateurs de suivi et de résultat :
  - nombre d'entreprises impliquées,
  - nombre de participants,
  - nombre d'entretiens à l'issue de la rencontre,
  - nombre de bénéficiaires sortis vers l'emploi à 3 et 6 mois,
  - taux de satisfaction des jeunes, des entreprises.

### Contacts partenaires possibles

Réseau d'accueil des jeunes :  
fiches acteurs AFIJ,  
Mission Locale, APEC, AFIP.

L'IMS peut vous aider à identifier et à mettre en œuvre des collaborations avec les réseaux d'accueil des jeunes du territoire, à mobiliser des entreprises intervenantes, à co-organiser l'action et à l'évaluer. Fiche acteur 1



## Fiche action 5

# « Objectif Stages »

### Définition

Ce dispositif vise à garantir l'accès des élèves aux stages obligatoires, quels que soient leur origine, leur adresse, leur milieu social ou leur réseau de relations avec le monde de l'entreprise.

### Quelles entreprises ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place une opération "Objectif Stages". Les enjeux et finalités varieront en fonction de ces deux critères.

### « Objectif Stage » en chiffres

- Opération lancée en novembre 2005,
- 100 à 150 jeunes bénéficiaires en 2005 (sur Mantes La Jolie),

### Quels publics ?

- Tous les élèves volontaires ayant à suivre un premier stage obligatoire de courte durée dans le monde de l'entreprise (3<sup>e</sup>, BEP, Bac Pro, BTS, IUT) scolarisés dans une zone identifiée comme prioritaire.

### Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

- créer ou développer ses relations avec l'Education Nationale, en particulier avec les établissements, collèges et lycées de son secteur,
- faire connaître ses métiers et les rendre attractifs pour les jeunes scolarisés,
- valoriser l'image de l'entreprise auprès des acteurs et des habitants du territoire,
- ancrer l'entreprise sur son territoire,
- élargir ses sources de recrutement, notamment de contrats en alternance,
- donner un engagement concret à sa politique en faveur de la lutte contre la discrimination,
- bénéficier d'une préparation des élèves en amont : découverte de l'entreprise, sensibilisation des parents à l'enjeu des stages en entreprise.

### « Objectif Stages » : mode d'emploi

- pour l'Education Nationale, un pilote académique est désigné,
- l'entreprise décide avec quel(s) établissement(s) elle souhaite formaliser une collaboration,
- cette opération repose sur un contrat de confiance (convention) entre l'établissement scolaire et l'entreprise,
- l'entreprise décide du nombre de stagiaires qu'elle souhaite accueillir.

L'établissement scolaire s'engage à identifier les jeunes relevant de ce dispositif, à les préparer, à assurer leur suivi et à valoriser l'expérience en entreprise.

### Facteurs clés de succès

#### Engagements de l'entreprise :

- formaliser ses offres de stage (nombre de stages offerts, périodes, répartition des offres par type de stages -3<sup>e</sup>me/BEP/CAP/BTS...-, secteurs professionnels proposés, définition du contenu),
- prévoir l'accompagnement du stagiaire et veiller au bon déroulement du stage,
- accepter le /les stagiaire(s) proposé(s) par l'établissement, sans sélection.

#### Engagements de l'établissement scolaire :

- identifier les jeunes pouvant relever de ce dispositif,
- utiliser cet outil complémentaire uniquement pour les jeunes volontaires n'ayant pas trouvé de lieu de stage,
- veiller à l'adéquation entre le stage d'une part, les capacités et le projet personnel de l'élève d'autre part,
- mieux préparer l'élève à la période de stage,
- assurer un suivi du jeune pendant cette période en entreprise (prise en charge de formalité administrative, valorisation de cette expérience...).

### Contacts partenaires possibles

L'IMS a été mandaté pour piloter l'opération avec le milieu professionnel (ex : le MEDEF) et notamment pour organiser des réunions d'impulsion avec les acteurs locaux.

[www.imsentreprendre.com](http://www.imsentreprendre.com)  
contact Pôle Entreprises  
et Quartiers  
Fiche Acteur 1

# Programme de Préparation à l'Alternance - PPA

## Objectifs

L'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) est le premier organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes demandeurs d'emploi et salariés. L'opération est un dispositif intégré de recrutement et de professionnalisation, qui vise à :

- mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises (en particulier les métiers en tension),
- préparer en amont les candidats aux exigences liées au recrutement,
- diminuer les ruptures et les abandons en cours de parcours,
- réussir la prise de poste et l'intégration dans l'entreprise,
- offrir aux entreprises une interface simplifiée et réactive.

## Quelles entreprises ?

- toute entreprise qui cherche à embaucher,
- en particulier les métiers en tension.

## Quels publics ?

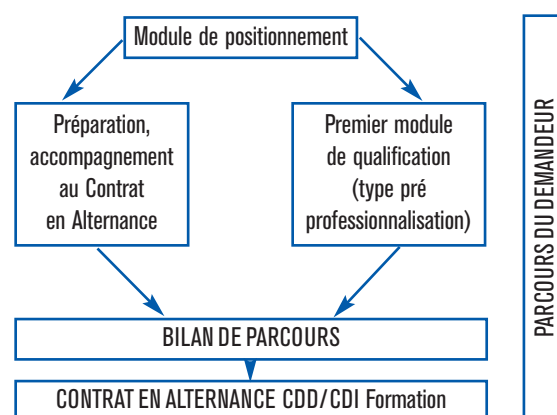
- prioritairement des jeunes de 18 à 25 ans,
- tous demandeurs d'emploi, tous niveaux.

## Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

- appui au recrutement par une préparation des publics destinés à un emploi ciblé,
- intégration des contraintes des entreprises et des secteurs dans le parcours préparatoire,
- promotion des emplois sur des métiers en tension,
- aide au montage de contrat en alternance,
- entière prise en charge du dispositif de formation par l'AFPA,
- aides financières.

## Programme de Préparation à l'Alternance : Mode d'emploi

- répondre aux besoins en personnel des entreprises en leur proposant un dispositif intégré de recrutement et de formation :



## Facteurs clés de succès

- bien définir ses besoins en matière de recrutement : profil de poste, pré-requis obligatoires, formations spécifiques exigées, parcours d'intégration, recours aux contrats en alternance,
- bien intégrer la dimension temps : on est là sur un dispositif, d'où un minimum de délai par rapport au dépôt de l'offre,
- utiliser la période de stage comme une période test avant un éventuel recrutement définitif,
- établir, si possible, un contact régulier avec le formateur de l'AFPA qui suivra la période de formation avec les jeunes présélectionnés par l'entreprise.

### Contacts partenaires possibles

Site de l'AFPA :  
[www.afpa.fr/afpa/afpa\\_region.html](http://www.afpa.fr/afpa/afpa_region.html)

L'ANPE : Fiches Acteurs 8 et 9

Les Missions Locales :  
 Fiche Acteur 11

Les Assedic : [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)

Les OPCA  
 (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)  
[www.caraxo.fr](http://www.caraxo.fr)  
 cliquer sur « liste des OPCA »

## Fiche action 7

# Le dispositif « Défense 2<sup>ème</sup> chance »

Créé en août 2005, « Défense 2<sup>ème</sup> chance » cherche à insérer durablement des jeunes par une formation comportementale, une remise à niveau scolaire et une pré-formation / insertion professionnelle, s'appuyant sur l'expérience en matière d'insertion des armées mais aussi sur les dispositifs d'insertion existants.

Jusqu'alors, aucune structure n'était à même de proposer à la fois une remise à niveau scolaire, une formation civique et citoyenne ainsi qu'une formation pré-professionnelle, c'est à ce besoin que répond « Défense 2<sup>ème</sup> chance ».

### Qui gère ce dispositif ?

- les Centres Défense 2<sup>ème</sup> chance (CD2C) sont gérés par l'Etablissement Public d'Insertion de la Défense (l'EPIDe) qui est lui-même placé sous la double tutelle du Ministère de la Défense et du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement avec le partenariat de l'Education Nationale,

*Nb : L'objectif est d'ouvrir à terme une cinquantaine de centres*

- le dispositif est financé par le Plan de cohésion sociale,
- l'EPIDe est dirigé par Olivier Rochereau, Directeur Général de l'établissement et Contrôleur Général des Armées.

### Objectifs

- aider des jeunes gens et jeunes filles en situation d'échec scolaire, sans qualification ni emploi et en risque de marginalisation à retrouver leur place dans la société,

- favoriser leur entrée dans la vie active,

- en leur proposant une formation adaptée,

*Nb : 60 000 jeunes sur un total de 800 000 sont identifiés chaque année comme étant dans cette situation lors des Journées d'Appel de Préparation à la Défense.*

### Public visé :

- public extrêmement hétérogène,
- jeunes de 18 à 21 ans en situation d'échec scolaire, de rupture sociale et professionnelle et en voie de marginalisation sociale,
- être sans diplôme et sans emploi,
- être apte médicalement,
- inscription au dispositif sur la base exclusive du volontariat,
- les jeunes gens et jeunes filles sont civils et volontaires : ils signent un contrat avec le centre, non assimilable à un contrat de travail.

