

## Initiative 500 : Mobilisation territoriale pour un CARED collectif préalable à des contrats de professionnalisation

Dans le cadre de l'accompagnement de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, l'ensemble des acteurs de l'emploi, coordonnés par le CTEF du Chablais, formalisent une démarche de formation préalable aux contrats de professionnalisation.

### IDENTIFICATION

- Politique régionale

#### CTEF

- Périmètre

#### ZTEF Chablais

- Porteur du projet

#### Eaux Minérales d'Evian et Chablais Léman Développement

- Coût total
- Période de mise en oeuvre

Septembre 2009-  
septembre 2010

- Mots clés

CARED, contrat de professionnalisation, jeunes demandeurs d'emploi, insertion professionnelle.

Fiche d'expérience réalisée en avril 2010 Par Animateur CTEF

### CONTENU DU PROJET

#### OBJECTIFS ET ENJEUX

Enjeu :

Favoriser l'insertion professionnelle vers un emploi durable pour des jeunes éloignés de l'emploi

Objectif :

Rendre des jeunes éloignés de l'emploi en capacité de suivre l'enseignement et le rythme d'un contrat de professionnalisation.

#### CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

L'entreprise Danone Eaux France accompagne l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi en signant chaque année des contrats de professionnalisation pour lesquels le site constitue un terrain d'appropriation et de concrétisation. Dans le contexte de la crise, l'entreprise souhaite consacrer ses contrats à des jeunes en difficulté et relativement éloignés de l'emploi. L'objectif final étant de 500 jeunes en 3 ans sur l'ensemble des unités du groupe.

L'entreprise (à travers les Eaux Minérales d'Evian) sollicite Chablais Léman Développement (structure d'animation du CTEF) et la mission locale pour élaborer et piloter un plan d'action afin d'atteindre l'objectif de 21 contrats de professionnalisation en septembre 2010. La demande est de formaliser une démarche qui sera ensuite transférée aux diverses unités du groupe.

#### PUBLICS VISES

Jeunes demandeurs d'emploi rencontrant de fortes difficultés d'insertion professionnelle en raison d'une absence de qualification professionnelle et/ou de savoir être en entreprise.

Ces jeunes sont repérés par les deux acteurs du Service Public de l'Emploi : Pôle emploi et la Mission Locale du Chablais.

## ACTIONS ET SERVICES PROPOSES

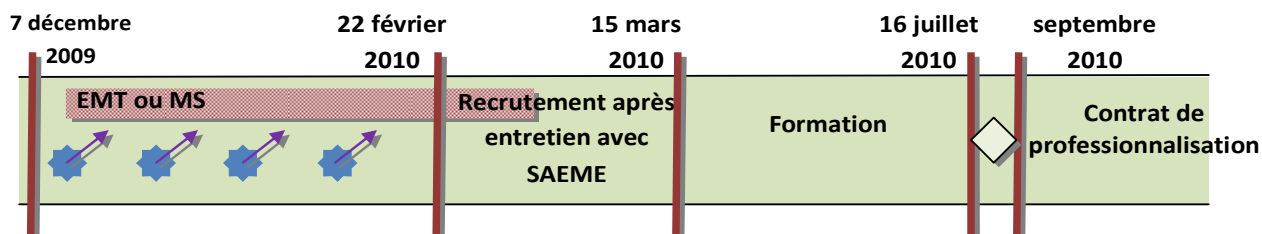
**Juin 2009** : premier contact entre l'entreprise, Chablais Léman Développement et la Mission Locale du Chablais. Il est proposé de mettre en œuvre un CARED pour préparer les jeunes à suivre le contrat de professionnalisation dès septembre 2010. Il est décidé de formaliser toute la phase d'ingénierie préalable.


**Septembre à novembre 2009** : travail d'ingénierie avec


- L'entreprise présentant ses attentes et ses contraintes ;
- La Mission locale élaborant une procédure de mobilisation et de sélection des candidats utilisable par les prescripteurs du territoire ;
- L'organisme de formation retenu réalisant un support pédagogique adapté aux postes offerts ;
- La Région Rhône Alpes appuyant le collectif dans la rédaction du dossier du CARED collectif ;
- Chablais Léman Développement formalisant et pilotant l'ensemble du dispositif.


**Décembre 2009 à mars 2010** : poursuite du travail d'ingénierie de l'ensemble des partenaires et mise en œuvre du processus de sensibilisation et sélection élaboré par le groupe et sous la coordination de la Mission locale.


## Planning général



 Sensibilisation, mobilisation positionnement des jeunes par les prescripteurs ; une « remonté » régulière sur l'état de mobilisation des jeunes sera faite auprès du comité technique. Fréquence : 1 fois par quinzaine.

 Evaluation de la motivation et de la capacité à évoluer en milieu industriel ;

 Possibilité de stages type EMT ou Mini stages à la SAEME

 Vacances

Avant la décision finale de recrutement par l'entreprise, chaque jeune aura visité l'établissement, planché sur un test de pré-requis, et participé à un entretien avec les DRH des services concernés.

