

Plate-forme de vocation

ANPE/Missions locales : comment travailler ensemble ?

Les plates-formes de vocation (PFV) ANPE, créées en 2005, constituent un des outils privilégiés de placement des jeunes. Ce rôle a été réaffirmé par l'accord cadre de partenariat renforcé ANPE-Missions Locales 2006/2008.

Diffusé auprès des Missions locales et des plates-formes de vocation, ce guide a pour objectif de faciliter la collaboration entre les deux partenaires. Il vise à aider les conseillers des Missions Locales à mieux connaître les PFV et la méthode de recrutement par simulation.

Ce guide est complémentaire aux procédures et dispositions locales mises en place par les partenaires (chartes de fonctionnement ou de partenariat, fiches de liaison...). Il a été conçu en commun par l'ANPE et les Missions locales (Conseil National des Missions Locales).



2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Sommaire du guide

Qu'est-ce que la Méthode de recrutement par simulation (MRS) ?

Ses principes (p3)

Ses avantages (p4)

Qu'est-ce qu'une plate-forme de vocation (PFV)?

Le service proposé aux ML (p5)

Schéma du processus PFV (p6)

Les pré-requis (p6)

Plates-formes de vocation : emporter l'adhésion du jeune

Les arguments (p7)

Quelques exemples de jeunes passés par la PFV (p8)

A quoi s'engagent les PFV et les missions locales (ML) ?

Les engagements des PFV (p9)

Les engagements des Missions locales (p9)

Les engagements communs (p10)

L'engagement de l'entreprise (p10)

Qui fait quoi : rôle des conseillers ML et PFV ?

Avant l'évaluation (p11)

Pendant l'évaluation (p12)

Après l'évaluation (p13-14)

Le rôle des référents PFV/ML (p15)

Pour en savoir plus (p16)

Glossaire des sigles (p16)

Document en annexes :

Listes des métiers évalués par la MRS et contacts utiles :

PFV, animateurs régionaux ML, correspondants régionaux MRS

Qu'est-ce que la méthode de recrutement par simulation ?

(1/2) – Principes de la méthode

Mots-clés

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Habiletés - Évaluation par simulation | <ul style="list-style-type: none"> - Lutter contre les discriminations - Révéler un potentiel - Être recruté sans expérience |
|--|---|

Méthode de recrutement par simulation : fondements et principes

<p>Etre recruté sans avoir à justifier d'une expérience ou d'un diplôme</p>	<p>La méthode de recrutement par simulation, développée par l'Anpe, consiste à sélectionner des candidats pour les entreprises, en repérant leurs habiletés utiles et transférables à des situations de travail clairement identifiées. La MRS permet donc de sortir des critères habituels de recrutement (expérience, diplôme et/ou formation).</p>
<p>Pouvoir évaluer ses habiletés</p>	<p>Les habiletés représentent la convergence d'une ou plusieurs aptitudes, savoir-faire et comportements adaptés à une situation spécifique. Développées dans un cadre personnel ou professionnel, elles sont mobilisables dans un contexte de travail. Elles complètent les compétences techniques qui peuvent être acquises par la formation. L'ANPE a recensé 26 habiletés. Ex: habileté à comprendre et respecter des consignes, à mener une action dans la durée...</p>
<p>Réaliser des exercices pratiques</p>	<p>La simulation par analogie : l'évaluation des habiletés est réalisée à partir d'exercices pratiques. Ceux-ci simulent tout ou partie de la réalité du poste de travail (organisation et relations dans le travail, actes à effectuer...). Ils reproduisent par analogie (en « modèle réduit » et transposé) les situations que le futur salarié rencontrera dans l'exercice de ses fonctions.</p>
<p>Etre mis en relation avec des entreprises qui recrutent</p>	<p>Les exercices, conçus à partir d'analyses de postes, permettent d'apprécier la manière dont chaque candidat aborde et résout les difficultés auxquelles il est confronté. Ex: tri et montage de pièces ; contrôles précis et répétés; réponse à des interpellations de clients...</p> <p>Le seuil de réussite aux exercices, qui permet de présenter un candidat aux employeurs est déterminé par étalonnage : des salariés d'entreprises utilisatrices testent la séance d'évaluation pour fixer le niveau d'habiletés requis. Ce seuil est négocié avec chaque entreprise, notamment en cas de contrat en alternance ou de formation avant embauche.</p>

Qu'est-ce que la méthode de recrutement par simulation ?

