

## Sommaire chronologique

Convention du 2 avril 2007	
Convention de partenariat entre Europ Sport Reconversion et l'ANPE .....	2
Décisions DASECT-AC n°2007-113 du 28 juin 2007	
Mouvements après avis de la commission paritaire nationale n° 5 du 26 juin 2007 (4e mouvement) ...	6
Accord cadre du 30 juin 2007	
Avenant à l'accord cadre entre Elior et l'ANPE .....	9

## **Convention du 2 avril 2007**

# **Convention de partenariat entre Europ Sport Reconversion et l'ANPE**

Entre les soussignés,  
Europ-Sports Reconversion, représenté par monsieur René Charrier, président, dénommé dans le texte «ESR » d'une part,  
et l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par monsieur Christian Charpy, directeur général, d'autre part,

Vu le code du travail et en particulier son article L 311.1, L 311.9 et suivants du code du travail relatif au service public et placement confié à l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu la loi de programmation de la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ;

Vu la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions ;

Vu la charte d'alliance de l'ANPE de décembre 2001 ;

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de ses activités, l'Union nationale des footballeurs professionnels, syndicat soucieux du devenir des footballeurs professionnels pendant et après leur carrière, a créé une association loi 1901, Europ Sports Reconversion (ESR), qui a la particularité de regrouper l'ensemble des familles du football (UNFP, LFP, FFF, UCPF, UNECATEF, Amicale des éducateurs, SNAAF).

Son objet est l'accompagnement des footballeurs professionnels dans leur parcours de formation et de reconversion. ESR s'appuie sur une équipe de chargés de mission qui assurent un suivi personnalisé auprès de chaque joueur.

A chaque étape des parcours visant la formation et/ou l'insertion professionnelle des footballeurs, ESR prend appui sur des compétences ou des offres de services externes.

C'est dans l'objectif de développer une offre de service complémentaire qu'ESR souhaite un partenariat avec l'ANPE.

### **Article 1 : Objet de la convention**

La présente convention vise à engager un partenariat de coopération entre l'ANPE et ESR fondé sur la complémentarité des compétences pour favoriser l'accompagnement de la population spécifique des joueurs de football professionnels dans leur parcours d'insertion et/ou de reconversion.

Les partenaires sont invités dans le cadre de cette convention de coopération à :

- partager leur diagnostic sur la problématique posée par l'accès à l'emploi et/ou à la formation des footballeurs professionnels, en situation de recherche active de contrat sportif ou de reconversion en cours ou en fin de carrière,
- définir en commun les modalités les plus pertinentes concernant le parcours d'accompagnement de ces mêmes joueurs, par la concertation sur les différents moyens qui sont susceptibles d'être mis en œuvre complémentaires,
- s'informer réciproquement sur les différentes étapes des parcours mis en œuvre et leur résultat.

Cette convention de coopération porte notamment sur les éléments suivants à partir des modalités décrites ci-dessus :

- la définition des publics concernés,
- la présence d'un chargé de mission ESR lors des contacts formels entre le joueur professionnel et l'ANPE,
- la concertation sur les étapes de l'accompagnement, en particulier pour ce qui concerne les prestations des deux partenaires, qui doivent se mettre en place dans un souci de complémentarité, dans le respect de la réglementation concernant le statut de demandeur d'emploi,
- la mobilisation des mesures et prestations de l'Agence,
- le partage d'informations sur les parcours.

Elle poursuit les objectifs suivants :

- engager toutes les démarches actives de contact,
- déterminer les aspirations du joueur demandeur d'emploi,
- élaborer un projet professionnel,
- rechercher le cas échéant une formation adaptée.

## **Article 2 : Mise en œuvre des parcours d'accompagnement**

ESR et l'ANPE se mobilisent pour accompagner les footballeurs professionnels dans leurs parcours d'insertion et/ou de recherche d'emploi ou de formation dans le cadre de leur reconversion en s'appuyant sur le savoir-faire des deux partenaires ESR et ANPE.

