



CNEB



Dossier de Presse

Réunion du 21 janvier 2010

Conseil National des Entreprises pour la Banlieue (CNEB)

Secrétariat d'Etat chargé de la Politique de la Ville

Organisée par

Fadéla Amara, Secrétaire d'État chargée de la Politique de la Ville

Contacts Presse

<p>Groupe Randstad - Agence Wellcom</p> <p>Esthel Joubert-Gaillard – Sonia El Ouardi – Raphaëlle Couloigner</p> <p>eig@wellcom.fr – se@wellcom.fr – rc@wellcom.fr</p> <p>Tel : 01 46 34 60 60 – Fax : 01 43 26 73 56</p>	<p>Cabinet de Fadela Amara</p> <p>Tamara Mejias – Laure Limousin</p> <p>Tamara.mejias@politique-ville.gouv.fr - laure.limousin@politique-ville.gouv.fr</p> <p>Tel : 01 44 49 80 66 – Fax : 01 44 49 81 50</p>
---	---

SOMMAIRE

1. Le Conseil National des Entreprises pour la Banlieue
2. Les actions menées par le CNEB
3. Focus sur le projet de banque de stages numérique
4. Les membres et partenaires du CNEB : des entreprises engagées dans un partenariat fort et durable
5. Quelques exemples de politiques RH innovantes

1- La création du CNEB

Malgré les évolutions favorables du taux de chômage en ZUS sur les 3 dernières années (2005 – 2008) et un impact moindre de la crise en ZUS, le chômage reste élevé et persistant dans les banlieues, notamment celui des jeunes (fin 2008 le taux de chômage des jeunes hommes en ZUS s'élève à 41% et à près de 30% pour les jeunes femmes).

Ce constat conduit la secrétaire d'Etat chargée de la politique de la ville à définir et mettre en œuvre de nouvelles actions en faveur de **l'insertion économique et professionnelle durable des jeunes des quartiers**.

C'est donc au travers de cette nouvelle impulsion que le Conseil National des Entreprises pour la Banlieue (CNEB) a été annoncé le 24 avril 2009 et que Abdel Aïssou, directeur général délégué du Groupe Randstad, a reçu la mission de la secrétaire d'Etat chargée de la politique de la ville d'établir un rapport de préfiguration du CNEB.

2- Les missions du CNEB

Le Conseil National des Entreprises pour la Banlieue a décidé **d'agir pour lever les freins à l'emploi des jeunes des ZUS**.

Pour répondre au problème du chômage des jeunes, le CNEB propose des solutions innovantes et concrètes au travers de nouvelles modalités d'actions qui se traduisent par :

- la mise en place d'actions pilotes, modélisables, qui seront étendues ensuite sur les autres territoires ;
- la construction d'une offre de formation adaptée aux difficultés des jeunes des quartiers en lien avec la définition des besoins des entreprises ;
- la mise en œuvre d'un partenariat public-privé entre les entreprises, les universités, les collectivités locales et le service public de l'emploi.

→ Depuis la remise officielle du rapport de préfiguration du CNEB par M. Abdel Aïssou en juillet 2009, à Xavier Darcos, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et Fadéla Amara, secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville toutes les propositions figurant dans le rapport sont en cours de réalisation.



Les actions menées par le CNEB

1 - Création de parcours de formation qualifiants et diplômants en alternance

par la remise à l'honneur du diplôme de capacité, diplôme universitaire accessible aux non bacheliers, dans les métiers et les secteurs qui recrutent (développement durable, services à la personne et construction).

L'acquisition d'un diplôme en plus de la qualification répond à la fois aux besoins des entreprises et du jeune et permet une évolution dans la carrière pour sortir de la spirale des emplois précaires.

Ces formations ont été mises en place à Creil (Université de Picardie) avec les entreprises du CNEB ; un projet identique est en cours à Nice.