(2/2) – Avantages de la méthode

La MRS permet de :

- Mettre en valeur le potentiel de réussite des individus sur un futur poste de travail.
- Lutter contre la sur-sélectivité du marché du travail
- Elargir les critères de recrutement tout en maintenant le niveau d'exigence de l'entreprise
- Evaluer les différents candidats sur les mêmes critères, mesurables et centrés sur le poste.

La MRS contribue à :

- L'accès à l'emploi de publics exclus par les pratiques de recrutement habituelles
- La lutte contre les discriminations (âge, origine, sexe, lieu de résidence...)
- Une meilleure adaptation au poste de travail
- Une baisse du taux de turn-over
- Une diminution des difficultés de recrutement liées au manque de candidats (métiers en tension) ou au nombre important de postes à pourvoir (métiers porteurs)

Repères

Plus de 70 000 placements réalisés avec les PFV entre 2005 et 2007.
L'objectif est d'atteindre 180 000 évaluations (dont 100 000 évaluations de jeunes) et 60 000 placements par an, dès 2008.

La MRS, intégrée à l'offre de service de l'ANPE, est déployée sur 110 sites PFV, sur tout le territoire national.

La MRS couvre une soixantaine de métiers à ce jour, dans la plupart des secteurs d'activité.

En 2007, la Halde a décerné un label à la MRS pour sa contribution à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Qu'est-ce qu'une plate-forme de vocation ?

(1/2) - Le service aux Missions locales

Mots clés

- | | |
|---|------------------------------------|
| - plan de cohésion sociale | - révéler un potentiel |
| - recrutement en nombre / au fil de l'eau | - évaluer pour placer |
| - métiers en tension ou porteurs | - décrocher un entretien employeur |

Créées par le **plan de cohésion sociale** en 2005, les PFV évaluent par simulation les habiletés des candidats au regard de celles attendues par les entreprises qui recrutent.

Plate-forme de vocation : le service proposé aux Missions Locales

Des équipes d'évaluation et de placement au service des jeunes Civis et des entreprises.

Les PFV sont des équipes ressources ANPE, qui interviennent sur des métiers ciblés auprès des **Missions Locales** et des agences locales. Elles ont pour mission :

- D'évaluer les habiletés des demandeurs d'emploi (en priorité les jeunes Civis peu qualifiés, sans expérience ou éloignés de l'emploi) pour les mettre en relation avec les entreprises qui recrutent.
- De mettre en œuvre la MRS sur les offres d'emploi de leur zone d'intervention

La PFV n'est pas une plate-forme d'évaluation - orientation à seule fin de validation de projet : toute évaluation positive doit aboutir à une mise en relation.

Des recrutements en nombre ou « au fil de l'eau »

