

CNEB



Mise en place du Conseil national des entreprises pour la banlieue

Rapport d'étape pour Madame la Secrétaire d'Etat à la Ville

Abdel AÏSSOU



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

La Secrétaire d'État
chargée de la Politique de la Ville

PARIS LE, 22 MAI 2009

A l'attention de Monsieur Abdel AÏSSOU
Directeur Général délégué
Groupe Randstad France

Monsieur le Directeur Général,

Cher Aïssi,

Les entreprises sont les acteurs indispensables de la politique de la Ville et de la « Dynamique espoir Banlieues » que j'ai engagée depuis plus d'un an maintenant.

Les jeunes des quartiers méritent de se voir offrir une chance d'accéder à l'emploi et de se former, pour participer pleinement à la croissance et à la production des richesses de ce pays.

Les mesures que j'ai mises en place pour pallier les difficultés des jeunes des quartiers, dans le cadre du système éducatif, prendront leur plein effet dès lors que les perspectives de recrutement et de reconnaissance de leur capacité et de leur potentiel seront offertes, aux jeunes, par les entreprises.

Dans le droit fil des annonces du Président de la République en faveur de l'emploi des jeunes le 24 avril 2009, j'ai donc annoncé la création du « Conseil National des Entreprises pour la Banlieue » afin que les nouvelles mesures pour l'emploi des jeunes bénéficient effectivement à ceux des quartiers, et aux moins diplômés.

Je souhaite que vous mettiez en place ce conseil national, parce que je connais votre engagement personnel et que vous avez les compétences acquises à la fois dans le secteur privé et le secteur public, pour assumer cette mission.

Parmi les objectifs de ce « Conseil National des Entreprises pour la Banlieue », je souhaite que soient développés de façon prioritaire les axes suivants :

.../...

- développement des différentes formes d'alternance, de tutorat, de stages permettant l'intégration, la qualification et le développement de carrière des jeunes au sein des entreprises, à partir des méthodes mises en pratique par les entreprises pour l'emploi des jeunes des quartiers.
- Mise en œuvre du partenariat avec les missions locales et plus globalement des partenariats publics/privés pour faciliter le repérage et le recrutement des jeunes des banlieues.
- rapprochement des entreprises et des universités et des centres de formation pour favoriser le passage de la formation à l'entreprise et développer à l'instar des « pôles de compétitivité » dans le domaine industriel des « pôles d'excellence solidaire » dans le domaine social .
- expérimentation de dispositifs contractuels d'insertion pour les jeunes par les agences d'intérim,
- diffusion des bonnes pratiques pour redonner une visibilité à la responsabilité sociale des entreprises.

Bien évidemment, au-delà des entreprises actuelles qui constituent le noyau de préfiguration du « Conseil National des Entreprises pour la Banlieue » et que je félicite pour leur engagement réel et leur esprit d'innovation en matière sociale, je souhaite accueillir de nombreuses autres entreprises dans ce conseil afin de structurer la dynamique en faveur des jeunes des quartiers. Cette adhésion volontariste doit reposer sur une démarche structurante de l'entreprise.

Votre mission s'effectuera en cohérence avec celle qui a été confiée par le Président de la République à M. PROGLIO, Président - Directeur Général de Véolia Environnement, en liaison avec Martin HIRSCH et Laurent WAUQUIEZ . Monsieur PROGLIO a pour mission d'élaborer une charte de l'alternance qui sera signée par les entreprises et les branches pour développer l'embauche de jeunes en contrats en alternance.

Pour accomplir votre mission, vous pourrez vous appuyer sur les services de mon Ministère : le Secrétariat Général du CIV, l'ACSé, l'ANRU.

Je souhaiterais disposer d'un rapport d'étape sur la mise en place effective du « Conseil National des Entreprises pour la Banlieue » et vos propositions d'actions, dès le mois de juin 2009.

Au plus haut,

Fadela AMARA

Préambule

Avec 4.5 millions d'habitants les zones urbaines sensibles (ZUS) représentent 8% de la population française et 10% de la population urbaine. Parmi eux près d'un tiers a moins de 20 ans. Dans son rapport 2009 sur l'emploi des jeunes en France, l'OCDE classe les jeunes en trois groupes : « performants », « laissés pour compte » et « débutants en mal d'insertion ». Le premier groupe compose la grande majorité dans des pays comme la Hollande ou le Canada et environ la moitié en France. Le deuxième concerne environ 11% et le troisième un quart des sortants du système scolaire français. Les jeunes vivant en ZUS relèvent majoritairement des deux derniers cas. Parmi eux, ceux qui sont issus de l'immigration sont confrontés à des discriminations établies de manière incontestable par une étude du Bureau international du Travail, organisme dépendant de l'ONU. Conduite en 2005 et 2006 sur les six principales agglomérations françaises elle constate qu'à profil strictement identique il y a une difficulté majorée de 40 à 50% dans la recherche d'emploi. De fait, alors qu'ils ont les mêmes besoins et aspirations, les jeunes des ZUS sont confrontés à des facteurs limitants bien connus : absence de réseau personnel, difficulté à se projeter dans l'avenir pour cause de précarité, déficits de l'orientation... Ces facteurs exogènes leur sont parfois implicitement attribués alors qu'ils les subissent. C'est pourquoi, assez rapidement ces jeunes sont renvoyés vers une prise en charge purement sociale au détriment de leur insertion économique. Or, **la question de l'emploi apparaît au détour de chaque crise en banlieue**. Pour ensuite s'estomper derrière une série d'initiatives certes louables mais limitées : la situation de l'emploi dans les quartiers sociaux est toujours aussi dramatique. Les ZUS relèvent de ce que l'on pourrait nommer le « syndrome de la carie » : lorsque la douleur est là on traite en urgence pour oublier immédiatement après... Ce dossier est fait d'une succession d'urgences qui n'ont jamais pu véritablement inscrire des réponses dans la durée. En matière de frein à l'emploi il y a deux facteurs explicatifs principaux. Le premier bien connu des économistes souligne **le rôle négatif que joue sur le marché du travail la déconnexion spatiale entre les lieux de résidence et d'emploi**. Ainsi, les 300 Zones de redynamisation urbaine accueillent 16 entreprises pour 1000 habitants contre 55 dans les autres unités urbaines. Le deuxième réside dans **une inculture croisée entre le monde de l'entreprise et celui de l'insertion**. Au fond ces deux mondes cohabitent plus qu'ils ne coopèrent. Pourtant, faute d'un engagement réel et dans la durée des entreprises, la situation ne pourra guère varier dans les quartiers sociaux. Avec le risque de perpétuer ce qu'il faut bien nommer une injustice sociale lourde de menace pour notre cohésion sociale. Le défi pour les entreprises, remises en cause à la fois par la crise et par les excès de certains dirigeants, est de **réinventer une fonction sociale**. Pas celle des Trente glorieuses et l'accompagnement des salariés toute leur vie. Mais, ancrées dans les valeurs de Développement durable du XXI^e siècle, créer les conditions pour que les outils disponibles pour s'insérer durablement soient offerts à ceux qui en ont le plus besoin, c'est possible et de nombreux chefs d'entreprises démontrent quotidiennement que la recherche d'autres types de talents est bonne pour l'entreprise.