Le recrutement final est assuré par la SAEME (La Société Anonyme des Eaux Minérales d'Evian) et plus précisément par la responsable du projet après les différents filtres et entretiens des jeunes avec les DRH des services concernés.

**15 mars 2010** : 19 jeunes entrent en formation ;

**15 mars 2010 au 15 juillet 2010 :**

- Les jeunes alternent formation en centre organisé autour d'un cas pratique et période de formation en entreprise avec l'appui de tuteur ayant reçu une formation ad hoc dans le cadre de la politique de l'entreprise.
- Le comité de pilotage se réunit pour évaluer l'action au fil de l'eau, gérer les situations individuelles pour anticiper les ruptures et préparer les étapes suivantes. *Par exemple la période de vacances de juillet-août est intégrée au dispositif et des outils de maintien de la motivation des jeunes sont prévus.*

**MOYENS MIS EN ŒUVRE**

• **HUMAINS**

Chablais Léman Développement : 30 heures (animation globale) ;  
Mission locale : 120 heures (ingénierie, mobilisation et suivi du public, visite d'entreprise avec les jeunes) ;  
Eaux Minérales d'Evian : 100 heures (ingénierie, mobilisation des tuteurs, entretien avec les jeunes, visite de l'entreprise)

**Partenaires associés**

Centre de formation : Adapt (Evian)  
Pôle emploi  
Directe Unité Territoriale 74.

• **COMMUNICATION**

Une newsletter est réalisée par les stagiaires afin de travailler sur les compétences clés mais aussi de valoriser leur motivation et leur travail auprès des entreprises locales ;  
Presse locale  
Newsletter Mission locale  
Magazine Chablais Léman Développement  
Journal interne Société des Eaux Minérales d'Evian.

• **FINANCIERS**

Mise à disposition de temps de travail

**BILAN ET PERSPECTIVES**

**IMPACT DU PROJET**

• **OBJECTIFS REALISES**

Financement : la démarche de formation est financée par la Région Rhône-Alpes à travers un CARED collectif. L'ensemble des acteurs a contribué collectivement à la rédaction du dossier. L'organisme avait, entre autres arguments, été choisi pour son implication territoriale et sa volonté de développer les démarches partenariales.

Prescription : grâce à une procédure interne et des outils spécifiques, la Mission Locale a pu mobiliser un nombre de jeunes suffisant et correspondant aux attentes de l'entreprise.

Formalisation : la formalisation des différentes étapes a été construite par l'ensemble des acteurs qui ont pu intégrer leurs objectifs mais également les contraintes de leur activité.

- **DIFFICULTES RENCONTREES ET SOLUTIONS TROUVEES**

La formalisation ayant pour objectif de limiter les difficultés, toute la phase amont s'est construite en anticipant les difficultés.

### CRITERES D'EVALUATION

- **DEROULEMENT DE L'EVALUATION**

L'évaluation se fera à l'issue du CARED collectif (juillet 2010) et prendra en compte deux critères principaux :

- Le nombre de jeunes ayant abandonné en cours de formation ;
- Le nombre de jeunes en capacité de suivre un contrat de professionnalisation à la rentrée de septembre 2010.

- **PERSPECTIVES D'EVOLUTION ET PERENNISATION DU PROJET**

Le comité de pilotage et de suivi se réunit régulièrement afin de pouvoir faire évoluer le dispositif en fonction des contraintes de chacun.

En septembre 2010, une réunion spécifique déterminera la pertinence de poursuivre au regard des objectifs de l'entreprise.

- **ELEMENTS MOTEURS ET FACTEURS CLES DE REUSSITE**

Un coordinateur neutre (animateur CTEF) qui est responsable de la démarche globale. L'animateur n'a aucun objectif de placement de demandeur d'emploi, de signature de contrat ou de chiffre d'affaire. Il anime la démarche tout en permettant à chacun de formuler ses contraintes et en s'assurant que celles-ci soient intégrées par l'ensemble des partenaires.

Un acteur de l'emploi (Mission Locale) mobilisé sur ses propres objectifs mais aussi au titre de son expertise des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

Un organisme de formation inscrit dans la démarche dans une volonté de développement du territoire et non pas uniquement mercantile. Pour rappel, l'Adapt pilote le comité de pilotage du forum de l'emploi territorial.

Une entreprise (Eaux Minérales d'Evian) avec un projet défini et se donnant les moyens humains et budgétaires d'atteindre son objectif.

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Interlocuteur(s) Arnaud WSZOLEK  
Fonction Animateur CTEF

04-50-70-83-40  
[a.wszolek@sudleman.com](mailto:a.wszolek@sudleman.com)  
[www.sudleman.com](http://www.sudleman.com)

**Le présent témoignage a été relu et validé par le porteur de projet**