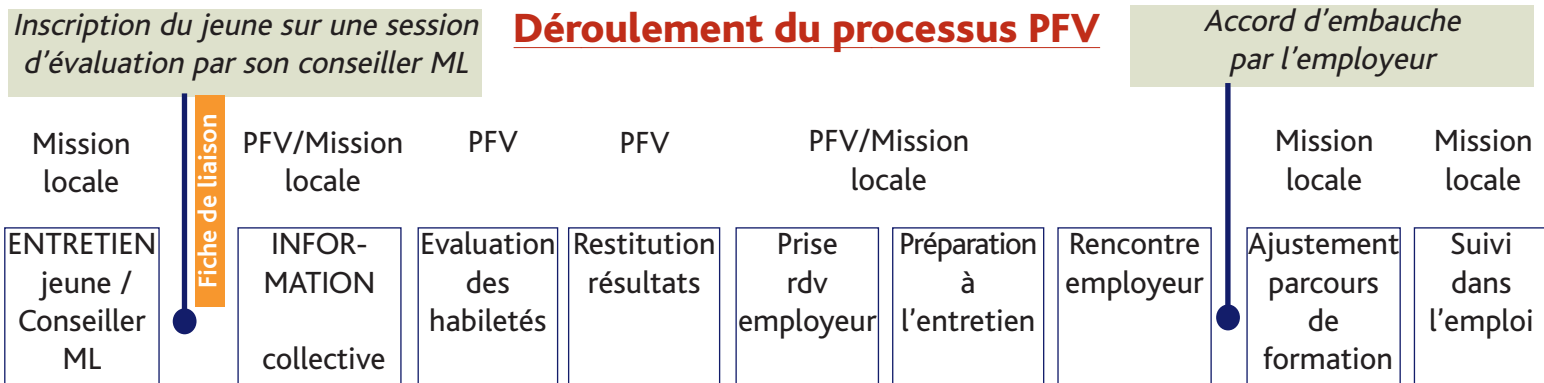
Les PFV proposent des sessions pour des recrutements en nombre et / ou des recrutements « au fil de l'eau » (mutualisation d'offres de différentes entreprises sur un même métier). Les PFV organisent leurs sessions en fonction des offres du bassin d'emploi.

en fonction des offres du bassin d'emploi

Certains recrutements prévoient un contrat en alternance ou une formation en raison des compétences techniques à acquérir (métiers du bâtiment, de la restauration, du transport...).

Qu'est-ce qu'une plate-forme de vocation ?

(2/2) - Schéma du processus et pré-requis



La mission locale accompagne le jeune tout au long du processus (notamment en cas d'abandon du jeune à l'une des étapes) L'ajustement du parcours de formation se fait en lien avec l'entreprise, le centre de formation et l'Anpe.

Les pré-requis

- Le jeune doit avoir reçu une information sur la MRS, être motivé et disponible pour un emploi
- Le jeune doit adhérer au dispositif PFV (enchaînement info coll., évaluation, rdv employeur)
- Le jeune donne son accord pour la transmission des résultats de son évaluation à son conseiller ML
- Le jeune doit être capable de comprendre des consignes orales et/ou écrites
- Et, selon les métiers le jeune doit : savoir lire et écrire, parfois compter ; avoir le permis B...

Les **principaux freins à l'emploi** doivent être anticipés et levés (mobilité, garde d'enfants, santé, logement...).

Mémo

Les PFV et le programme CIVIS ont un objectif commun de placement sur des métiers en tension. La PFV propose aussi des offres sur les métiers porteurs.

Repères

La zone de compétence des PFV est souvent départementale. Un jeune doit donc être envoyé en priorité sur sa PFV référente. Mais il peut être orienté sur une autre PFV, par exemple plus proche et/ou qui propose une offre sur un métier non évalué sur sa PFV.

PFV : emporter l'adhésion du jeune

(1/2) - les arguments

Mots clés

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - intérêt pour le jeune - métiers évalués - rebondir en cas de non réussite | <ul style="list-style-type: none"> - mettre en valeur ses capacités - augmenter ses chances - faire ses preuves |
|---|--|

Emporter l'adhésion du jeune : que lui apporte la PFV, quel est son intérêt ?