### Statut des stagiaires

- internes : logés et nourris du dimanche soir au vendredi après-midi,
- doivent porter une tenue uniforme,
- disposent d'une couverture sociale et médicale,
- les jeunes perçoivent une allocation de 300 euros / mois dont 140 euros versés mensuellement + 160 euros capitalisés qui leur seront remis en fin de formation.

### Modes de recrutement :

Au travers des :

- journées d'Appel et de Préparation à la Défense (JAPD)
- missions locales.

### Contacts partenaires possibles

EPIDe

- Site internet [www.epide.fr](http://www.epide.fr)

- La Direction du

Développement et des

Partenariats est en charge

des partenariats avec

les entreprises

Pour toute demande

d'information,

il est également possible

de s'adresser à la Direction

de la Communication

Contact : Nathalie Mouillet,

Directrice de la Communication

Tel : 01 47 71 48 41

mail : [nathalie.mouillet@epide.fr](mailto:nathalie.mouillet@epide.fr)

## Contenu du parcours pédagogique (3 modules)

- une remise à niveau des fondamentaux scolaires : français, orthographe, mathématiques, ... ainsi qu'une initiation à l'informatique et à la navigation sur Internet,
- une formation civique et comportementale composée de cours et mise en pratique quotidienne incluant une formation aux premiers secours,
- une formation professionnelle devant favoriser l'embauche dans des secteurs d'emploi déficitaires : hôtellerie/restauration, BTP, services à la personne, transport & logistique, espaces verts, services aux entreprises...,
- s'y ajoutent des activités physiques, une participation aux tâches quotidiennes liées à la vie en collectivité ainsi que le respect de l'autorité.

## Les objectifs du parcours proposé

- faire acquérir aux jeunes le niveau du Certificat de Formation Générale (= niveau de l'ancien Certificat d'Etudes) ainsi qu'une attestation de formation civique,
- la formation professionnelle doit permettre l'apprentissage d'un métier et offrir aux jeunes la possibilité :
  - soit de poursuivre leur apprentissage dans une filière de formation classique,
  - soit de les aider à trouver un emploi : stage en entreprise, contrat d'apprentissage, embauche,
- certains jeunes pourront effectuer une année supplémentaire au sein de leur centre pour préparer l'obtention d'un CAP.

## Les Centres Défense 2ème chance

- la liste des centres est disponible sur le site de l'Epide : [www.epide.fr](http://www.epide.fr).

## Partenariats proposés aux entreprises

### En vue de l'insertion professionnelle :

- stages en entreprise,
- contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation),
- embauches : CDI ou CDD d'une durée égale ou supérieure à 6 mois,
- le suivi des jeunes au sein des entreprises se poursuit après la formation,
- mise en place de formations adaptées à leurs besoins notamment sur les métiers en tension.

## Exemple de partenariat CD2C / entreprises

### Partenariat conclu entre le centre de Doullens et la société Colas Nord Picardie :

Le centre s'est engagé à pré-former les volontaires aux métiers de la voirie et des travaux publics. Colas les prend alors en stage avant de les engager en contrat de professionnalisation, parachevant leur formation avec l'aide d'un organisme dédié. Cette première expérience a débouché sur la signature d'un partenariat d'envergure nationale entre le groupe Colas et l'EPIDe.

- des accords sont en cours de finalisation entre l'EPIDe et de grands groupes, parmi lesquels : Auchan, Eiffage, Bouygues, Vinci, AFT-IFTIM...,
- enfin, des partenariats locaux sont conclus entre les centres D2C et les entreprises locales implantées à proximité.

## Quelques chiffres

- il existe actuellement 20 Centres Défense Deuxième Chance,
- le taux d'insertion des volontaires des premières promotions est de 72%,
- à leur arrivée dans les centres, 15% des volontaires sont illettrés, 15 à 20% sont en rupture familiale totale et 5% sont SDF,
- 52 000 jeunes d'une classe d'âge sortent du système scolaire sans qualification ni diplôme (c'est-à-dire arrêt de la formation en première année de CAP, de BEP ou à la fin du collège),
- 6,6% des jeunes ont de très faibles capacités de lecture et 4,3% sont en difficultés sévères,
- 2,3% de jeunes ne possèdent pas les mécanismes de base du langage écrit.

## Fiche action 8

# Rencontre Emploi

### Faire se rencontrer les offres d'emploi non satisfaites et les demandeurs d'emploi

- faciliter le contact direct entre les entreprises et les populations issues des quartiers sensibles, développer une meilleure connaissance mutuelle,
- informer les demandeurs d'emploi sur la réalité du monde du travail, les métiers, les secteurs d'activités économiquement porteurs et les perspectives de recrutement des entreprises,
- leur faciliter l'accès à l'entreprise et au monde professionnel (CDD, CDI, ...).

### Quelles entreprises ?

- toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut participer à une Rencontre Emploi,
- les enjeux seront plus importants pour les entreprises qui rencontrent des difficultés pour couvrir leurs besoins en recrutement sur certains métiers.

### Quels publics ?

- les demandeurs d'emploi issus des quartiers sensibles et /ou des minorités visibles et notamment des jeunes diplômés,
- niveau de qualification très large jusqu'à bac + 5.

### Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

- faire connaître ses métiers et les rendre attractifs,
- l'aider à répondre à ses besoins de recrutement,
- élargir ses sources de recrutement,
- ancrer l'entreprise sur son territoire,
- faciliter le contact direct entre les entreprises et les populations issues des quartiers sensibles et développer une meilleure connaissance mutuelle,
- valoriser son image auprès des acteurs et des habitants du territoire,
- donner un engagement concret à sa politique en faveur de la lutte contre les discriminations.

### Contacts partenaires possibles

L'association  
« Nos Quartiers  
ont des talents »  
Fiche Acteur 14

Mission Locale et SIAE  
Fiche Acteur 11 et  
Fiche Acteur 3 à 7



## Rencontre Emploi : mode d'emploi

### En amont

- repérage du public cible en collaboration avec des partenaires de l'emploi chargés de la mise à l'emploi de ce public,
- dossier remis aux participants récapitulant la liste d'entreprises présentes, les secteurs d'activité et surtout les postes à pourvoir.

### Pendant

- dans un même lieu, réunion d'entreprises (de secteurs d'activité variés et ayant des besoins de recrutement à court terme pour des postes exigeant différents degrés de qualification) et de demandeurs d'emploi des quartiers sensibles,
- table ronde avec les représentants des entreprises présentes :
  - chacun d'entre eux bénéficie d'un temps de parole afin de présenter l'entreprise, le secteur d'activité, les différents types de métiers et les perspectives d'avenir. Focus sur les postes à pourvoir, les profils recherchés et les perspectives d'évolution,
- rencontres en direct dans un espace dédié :
  - chaque entreprise dispose d'un espace aménagé de façon à pouvoir échanger et conduire un premier entretien avec chaque candidat.

### En parallèle

- possibilité d'information sur la création d'activité dans les quartiers sensibles (témoignages...).

### En aval

- suivi des candidatures et bilan avec les partenaires,
- demander aux entreprises de s'engager pour expliciter leur choix auprès des jeunes dont la candidature n'a pas été retenue (débriefing en tête à tête, en rendez-vous téléphonique ou par l'intermédiaire de l'opérateur partenaire).

## Facteurs clés de succès

- préparation des candidats par les partenaires emploi de la rencontre,  
*Ex : Simulation d'entretien d'embauche, TRE...*
- sensibilisation des entreprises à la diversité,  
*Ex : formation aux concepts de la diversité*
- bien définir auprès des entreprises, des jeunes et des partenaires, les enjeux de la rencontre,
- essayer de ne pas faire de la rencontre un événement unique, mais plutôt un moment fort, qui s'inscrit dans une démarche plus construite,  
*Ex : la rencontre emploi peut être suivie par la mise en place d'une action de parrainage des jeunes participants par les entreprises présentes*  
🔑 **Fiche Action 3 : Parrainage (p.45)**
- se donner des indicateurs de résultat qui dépassent le simple nombre de recrutement à l'issue de la rencontre :
  - nombre d'entreprises présentes,
  - nombres d'offres d'emploi proposées,
  - nombre de demandeurs d'emploi présents,
  - nombre de rendez-vous programmés à l'issue de la rencontre,
  - nombre d'offres d'emploi pourvus (CDD / CDI).