### **2.1 Définition des publics concernés**

Il convient de distinguer deux types de public :

- Les joueurs en recherche active d'un contrat de footballeur professionnel ou fédéral. Il s'agit de joueurs de statut professionnel, fédéral, stagiaire cherchant un contrat de type professionnel ou fédéral (équipes de Ligue 1, Ligue 2, National, CFA 1 ou 2 (championnat de France amateur).
- Les joueurs en phase de reconversion. Ces joueurs professionnels (Ligues 1 et 2, National du championnat de France) se trouvent en fin de carrière, ou en interruption définitive (pour raison de santé par exemple).

### **2.2 Mise en œuvre des parcours d'insertion**

Pour des raisons de saisonnalité des championnats, les joueurs concernés se trouvent dans la situation de recherche d'emploi au mois de juillet d'une année.

Concernant le cas de joueurs de football en recherche active d'un contrat de travail, différentes étapes peuvent être envisagées, après inscription à l'Assedic comme demandeur d'emploi :

- Lors du premier entretien à l'ANPE, le joueur sera en principe accompagné par un chargé de mission d'ESR. Dans le cas contraire, les conclusions de l'entretien pourront être transmises au chargé de mission ESR par le demandeur d'emploi. L'objectif que s'est fixé ESR est de permettre à un joueur de trouver un contrat dans un délai de 7 mois maximum, en engageant toutes les démarches adaptées.
- Au cours de l'entretien, une stratégie commune d'aide à la recherche d'un contrat pourra être mise en œuvre, en conjuguant les moyens inhérents à l'offre de service d'ESR, complémentairement à celle de l'ANPE.

En effet, ESR apporte dans son offre de service spécifique les prestations suivantes :

- Rédaction de CV,
- Enregistrements vidéo,
- Essais dans des clubs français ou à l'étranger,
- Utilisation des réseaux spécifiques,
- Regroupement en centre de formation sportif,
- Matches,
- Etc.

- Toutefois, pendant cette période, il est convenu avec ESR que le joueur reste demandeur d'emploi et donc disponible pour toute proposition de l'ANPE dans le cadre de son inscription.

Pour ce qui relève du joueur en situation de reconversion, la démarche administrative est identique, mais l'objectif est très sensiblement différent. Il s'agit pour le conseiller ANPE, au cours du premier entretien et des suivants mis en œuvre dans le cadre du suivi mensuel personnalisé, d'évaluer avec le joueur et le chargé de mission ESR la pertinence et la faisabilité du projet de reconversion qui aura été élaboré entre le joueur et ESR.

Ce projet peut concerner la sphère des métiers liés au football, mais aussi tout autre domaine professionnel.

ESR propose à chaque joueur une démarche d'accompagnement qui s'inscrit sur une période de trois à six mois.

Ce dispositif débouche soit :

- sur une formation diplômante,
- sur une formation qualifiante,
- sur un stage en entreprise.

En fonction de cette évaluation, des infléchissements plus ou moins marqués pourront être proposés par le conseiller ANPE, pour mieux adapter le projet à l'environnement du champ de l'emploi. En particulier, les possibilités de formation pourront être explorées et faire l'objet de propositions.

En résumé, chacun des partenaires devra s'efforcer de définir le parcours de réinsertion le plus pertinent, en conjuguant les moyens susceptibles d'être mis en œuvre par les deux partenaires, dans le cadre de la réglementation en vigueur pour ce qui concerne la gestion de la demande d'emploi.

### **2.3 Rôle des acteurs**

ESR s'engage à accompagner – par l'intermédiaire d'un chargé de mission - tout professionnel, fédéral, stagiaire en rupture de contrat lors de ses entretiens à l'ANPE.

Son rôle est d'être en situation d'intermédiation entre le joueur et le conseiller ANPE, dans les différentes phases que constitue l'élaboration d'un projet d'accompagnement, que ce soit dans le cadre de l'insertion ou de la reconversion.