60% des jeunes réussissent leur évaluation et sont mis en relation avec des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter ses chances de rencontrer un employeur, même pour un débutant. - Dépasser l'étape du « CV + lettre de motivation », non obligatoire pour décrocher un entretien. - Appuyer sa candidature sur une évaluation conçue avec les entreprises et centrée sur le poste de travail. - Elargir sa cible professionnelle en postulant sur des offres auxquelles il n'aurait pas pensé/osé répondre. - Etre mis en relation avec une ou plusieurs entreprises.
« Faire ses preuves » et mieux appréhender le métier	<ul style="list-style-type: none"> - Etre acteur de sa réussite : les mises en situation permettent aux candidats de « faire leurs preuves » et de mettre en valeur des capacités qu'ils découvrent parfois eux-mêmes. Elles facilitent aussi : <ul style="list-style-type: none"> . l'appréhension du métier (meilleure connaissance) . la prise de poste, en se confrontant aux réalités correspondant au premier jour de travail sur le poste.
Un service spécialisé « C'est rapide » : résultats de l'évaluation en 48h	<ul style="list-style-type: none"> - Disposer d'informations claires sur les recrutements (nombre de postes proposés, contenu du poste, conditions de travail, avantages...). - Bénéficier d'un service spécialisé, d'un suivi de son évaluation et de sa candidature sur les offres. - Bénéficier d'une préparation à l'embauche (par l'un des partenaires ou par un parrain ML).

Le jeune poursuit son parcours avec la Mission locale

Si l'évaluation n'est pas positive ? (cf p. 13)

- Valorisation des habiletés repérées par l'évaluation
- Recherche d'emploi classique (offres non MRS)
- Réorientation (possibilité d'être évalué sur 3 métiers sur la PFV)
- Prescription d'actions nouvelles (remise à niveau, prestation, formation...)

PFV : emporter l'adhésion du jeune

(2/2) - quelques exemples

La PFV leur a été utile

<p>« S'appuyer sur les habiletés pour rebondir »</p>	<p>Sonia n'avait pas atteint le seuil de réussite pour le poste d'employé polyvalent de restauration. Mais l'évaluation avait révélé certaines habiletés transférables. Le conseiller PFV lui a proposé d'être évaluée pour un poste d'employé d'étage, métier auquel elle n'avait pas pensé. Elle a réussi cette seconde évaluation et a été embauchée.</p>
<p>« Prendre conscience des exigences du métier et s'adapter »</p>	<p>Philippe suivi par la Mission Locale d'Athis-Mons, a pris conscience, après son passage non concluant sur la PFV, de la nécessité d'être plus réactif et plus rapide pour devenir serveur. Son référent ML lui avait déjà expliqué les exigences du métier. Mais c'est l'évaluation par un tiers, une structure extérieure (la PFV), qui a été déterminante : il a adapté son comportement, a été recruté et il est toujours en poste !</p>
<p>« Débloquer rapidement une situation »</p>	<p>A Lyon, Samy, 17 ans, cherchait depuis plus d'un an un contrat en alternance dans le métier du bâtiment. Orienté vers la PFV, il a réussi son évaluation le matin et a été reçu en entretien par l'entreprise le lendemain. Il a commencé son apprentissage quelques jours plus tard.</p>

Quelques exemples de métiers évalués sur les PFV (en fonction des offres locales) :

Aide à domicile, agent des services hospitaliers, ouvrier nettoyeur des locaux, agent de sécurité, réceptionniste, aide de cuisine, serveur, vendeur, ELS, caissier, téléconseiller, ouvrier en arboriculture, ouvrier du bâtiment, ouvrier de la route, peintre en bâtiment, chauffeur-livreur VL, opérateur de transformation des viandes...

A quoi s'engagent les PFV et les Missions locales ? (1/2)

Mots clés

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- engagements réciproques- échanges et communication- jeunes disponibles et motivés | <ul style="list-style-type: none">- présenter les PFV- proposer des offres MRS- préparer à l'entretien |
|---|--|

Les engagements de la PFV vis-à-vis des Missions locales

Communiquer sur les sessions et leurs résultats

Evaluer les jeunes inscrits aux sessions

Proposer au moins une offre MRS aux jeunes ayant réussi

- Désigner un référent pour les Missions locales.
- Informer les Missions locales sur les offres MRS, le calendrier des informations collectives et des sessions d'évaluation.
- Evaluer les jeunes inscrits sur les sessions PFV.
- Remettre et expliquer aux jeunes les résultats de leur évaluation.
- Proposer au moins une offre MRS aux jeunes ayant atteint le seuil de réussite aux exercices (« évaluation positive », mise en relation immédiate ou, si possible, dans le mois qui suit).
- Faire un retour d'information au conseiller ML (état de présence, résultats explicites de l'évaluation, mises en relation, résultats des entretiens, point sur les placements).
- Promouvoir la MRS auprès des entreprises (avec les ALE).