## Fiche autre action 9

# Le Tutorat

- le tutorat est une relation entre deux personnes dans une situation formative : un professionnel et une personne en apprentissage d'un métier dans son environnement,
- il existe plusieurs situations de tutorat suivant les publics auxquels il s'adresse et les dispositifs dans lesquels il s'inscrit :
  - contrats d'insertion par l'emploi,
  - contrat d'apprentissage (« Maître d'apprentissage »),
  - stages en entreprise sous statut scolaire.
- avec plusieurs niveaux de tutorat :
  - tuteur hiérarchique,
  - tuteur administratif ou tuteur relais,
  - tuteur opérationnel.
- le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider cette personne pendant la durée de son contrat et veille à son emploi du temps.

## Fiche action 10

# Les Clubs « Entreprises & Quartiers »

### Un outil complémentaire pour aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique d'insertion et de diversité

Le Pôle Entreprises et Quartiers de l'IMS a pour objectif d'accompagner l'implication des entreprises dans les quartiers sensibles et/ou auprès des minorités visibles.

#### ☛ Fiche Acteur 1 : IMS Entreprendre pour la Cité (p.9)

Cette implication peut prendre la forme de Clubs Entreprises & Quartiers.

### La démarche du Club

- une douzaine d'entreprises (souvent des filiales ou directions régionales de grands groupes) rassemblées autour d'une entreprise leader qui porte le message du Club sur le territoire,
- trois dimensions : des échanges de bonnes pratiques entre entreprises, un apport de connaissances et d'expertise par l'IMS et des actions collectives concrètes,
- en partenariat avec le leader, une co-animation par l'IMS qui assure également le montage et le suivi des actions décidées par les entreprises,
- une formule souple où les entreprises décident, en fonction de leurs enjeux, des axes de développement du Club, du contenu et des actions à mener, des éventuels partenaires à associer,
- des actions collectives : rencontres emploi, parrainage, ateliers training à la recherche d'emploi, conférences métiers, Objectif Stages...

#### ☛ Fiche Action 5 : Objectif stages (p.48)

### Quels intérêts à participer à la démarche pour l'entreprise ?

- mettre en musique sa politique diversité,
- gérer au mieux les ressources humaines (métiers en tension, turnover, gestion de la pyramide des âges),
- ancrer davantage l'entreprise sur son territoire d'implantation (enrichir ses relations avec les collectivités locales, assurer sa légitimité à exercer...),
- répondre à des contraintes légales (politique d'alternance, insertion dans les marchés publics, lois anti discriminations, obligations des Zones Franches...),
- échanger sur ses enjeux avec d'autres entreprises du bassin dans un esprit non concurrentiel,
- mieux décliner au local les orientations nationales de son entreprise.

### Les Territoires

- déjà lancés : Plaine Commune (93), Lyon, Lorient, Bordeaux et Marseille,
- prévus sur 2007 : Nice, Metz et Pôle Economique de Roissy.

### Contacts partenaires possibles

Entreprises & Quartiers,  
Patricia Charrier :  
charrier@imsentreprendre.com

## Fiche action 11

# Le mécénat, formes, enjeux, modalités d'implication

### Un outil complémentaire de votre démarche d'insertion

- les modalités qui s'offrent à une entreprise soucieuse de compléter sa politique d'insertion par du mécénat sont nombreuses. Le mécénat permet en effet le soutien d'acteurs externes de l'insertion et de l'emploi sous différentes formes.

### Les apports financiers ou en nature

- forme de mécénat la plus communément utilisée, elle consiste en un soutien (financier, en nature, en logistique, produits partage...) apporté par une entreprise ou un particulier à une action ou activité d'intérêt général (culture, recherche, humanitaire...).
- le mécénat se distingue du sponsoring par la nature des actions soutenues et par le fait qu'il n'y ait normalement pas de contreparties contractuelles publicitaires ou soutien du mécène. Cependant, depuis l'instruction fiscale du 26 avril 2000, l'administration fiscale autorise l'existence de contreparties, à condition qu'il existe une disproportion marquée entre les sommes données et la valeur de la prestation rendue par le porteur de projet à l'entreprise.

### Les apports en Ressources Humaines

#### Mécénat de compétences

- le mécénat de compétences est une forme particulière de mécénat, qui repose sur le transfert (gratuit) de compétences de l'entreprise vers la structure soutenue, par le biais de salariés volontaires et intervenant sur leur temps de travail. C'est une mise à disposition de personnel par le mécène qui peut prendre la forme d'une prestation de service ou d'un prêt de main-d'œuvre.

#### Bénévolat de compétences

- le bénévolat de compétences est une forme particulière de bénévolat qui repose sur le transfert de compétences professionnelles ou personnelles vers une structure associative par le biais de salariés bénévoles intervenant sur leur temps personnel avec le soutien financier ou matériel de l'entreprise.

### Quelles entreprises?

#### Quels mécènes ou bénévoles ?

- toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité, peut mettre en place une politique de mécénat,
- tout salarié volontaire, quelque soit son niveau hiérarchique ou son métier.

### Contacts partenaires possibles

Pôle Partenariats  
de solidarité de l'IMS :  
Isabelle DOUARD  
douard@imsentreprendre.com

## Quels intérêts pour l'entreprise à s'engager dans cette action ?

### Bénéfices internes

- concrétiser sa démarche de responsabilité sociétale,
- nourrir la culture et décliner, de manière opérationnelle, les valeurs de l'entreprise,
- favoriser une meilleure implication du personnel,
- renforcer la fierté d'appartenance des collaborateurs et la cohésion interne,
- favorise la valorisation et le développement des savoir-faire, grâce à une confrontation avec le monde associatif,
- améliorer la communication interne,
- élargir les champs d'acquisition de compétences et leur validation.

### Bénéfices externes

- consolider la réputation et la notation extra-financière de l'entreprise,
- valoriser des métiers de l'entreprise,
- renforcer son identité,
- nourrir son image de valeurs positives et attractives,
- améliorer son ancrage dans le territoire : intensification des relations avec les institutionnels, la société civile et les réseaux d'influence, meilleure connaissance de l'environnement et des acteurs,
- renforcer le dialogue social,
- attirer et fidéliser les meilleurs talents.

## Facteurs clés de succès

- méthodologie de mise en place,
- engagement clair et participatif du management,
- une appropriation du projet par les salariés dès sa conception,
- écoute et prise en compte des attentes et contraintes de chacune des personnes volontaires,
- définition d'un cadre d'actions spécifiques et d'objectifs,
- désignation d'un manager de projet,
- communication interne transversale et intégrée à celle de l'entreprise,
- reconnaissance et valorisation des actions et des acteurs,
- évaluations régulières.

## Modalités d'implication

- appels à projets pour soutenir les collaborateurs impliqués personnellement dans une association,
- produits partage,
- soutien en logistique ou en communication,
- programme de parrainage de projets associatifs par des salariés,
- mobilisation collective de salariés au profit d'associations pour des actions ponctuelles de terrain,
- apports de compétences techniques,
- congés solidaires (mission de développement réalisée par un salarié volontaire sur son temps de congé, au sein d'une ONG de solidarité internationale la plupart du temps. L'entreprise finance tout ou partie des frais de mission).



# Annexes



# Les Contrats Aidés

## Contrat d'insertion / Revenu Minimum d'Activité (CI RMA)

### Bénéficiaires

- Revenu Minimum d'Insertion (RMI), Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), Allocation Parent Isolé (API), Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- anciens détenus, prévenus ou condamnés ou bénéficiaires d'un aménagement de peine et titulaires de l'une de ces allocations.

### Entreprises

- toute entreprise assujettie au régime d'assurance chômage du secteur marchand (UNEDIC),
- à jour de ses cotisations.

### Contrat

- CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de 6 mois,
- renouvelable 2 fois maximum par avenant dans la limite de 18 mois, à temps plein ou partiel,
- payable au moins au SMIC, possibilité de financer une action d'accompagnement en parallèle.

### Points Forts

- souplesse,
- avantage financier,
- aide stable dans le temps,
- en cas de CDD : pas d'indemnité de fin de contrat, ni de délai de carence.

### Limites du dispositif

- lourdeur administrative,
- parcours d'insertion au bénéfice du salarié à adresser par l'employeur au Conseil Général,
- certains Conseils Généraux ont choisi de ne pas mettre en œuvre le CIRMA,
- pas de licenciement économique dans les 6 mois précédant le CIRMA.

### Contact

ANPE ou Service RMI du Conseil Général, DDTEFP.

## Contrat Initiative Emploi (CIE)

### Bénéficiaires

- les critères d'accès sont fixés dans chaque région par arrêté préfectoral,
- personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi : (ex : chômeurs longue durée),
- ce contrat est sous tendu à l'accord explicite de l'ANPE.

### Entreprises

- Toute entreprise affiliée à l'UNEDIC,
- à jour de ses cotisations.