Il lui appartiendra de présenter au conseiller ANPE les bases du projet professionnel élaboré avec le joueur, afin d'en examiner la faisabilité.

Par ailleurs, il devra prendre en compte pour le projet d'accompagnement la complémentarité des offres de service des deux partenaires, afin d'éviter toute redondance dans les prestations proposées. Enfin, il s'engage à informer le conseiller ANPE de tout événement susceptible d'impacter le parcours d'accompagnement du joueur.

L'ANPE s'engage à informer le joueur et le chargé de mission ESR sur le dispositif du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi.

Dans ce cadre, le conseiller s'engage à examiner en concertation avec le joueur et le chargé de mission ESR la pertinence et la faisabilité du parcours envisagé, notamment au travers des propositions d'offres d'emploi et/ou de prestations qui pourront lui être faites.

Il informera le joueur et le chargé de mission ESR de la réglementation concernant la situation de demandeur d'emploi, et s'assurera que la disponibilité du joueur reste effective.

Enfin, dans le cas où le joueur se présente seul à l'ANPE, le conseiller s'engage à l'informer de l'existence de la présente convention et du possible co- accompagnement par ESR. Le conseiller et le joueur pourront contacter le siège d'ESR à PARIS et le correspondant référencé à l'article 4. (E.S.R. : 30-32 rue Feydeau – 75002 PARIS / Tél : 01 40 39 91 07)

### **Article 3 : Lutte contre les discriminations**

L'ANPE et ESR veilleront à conjuguer leurs efforts pour lutter contre l'exclusion et les discriminations qui pourraient concerner les footballeurs professionnels en recherche de contrat ou en reconversion. Les partenaires échangeront leurs informations sur ce qui relèverait de ce domaine et serait susceptible d'enfreindre la loi.

### **Article 4 : Suivi et évaluation de l'accord cadre**

Les partenaires désignent chacun un correspondant national pour suivre la présente convention. Pour l'ANPE, ce correspondant est M. Alain Mundinger, chargé de mission à la direction de la stratégie. Pour ESR, les correspondants sont Joël Delpierre, responsable d'ESR, et Philippe Lafon, chargé du suivi à ESR.

Ils conviennent de se rencontrer une fois par an pour suivre et évaluer son application.

Le suivi et l'évaluation au niveau national portent sur l'analyse qualitative et quantitative des difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre de la convention et les améliorations susceptibles d'être apportées.

### **Article 5 : Durée de la convention**

La présente convention est signée pour une durée de 1 an. Elle prendra effet au 1er avril 2007 et se terminera le 31 mars 2008.

Elle peut être modifiée ou renouvelée annuellement par voie d'avenant dans la limite de 2 années.

### **Article 6 : Résiliation**

En cas de non-exécution totale ou partielle de la convention, l'une des deux parties peut décider de mettre fin à la convention, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le 2 avril 2007.