GDF SUEZ

EIFFAGE
CONSTRUCTION
CLICHY

2 - Mise en œuvre du programme Banlieue 2.0 pour lutter contre la fracture numérique

Cette action vise à organiser l'accès à l'information des jeunes des ZUS via les réseaux sociaux, faciliter l'accès à la formation et aux emplois dans le secteur du numérique très demandeur de talents et de compétences.

Dans le cadre du plan numérique, les ZUS ne doivent pas être oubliées en tant que territoire risquant une nouvelle fracture numérique, facteur d'aggravation des inégalités sociales. Plus globalement, le CNEB se fixe comme priorité de développer des partenariats avec les pôles de compétitivité proches des ZUS afin de faire des banlieues des territoires d'innovation, créateurs d'activités et d'emplois.

Dans ce cadre le projet de banque de stages numérique, accessible via une application sur téléphone mobile (**stage app**) est en cours sur trois sites pilotes (Meaux, Poissy et les missions locales de l'Essonne) qui participent à la rédaction du cahier des charges du projet.

Les banques de stages, qui seront gérées localement permettront de rapprocher les jeunes des entreprises et de faciliter l'intermédiation entre les deux. Cette application pourra être utilisée de la même façon pour gérer les offres et demandes d'emploi.

La mise en œuvre du programme **Banlieue 2.0** va donner lieu à la signature d'une **convention cadre de partenariat avec le pôle de compétitivité Cap Digital, la Délégation aux usages à l'Internet et la Caisse des dépôts et consignations.**

L'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU) sera sollicitée pour connecter tous les hôtels d'entreprises numériques au THD dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

JCDecaux

cap-digital
Paris Region

CISCO

– Cap Gemini

3 - Programme des cadets de l'entreprise

L'objectif de ce programme est d'accompagner 1 000 jeunes sur 2 ans vers la création de leur entreprise.

Le réseau « croissance plus » est partenaire de cette action et sollicitera les chefs d'entreprises adhérents à son réseau pour parrainer des jeunes de ZUS dans leur projet et leur permettre d'effectuer des stages dans les entreprises du même secteur d'activité que l'entreprise créée par le jeune.



4 - Promotion de la clause d'insertion ANRU comme levier d'une politique de formation en alternance pour sécuriser les parcours des bénéficiaires de la clause.

La clause d'insertion est porteuse d'emplois durables dans les métiers du bâtiment et la gestion des équipements sous réserve d'une véritable stratégie de développement de l'emploi en partenariat avec des grandes entreprises du secteur du BTP.

Un partenariat avec le groupe EIFFAGE est en cours pour mettre en place dans des sites pilotes des formations qualifiantes et diplômantes dans les métiers de la construction, intégrant les nouvelles compétences à acquérir dans le cadre de la « croissance verte ».



5 – Insertion des jeunes en contrat d'autonomie

Ce projet avec McDonalds débutera en janvier 2010 ; l'expérimentation commencera sur les départements Ile de France (93 et 78) et pourrait être étendu sur l'ensemble des 35 départements concernés par le contrat d'autonomie.



6 - Signature d'une convention de partenariat avec le réseau FACE, présidé par Gérard Mestrallet

Cette signature a pour but de démultiplier les actions du CNEB sur les territoires où FACE est implanté (3 500 entreprises sont adhérentes). La convention prévoit d'accompagner 10 000 jeunes sur 2 ans vers l'emploi ou la formation.

7- recrutement et formation en alternance de jeunes à LA POSTE et dans ses filiales

Focus sur le projet de banque de stages numérique

Internet peut devenir un réseau pour ceux qui n'en ont pas. Avec l'arrivée du téléphone mobile, les difficultés pour les jeunes des quartiers prioritaires à trouver un stage peuvent être en partie résolues **en développant un outil innovant de banque de stages numérique accessible sur téléphone mobile et Internet.**

Dans le cadre du projet « Banlieue 2.0 » et de Proxima Mobile, un appel d'offres sera lancé pour susciter des projets spécifiques à la problématique des stages en banlieue. Le projet est réalisé en partenariat avec Cap Digital et des missions locales pilotes.