### Contrat

- CDI ou CDD de 2 ans maximum (renouvellement inclus),
- temps plein ou partiel payable au moins au SMIC,
- possibilité de financer une action d'accompagnement en parallèle.

### Points Forts

- dispositif maîtrisé par l'ANPE,
- moins stigmatisant pour les bénéficiaires,
- souplesse du choix CDI/ CDD,
- avantage financier,
- en cas de CDD : pas d'indemnité de fin de contrat ni de délai de carence.

### Limites du dispositif

- une aide variable selon les régions et les secteurs,
- il faut solliciter l'octroi du CIE impérativement avant le premier jour du contrat,
- pas de licenciement économique dans les 6 mois précédant le CIE.

### Contact

ANPE

# Annexe 1

## Contrat Jeune en Entreprise (CJE)

### Bénéficiaires

- 16 à moins de 26 ans avec un niveau de qualification inférieur au bac,
- 16 à moins de 26 ans résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS),
- avec des jeunes titulaires du Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS).

### Entreprises

- entreprise du secteur marchand cotisant aux ASSEDIC,
- à jour de ses cotisations.

### Contrat

- CDI à temps plein ou partiel (mi-temps minimum),
- payable au moins au SMIC (ou prorata si moins de 18 ans),
- possibilité de financer une action d'accompagnement en parallèle?

### Points Forts

- le seul CDI aidé qui permet à des jeunes d'avoir accès à un premier emploi,
- avantage financier pour l'entreprise sur 2 ans. Cette aide est proratisée par rapport au temps de travail,
- extrême simplicité du dispositif de mise en place.

### Limites du dispositif

- publics sur lesquels l'entreprise doit investir lourdement en formation,
- fort taux de rupture constaté,
- pas de licenciement économique dans les 6 mois précédant le CJE.

### Contact

- information à posteriori auprès de l'ASSEDIC, ANPE, DDTEFP

## Contrat d'Apprentissage

### Bénéficiaires

- 16 à moins de 26 ans,
- dérogations notamment pour des travailleurs handicapés (jusqu'à 30 ans),
- ou porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise (>26 ans),
- depuis la rentrée scolaire 2006, contrat d'apprentissage junior : de 14 à 16 ans.

### Entreprises

- toutes entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif ainsi que celles du secteur public non industriel et non commercial.

### Contrat

- contrat de 1 à 3 ans à temps plein alternant formation théorique (en centre de formation des apprentis) et pratique,
- période d'essai : 2 mois,
- temps de formation en CFA de 400 heures minimum par an,
- rémunération minimale de 25 à 78% du SMIC selon âge et ancienneté du bénéficiaire.

### Points Forts

- former et préparer des jeunes employables à intégrer l'entreprise,
- avantage financier,
- crédit d'impôt par apprenti de 1600 à 2200 euros,
- prime à l'employeur versée par la région,
- exonération totale de charges patronales pour les contrats conclus avant 2007,
- pour ceux conclus à compter de cette date, l'employeur sera redevable des cotisations d'accident du travail,
- coût salarial faible,
- dispositif rodé,
- contrat d'Apprentissage possible du CAP au diplôme d'ingénieur.

### Limites du dispositif

- dispositif encadré et lourd à mettre en place,
- nécessité de mettre en place un dispositif tutorial,
- taux de rupture constaté important (25%).

### Contact

CFA, chambre des métiers, CCI, chambre d'agriculture, DDETFP

# Annexe 1

## **Contrat de Professionnalisation (CP)**

### **Bénéficiaires**

- 16 à moins de 26 ans  
ou
- demandeurs d'emplois de 26 ans et plus

### **Entreprises**

- employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue

### **Contrat**

- CDI ou CDD à temps plein incluant un temps de formation
- temps de formation variable sans pouvoir être inférieur à 150 heures
- rémunération minimale : de 55 à 80% du SMIC pour les moins de 26 ans et 85% du minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au SMIC pour les plus de 26 ans

### **Points Forts**

- des dispositifs de formation permanente
- dispositifs adaptés aux besoins des branches, peu contraignants, souples et adaptables
- avantages financiers
- viviers de jeunes formés et connus des entreprises

### **Limites du dispositif**

- complexité des montages OPCA / entreprises / salariés
- divergences de vues possibles entre les représentants des fédérations professionnelles et les entreprises
- consultation obligatoire des IRP sur les conditions de mise en œuvre des CP

### **Contact**

ANPE, DDTEFP, OPCA

## Annexe 2

# Fiche Type de Profil de Poste

Date : .....

Personne ressource :

Poste :

Nombre de postes :

Lieu :

Activité

Effectif Total

Contrat à durée déterminée de..... mois

Contrat à durée indéterminée ..... avec période d'essai :.....

Date d'embauche prévue le .....

Nombre d'heures hebdomadaires.....

Horaires :

Lieu de travail.....

Salaire estimé..... Evolutif.....

Négociable.....

Commentaires :

Diplôme : Exigé ..... Aucun

CAP/BEP

BAC

BTS

Domaine de formation souhaitée :

Expérience du métier :

Débutant dans le métier :

Autres compétences :

Permis B nécessaire :

Véhicule nécessaire

Autre permis nécessaire

Tâche n° 1 :

Tâche n° 2 :

Tâche n° 3 :

Moyens disponibles :



# Clause d'insertion dans les marchés publics

## Il existe deux dispositifs du code des marchés publics sur la question de l'insertion sociale et professionnelle

### 1) Les marchés réservés (article 15 du CMP du 4 août 2006)

Ces marchés sont définis dans une Directive Européenne de Mars 2004 et qui donne le droit au pouvoir adjudicataire, lorsqu'il propose un marché public, de réserver le marché aux structures d'accueil de personnes handicapées. Ces structures sont les anciens CAT (Centres d'Aide par le Travail) et Ateliers Protégés, aujourd'hui respectivement appelées ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et Entreprises Adaptées.

Lorsque l'avis d'appel public à la concurrence le prévoit, seules ces structures ont accès aux marchés réservés ; elles ne sont donc mises en concurrence qu'entre elles. La directive 2004/18 a été transposée par le nouveau code des marchés publics le 4 août.

### 2) La clause sociale comme condition d'exécution d'un marché : article 14 du Nouveau Code des Marchés Publics – NCMP

Dans ce dispositif, on ne touche pas aux critères habituels d'attribution d'un marché. Simplement, une disposition peut prévoir que l'entreprise retenue pour un marché public est tenue de réserver un pourcentage d'heures d'insertion dans le volume global d'heures prévues par ce marché. Cette disposition peut être prévue dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans le document de la consultation.

Il s'agit de créer une obligation, non pas au niveau de l'attribution du marché, mais au niveau de son exécution, à l'inverse de ce qu'autorise la loi de Cohésion Sociale de 2005, à savoir attribuer un marché à une entreprise en prenant notamment en considération ses performances en matière d'insertion.

Ce dispositif, reposant sur des critères d'exécution, a été repris par l'ANRU (Agence Nationale de Renovation Urbaine) qui l'impose pour le financement de ses opérations.

Les domaines d'application les plus courants de la clause sont le bâtiment, les travaux publics, les espaces verts, l'entretien, les déchets.

Exemple d'un calcul de base pour un marché dans le bâtiment sachant que, pour tous corps de métiers confondus, il est d'usage de retenir comme valeur (main d'œuvre) 50 % du montant du marché (Ce pourcentage diffère bien entendu selon les secteurs d'activité).

Pour un marché de 1 000 000 euros, la part main d'œuvre représente donc 500 000 euros.

Si le montant d'heures d'insertion est fixé à 5 %, alors l'entreprise doit consacrer 25 000 euros à une action d'insertion. Sur la base d'un coût horaire de 30 euros tous corps de métiers confondus, on divise 25 000 par 30 et on obtient, pour un marché d'un million d'euros, 833 heures d'insertion.

Pour répondre à la clause, trois axes possibles :

#### 1<sup>er</sup> axe : la mise à disposition de publics éloignés de l'emploi

Cette mise à disposition de personnes peut se faire via des ETTI (Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion), des ETT (Entreprises de Travail Temporaire), des AI (Associations Intermédiaires) dans la limite des 240 heures annuelles prévues par la loi, ou des GEIQ (Groupements d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification).

#### 2<sup>ème</sup> axe : l'embauche directe de personnes éloignées de l'emploi

Il s'agit, pour une entreprise, de recruter des personnes dans le cadre du pourcentage d'heures d'insertion réservées du marché public concerné.

La typologie des personnes concernées peut être définie par la collectivité qui passe le marché.

Par exemple, un Conseil Général maintenant en charge de la gestion du RMI – Revenu Minimum d'Insertion – peut décider, s'il intègre une clause d'insertion à son marché, que les personnes en insertion devront être allocataires du RMI.