Le directeur général de l'ANPE  
Christian Charpy

Le président d'ESR  
René Charrier

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
ALSACE	Ale St Louis Haut-Rhin	DALE	WEHRLE Olivier	Ale Strasbourg Meinau	CADRE OPERATIONNEL
AQUITAINE	Ale Libourne	DALE	CHABAUD Claude	Ale Mont de Marsan	DALE
AQUITAINE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	IBAR Marie	CRDC Bordeaux	CADRE APPUI ET GESTION
AUVERGNE	Ale Clermont Ferrand Les Pistes	DALE	SURJON Boris	Ale Courmon d'Auvergne	DALE
AUVERGNE	Ale Courmon d'Auvergne	DALE	GRIMARD Roland	Ale Saint Flour	DALE
AUVERGNE	Ale Moulins	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
BOURGOGNE	DDA Côte d'Or	CM CONSEIL A L'EMPLOI	SURIER Eric	Ale Dôle	DALE
BOURGOGNE	Direction Régionale	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion		
BRETAGNE	Ale Lorient Littoral	DALE	LORCY Lionel	Ale Quimperlé	DALE
BRETAGNE	Ale Loudéac	DALE	BELLEGOU Anne	Ale Lorient Littoral	DALE
BRETAGNE	Ale Quimperlé	DALE	LE TROCQUER Pierre-Yves	DDA Morbihan	CM CONSEIL A L'EMPLOI
BRETAGNE	Ale Vannes Jude	DALE	Rediffusion		
BRETAGNE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	TEMPLON Norbert	DRA Bretagne	CM APPUI ET GESTION
CENTRE	DDA Indre, Loir et Cher	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion ou recrutement externe		
CHAMPAGNE ARDENNE	Ale Langres	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
CORSE	Ale Ile Rousse	DALE	CAMBAROT Nathalie	Ale Pézenas	CADRE OPERATIONNEL
FRANCHE COMTE	Ale Dôle	DALE	MARCESSE Bernard	Ale Istres	DALE
LIMOUSIN	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion ou recrutement externe		
LORRAINE	Ale Nancy Gentilly	DALE	WEBER Isabelle	Ale Montigny les Metz	CADRE OPERATIONNEL
LORRAINE	Ale Neufchâteau	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
LORRAINE	DDA Meurthe et Moselle Sud	CM CONSEIL A L'EMPLOI	FIORINI Fiorenzo	DDA Meurthe et Moselle Sud	CM CONSEIL A L'EMPLOI
LORRAINE	DDA Moselle Est	CM APPUI ET GESTION	ROMANG Marc	Ale Sarreguemines	DALE
MIDI-PYRENEES	Ale Condom	DALE	Rediffusion		
MIDI-PYRENEES	Ale Gaillac	DALE	FERRANDEZ Anne-Marie	Ale Béziers Port Neuf	CADRE OPERATIONNEL
MIDI-PYRENEES	Ale Souillac	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
BASSE NORMANDIE	Ale Avranches	DALE	Recrutement externe		

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
NORD PAS DE CALAIS	Ale Halluin	DALE	VERSTRAETE Olivier	Ale Rouen St Etienne	DALE
PAYS DE LOIRE	Ale Carquefou	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
PAYS DE LOIRE	Ale Nantes Jules Vernes	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
PAYS DE LOIRE	Ale Trignac	DALE	DRIF Rachid	Ale Quimper Creac'h Gwen	DALE
PICARDIE	Ale Compiègne Centre	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
POITOU-CHARENTES	Ale La Rochelle Bel Air	DALE	COPPIN Laurent	Ale Chalons en Champagne	DALE
POITOU-CHARENTES	Ale Thouars	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
PACA	Ale Cagnes sur Mer	DALE	MARIO Jean-Marc	Ale Périgueux	DALE
RHONE-ALPES	Ale Aubenas	DALE	VAUBOURG Régine	Ale Marseille Château Gombert	CADRE OPERATIONNEL
RHONE-ALPES	Ale Bron	DALE	CROZIER Corinne	Ale Villefontaine	CADRE OPERATIONNEL
RHONE-ALPES	Ale Pays de Gex	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
RHONE-ALPES	Ale Tassin Demi Lune	DALE	LUCET François	Ale Trévoux	DALE
RHONE-ALPES	Ale Trevoux	DALE	ZYMEK Philippe	Ale Evreux Buzot	CADRE OPERATIONNEL
RHONE-ALPES	Ale Valence Est	DALE	SOULAT Franck	Ale Aubenas	DALE
RHONE-ALPES	DDA Drome Ardèche	CM CONSEIL A L'EMPLOI	JOHAIS Francis	DRA Poitou Charentes	CM APPUI ET GESTION
RHONE-ALPES	DDA Lyon Centre	CM CONSEIL A L'EMPLOI		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
RHONE-ALPES	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	DEVIDAL Raymond	DDA Lyon-Centre	CM CONSEIL A L'EMPLOI
RHONE-ALPES	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	COUDURIER Hervé	CRDC Lyon	CADRE APPUI ET GESTION
GUADELOUPE	CRDC Antilles Guyane	CM APPUI ET GESTION	BELAIR Betty	CRDC Antilles-Guyane	CADRE APPUI ET GESTION
GUADELOUPE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	VERON Chantal	DDA Guadeloupe	CADRE APPUI ET GESTION
GUYANE	Ale Cayenne	DALE		<b>Rediffusion ou recrutement externe</b>	
MARTINIQUE	Ale La Trinité	DALE	MELESAN Guy	DDA Martinique	CM APPUI ET GESTION
MARTINIQUE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	RAMEAU Guy	Ale Schoelcher	DALE