Pour l'Etat le défi est de donner à toutes et tous l'envie d'aller plus loin et créer les conditions pour passer de l'exception à la norme sociale, de la raison à l'équité. Bref, mettre en œuvre une véritable logique d'écologie humaine appliquée à la Ville. Les propositions de ce rapport ne sont ni fracassantes ni d'un coût faramineux mais assises sur une logique de redéploiement et de répartition équitable des moyens. En appui sur une mesure raisonnable des attentes des jeunes de ZUS, comme de celles des entreprises, il s'agit simplement de faire en sorte que le droit commun s'applique aussi pour les quartiers sociaux. Ainsi, un geste politique fort serait d'orienter une partie des sommes récoltées par l'emprunt national, au développement de formations qualifiantes en banlieue.

Le constat

Votre décision de mettre en place **un Conseil national des entreprises pour la banlieue (CNEB)** crée les conditions pour dépasser les pesanteurs qui limitent l'accès à l'emploi en ZUS.

Les propositions de ce rapport s'appuient sur une **volonté de faire** et non de théoriser. Les entreprises du noyau de préfiguration ont accepté de s'impliquer pour faciliter la mise en œuvre immédiate de certaines des propositions de ce rapport. Avec l'ambition de vérifier rapidement leur efficacité.

Cette démarche pragmatique vise à en finir avec les réponses d'exception pour aller vers une approche de droit commun soucieuse des aspirations des jeunes et des besoins des entreprises.

Ce rapport d'étape s'organise autour de cinq constats :

- **un déficit de perception** : les ZUS, même quand elles disposent d'une zone franche urbaine (ZFU), sont davantage un sujet social qu'économique et ne sont pas appréhendées comme de véritables bassins d'emploi ;
- **des outils inadaptés** : les instruments de la politique de la Ville n'intègrent pas suffisamment le volet économique et ignorent le plus souvent la réalité concrète de l'entreprise. Une étude de l'ACSé sur la problématique de l'emploi au sein des contrats de politique de la ville (CUCS) révèle qu'aucun des contrats analysés n'identifie comment utiliser les crédits spécifiques et de droit commun et oscillent entre mise en activité et aide à l'emploi sans que le curseur soit clairement établi ;
- **l'alternance est insuffisamment développée** : elle est frappée des mêmes limites que l'enseignement professionnel car les jeunes de ZUS y accèdent le plus souvent par défaut ;
- **un plafond de verre entre le premier et le deuxième emploi** : si l'accès au premier emploi est complexe pour les jeunes des quartiers sociaux pas ou peu qualifiés, l'insertion durable nécessite des compléments de formation à visée professionnelle de niveau bac + 2, ce qui est quasiment impossible dans la majorité des cas en raison des outils et des stratégies utilisés. L'engagement de l'Université (et notamment les IUT) peut favoriser des re-médiations pour que l'alternance joue à plein ;
- **les jeunes de ZUS sont victimes d'un double déclassement** : ceux issus de territoires comportant une majorité de niveau V sont moins souvent en emploi à la fin d'un contrat en alternance réussi et les femmes qui, en Ile-de-France, et malgré un niveau I ou II se déclarent « ouvrière et employée » à 38% contre 18% des hommes.

Alors que l'action de l'ANRU commence à produire des effets significatifs, la mise en place du Conseil national devra être l'occasion d'**une nouvelle étape pour une politique de la Ville centrée sur l'insertion économique.**

Avec la volonté d'être source de propositions pour le Conseil interministériel des villes (CIV), le CNEB aurait pour mission prioritaire de :

- **veiller au suivi et à l'analyse des différents engagements** pris en direction des quartiers (Dynamique Espoir Banlieue, clause d'insertion ANRU, emploi et création d'entreprises dans les ZUS, labels diversité...);
- **créer les bases d'une démarche concertée de GPEC** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en liaison avec les entreprises et les acteurs de l'emploi pour pleinement relier les ZUS aux bassins d'emploi qui les environnent ;
- **initier des partenariats public/privé** au service de l'insertion et favoriser la réflexion publique sur l'action économique en direction des quartiers.