Les jeunes seront ainsi capables de **choisir un stage grâce à cette banque géolocalisée, simple et ergonomique.**

1- Constat

Des centaines de milliers de stages sont nécessaires chaque année pour mettre en situation des jeunes dans le monde de l'entreprise. Qu'il s'agisse de stages de découverte en fin de collège, de stages pour des jeunes en rupture de formation ou encore des stages s'intégrant dans les parcours académiques, il s'agit d'un sujet majeur auquel ce projet propose de répondre en exploitant les ressorts du numérique.

2- Ecosystème du projet

Suite aux recommandations du rapport d'étape remis à Fadéla Amara par Abdel Aïssou, un projet pilote de banque de stages numérique sera mis en place à l'automne 2010. Ce projet est déployé, dans un premier temps, auprès de 7 Missions Locales ou Maisons de l'Emploi. Cet ancrage dans des bassins où nombre de jeunes sont tenus à l'écart du monde de l'entreprise permettra de faire correspondre de manière innovante l'offre de stages aux demandes et besoins des jeunes, tout en veillant à les accompagner dans la construction de leur parcours de formation.

3- Fonctionnement

Accessibilité : la place du téléphone portable dans les quartiers prioritaires est telle que la banque de stages sera accessible par terminaux mobiles en plus d'un site web traditionnel.

Utilisateurs : en temps réel, les utilisateurs pourront rechercher et consulter des offres de stages, que ce soit selon leur localisation, leur durée ou leur thème. Des offres seront aussi proposées en fonction de la géolocalisation du candidat, sa formation et ses centres d'intérêts professionnels.

Ecosystème local : les Missions Locales ont pour mission d'effectuer l'alimentation de la banque et le suivi des demandes, afin que ces candidatures puissent être prises en compte dans le suivi individualisé qu'elles offrent à leur public.

4- Appropriation et suivi du projet

L'application dans le cadre du projet donnera lieu à des séances de formation et d'accompagnement à l'utilisation pour les représentants des écosystèmes locaux. Un comité de pilotage constitué de représentants de l'écosystème local, du Secrétariat d'Etat à la Politique de la Ville et de Cap Digital permettra de tirer profit de cette expérience pour préparer une diffusion de l'outil à plus grande échelle.



Les membres et partenaires du CNEB : des entreprises engagées dans un partenariat fort et durable

LISTE DES MEMBRES DU CNEB

JCDecaux

JC DECAUX



PAPREC

ZARA

ZARA France

CAP GEMINI

randstad

RANDSTAD

GDF SUEZ

GDF SUEZ

**EIFFAGE
CONSTRUCTION
CLICHY**

EIFFAGE



MAC DONALDS

LA POSTE

LISTE DES PARTENAIRES DU CNEB



Pôle de compétitivité CAP DIGITAL



UNIVERSITE SOPHIA ANTIPOLIS

Réseau FACE



UNIVERSITE PICARDIE



CISCO



Réseau CROISSANCE PLUS

UNIVERSITE DE PARIS 13

**DELEGATION INTERMINISTERIELLE AUX
USAGES A L'INTERNET**



Une politique volontariste en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la diversité

Acteur de la ville, JCDecaux a, depuis sa création en 1964, vocation à recruter dans plus de 430 municipalités de France où le Groupe opère. Présent dans de nombreuses villes dont la situation économique et sociale est difficile, il est à la fois employeur de proximité et vecteur de lien grâce à son réseau d'abribus, lieu de rencontres, d'échanges et de sociabilité.

Zoom sur Cyclocity, filiale spécialisée dans la prestation de vélos en libre-service, une action en faveur de la diversité et de l'insertion professionnelle :

- 528 emplois ont été créés dont 84 % proposés en CDI, et 82% en temps complet, temps partiel choisi

Age moyen : 30 ans. 61% ont moins de 30 ans

Localisation : 75% des postes localisés en Région Parisienne (35% Paris, 18% dans le 93, 14% dans le 92, 9% dans le 94, 8% dans le 95, 7% dans le 78, 5% dans le 77 et 4% dans le 91). 25% en Province.