Les engagements des Missions locales vis-à-vis des PFV

Proposer la PFV à des jeunes disponibles pour occuper un emploi

Assurer un accompagnement du jeune avant et après l'évaluation

- Désigner un référent pour la PFV
- Sélectionner des jeunes motivés, connaissant les contraintes du métier et disponibles pour occuper un des postes proposés par la PFV.
- Assurer au jeune une présentation de l'ensemble du déroulement de la session.
- Intégrer le passage sur la PFV comme une étape du parcours du jeune (préparation en amont et suivi du résultat, préparation à l'entretien d'embauche).
- Poursuivre l'accompagnement du jeune après son passage sur la PFV.

A quoi s'engagent les PFV et les Missions locales ? (2/2)

Les engagements communs : un partenariat renforcé

Informer sur les
métiers en tension

Suivre les jeunes
évalués positivement
et leur proposer
les offres

- S'assurer que les métiers en tension ont fait l'objet d'une présentation (par l'un et / ou l'autre des partenaires).
- Suivre les jeunes ayant réussi leur évaluation, mais non placés :
 - . proposition d'offres MRS par les PFV, les Ale et les ML,
 - . mobilisation de l'agent affecté par l'ANPE dans les ML,
 - . mobilisation du service emploi des missions locales.

Les engagements des entreprises adoptant la MRS

Recevoir les candidats
et informer la PFV

- Réaliser un entretien de recrutement axé sur la motivation, avec chaque personne ayant réussi l'évaluation (dans le respect de la MRS).
- Tenir informée l'ANPE (ALE et/ou PFV) de ses embauches.

Mémo

Certaines PFV ont mis en place une charte de partenariat, une lettre d'information sur les recrutements à venir avec les Missions locales de leur zone de compétence.

La PFV leur a été utile

« Dépasser les a priori liés
à l'apparence »

Un responsable de magasin a confié qu'il n'aurait pas embauché cette jeune femme au style « gothique », candidate à un poste d'employée libre service. C'est la validation de ses habiletés par la PFV qui a incité le recruteur à dépasser sa première impression. Il lui a donné sa chance. Elle est revenue au magasin en adaptant sa présentation et elle a été recrutée.

«Qui fait quoi» : le rôle des conseillers ML et PFV en amont de l'évaluation (1/4)

Mots clés

- avant, pendant, après l'évaluation
- échanges et communication

- présenter le service PFV
- évaluer et proposer des offres
- préparer à l'entretien

Les **entreprises** proposent des offres et adoptent la MRS pour recruter des candidats dont les **habiletés** ont été validées



Equipes professionnelles ALE

Les PFV

Font converger offres MRS et candidats à évaluer

Leur rôle en amont de l'évaluation :

- assurer la convergence des flux d'offres et de jeunes,
- assurer la promotion de la MRS sur le bassin d'emploi (en lien avec les Ale),
- organiser les sessions d'évaluation,
- informer les missions locales sur les offres (recrutements en nombre ou au fil de l'eau cf p5) et les sessions d'évaluation planifiées.



Points de vigilance (modalités à définir localement) :

- Remettre une convocation au jeune (et plaquette, plan).
- Relancer le jeune la veille de l'évaluation.

Les Missions locales

Orientent les jeunes disponibles pour un emploi

Leur rôle en amont de la PFV :

- informer sur la PFV et les offres MRS,
- donner du sens à l'évaluation,
- proposer des jeunes pour répondre aux offres MRS de la PFV,
- s'assurer que le jeune est prêt pour la PFV et prêt à rencontrer un employeur (pré-requis, freins à l'emploi, aide à la mobilité...),
- inscrire les jeunes aux sessions,
- renseigner le dossier du jeune.