#### 3<sup>ème</sup> axe : la sous-traitance

Dans le cadre de sa politique d'achats et / ou de sous-traitance, toute entreprise peut faire appel à des Entreprises d'Insertion et considérer ces SIAE comme des prestataires, des fournisseurs et des sous-traitants comme les autres.

### **Le critère des performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté**

Depuis 2005, la loi de Cohésion sociale permet aux élus et collectivités locales de considérer l'insertion non plus comme un critère d'exécution du marché mais comme un critère d'attribution du marché.

Le principe est le suivant : au nombre des critères classiques d'attribution du marché (la valeur technique, le prix, le coût de maintenance, ...), on peut ajouter le critère des performances de l'entreprise en matière d'insertion de publics en difficultés.

### **Les marchés de services d'insertion de qualifications professionnelles**

Ce dispositif consiste à considérer l'insertion comme l'objet du marché.

Par exemple, une commune souhaitant faire entretenir ses espaces verts peut décider de le faire par le biais d'un marché d'insertion. Dans ce cas, l'entretien d'une partie des espaces sera pris en charge par des prestataires acteurs de l'insertion. L'objet premier du marché ne sera alors plus l'entretien des espaces verts mais l'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

Ce marché va permettre à des structures accueillant des personnes très éloignées de l'emploi de s'en rapprocher. Ce marché s'adresse à des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) dont le but premier n'est pas la performance en matière de productivité mais l'apprentissage, pour des populations très éloignées de l'emploi, de savoirs être de base dans le travail, comme la ponctualité, l'assiduité, etc....

Les marchés d'insertion prennent appui sur des supports d'activités qui ne demandent pas de qualification particulière.

L'article 53-I.1° du code des marchés publics de 2006 prévoit par ailleurs que parmi les critères sur lesquels le pouvoir adjudicateur se fonde pour attribuer le marché, on compte celui des « performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ».

Ces critères étant pondérés de manière discrétionnaire par l'acheteur public, il peut être prévu que celui des performances soit considéré comme le plus important.

## Annexe 4

## Repères pour agir « Collaborations Entreprises et Structures d'Insertion par l'Activité Économique

ENTREPRISES &amp; QUARTIERS

Repères  
pour  
agirCollaborations Entreprises  
et Structures d'Insertion  
par l'Activité Économique  
*Opportunités et mode d'emploi*

N° 1

DE PLUS EN PLUS D'ENTREPRISES, PERFORMANTES ET INNOVANTES DÉVELOPPENT DES PARTENARIATS AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (SIAE) DANS UN INTÉRÊT MUTUEL ET BIEN COMPRIS. LES SIAE PEUVENT PRENDRE DIFFÉRENTES FORMES (SARL, ASSOCIATIONS...) MAIS ONT TOUTES POUR OBJECTIF DE RAPPROCHER DE L'EMPLOI LES PERSONNES QUI EN SONT ÉLOIGNÉES.



« En développant des collaborations avec les SIAE, je peux développer et concilier compétitivité et esprit de solidarité, notamment dans le cadre de ma politique d'achats. »

« On recrute souvent celui qui nous ressemble. Il faut échapper à cette règle là. La réalité est plurielle aujourd'hui. »

« En tant qu'acteur local de l'emploi, mon entreprise a aussi un rôle à jouer auprès des personnes éloignées de l'emploi. »

« En tant que co-traitants ou sous-traitants, les EI (Entreprises d'Insertion) peuvent être des partenaires pour répondre à la clause d'insertion dans les marchés publics. »

## Développer des collaborations avec des SIAE c'est :

## REPENDRE A VOS ENJEUX RH ET COMMERCIAUX

- Faciliter vos recrutements sur des métiers en tension
- Vous aider à mieux gérer la saisonnalité
- Contribuer à votre gestion prévisionnelle des compétences
- Vous permettre de répondre à la clause d'insertion dans les marchés publics

## CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DE VOTRE POLITIQUE DIVERSITÉ

- Élargir vos sources de recrutement
- Diversifier les profils des personnes que vous recrutez
- Donner le goût de la diversité à vos collaborateurs

## DEVELOPPER VOTRE ANCRAGE TERRITORIAL

- Favoriser l'acceptation de l'activité de votre activité
- Participer au développement socio-économique de votre territoire
- Développer un réseau de partenaires institutionnels, privés, ou associatifs sur vos territoires d'implantation

## AGIR DANS UNE LOGIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

- Incarner les valeurs de votre entreprise à travers un projet concret
- Rendre compte de votre engagement sociétal
- Répondre à des contraintes légales : rapport environnemental et social, clause d'insertion dans les marchés publics,...

- Il n'existe pas de parcours d'insertion type. La variété des structures existantes permet d'adapter chaque parcours au public concerné.

## PERSONNES TRÈS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

ACI  
Atelier Chantier  
d'InsertionAI  
Association  
IntermédiaireEI  
Entreprise d'InsertionETTI  
Entreprise de Travail  
Temporaire d'Insertion

## MARCHÉ DU TRAVAIL "CLASSIQUE"

À chacun son parcours



## Annexe 4

### Bien choisir son partenaire SIAE

Les critères de choix d'une SIAE comme fournisseur ou prestataire sont les mêmes que pour un fournisseur classique.

- Se renseigner sur l'ensemble de l'offre et la confronter aux besoins de l'entreprise
- S'assurer de la capacité de la structure à tenir les délais
- Attendre le même niveau de prestation qu'un fournisseur classique
- Bien se renseigner sur la structure visée en raison de l'hétérogénéité des SIAE
- L'engagement d'une structure de labellisation des pratiques sociales (« label Qualirei » ou « label d'utilité sociale » du CDIAE\* pour les chantiers d'insertion) est un plus

\* Comité Départemental de l'Insertion par l'Activité Économique

### UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

#### → Les SIAE : des prestataires comme les autres

**Le choix judicieux d'un bailleur social : réunir les compétences de plusieurs SIAE pour répondre à ses besoins dans le cadre de la réalisation d'un projet de rénovation urbaine**

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de l'ANRU, le « Logement Français », en charge du marché de gestion urbaine de proximité d'Aulnay (93), a souhaité faire appel à des SIAE afin d'assurer l'entretien d'espaces verts, la rénovation de parkings et la réalisation de travaux de second œuvre du parc dont il a la charge. Il a confié cette mission à la Maison de l'entreprise et de l'emploi d'Aulnay-sous-Bois qui a sélectionné trois structures respectivement Entreprise d'Insertion, Association Intermédiaire et Chantier d'Insertion.

La Maison de l'emploi a donc identifié les SIAE du territoire en capacité de répondre aux besoins exprimés par le Logement Français, elle a aussi assuré la formalisation des partenariats entre celui-ci, l'État et les SIAE. Elle assure aujourd'hui la bonne marche du partenariat.

**Le bailleur social répond aux obligations d'insertion liées à ce marché tout en déléguant leur mise en œuvre à un expert du territoire.**

\* Agence Nationale de Rénovation Urbaine

#### → Les SIAE : une réponse aux besoins de vos salariés en matière de services de proximité

Le mardi, c'est jour de repassage chez Centréal (Plateforme logistique du groupe l'Oréal). Des salariés se pressent pour venir récupérer le linge qu'ils ont confié aux blanchisseuses de Saddaka, une entreprise d'insertion installée non loin du site de Tremblay (93).

En effet, Centréal a choisi de proposer un service de repassage à ses salariés et d'en confier la réalisation à l'entreprise d'insertion qui assurait déjà, depuis plusieurs années, l'entretien des vêtements de travail des salariés de la plateforme.

Séduit par la qualité, la réactivité et la compétitivité de Saddaka, la direction du personnel a tout naturellement fait appel à ce prestataire pour assurer ce service aux salariés.

# Entreprises 3 axes collabora fructue

### DES PARTENARIATS INNOVANTS ENTRE ENTREPRISES ET SIAE

#### → Création d'activité : La coiffure comme ascenseur social

**Sortir des jeunes de l'exclusion sociale grâce à la coiffure, c'est le défi relevé par l'Oréal et Saddaka, une association d'insertion**

Janvier 2005, Saddaka sollicite l'Oréal pour un projet ambitieux : ouvrir un salon de coiffure d'insertion en plein cœur de la cité de l'Europe à Aulnay-sous-Bois (93).

Ce lieu a pour vocation à être à la fois un espace de convivialité pour les femmes du quartier et un tremplin professionnel par l'apprentissage des métiers de la coiffure à destination des jeunes de la cité.

Bien qu'à visée sociale, les deux partenaires souhaitent que le salon de coiffure s'inscrive dans une logique économique concurrentielle afin d'en faire un lieu de professionnalisation en adéquation avec les réalités du marché.