Profil des candidats :

- Peu qualifiés, voire sans aucune qualification
- Diversité ethnique
- Demandeurs d'emploi : partenariat signé avec l'ANPE (contrat service qualité)

Zoom sur Cycloschool ou l'école des métiers du cycle ou L'alternance comme levier d'insertion professionnelle :

Ce dispositif original de formation, initié par la DRH et le Pôle Formation JCDecaux, fait intervenir en période ou contrat de professionnalisation un ensemble de prestataires, tant externes qu'internes au Groupe, sur les 7 thématiques suivantes : Sécurité, Systèmes embarqués, Mécanique, Communication, Conduite des véhicules, Bornes / bornettes, Techniciens bornes. Cette forte politique de formation a pour objectif d'accompagner l'intégration et l'apprentissage d'un métier. Au total 705 stagiaires et 2 526 heures de formation dispensées.



Parcours qualifiants et diplômants Mise en œuvre de deux diplômes de capacités

1- Capacité sur les Métiers de l'Environnement et du Développement Durable

Depuis le 23 novembre 2009 et jusqu'au 23 mai 2010, une formation liée aux métiers de l'environnement et du développement durable a été proposée à 15 jeunes âgés de 20 et 25 ans d'un niveau CAP / BEP issus des régions de Seine Saint-Denis et de l'Oise. Durant cette période, ces jeunes suivront ainsi 6 semaines de cours (soit 225 heures) à l'IUT de Creil.

8 jeunes sont actuellement en contrat de professionnalisation au sein d'entreprises partenaires, et les 7, en CDD au sein de plusieurs entreprises partenaires de CNEB et occupent des postes variés tels que agent chaîne de tri, opérateur presse, agent logistique magasin, agent d'exploitation eau et assainissement, agent de station...

Dans le cadre de la mise en place de cette formation, plusieurs actions ont été mises en place en amont :

- Préparation et animation des réunions d'information collective auxquelles ont participé plus de 100 jeunes
- Entretiens individuels avec les jeunes intéressés (information généraliste sur les métiers, sur le contrat de professionnalisation, sur le contenu de la formation, aide au CV, simulation d'entretien)
- Transmission des CV à l'IUT

2 - Capacité aux Métiers des Services aux Personnes

Formation sur 6 mois

- 12 octobre au 12 avril 2010
- 12 semaines de cours soit 420 h à l'IUT, site de Creil
- 15 stagiaires programme Actif, Conseil Régional de Picardie
- Aide de la Mairie de Creil dans la recherche des stages et de la Mission Locale de la vallée de l'Oise dans le ciblage du public 18/25 ans.

Placement des jeunes stagiaires :

- **4 écoles maternelles**
- **2 crèches municipales**
- **2 service médiation ville de Creil**
- **3 centre de loisirs ASLH**
- **1 Cesam (CCAS)**
- **2 résidences personnes âgées (CCAS)**
- **1 maison de convalescence et de soins de suite**



Convaincu que la création d'entreprises joue un rôle d'intégrateur formidable et constitue un vecteur d'ascension sociale, **CroissancePlus** se mobilise **autour du Conseil National des Entreprises de Banlieues** pour soutenir l'émergence et le développement de la culture entrepreneuriale dans les banlieues.

Présidée par **Frédéric Bedin**, CroissancePlus réunit 400 chefs d'entreprises et agit au quotidien comme force de proposition auprès des pouvoirs publics et des leaders d'opinion. **Porter toujours plus haut l'esprit d'entreprise et faire entendre la voix des entrepreneurs**, telle est la volonté de CroissancePlus qui accompagne les dirigeants d'entreprise dans leur développement en France et à l'international.

A l'origine de 50.000 créations d'emplois en 10 ans, les entrepreneurs de CroissancePlus sont soucieux de partager leurs expériences terrain et de les mettre à profit des porteurs de projet. A ce titre, ils ont souhaité s'engager au sein du CNEB, pour les accompagner, leur offrir toutes les chances de réussir et contribuer à la création d'emplois. En effet, les banlieues constituent un véritable vivier de futurs entrepreneurs porteurs d'idées originales et très dynamiques malgré des difficultés courantes rencontrées par les porteurs de projets dans le développement de leurs plans.