Dès à présent, les premiers travaux de la structure de préfiguration du Conseil ont permis de :

- mesurer le capital d'attente lié à sa création, ce que traduisent les nombreuses candidatures spontanées ;
- traduire concrètement les premiers engagements pris. Ainsi, SUEZ et PAPREC ont-ils dès à présent réservé 8 places pour des contrats en alternance pour des jeunes de ZUS sur un total de 50 emplois ouverts dans l'usine qu'ils viennent de créer conjointement à Limay (Yvelines) ;
- tester des projets : la proposition de demander l'engagement pour les entreprises qui rejoindraient le CNEB de flécher 10% de leur taxe d'apprentissage vers des établissements développant l'alternance en banlieue a-t-elle recueilli un avis positif ;
- faire des propositions concrètes sur la base de vos orientations et préparer des actions innovantes pour l'automne 2009. L'objectif est de lancer un programme pilote dont il sera repris les bonnes pratiques.

Trois types d'actions sont en préparation

1

En partenariat avec les universités d'Amiens et Nice : création de parcours qualifiants et diplômants en alternance, vers les métiers du Développement durable et des Services aux personnes. Les diplômes seront des capacités, diplôme original remis à l'honneur et qui permet en un an l'accès au niveau IV pour des non bacheliers et un surcroît de qualification pour les titulaires de CAP et BEP ;

2

Des Banques de stages pour remettre à l'honneur les stages dans une perspective dynamique - La question des stages est au cœur d'un véritable malentendu avec le monde de l'entreprise. S'il existe des abus, centrer la réflexion sur ce volet est un raccourci hâtif. L'Éducation nationale et le supérieur ont besoin de centaines de milliers de stages tous les ans pour mettre en situation des jeunes en devenir. Les stages demeurent à la base d'un parcours d'insertion réussi. Or, trop souvent, pour les jeunes de ZUS, ils sont mis en œuvre dans l'urgence et en fonction de possibilités restreintes. Un grand nombre de jeunes des quartiers n'ont donc pas toujours accès à de véritables stages en entreprises. Qu'il s'agisse des stages de découverte en 3e ou des 22 semaines du parcours vers le Bac pro ou dans le supérieur. La question des stages mérite un débat large incluant le statut des tuteurs et la mise en œuvre de **Banques de stages interactives** pour organiser dans l'espace et le temps une activité intermédiaire entre la formation et le premier emploi. **Les banques de stages constitueront également une réponse pertinente pour prévenir les discriminations** et préparer mieux les jeunes de ZUS au monde de l'entreprise. Des outils ont été développés surtout dans le supérieur. Mais leur approche est souvent statique car basée uniquement sur le croisement d'une offre et d'une demande sans analyse systématique des attentes des entreprises et des jeunes. Par exemple, il n'existe pas de recensement des tuteurs au sein des entreprises ou une actualisation régulière des offres. L'Institut des Métiers et des Compétences (IMC), CFA du groupe Randstad, a mis au point l'architecture d'une banque de stage opérationnelle. Une réunion d'échange de pratiques a eu lieu avec le rectorat de Versailles, chef de file pour la création d'une banque de stages commune aux trois académies d'Ile-de-France. Les deux approches se sont révélées complémentaires. Il vous est proposé de formaliser une convention permettant une expérimentation conjointe Ville, Enseignement supérieur, Éducation nationale. Et avec l'aide de l'ACSé s'appuyer sur des sites pilotes.

3

Créer des pôles de compétences solidaires autour des ZFU et relier chaque ZFU à un pôle de compétitivité. Lancer un pôle d'excellence « Banlieue 2.0 » - Les pôles de compétitivité associent à l'échelle d'un territoire bien délimité des entreprises, centres de recherche, universités et organismes de formation, pour dégager des synergies autour de projets **innovants** conduits en commun en direction d'un marché. En mars 2009, **71** pôles bénéficiaient du label attribué par le comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des territoires (CIACT). Pilotés par le ministère de l'Industrie ces pôles ont naturellement une forte orientation industrielle mais impliquent de nombreux autres ministères. Si leur réussite est patente, le reproche qui leur est parfois fait, notamment par les régions, est de ne pas faire assez place aux processus de formation. C'est pourquoi il ne paraît pas incongru que le ministère de la Ville soit davantage associé à une politique qui vise également à structurer les territoires. L'objectif serait de faire travailler ensemble tous les acteurs de la formation présents dans et autour des ZFU (université, IUT, Lycées, GRETA...) en liaison avec les Missions locales et les organismes patronaux dans une logique de « pôles d'excellence solidaires ». Ces pôles serviraient de support à une démarche innovante consistant à **relier chaque ZFU à l'un des 71 pôles de compétitivité labellisés**. Outre la modification de l'image des ZUS, un tel lien contribuerait à développer des formations et stages de haut niveau, à même d'augmenter l'employabilité des jeunes.

Dès à présent, grâce à l'implication de Mme Claudie HAIGNERE, a été initiée une démarche prometteuse entre la Cité des sciences, le pôle de compétitivité Cap Digital et trois entreprises (Cap Gémini, JCDecaux, Expectra) autour de **l'Internet 2.0**. L'objectif est de prendre en compte le développement de l'internet, à la fois dans une logique citoyenne pour structurer les réseaux sociaux à l'œuvre en banlieue et explorer la piste des nouveaux emplois liés aux nouvelles technologies (par exemple : bornes et écrans interactifs des stations Decaux).

Afin de structurer un programme Banlieue 2.0, une convention entre le ministère de la Ville et celui de l'Industrie est nécessaire. Une étape à l'échelle d'une région serait souhaitable avec la Cité des Sciences qui a aussi pour Mission de fédérer les différents pôles de compétitivité d'Ile-de-France.