#### **Le montage de l'opération**

Design, conseils techniques, administratifs, juridiques : l'Oréal met à disposition des compétences indispensables à la réalisation du projet, ainsi que du matériel d'équipement et référence le salon dans sa gamme de produits professionnels.

Parallèlement, Saddaka assure la sensibilisation des habitants de la cité à ce projet et recherche des locaux d'installation.

Un autre partenaire se joint alors au projet, le Centre de Formation des Apprentis d'Ambroise Croizat (75), pour la formation en alternance des jeunes apprentis.

#### **Des bénéfices partagés**

Aujourd'hui ce sont trois apprentis qui alternent activité professionnelle et formation théorique sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage (la responsable du salon recrutée conjointement par l'Oréal et Saddaka). À l'issue de leur contrat de professionnalisation, les stagiaires seront recommandés au réseau de partenaires de l'Oréal et de nouveaux jeunes de la cité viendront à leur tour se former au métier de coiffeur.

L'Oréal incarne ainsi, par des actions concrètes, les valeurs solidaires de l'entreprise tout en bénéficiant d'un nouveau client référencé pour ses produits professionnels.

Quant au salon, il augmente régulièrement son chiffre d'affaire et a fidélisé une clientèle régulière. C'est un lieu convivial de rencontre où la qualité du lieu et des services prodigués contribue à une meilleure estime de soi.

**L'objectif du projet est atteint : favoriser l'intégration professionnelle de jeunes du quartier tout en apportant une réponse aux problématiques d'exclusion des femmes de la cité.**



## LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DE PERSONNES ISSUES DE SIAE

### Facteurs clés de succès

#### Pour des publics prêts à l'emploi

- Définir précisément son besoin en recrutement
- En lien avec la SIAE, mettre en place de conditions d'accueil et de suivi des publics, avant et après le recrutement : visite de l'entreprise, tutorat
- Collaboration sans a priori ou préjugé

#### Pour des postes requérant une qualification

- Identifier et définir précisément ses besoins en recrutement et en formation
- Repérer et rencontrer le ou les partenaires susceptibles de répondre à ses besoins (SIAE et organismes de formation)
- Formaliser la collaboration des différentes parties prenantes du projet (Entreprise, bénéficiaire du dispositif, organisme de formation, SIAE,...)
- Mobiliser les dispositifs de droit commun : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIRMA\*, CIE\*
- S'assurer de la mise en place, par l'organisme de formation ou la SIAE, du suivi de formation et en emploi de la personne bénéficiaire.

\*Contrat d'Insertion - Revenu Minimum d'Activité - \* Contrat Initiative Emploi

2

### → Les SIAE, une autre source de recrutement

#### Comment faire face à des surcroûts d'activité et répondre à des besoins en compétences sur des métiers en tension ?

L'entreprise de construction Cari a trouvé la réponse en collaborant activement avec T'Plus, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion du groupe Adecco. Depuis le début de l'année 2006, 23 personnes en insertion ont été mises à disposition de Cari sur son site de Carros (Alpes Maritimes) et 7 d'entre elles ont été recrutées en CDI à la suite de leur mission.

#### Une collaboration simple et efficace, depuis des années

T'PLUS oriente vers Cari des candidats motivés par les métiers du bâtiment et sollicite l'entreprise régulièrement sur le développement de projets d'apprentissage dans ce secteur : participation au comité de sélection du public, accueil des apprentis...

CARI bénéficie ainsi, en fonction des ses besoins, d'une main d'œuvre motivée et qualifiée tout en participant à la remise à l'emploi de personnes qui en étaient éloignées.

« La collaboration inscrite dans le temps entre nos deux entreprises est un des facteurs clés de succès » témoigne Robin Sappe, Chargé de Responsabilité et Innovation Sociale chez Cari. « T'Plus connaît bien nos métiers et, de plus, assure le suivi en emploi des personnes qu'elle nous adresse », encore un facteur de réussite !

3

### → Mécénat de compétence : affirmer des valeurs solidaires

#### VINCI et l'ARFADE, une collaboration qui a le vent en poupe

A Marseille, l'ARFADE\*, une association à l'initiative de plusieurs chantiers d'insertion maritimes, a hissé la grand voile pour rapprocher des personnes des rives de l'emploi. Yoles, Chaloupe, bettes, l'ARFADE lance aujourd'hui un nouveau chantier : la construction d'un navire de 14 mètres.

Dans le cadre de la politique de mécénat du groupe Vinci, Guy Deprad, animateur Prévention-sécurité chez Campenon Bernard Méditerranée (Vinci construction), a consacré, depuis plus d'un an, plusieurs heures par mois de son temps de travail pour accompagner l'association dans le développement du nouveau chantier : démarches auprès des collectivités locales, recherche de terrain adéquat et évaluation des conditions de sécurité. Quant à la fondation Vinci, elle complète cette collaboration par un partenariat financier de 15 000 euros pour l'achat de nouveaux matériaux.

Depuis 1999, 50 personnes en insertion se sont déjà succédées sur ces différents chantiers maritimes afin d'apprendre de nouveaux métiers mais aussi renouer avec le monde du travail. En moyenne 70 % d'entre elles trouvent un emploi ou entrent en formation à l'issue de leur passage sur ces chantiers.

Le mécénat de compétence : un engagement citoyen concret permettant à une entreprise d'affirmer ses valeurs solidaires et à ses salariés de conjuguer vie professionnelle et valeurs personnelles.

\* l'Association Régionale pour la Formation et l'Aide au Développement des Entreprises

## Espace Repères

### QUELQUES LIENS

#### CNIAE

Conseil National de l'Insertion  
par l'Activité ÉCONOMIQUE  
[www.cniae.gouv.fr/](http://www.cniae.gouv.fr/)

#### CNEI

Conseil National des Entreprises  
d'Insertion  
<http://www.cnei.org>

#### COORACE

<http://www.coorace.org/carte.jsp>

#### Annuaire des Maisons de l'emploi

<http://www.villeemploi.asso.fr/annuaires>

### QUELQUES CHIFFRES

L'IAE en France :

**887** Entreprises d'insertion,  
**2 300** organismes portent des  
Chantiers d'Insertion  
**908** Associations intermédiaires  
**246** Entreprises de Travail  
Temporaires d'Insertion



### La Clause d'insertion dans les marchés publics

Le code des Marchés Publics prévoit la possibilité pour un maître d'ouvrage d'intégrer dans le cahier des charges de ses appels d'offres une clause d'insertion visant à améliorer l'emploi des personnes en difficulté. Cette clause devient alors une condition d'exécution du marché.

L'engagement de l'entreprise porte ainsi sur un volume d'heures d'insertion, selon l'une des modalités suivantes :

- Recruter directement en CDD ou CDI
- Sous traiter à des Entreprises d'Insertion ou des régies de quartier
- Mutualiser des heures d'insertion par le biais d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ou par le biais d'une ETTI ou d'une AI



## Annexe 4

# Des idées reçues

## « Ce n'est pas de la responsabilité des entreprises de participer à des activités d'insertion »

Dans une logique gagnant-gagnant, l'entreprise, en tant qu'acteur de l'emploi, peut jouer un rôle en faveur de plus d'équité sociale.

Par le biais de SIAE, l'entreprise peut satisfaire ses besoins en recrutement, notamment dans les secteurs d'activité en tension, tout en contribuant à une politique interne de diversité. Elle démontre alors son utilité sociale et sa légitimité d'exercer.

Valorisation externe de son image, facteur de motivation pour ses salariés, son engagement solidaire s'inscrit dans une conception innovante de l'entrepreneuriat.

## « Les activités proposées par les SIAE ne sont pas en adéquation avec les besoins des entreprises »

Il existe plutôt une méconnaissance des offres des SIAE dont l'approche n'est souvent pas assez commerciale. Les SIAE regroupent une grande variété de structures dont la plupart sont de plus en plus professionnalisées. Par ailleurs, l'IMS est là pour vous guider dans le choix de vos futurs partenaires.

## « Les personnes issues de l'insertion ne sont pas « employables »

La principale mission des SIAE est d'augmenter l'employabilité de ces publics par l'apprentissage de savoir-être.

Certains savoir-faire peuvent s'acquérir en entreprise, pour laquelle, recruter des personnes issues de SIAE est l'occasion de former « sur mesure » de nouveaux salariés en fonction de ses besoins, particulièrement pour les secteurs d'activité en tension et dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences.

## « Les entreprises ne savent ni accueillir ni accompagner le public en insertion »

Dans la majorité des cas, les personnes issues de parcours d'insertion n'ont pas besoin d'un accompagnement spécifique mais, comme tout salarié, d'un accueil favorisant leur intégration dans l'entreprise.

Pour la minorité des publics nécessitant un accompagnement, il existe des dispositifs d'accueil non coûteux favorisant leur intégration comme, par exemple, le tutorat.