POSTE DIFFUSE VACANT			CANDIDAT RETENU		
REGION	AFFECTATION	EMPLOI REPERE	NOM-PRENOM	AFFECTATION	EMPLOI REPERE
ILE DE FRANCE	USP Jean Renoir	DALE	PARLEBAS Annie	Ale Levallois Perret	DALE
ILE DE FRANCE	USP Handipass	DALE	VELASCO PARRA Isabelle	DRA Ile de France	CM CONSEIL A L'EMPLOI
ILE DE FRANCE	Ale Antony	DALE	TRICHEUX Etienne	Ale Meudon	DALE
ILE DE FRANCE	Ale Courbevoie	DALE	COLLAS Magali	Ale Marseille Baille	CADRE OPERATIONNEL
ILE DE FRANCE	DDA Hauts de Seine Centre	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
ILE DE FRANCE	Ale Le Blanc Mesnil	DALE	BELLEGUIE Christine	Ale Lonjumeau	DALE
ILE DE FRANCE	Ale Romainville	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
ILE DE FRANCE	Ale Taverny	DALE	Rediffusion ou recrutement externe		
ILE DE FRANCE	DDA Réseau Cadres	CM APPUI ET GESTION	POMAREDE Patricia	DRA Ile de France	CM APPUI ET GESTION
ILE DE FRANCE	DDA Réseau Spectacle	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
ILE DE FRANCE	DDA Essonne Ouest	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
ILE DE FRANCE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
ILE DE FRANCE	Direction Régionale	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion ou recrutement externe		
ILE DE FRANCE	Direction Régionale	CM CONSEIL A L'EMPLOI	CHIAROT Véronique	Ale St Gaudens	DALE
ILE DE FRANCE	Direction Régionale	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion		
SIEGE	Département des Relations Internationales	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
SIEGE	Direction de la Stratégie	CM APPUI ET GESTION	Recrutement externe		
SIEGE	Département de l'Encadrement	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
SIEGE	Direction Développement des Compétences	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
SIEGE	Direction de l'Intermédiation	CM CONSEIL A L'EMPLOI	Rediffusion		
SIEGE	Direction de l'Audit	CM APPUI ET GESTION	GUILLOTIN Ludovic	Ale Plaisir	DALE
SIEGE	Direction de l'Audit	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		
SIEGE	Direction de l'Audit	CM APPUI ET GESTION	Rediffusion		

Pour le directeur général  
le directeur général adjoint  
chargé des ressources humaines

Jean-Noël Thiollier



## **Accord cadre du 30 juin 2007**

### **Avenant à l'accord cadre entre Elior et l'ANPE**

Avenant à l'accord cadre national du 3 mars 2004

entre Elior, représenté par madame Catherine Chouard, directrice des ressources humaines du groupe Elior

et

l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par monsieur Christian Charpy, directeur général.

#### **Préambule**

L'accord signé entre Elior et l'ANPE en mars 2004 a permis de développer la coopération entre les établissements du groupe et les agences locales pour mieux satisfaire les besoins en recrutement de l'entreprise et de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, tout en leur offrant l'opportunité d'acquérir les compétences requises pour occuper les emplois proposés.

La collaboration entre Elior et l'ANPE a notamment favorisé l'établissement de relations de proximité de qualité et la mise en œuvre d'opérations de recrutement respectant la diversité des profils par la mobilisation de la méthode de recrutement par simulation.