Pour un engagement de la société civile : des Ambassadeurs de l'égalité et du respect (ADER)

De nombreuses personnalités, dont certaines issues de quartiers sociaux, sont désireuses de s'engager au service de l'insertion des jeunes et vous l'ont fait savoir. Ces personnalités sont porteuses d'exemplarité mais elles peuvent aussi mettre leur notoriété au service des quartiers sociaux participant ainsi à un désenclavement symbolique. Il vous est proposé de faire appel à ces acteurs engagés en créant un dispositif inspiré des ambassadeurs de bonne volonté de l'UNICEF. Durant une année, ils seraient nommés « Ambassadeurs de l'égalité et du respect » (ADER) et chargés de créer une dynamique positive vers des quartiers qu'ils « parraineraient » en mettant à disposition leur réseau personnel mais aussi en s'impliquant dans des formations et séminaires. À l'issue de cette année ils rendraient un rapport sur le secteur qu'ils auront suivi.

Cinq dossiers doivent faire l'objet d'un surcroît d'attention

Diplômés suivis par les Missions locales

Un tiers des jeunes inscrits en Mission locale possède un diplôme. Le plus souvent de niveau V et infra. Une étude conjointe Conseil régional d'Ile-de-France/Éducation nationale relève que les écarts territoriaux en matière d'accès à l'emploi sont largement corrélés au niveau de diplôme initial. Les territoires formant davantage de niveau V et infra ont un niveau d'accès à l'emploi plus faible que ceux dans lesquels il y a davantage de niveaux supérieur ou égal à IV (Bac, Bac +2). Ainsi la Seine-Saint-Denis qui possède une part importante de jeunes pas ou faiblement diplômée a-t-elle le plus faible niveau d'insertion régional après une formation en alternance.

Il est indispensable d'élaborer pour eux une stratégie particulière notamment pour les titulaires d'un BEP ou CAP pour lesquels un complément de formation valorisera ce premier diplôme. Il ne s'agit pas ici de négliger les autres groupes de jeunes mais de faire en sorte que la République tienne ses promesses pour ceux qui ont fait l'effort d'aller chercher un diplôme alors même que ce n'était pas toujours leur choix initial.

Dans ce cadre, il est proposé de créer des parcours de re-mobilisation à partir de stages professionnalisant courts sur le modèle des formations « speed training » mises en place avec ZARA et l'IMC dans le cadre de la Dynamique Espoir Banlieues. À cet effet, une circulaire conjointe des ministères de la Ville et de l'Emploi devra demander aux Missions locales de prévoir un bilan personnel préalable systématique et un programme de re-mobilisation appuyé sur des stages qualifiants.

Adultes relais

Lancé en 2000 ce dispositif centré sur la médiation sociale a profité à 4000 personnes. Ce programme répond à un réel besoin et facilite la remise en emploi. Il est néanmoins perfectible en matière d'évolution professionnelle. En effet, seuls 13% des adultes relais ont bénéficié d'un bilan de compétences et il est en projet pour 13%. Bref 75% n'ont pas bénéficié d'un bilan. De même, seul un quart (24%) a pu entamer une procédure de VAE. Il conviendrait de positionner ces métiers dans une logique de GPEC en identifiant les besoins de recrutements pérennes des collectivités et associations pour les trois prochaines années. Dans ce cadre, il faudrait considérer ces fonctions dans une démarche métiers dans laquelle le premier contrat sera considéré comme un emploi tremplin. À cet effet, les adultes relais seraient positionnés comme un vivier pour le développement des services à la personne. L'ACSé pourrait mettre en œuvre un plan bi-annuel (2010-2012) visant à proposer à tous les adultes relais un bilan de compétences avec à la clé une possible orientation vers les services aux personnes.

Clause sociale ANRU

Cette disposition véritablement innovante ne paraît pas toujours donner sa pleine mesure car on ne perçoit pas encore une stratégie d'utilisation arbitrant entre formation et accès direct à l'emploi. En effet, la clause ne peut constituer à elle seule un instrument de politique de l'emploi car le nombre d'emplois dégagés par les ZUS est relativement limité (par exemple moins de 30 ETP sur 14 mois à Nice). Mais elle peut servir de levier pour une politique de formation en alternance. La traduction des 5% est fréquemment empirique et devrait être suivie plus finement. Enfin, il est souhaitable d'inciter les entreprises à faire un effort similaire en matière de marchés privés. Ceci pourrait être l'une des clauses de labellisation en matière de diversité et d'égalité.

Utiliser davantage la taxe d'apprentissage en faveur des ZUS

- Conformément aux dispositions de l'article 1 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971, la taxe d'apprentissage est destinée à financer les premières formations technologiques qui, avant l'entrée dans la vie active, préparent les jeunes à un emploi d'ouvrier ou d'employé, de travailleur indépendant et d'aide familial, de technicien ou de cadre supérieur des entreprises des divers secteurs économiques. Sa collecte, qui s'élève à environ 2 milliards d'euros, se décompose schématiquement en deux parts de 52% et 48%. La deuxième peut être librement affectée par les entreprises qui y sont soumises vers les organismes de leur choix. Pour recevoir la taxe d'apprentissage il faut, soit accueillir des jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou universitaire ; soit dispenser un enseignement à caractère technologique et professionnel par la préparation à un diplôme ou à un titre via une formation initiale qualifiante professionnelle débouchant sur un emploi.
- Il apparaît qu'un certain nombre d'établissements payant et de forte notoriété (Écoles de commerce, Écoles d'Ingénieurs,...) bénéficient d'un haut niveau de versement de taxe (par exemple 16% du budget annuel de l'une des écoles de commerce française les plus renommées). Ces établissements n'ont pas toujours de filière de formation permettant un réel accès pour le public des quartiers sociaux (du type Conventions ZEP de l'IEP de Paris). Il serait sans doute utile de conditionner l'éligibilité à la taxe à la création de filières ouvrant davantage ces écoles aux publics issus de ZUS. Dans ce cadre, rien n'interdit à ces établissements d'ouvrir une filière d'accès de niveau IV (type Capacité) pour bénéficier de versements de niveau A, B et C de la taxe ou créer de véritables sas d'accès.
- Il serait donc nécessaire de préconiser aux entreprises de flécher 10% de la taxe qu'elles acquittent vers des établissements et organismes développant une part significative de leur activité au profit de publics ZUS.