Pour les soutenir, CroissancePlus propose de mettre en place une démarche de **mentorat** au bénéfice des jeunes créateurs de banlieues. Elle s'appuiera sur la mise en relation des porteurs de projet issus de banlieues avec des membres de CroissancePlus qui partageront conseils et contacts pour les accompagner sur le chemin de la croissance.

Informations : www.croissanceplus.com

Contact : Séverine Laugier

severine.laugier@croissanceplus.com

[<mailto:severine.laugier@croissanceplus.com>](mailto:severine.laugier@croissanceplus.com)

01 56 88 56 20

Armelle Amilhat

H&B Communication

a.amilhat@hbcommunication.fr [<mailto:a.amilhat@hbcommunication.fr>](mailto:a.amilhat@hbcommunication.fr)

01 58 18 32 47



McDonald's se positionne comme une entreprise innovante en termes de politique RH qui vient offrir une première expérience dans la vie active et permet de construire un projet de carrière. Par sa politique de recrutement de proximité, l'enseigne est en position d'offrir à des milliers de jeunes, même sans diplôme, leur première expérience dans la vie active..

McDonald's développe depuis de nombreuses années une **politique RH axée sur la formation, la promotion et la mobilité interne** et qui représente un véritable ascenseur social, si bien que, aujourd'hui, **80% des managers sont issus de la promotion interne et 90% des directeurs de restaurants sont d'anciens managers.**

La participation de McDonald's à la dynamique « Espoir banlieues » se traduit par le lancement de deux projets pilotes dans le cadre du Contrat d'autonomie.

Ces parcours prévoient des stages ; c'est dans ce cadre que McDonald's s'insère en élaborant des partenariats avec les organismes de placement chargés d'accompagner les jeunes.

McDonald's lance en janvier 2009 des projets-pilotes en Seine-Saint-Denis et dans les Yvelines

Afin que la participation de McDonald's à la dynamique Espoir banlieues soit construite autour d'un engagement qui va encore au-delà des réalisations actuelles de McDonald's, l'enseigne a souhaité pouvoir proposer des stages à des jeunes issus de Zones Urbaines Sensibles qui rencontrent des difficultés d'insertion et d'accès à l'emploi, et qui ne passent pas aujourd'hui les premiers filtres de recrutement (courriers, CV, entretiens...) auxquels ils ne sont pas toujours habitués ou formés.

Le Contrat d'autonomie offre le cadre adéquat pour offrir un premier un stage à des jeunes et leur permettre véritablement de démontrer tous leurs talents et leurs motivations.

McDonald's lance dès janvier 2009 deux projets pilotes sur les départements du 93 et du 78, dans 15 restaurants du 93 et dans 13 restaurants du 78.

- **Des conventions de stage ont d'ores et déjà été formalisées.** McDonald's a depuis de longues semaines, réalisé un travail approfondi avec les organismes de placement dans le but de leur faire découvrir les métiers de l'enseigne, ses procédures et processus de fabrication, ses impératifs en termes de sécurité alimentaire.
- Formation, accompagnement, encadrement, découverte, sont les maîtres mots de ces périodes de stage. **Pour McDonald's l'objectif est de faire de chaque stage réussi une opportunité d'embauche en CDI au sein de notre enseigne.**
- **La phase de recrutement auprès des organismes de placement est désormais ouverte** et les premiers stagiaires devraient faire leur arrivée en Seine-Saint-Denis dans les prochains jours.
- A ce stade, McDonald's entend **tester la formule dans ses 28 restaurants.** A terme, **McDonald's envisage une généralisation du dispositif dans l'ensemble des 35 départements visés par la dynamique Espoir banlieues.**

Contact presse : Yannick Augrandenis - 01 58 47 93 67