Le pôle **Entreprises & Quartiers** est soutenu par la **Direction de la Population et des Migrations**, la **Délégation Interministérielle de la Ville** et la **Caisse des Dépôts et Consignations**.



## Contact

Patricia Charrier  
Responsable du Pôle "Entreprises & Quartiers"  
01 43 87 51 56  
charrier@imsentreprendre.com

Créé en 1986, présidé par Claude Bébear, **IMS-Entreprendre** pour la Cité fédère un réseau de plus de 140 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale, notamment en matière de prévention des discriminations et de gestion de la diversité.

**Le pôle Entreprises & Quartiers** a plus particulièrement pour objectif d'accompagner l'implication des entreprises dans les quartiers. Dans ce cadre, l'IMS a réalisé en 2005 une étude en partenariat avec la **DDTEFP\* 93** sur les collaborations entre les grandes entreprises et les SIAE en Seine Saint-Denis. À l'issue de cette étude, le pôle **Entreprises & Quartiers** a mis en place un plan d'action visant à développer ces collaborations.

\* Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle



Document publié par IMS-Entreprendre pour la Cité, 84 rue d'Amsterdam, 75009 Paris (01 43 87 52 52) / Comité de rédaction : Patricia Charrier, Caroline Lassalle Saint-Jean, Hélène Loubeyre, Henri de Rebol / Conception graphique et réalisation maquette : CATSAÏ / Merci aux entreprises et structures interviewées : **CARI, CENTREAL, L'OREAL, Maison de l'Emploi d'Aulnay, SADDAKA et VINCI.**

## Repères pour Agir « Le Parrainage »

ENTREPRISES &amp; QUARTIERS

Repères  
pour  
agir

## LE PARRAINAGE

*Intérêts à agir pour les entreprises  
et leurs collaborateurs*

N°2

## Le parrainage : de quoi parle-t-on ?

« Le parrainage est un dispositif innovant qui consiste à apporter un soutien personnalisé à des demandeurs d'emploi, des jeunes scolarisés ou des créateurs d'entreprises notamment issus de quartiers sensibles, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il s'agit de les faire accompagner dans leurs études, leur recherche d'emploi ou la création de leur activité par des personnes volontaires salariés ou jeunes retraités. L'action de parrainage n'a pas pour finalité l'embauche des filleuls dans l'entreprise des parrains, même si cela peut arriver, plus particulièrement pour les métiers connaissant des difficultés de recrutement. »



« J'ai aujourd'hui un autre regard sur les jeunes des quartiers »

« J'avais envie depuis longtemps d'aider les autres, mais je ne savais pas comment »

« Le parrainage ? C'est très simple à mettre en place et tellement utile aux personnes qui en bénéficient »

« Beaucoup de salariés étaient déjà prêts, il ne leur manquait qu'un cadre, un accompagnement »

INTERETS A AGIR POUR LES  
DIRECTIONS D'ENTREPRISE

- Etre innovant et affirmer les valeurs solidaires de son entreprise
- Enrichir la vie de réseau de son entreprise à travers divers partenariats privés, institutionnels ou associatifs
- Renforcer la légitimité de l'entreprise sur son territoire en contribuant à son développement économique et social
- Bénéficier d'une source de recrutement pour les secteurs d'activité en tension
- Animer un projet transversal facteur de motivation, de cohésion interne et de fierté d'appartenance à l'entreprise
- Révéler les talents de ses salariés tels que le coaching, l'écoute...
- Disposer d'un outil efficace et peu coûteux de mise en œuvre d'une politique de diversité et d'égalité des chances

Parrainage  
ou tutorat ?

Le parrainage se distingue du tutorat qui est une action d'accompagnement professionnel de salariés dans les premiers temps de leur embauche ou de leur formation en entreprise.

Le parrainage se situe en amont de l'entrée en entreprise, le tutorat en aval.

BENEFICES DU PARRAINAGE  
POUR LES COLLABORATEURS

- Concrétiser son engagement citoyen, grâce au soutien de son entreprise
- Conjuguer sa vie professionnelle et ses valeurs personnelles
- Se découvrir de nouveaux talents (coaching, écoute ...)
- Se sentir utile, donner et échanger au-delà des différences culturelles sociales et générationnelles, dans un cadre clairement défini
- Echanger autrement au sein de l'entreprise, en étant en relation avec d'autres parrains



## Annexe 5

### » « CELA RISQUE DE NUIRE A LA PRODUCTIVITE DE MON ENTREPRISE »

→ **Faites confiance à vos salariés dans la gestion de leur temps. Et n'oubliez pas que le parrainage est un facteur de motivation pour les salariés !**

#### **"Deux heures par mois" ou l'investissement solidaire de Dexia Crédit Local**

La banque des collectivités locales s'engage vers plus de solidarité et accorde deux heures par mois à tout collaborateur qui parraine un jeune.

« Je suis directeur commercial, j'ai toujours atteint voire dépassé mes objectifs » explique Frédéric Dupuis, parrain depuis la première heure dans l'entreprise et qui consacre deux heures par mois à son filleul sur son temps de travail. « Nous avons des salariés responsables qui savent gérer leur temps en fonction des objectifs qu'ils ont à atteindre » explique Nathalie Veneu-Plasse, chargée de mission de la Fondation Dexia Crédit Local et responsable de la mise en place du parrainage au sein de la banque. « Deux heures par mois consacrées à la relation parrain-filleul n'ont aucun impact négatif sur les résultats des collaborateurs et le bénéfice est énorme pour tous. Il n'y a pas que le filleul qui y trouve son compte. Pour le parrain, c'est un engagement dynamique, riche humainement, c'est formidable ! » s'enthousiasme Frédéric, qui souligne que l'entreprise gagne à avoir des salariés ouverts sur le monde, vecteurs des valeurs solidaires de l'entreprise et fiers d'en faire partie.

Le message semble être bien passé et l'engagement fort de la Direction a porté ses fruits : l'entreprise compte aujourd'hui plus de 50 parrains et marraines.

### » « LE PARRAINAGE N'EST PAS LE COEUR DE METIER DE L'ENTREPRISE »

→ **Bien sûr, mais une entreprise reconnue comme un acteur économique et social légitime sa présence sur son territoire.**

#### **« Etre en résonance avec son territoire »**

Le siège du Groupe Danone à Paris s'y emploie depuis des années en développant, sous l'impulsion de Catherine Thibaux, Directrice Danone Way, des actions de parrainage en collaboration avec la Mission locale de Belliard (Paris 18<sup>ème</sup>).

« Ces actions de parrainage sont un des moyens permettant de nous insérer davantage dans notre environnement tout en donnant un coup de pouce à des jeunes du quartier » précise Catherine Thibaux, « en tant qu'acteur de l'emploi, Danone a aussi des responsabilités sur son territoire. »

De plus, « toute occasion d'être en relation directe avec des jeunes en difficulté d'accès à l'emploi est un apprentissage de la réalité sociale des quartiers et des communautés. Danone en a besoin pour être en connexion avec la société ».

# Quelles ent

### » « MAIS EN SUIS-JE CAPABLE ? »

→ **Le parrainage est avant tout une relation entre deux personnes fondée sur l'écoute et l'échange. Le parrain n'est jamais seul, l'entreprise et les réseaux de parrainage sont là pour l'accompagner, l'aider et/ou le former.**

#### **Une relation humaine avant tout**

« Au pire, je n'y arriverai pas ! », se disait Véronique Phillipon, Directrice de Rectiphase, filiale de Schneider Electric, avant de commencer son premier parrainage.

« Finalement je me suis lancée en me disant que, si jamais je rencontrais des difficultés, je demanderais conseil au réseau de parrainage partenaire. J'aidais déjà les amis de mes enfants à faire leur CV et finalement la jeune fille que je parraine n'est pas si différente; ce sont tous, avant tout, des jeunes qui cherchent du travail et qui manquent de confiance en eux.

Au début, je ne savais pas trop comment m'y prendre, j'en faisais trop. Je voulais tellement que ma filleule se sente en confiance ! Mais finalement, je me suis vite rendue compte qu'il fallait qu'elle aussi fasse des efforts, que je ne devais pas tout faire à sa place. On apprend au fur et à mesure et c'est très enrichissant. »



# Quels parrains ?

Tout salarié volontaire, quel que soit son niveau hiérarchique, peut devenir parrain.

Dialoguer, écouter, encourager, conseiller, transmettre, le parrain accompagne son filleul dans ses recherches d'emploi ou ses études. De la rédaction du CV au soutien à la motivation, le parrainage permet au bénéficiaire de prendre confiance en lui et favorise son insertion professionnelle.



## « PARRAINER EST UNE DEMARCHE INDIVIDUELLE »

→ Oui, mais l'entreprise peut être un facilitateur pour tous ceux qui souhaitent concrétiser une démarche citoyenne sans pour autant savoir comment s'y prendre.