Jeunes femmes issues de l'immigration : un risque de double discrimination, où quand le plafond de verre croise les parois de verre...

- Le temps imparti à cette étude n'a pas permis d'approfondir ce dossier majeur. Mais il semble patent, et a contrario d'une idée reçue sur une « meilleure intégration des jeunes femmes issues de l'immigration », que ces jeunes femmes fassent l'objet d'**une double discrimination à raison du genre et des origines**. D'une part, une étude conjointe Éducation nationale/Conseil régional d'Ile-de-France relève qu'en Ile-de-France, 38% des jeunes femmes sorties d'apprentissage et ayant atteint un niveau I ou II, soit le plus élevé, se déclarent « ouvrière et employée » contre 18% des hommes. Ce constat recoupe de précédentes études concluant à une sous valorisation par le marché des caractéristiques des femmes et notamment celles issues de l'immigration. Ainsi, pour un groupe de jeunes n'ayant jamais travaillé la probabilité d'accès à l'emploi relève d'un écart de 6.4% qui grimpe à 8.8% en défaveur des jeunes filles d'origine étrangère.
- Ces faits doivent conduire à une analyse fine des pratiques de ressources humaines des entreprises pour prévenir un phénomène de **paroi de verre** conduisant à cloisonner les jeunes femmes dans des filières peu valorisées et ne permettant pas ou peu d'évolution de carrière. Le système d'organisation de la gestion des ressources humaines dans le privé est pour l'essentiel adapté davantage aux hommes. Alors même que la présence importante de femmes, notamment dans les comités de direction, produit un réel avantage compétitif. En tout état de cause ces phénomènes conduisent à limiter voire annuler, pour les femmes, l'avantage de posséder un diplôme même élevé. Ces constats appellent un approfondissement qui croise recherche fondamentale et repérage des bonnes pratiques permettant de lutter contre ce phénomène. Nous formulons l'hypothèse que le recul des stéréotypes frappant les femmes, groupe social majoritaire parfois traité comme un groupe minoritaire, permettra un recul global des stéréotypes frappant les minorités.

Ces premiers constats ne sauraient bien évidemment remplacer une analyse dans la durée avec les partenaires institutionnels dont vos services que je remercie pour leur disponibilité tout comme je vous remercie pour votre confiance.

Annexes

Projet de Banques de Stages

Cadre

Ce projet vise à collecter, traiter et diffuser des stages en entreprise utilisables dans le cadre de parcours de formation. Ces stages en entreprise pourront être utilisés à tout moment d'un parcours de formation, qu'il s'agisse de la semaine de découverte des métiers en classe de troisième, de stages pour des jeunes en rupture de formation leur permettant de vérifier une appétence vis-à-vis d'un domaine professionnel et à s'initier à ce dernier ou encore tout stage s'intégrant dans un parcours de formation professionnel de tout niveau.

Caractéristiques de la banque de stages

- Stages issues d'entreprises adhérentes au Plan Espoir Banlieue et proposant des stages en exclusivité au dispositif PEB. Il est nécessaire d'éviter la rediffusion d'un même stage sur plusieurs sites Internet afin de garantir la mise à jour de sa disponibilité et de privilégier les publics vivant dans les quartiers sociaux.
- Traitement approfondi des descriptifs de stages, en partenariat avec les entreprises. Il s'agit d'informer le plus précisément possible les utilisateurs des modalités de l'offre, du profil de stagiaire attendu, du cadre juridique et pédagogique dans lequel pourra s'intégrer le stage en question (Découverte, préparation à la signature d'un contrat en alternance, pré qualification, application pratique des enseignements théoriques, formations en alternance...).
- Diffusion des stages uniquement aux acteurs du Service Public de l'Emploi dans sa définition élargie et à tous ses partenaires mandatés ainsi qu'aux personnels de l'Éducation nationale. La plus value du dispositif est le travail de mise en adéquation des attentes et du profil du candidat avec l'offre de stage. De plus, il est indispensable de « protéger » les entreprises adhérentes de sollicitations volumineuses provenant directement du public.
- Stages classés principalement par domaines professionnels, par territoire et par dispositif ou situation dans un parcours de formation. Chaque acteur professionnel (par ex Missions locales) ayant souvent à suivre des publics spécifiques, il est nécessaire de lui proposer en priorité uniquement les stages qui lui seront utiles, sans pour autant lui interdire de consulter l'ensemble de la base.
- Une mise à jour instantanée des stages « occupés ». Il s'agit de permettre à un utilisateur de « pré réserver » un ou plusieurs stages pour lesquels il a adressé un ou des candidats à l'entreprise afin d'éviter que plusieurs prescripteurs n'envoient simultanément des candidats pour le même poste et se retrouvent en concurrence. Le candidat retenu, suppression de la diffusion sur Internet et mémorisation de l'offre pour les animateurs de la banque.
- Schémas fonctionnels et techniques : pour collecter, administrer et diffuser les offres de stages, deux schémas sont envisageables. Ces deux options techniques s'appuient sur une organisation préalable similaire :
Labelliser des « correspondants locaux » établis au sein de structures ayant déjà une activité de collecte et de diffusion de données relatives aux stages en entreprise au travers d'une base de données informatique. Ces correspondants locaux seront en charge du traitement des offres de stages auprès du réseau des entreprises adhérentes au PEB.