Cette collaboration s'est traduite par un volume de 24 400 offres d'emploi confiées à l'Agence, et par une progression constante du recours aux services de présélection des candidats par l'Agence.

Elior prévoit de recruter aux alentours de 7 700 collaborateurs en CDI en 2007/2008. En outre, en raison de ses engagements pris dans le cadre de la charte de l'apprentissage, Elior se fixe un objectif de 1 000 apprentis en 2010 (pour 400 recrutés en 2006). Par ailleurs, Elior est une entreprise qui a pour priorité de favoriser l'évolution professionnelle de ses salariés : en effet sa politique de ressources humaines vise à permettre à 10% de ses employés d'accéder à un poste d'encadrement dans les 5 ans.

Le présent avenant répond à la volonté d'Elior et de l'ANPE d'inscrire dans la durée leur coopération. Il prolonge à ce titre l'ensemble des termes de l'accord signé en 2004 et en amplifie les engagements, en vue notamment de favoriser le retour à l'emploi des publics en difficulté notamment les jeunes, les seniors et les personnes handicapées.

La collaboration renouvelée s'inscrit pour Elior dans le cadre de :

- la charte de la diversité,
- la charte de l'apprentissage,
- et la charte de l'égalité des chances.

et pour l'ANPE dans le cadre de :

- l'accord national conclu le 19 janvier 2005 entre la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et l'ANPE, portant sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité,
- la charte du service public de l'Emploi contre la discrimination, pour l'égalité des chances, et la promotion de la diversité du 18 novembre 2005,
- la convention CPNFP-ANPE-UNEDIC pour la promotion du contrat de professionnalisation du 23 janvier 2007,
- la convention signée avec la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) le 9 février 2007.

#### **Les signataires**

##### **Elior en France, c'est :**

- 8017 points de vente,
- un chiffre d'affaires de 1,7 Milliards d'euros au 30/09/2006,
- 30 852 collaborateurs,
- 2 activités :
  - la restauration collective et les services associés, organisée en 3 divisions : entreprises et administrations, enseignement et santé-résidence,

- la restauration de concession et le Travel Retail, organisée en 2 divisions : autoroutes et Ville et transports.
- 6 000 employés et 600 agents de maîtrise et cadres recrutés en 2006,
- des marques en propre : Avenance, Eliance, Arpège, Arche Cafétéria, Archipel, Café & Compagnie, l'Open Café, Le Restaurant des Tout-Petits, Le Resto D.ados, Le Self qui fait grandir, Philéas Café, Piatto Del Gusto, Récréazen, Ouishop,
- des marques en franchise : Paul, Courtepaille, le bœuf jardinier, Maxim's,
- des grandes tables : Les Ombres (musée du Quai Branly), Le Ciel de Paris, La Maison de l'Amérique latine, Le Grand Louvre,
- deux nouvelles enseignes depuis mai 2007 : L'Alsacienne de Restauration et Toques et Prestige.

### **L'Agence nationale pour l'emploi, c'est :**

- 22 directions régionales, 120 directions déléguées, près de 28 000 collaborateurs,
- 824 agences locales et services spécialisés et 1 700 équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité,
- plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis,
- une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi,
- le premier site emploi en France, anpe.fr, avec :
  - près de 12 millions de visites par mois en 2006,
  - 890 000 profils disponibles sur le site,
  - 587000 offres d'emploi directement mises en ligne par les employeurs en 2006 (16,8% des offres en ligne),
- la volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales,
- l'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