### Generali ou l'assurance ... d'un parrainage réussi

Le siège de l'entreprise a quitté Paris pour s'installer à Saint-Denis. Afin de favoriser l'intégration de l'entreprise sur son nouveau territoire d'implantation, Generali souhaite aller à la rencontre de ce territoire.

La Direction désire créer des passerelles entre l'entreprise et son nouvel environnement en permettant à tous les salariés qui le souhaitent de concrétiser leur engagement citoyen, « on a tous envie de se sentir utile sans toujours savoir comment faire » témoigne Brigitte Vignaud, Responsable Ressources Humaines, à l'initiative des actions de parrainage. « Bien sûr, le parrainage est une affaire de choix individuel, mais il peut être facilité par son entreprise. Generali apporte un cadre et permet ainsi le passage à l'acte ».

De plus, « les entreprises sont de plus en plus interpellées sur leur responsabilité sociale. Mettre en œuvre des actions de parrainage à l'attention de jeunes en difficulté d'accès à l'emploi est une façon de répondre en partie à cette attente de la société civile et d'assumer cette responsabilité ». Pour ce faire, Generali a choisi comme partenaire une association locale labellisée qui prend en charge le pilotage des actions de parrainage et co-anime tous les deux mois une rencontre entre tous les parrains qui le souhaitent, afin qu'ils puissent échanger sur leurs expériences respectives ou solliciter des conseils.

## Entreprises ?

Toute entreprise quelle que soit sa taille, son secteur d'activité ou son mode de gestion peut mettre en œuvre des actions de parrainage, en se faisant accompagner par une structure partenaire labellisée.

## « POURRAI-JE CHOISIR MON FILLEUL ? »

→ Dans tous les cas, la mise en relation tient compte des attentes de chacun.

→ Il y a toujours une réunion de présentation des filleuls avant tout engagement du parrain.

→ Si le « courant ne passe pas », il est toujours possible de reformer un nouveau binôme.

### Le réseau de parrainage : un partenaire indispensable

Comment Adrien Grimbert, responsable de Proximité, réseau de parrainage, accompagne les entreprises et leurs parrains dans leurs actions de parrainage ?

« Notre rôle est tout d'abord de sélectionner les profils des futurs filleuls. Ils doivent avoir impérativement un projet professionnel élaboré en amont et être en recherche active d'emploi. En parallèle, nous rencontrons les futurs parrains et nous posons le cadre de la relation de parrainage.

Nous nous occupons ensuite de mettre en contact les parrains et les filleuls et, si le courant passe, le parrainage peut démarrer. Nous prenons en charge sa formalisation (convention ou autre), ainsi que le suivi du filleul. Nous proposons, tous les deux mois environ, des réunions où les différents parrains se retrouvent et partagent leurs expériences, un moment privilégié hors ligne hiérarchique, autour d'un projet commun.

Le parrainage est un formidable tremplin pour les jeunes des quartiers et / ou issus des minorités visibles. Il permet, au-delà de l'aide technique qu'il apporte (CV, simulation d'entretien, réseau professionnel...) de renforcer la confiance en soi du bénéficiaire, de pérenniser sa motivation et d'enrichir son réseau personnel. »

## Espace Repères

### DES PARRAINAGES TOUJOURS PLUS INNOVANTS

Le parrainage de créateurs d'entreprises issus des quartiers contribue à sécuriser les démarches de création et à développer l'emploi local.

Parrainer des personnes travaillant au sein de SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) permet de faciliter leur passage vers des entreprises classiques et contribue ainsi à leur réinsertion professionnelle. (Se référer au premier numéro de Repères pour agir)

### QUELQUES LIENS :

Guide parrainage DPM-DGEFP-FASILD : [www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/guide\\_parrainage.pdf](http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/guide_parrainage.pdf).

Vous souhaitez mener des actions de parrainage, contactez les correspondants régionaux des DRTEFP Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle <http://www.travail.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions/168.html>



### Bien définir son mode de parrainage

**Bénévolat** : le parrain rencontre son filleul hors de son temps de travail, par exemple lors de sa pause déjeuner dans les locaux de l'entreprise.

**Mécénat de compétence** : Le parrain reçoit son filleul sur son temps de travail, selon un nombre d'heures déterminé par l'entreprise.

Le mécénat de compétence ouvre droit à une réduction d'impôts de 60% du montant du don, dans la limite de 0,5% du chiffre d'affaires de l'entreprise. Le montant du don, c'est-à-dire l'ensemble des heures consacrées au parrainage, sera évalué à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales s'y rattachant.



## Annexe 5



## Mode d'emploi

**La mise en œuvre d'actions de parrainage doit être souple, elle s'adapte à l'entreprise et à la charge de travail de chacun.**

### Qui parrainer ?

Le parrainage s'adresse à différents types de public, à l'entreprise de décider si elle souhaite cibler un public spécifique.

- Jeunes de moins de 26 ans
  - issus des quartiers sensibles et / ou de l'immigration
  - n'ayant aucune qualification
  - ayant un niveau d'études inférieur ou égal à bac + 2
  - ayant un niveau d'études supérieur à bac + 2
  - élèves scolarisés en difficultés (sociales et / ou scolaires)
  - sous tutelle de justice
- Créateurs d'entreprises
- Salariés des Structures d'Insertion par l'Activité Economique ou bénéficiaires des minima sociaux
- Travailleurs handicapés
- Seniors de plus de 50 ans en recherche d'emploi

### Quels partenaires ?

#### Les réseaux de parrainage

Interfaces indispensables, leur rôle est de piloter les actions de parrainage en concertation avec les entreprises engagées :

- Proposer des personnes à parrainer
- Informer et former les parrains
- Formaliser les actions de parrainage en collaboration avec l'entreprise (convention tripartite, charte, ...)
- Assurer le suivi des filleuls pendant et après le parrainage et en informer l'entreprise

Il est aussi possible de créer son propre réseau de parrainage

### En résumé

#### Le parrainage en sept étapes

1. Décision de la Direction en faveur d'actions de parrainage
2. Sensibilisation des salariés en interne
3. Choix du ou des types de public à parrainer
4. Choix du partenaire de parrainage (voir les liens sous la rubrique Repères ou contacter l'IMS)
5. Définition du mode de parrainage et de ses modalités de mise en œuvre, en collaboration avec le partenaire
6. Organisation et suivi des rencontres des parrains et des filleuls
7. Evaluation et valorisation interne et externe des actions de parrainage

Le pôle Entreprises & Quartiers est soutenu par la Direction de la Population et des Migrations, la Délégation Interministérielle de la Ville et la Caisse des Dépôts et Consignations.



## Contact

Patricia Charrier  
Responsable du Pôle "Entreprises & Quartiers"  
01 43 87 51 56  
charrier@imsentreprendre.com

Créé en 1986, **IMS-Entreprendre** pour la Cité fédère un réseau de plus de 150 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale, notamment en matière de prévention des discriminations et de gestion de la diversité.

**Le pôle Entreprises & Quartiers** a plus particulièrement pour objectif d'accompagner l'implication des entreprises dans les quartiers et travaille, dans ce cadre là, à la promotion du parrainage auprès de ses entreprises adhérentes. Ce document est le fruit de différentes rencontres du groupe Parrainage constitué d'entreprises adhérentes et de réseaux de parrainage. Ce groupe, animé par l'IMS, s'est réuni à plusieurs reprises en 2006.

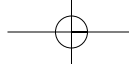


Document publié par IMS-Entreprendre pour la Cité, 84 rue d'Amsterdam, 75009 Paris (01 43 87 52 52) / Comité de rédaction : Patrick Aubert, Patricia Charrier, Groupe de travail Parrainage, Caroline Lassalle Saint-Jean, Hélène Loubeyre, Henri de Reboul / Conception graphique et réalisation maquette : CATSAI / Merci aux entreprises et structures interviewées : Danone, Fondation Dexia-Crédit Local, Generali, Proximité, Schneider Electric (Rectiphase).

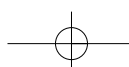
Ce document a été imprimé sur papier recyclé / Garanti sans chlore / Encres fabriquées à base d'huiles végétales.







## Notes





## **MEDEF**

55, avenue Bosquet  
75330 Paris cedex 07  
Tél. : 01 53 59 19 19  
Fax : 01 45 51 20 44  
[www.medef.fr](http://www.medef.fr)

### **Contact :**

MEDEF - Direction Entreprises et Société  
Tél. : 01 53 59 17 86

Mai 2007

## **IMS - Entreprendre pour la cité**

Pôle Entreprises & Quartiers  
84, rue d'Amsterdam  
75009 Paris  
Tél. : 01 43 87 52 52  
Fax : 01 43 87 31 31  
[www.imsentreprendre.com](http://www.imsentreprendre.com)