Scénario 1

Développer une base de données nationale alimentée directement par les entreprises adhérentes. Le travail de spécification détaillée de l'offre de stage se ferait auprès de l'entreprise émettrice par un correspondant local du Service Public de l'Emploi ou de l'Éducation nationale. Ces « correspondants locaux » seraient désignés dans le cadre d'un maillage du territoire reliant entreprises (dont CCI) et services publics de l'emploi.

Avantages : une seule base de données, une seule interface de gestion des données et un seul site de consultation à développer.

Inconvénients : démarche très centralisatrice qui risque de freiner certains acteurs locaux. En effet, cela obligerait les correspondants locaux à ouvrir et travailler sur un outil particulier différent de leur outil de travail habituel et risque de développer un sentiment de travail supplémentaire peu utile à la structure. Les correspondants locaux pourraient être tentés de conserver les stages proposés pour leur propre structure et leurs usagers.

Coûts estimés : 50 K € de développement

Scénario 2

Les offres de stages réservés au PEB sont identifiées dans la base de données du correspondant local.

Développer un site Internet national de consultation qui ne contienne pas de données physiques mais interroge les bases de données existantes chez les correspondants locaux quel que soit leur lieu d'implantation. Un seul formulaire de recherche sera donc proposé aux utilisateurs du site « PEB », leur permettant de rechercher des stages se déroulant dans un ou plusieurs territoires sans avoir à naviguer d'un site à l'autre en ressaisissant à chaque fois leurs critères de recherche.

Avantages : un dispositif qui s'appuie sur les compétences et les outils existants. Une démarche décentralisée rassurante pour tous les acteurs locaux. Les données physiques restent dans les bases des correspondants locaux. Les correspondants locaux continuent de travailler sur leurs outils habituels. Visibilité accrue pour le programme d'insertion (par ex. PEB) et création d'une identité et d'une culture de réseau partagées.

Inconvénients : obligation de développer une petite couche logiciel dans chaque base de données locale afin qu'elle puisse être interrogée par le site central.

Remarques : Ce type de réseau de consultation « mutualisé » existe depuis 2002 dans le cadre du réseau des 23 CARIF/OREF de France et est consultable sur : www.intercariforef.org

Coûts estimés : 30 K € de développement du site de consultation + 1,5 à 2 K € par base de données des correspondants locaux.

Capacité sur les Métiers des Services à la Personne (diplôme de l'Université de Picardie)

Organisme de formation :
Université de Picardie/IUT de l'Oise (CREIL)

Partenaires : Ville de Creil, Conseil régional de Picardie, Université de Picardie, Mission locale, Employeurs publics et associatifs du bassin de Creil, CNEB, Secrétariat d'Etat à la Ville

Lieu d'intervention : IUT de Creil

Durée de l'action : 6 mois (centre de formation IUT + stage)

Objectifs de la formation :

- Préparer les jeunes vers un secteur qui recrute tout en développant leur employabilité pour la suite de leur carrière. Recueillir un maximum d'outils (acquérir un socle minimum de connaissances théoriques et pratiques), bénéficier du réseau de relations des partenaires de cette action.
- Créer le lien entre poste de travail et formation par une approche compétences (à partir de fiches de poste basées sur des compétences requises pour un emploi)
- Pour l'Université de Picardie (IUT de l'Oise) : développer une formation innovante de proximité pour un territoire de politique de la Ville.

Métiers visés :

- Aide à domicile, aide technique autour du domicile
- Métiers émergents en gérontologie (accompagnement dans l'autonomie, convivialité, soutien à domicile)
- Accueil des personnes en situation de dépendance et de handicap
- Auxiliaires de vie.

Contenu de l'action :

- Aide à la construction d'un projet professionnel, découverte des métiers, acquisition de méthodologie pour l'insertion professionnelle
- Adaptation des enseignements et des pédagogies pour les publics identifiés, mobilisation sur les savoirs de base et sur des modules de formation liés aux métiers
- Parcours de qualification individualisé et diplômant, accompagnement vers l'emploi. Suivi de la progression du stagiaire par un carnet de bord sur les 6 mois.

**-> 420 h en centre de formation + 420 h en stage dans les collectivités et/ou les associations
(24 semaines au total)**

Modules proposés : journée de 7h

- remise à niveau sur les savoirs fondamentaux (français 42 h, maths 42 h)
- connaissance des institutions, des réseaux, des associations, des politiques publiques (42 h)
- connaissance des publics concernés dans leur comportement et dans leurs situations sociales (enfants, familles, personnes âgées, personnes handicapées,...) 84 h
- prévention des risques, hygiène et sécurité dans le travail 42h
- droit et éthique 32h
- normes, qualité, agrément 10h
- gestion des activités dans le champ sanitaire et social (bases en comptabilité générale : factures, crédits, moyens de paiement, gestion d'une association,...) 42 h
- communication et développement personnel 42h
- APP = accompagnement professionnel personnalisé 42h

Stage : 12 semaines

- 50 % du temps en centre de formation (IUT) et 50 % dans les collectivités, les associations, les réseaux d'aide à la personne.
- Suivi du stage par un tuteur référent avec l'organisation partenaire et un tuteur pédagogique IUT (2 visites programmées : 1re semaine de stage et après la 7e semaine). À tout moment pendant le stage, contacts entre le tuteur du stage référent de l'organisation et l'IUT, si besoin.
- Après la formation, bilan de fin d'expérience et suivi des stagiaires sur 3 mois.

Public concerné :

Jeunes Plateau Rouher à Creil (ZUS),

Public infra BAC, titulaire d'un CAP ou BEP, ou ayant arrêté les études à un niveau seconde, première ou terminale et motivé par un projet professionnel dans le domaine d'activité de la formation. Possibilité à l'étude de l'ouvrir à des adultes relais.