### **Les engagements**

#### **Elior s'engage à :**

- faciliter la lisibilité de son réseau d'établissements en identifiant avec les responsables emploi des divisions, la liste des sites présentant un réel potentiel de recrutement,
- transmettre aux agences locales davantage d'offres d'emploi à destination des plates-formes de vocation pour développer les recrutements au fil de l'eau par la méthode de recrutement par simulation,
- faciliter la description des postes à pourvoir en communiquant, en cas de besoin, aux agences locales, lors de la transmission des offres d'emploi, la fiche emploi-métier concernée contenue dans son guide des métiers,
- mobiliser davantage les dispositifs d'adaptation à l'emploi et de qualification pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs peu qualifiés,
- examiner toutes les candidatures de personnes susceptibles de rencontrer des discriminations dans l'accès au marché du travail : jeunes, jeunes résidant dans les ZUS, seniors, personnes issues de l'immigration, femmes, travailleurs handicapés...,
- confier le recrutement de collaborateurs handicapés aux agences locales pour mise en œuvre de la méthode de recrutement par simulation,
- amplifier son action en faveur du reclassement des travailleurs handicapés, notamment en les accueillant dans le cadre de la prestation d'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement,
- accueillir dans ses établissements des demandeurs d'emploi dans le cadre de la prestation d'évaluation en milieu de travail pour développer la découverte de ses métiers,
- garantir la diffusion de l'information sur le renouvellement de l'accord à tous les niveaux de son réseau,
- étudier la faisabilité sur le plan technique du transfert automatisé des offres d'emploi enregistrées sur le site Elior vers anpe.fr ,
- mettre en valeur la collaboration avec l'ANPE par une communication sur son site internet.

## **L'ANPE s'engage à :**

- diffuser au sein de son réseau l'annuaire de l'ensemble des interlocuteurs Elior par division et par région,
- présenter aux établissements ayant communiqué des offres d'emploi aux agences locales, des candidats jeunes et adultes évalués positivement par les plates-formes de vocation sur les métiers concernés par ces offres,
- proposer à Elior des candidats ayant les compétences requises, ou susceptibles de les acquérir par la mise en œuvre d'actions de professionnalisation et d'adaptation au poste de travail, notamment le contrat de professionnalisation, l'action préparatoire au recrutement et l'action de formation préalable à l'embauche,
- mobiliser davantage les prestations d'évaluation des candidats, l'évaluation en milieu de travail, l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement, pour fiabiliser les recrutements,
- associer ses partenaires, missions locales et réseau Cap emploi, pour organiser des opérations de recrutement par simulation ouvertes aux jeunes et aux travailleurs handicapés,
- ouvrir le transfert automatisé des offres du site Elior vers anpe.fr,
- actualiser les informations sur sa coopération avec Elior sur son site internet.

## **Périmètre de l'avenant**

Le présent avenant couvre l'ensemble des établissements du groupe Elior en France. Les établissements des enseignes l'Alsacienne de Restauration et Toques et Prestige pourront, en cas de besoin, mettre en œuvre le présent avenant dès la finalisation de l'harmonisation de leurs processus de ressources humaines avec ceux du groupe.

## **Modalités, suivi et évaluation**

L'avenant national est conclu pour une période de 3 ans. Il peut être résilié par l'une des parties en respectant un préavis de 3 mois.

Les acteurs régionaux pourront décider de la déclinaison de cet avenant sur leur territoire. Ils se fixeront des objectifs de retour à l'emploi des publics visés dans le présent accord, notamment les jeunes, les femmes, les seniors et les travailleurs handicapés.

Les modalités de la collaboration pourront être fixées au plus près du terrain entre l'agence locale pour l'emploi et l'établissement Elior concerné. Pourront notamment être précisées les actions définies pour répondre aux besoins en recrutement des établissements et favoriser le retour à l'emploi des demandeurs.

Elior et l'ANPE veilleront à communiquer tout changement d'interlocuteur dans les régions afin de favoriser les échanges et le développement d'actions concertées.

Un comité de pilotage regroupant les représentants des signataires de cet avenant se réunira deux fois au cours de la période qu'il couvre afin d'inventorier et d'analyser quantitativement et qualitativement les résultats et de prévoir les actions à développer. Ses travaux feront l'objet d'une communication conjointe au sein des deux réseaux.

Fait à Paris, le 30 juin 2007.

Pour l'agence nationale pour l'emploi  
Christian Charpy

Pour Elior  
Catherine Chouard