Date prévisionnelle de démarrage : octobre 2009 (fin avril 2010)

Nombre de places : 15 – 20 au maximum

Lieu : Creil

Moyens humains

1 Chef de projet coordinateur de l'action
5 enseignants université,
1 enseignante du collège G. Havez ,
vacataire de l'université
5 professionnels

Moyens logistiques

1 salle de formation dédiée
1 atelier multimédia
1 bibliothèque universitaire
1 salle libre service informatique
1 espace détente (pause, midi)

Objectifs :

CDI, CDD ou poursuite de l'alternance en contrat de professionnalisation, ou tout titre de niveau IV du Ministère du travail ou certificat de compétences.

Capacité sur les Métiers de l'Environnement et du Développement Durable (diplôme de l'Université de Picardie)

Organisme de formation :
Université de Picardie/IUT de l'Oise (CREIL)

Partenaires : Ville de Creil, Conseil régional de Picardie, Université de Picardie, Mission locale, Groupement des Employeurs de Creil, SUEZ-Lyonnaise, CNEB, DDTEFP 60, Secrétariat d'Etat à la Ville

Lieu d'intervention : IUT de Creil

Durée de l'action : 6 mois, 1 semaine de cours/ mois

Objectifs de la formation :

- Préparation systématique à l'insertion en diffusant une information claire sur les métiers et les filières en liaison avec l'environnement.
- Pour les jeunes : faciliter leur accès à l'alternance (déroulement du contrat de professionnalisation, mode d'accompagnement, éviter la rupture du contrat)
- En fonction des emplois offerts : aide à la mobilité géographique en facilitant l'obtention du permis de conduire (prise en charge par la DDTEFP ou tout autre forme d'aide de l'Etat).
- Favoriser l'insertion professionnelle durable de l'apprenant en consolidant ses acquis par un projet professionnel construit durant la formation (schéma de progression dans l'emploi, viser une promotion après expérience et qualification)
- Recueillir un maximum d'acquis, d'outils pour être capable de faire des démarches, chercher à s'investir, à se placer sur le marché du travail (acquérir un socle minimum de connaissances théoriques et pratiques), bénéficier du réseau de relations des partenaires de cette action.
- Créer le lien entre poste de travail et formation par une approche compétences (à partir de fiches de poste basées sur des compétences requises pour un emploi)
- Pour l'Université de Picardie (IUT de l'Oise) : développer une formation innovante de proximité pour un territoire de politique de la Ville.

Métiers visés : gestion de l'eau et des déchets avec recherche de polyvalence

- Agent d'accueil et de réception dans les filières d'exploitation (déchets, eau, espaces verts, filière énergie et énergies renouvelables, travaux agricoles, forestiers et ruraux,...)
- Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets
- Agent qualifié d'exploitation, chef d'équipe, opérateur
- Agent de centre de traitement des déchets,
- Agent de réseau de traitement des eaux, agent d'assainissement, technicien de station de traitement des eaux
- Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets
- Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage
- Equipier de collecte

Contenu de l'action : 225 h en centre de formation (1 semaine /mois) sur 6 mois en entreprise

- Aide à la construction d'un projet professionnel, découverte des métiers, acquisition de méthodologie pour l'insertion professionnelle
- Adaptation des enseignements et des pédagogies pour les publics identifiés, mobilisation sur les savoirs de base et sur des modules de formation liés aux métiers
- Parcours de qualification individualisé et diplômant, accompagnement vers l'emploi. Suivi de la progression par le livret de l'apprenant.

Modules proposés : journée de 7,5 h en centre de formation (IUT)

Module	Contenu	durée
1	Prévention des risques	24h
2	Économie et développement durable	21h
3	mathématiques	24 h
4	français	21h
5	Gestion des déchets	24h
6	Gestion de l'eau	21h
7	Législation sur les déchets, sur l'eau	21h
8	Sécurité des installations	24h
9	Santé et sécurité des opérateurs dans le travail	21h
10	APP = accompagnement personnalisé et professionnalisant	24h
	Total heures de formation	225 h

Les modules 5 et 6 comprennent des sorties sur sites : analyse des milieux, visites d'installation d'exploitation ou de chantier. Création d'une déchèterie et d'une exposition ouverte au public.

Immersion en entreprise par le contrat de professionnalisation :

25 % du temps en centre de formation (IUT)

Suivi de l'apprenant par un tuteur référent avec l'entreprise partenaire et un tuteur pédagogique IUT (2 visites programmées : 1er mois du contrat et après le 4e mois). À tout moment pendant le contrat, contacts entre le tuteur référent de l'apprenant en entreprise et l'IUT, si besoin. Après la formation, bilan de fin d'expérience et suivi des apprenants sur 3 mois.

Public concerné : zone urbaine sensible du Plateau Rouher à Creil, cible prioritaire de la politique de la ville, en fonction de considérations locales

Public infra bac et 18-25 ans

Niveau CAP ou BEP, ou ayant arrêté les études à un niveau seconde, ou première ou terminale.

Recherche d'un public motivé par un projet professionnel dans le domaine d'activité de la formation. Avant l'entrée en formation, tests et entretien par l'IUT en collaboration avec la Mission Locale de Creil.

Date prévisionnelle de démarrage : 5 ou 19 octobre 2009

Nombre de places sollicitées par l'organisme : 15 contrats de professionnalisation

Lieu : Creil	Objectifs :
<p>Moyens humains 1 Chef de projet coordinateur de l'action 5 enseignants université, 1 enseignante du collège G. Havez , vacataire de l'université 5 professionnels</p> <p>Moyens logistiques 1 salle de formation dédiée 1 atelier multimédia 1 bibliothèque universitaire 1 salle libre service informatique 1 espace détente (pause, midi)</p>	<p>CDI, CDD ou poursuite de l'alternance en contrat de professionnalisation, ou tout titre de niveau IV du Ministère du travail ou certificat de compétences.</p>

-> Dans un an, il sera proposé à chaque apprenant ayant suivi ce programme de devenir « parrain junior » d'un jeune entrant dans une nouvelle action en direction des quartiers prioritaire de Creil ou de la Communauté de l'Agglomération Creilloise.

Annexes

Personnes consultées

Mme Agathe ALBERTINI, Directrice, Groupe JC Decaux
Mme Marie-France BAYLET, Présidente du Groupe La Dépêche du Midi, Présidente de la Fondation La Dépêche
M. François BEHAREL, Président, Groupe RANDSTAD France
M. Patrick BONNET, Directeur, GDF-SUEZ
M. Patrick BUTOR, Directeur général, Cité des Sciences et de l'Industrie
M. Alain BOISSINOT, Recteur de l'Académie de Versailles
M. Jean-Philippe CAMBRESY, Centre des Jeunes Dirigeants
M. Yazid CHIR, Président MEDEF 93/Ouest et Nos quartiers ont du talent
M. Jacques COLIN, Cap Gémini
M. Jean-François CONNAN, Groupe ADECCO France
M. Yves DESJACQUES, DRH, Groupe CASINO
M. Dominique DUBOIS, Directeur général de l'ACSé,
Mme Dominique ESTROSI-SASSONE, Adjointe au Maire de Nice, Présidente de la Mission locale communautaire Nice-Côte d'Azur
M. François FASSIER, Directeur du Parc ASTERIX
Mme Claudie HAIGNERE, ancienne ministre, Présidente de la Cité des Sciences
M. Nicolas LEPERCQ, Directeur de l'Institut des Métiers et des Compétences
M. LOCICIRIO, Proviseur, Adjoint au maire de Meaux
M. MAROUANI, Président de l'Université de Nice-Sophia Antipolis
M. Hervé MAZUREL, Secrétaire général du CIV
M. Gérard MESTRALLET, PDG, Groupe GDF-SUEZ
Mme Isabelle PERRU-POUPON, Fédération française des entreprises de propreté
M. Hugues PARIOT, Directeur général EXPECTRA
M. POGGI, Chargé du suivi de la clause d'insertion ANRU, PLIE de Nice
M. Luigi POMA, Union patronale 06
M. Henri PROGLIO, PDG, Groupe VEOLIA
M. JP ROSTAGNI, Directeur politique de la Ville, communauté urbaine de Nice
M. Francis ROUSSEL, IUT de l'Oise
M. Raynald RYMBAUD, Délégué général, MEDEF 93 Ouest
M. Bernard Saint-GIRONS, Délégué interministériel à l'orientation
M. Gérard Saint-LAURENT, Directeur régional Ile-de-France - Nord Picardie, Lyonnaise des eaux
M. Jean-Jacques SALAÜN, Directeur général INDITEX-ZARA France
M. Jean-Loup SALZMANN, Président, Université Paris XIII-Villetaneuse
M. Christophe SIRUGUE, Député-maire de Chalon-sur-Saône, président de la Mission locale
M. Claude SOLARSZ, vice-Président, Groupe PAPREC
M. Jean-Baptiste SOUFRON, Pôle de compétitivité Cap Digital
M. Alain TROUVE, Directeur, Compagnie des Alpes
M. Jean-Claude VILLEMAIN, Maire de CREIL
Mme Patricia WEIRAUCH-MAHIEUX, IUT de l'Oise

Qu'ils soient ici remerciés tout comme les entreprises qui ont bien voulu accompagner la phase de préfiguration du CNEB : Cap Gemini, GDF-SUEZ, JC Decaux, PAPREC, Randstad, ZARA France, Fédération des entreprises de propreté.

Documents et études consultés

- Assemblée nationale, M. Jacques GROSPERRIN, Député, Rapport sur les écoles de la deuxième chance et l'accès à l'emploi, mars 2009
- ASSOR/Réseau des Missions locales de Bourgogne, Le suivi des jeunes résidant en ZUS dans les Missions locales de Bourgogne, Octobre 2008
- ANRU, La rénovation urbaine, un programme d'avenir, Juin 2008
- CCI de Paris, L'action économique, moteur de la politique de la Ville, Août 2008
- CCI Paris/Hauts-de-Seine et DDTEFP 92, L'accès à l'apprentissage dans les quartiers dits sensibles des Hauts-de-Seine, Mai 2007
- Conseil national des Missions locales, Préconisations pour réduire les écarts d'emploi dans les quartiers, les ZUS en particulier et le reste du territoire, Février 2008
- Conseil régional Ile-de-France et Ministère de l'Éducation nationale, Insertion des apprentis franciliens en 2008, Chiffres clés n°6, Mai 2009
- DARES (Ministère du Travail), Les jeunes de ZUS suivis par les Missions locales, 28 avril 2009
- DARES, Les embauches dans les territoires de la politique de la Ville en 2006, Premières synthèses, Novembre 2008
- Richard DESCOINGS, Rapport sur l'avenir du Lycée, juin 2009
- DIV/ONZUS, L'activité économique dans les ZFU, Rapport 2008
- Laurent GOBILLON, Harris SELOD, Accès à l'emploi, ségrégation résidentielle et chômage : le cas de l'Ile-de-France, INED/INRA-LEA, mars 2005
- Olivier JOSEPH et Séverine LEMIERE, Analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des jeunes femmes d'origine étrangère dans leur insertion professionnelle, Reflets et Perspectives 2005
- OCDE, France, des emplois pour les jeunes, rapport 2009
- Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE), Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise, mars 2005
- PRISME, Les jeunes et le premier emploi en intérim, 2009