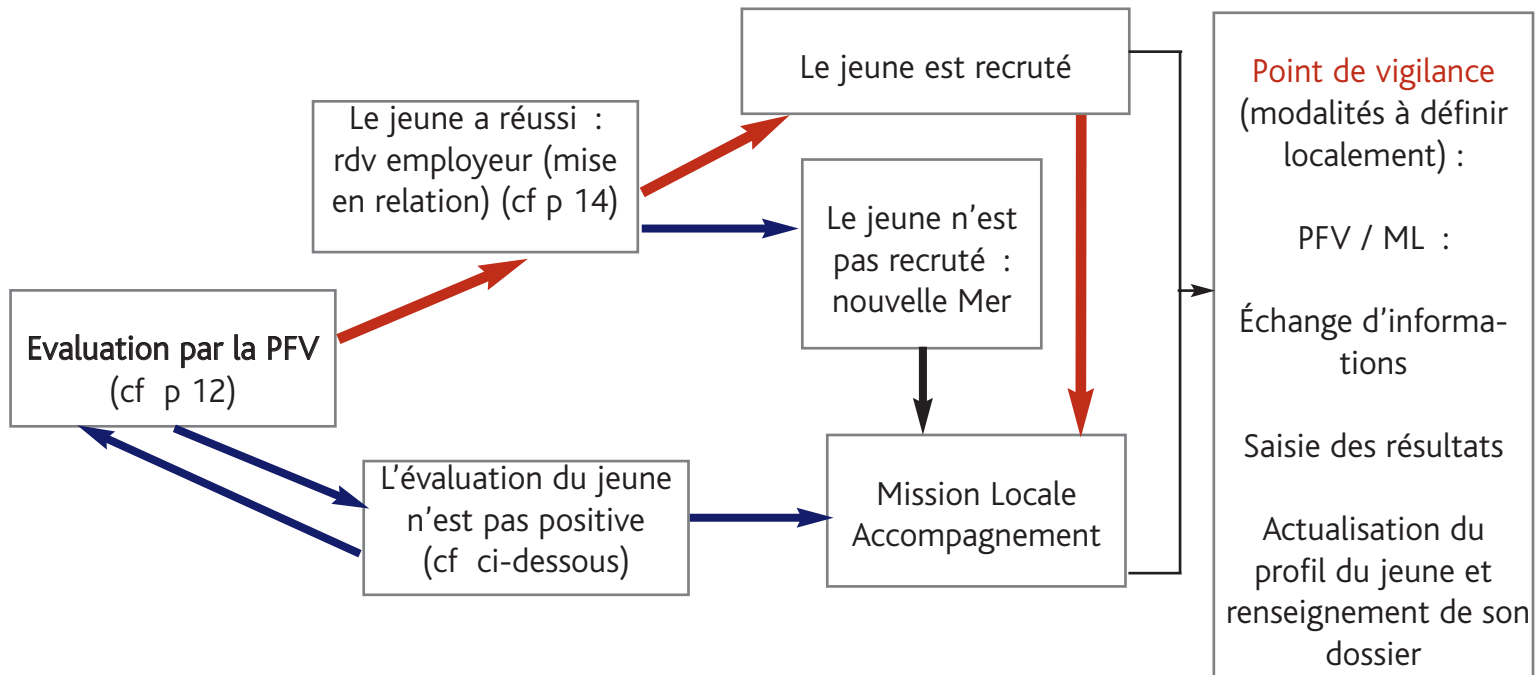
«Qui fait quoi» : le rôle des conseillers ML et PFV pendant l'évaluation (2/4)

Ce que font les conseillers PFV lors de la session d'évaluation

<p>Les conseillers s'assurent que les consignes d'exercices sont bien comprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et information collective sur le recrutement. - Présentation par l'animateur : <ul style="list-style-type: none"> - de la séance (qui dure une 1/2 journée à une journée), - des exercices avec un « apprentissage » pour s'assurer que chaque candidat peut les réaliser, - des habiletés recherchées (liens avec le métier ciblé).
<p>Les candidats agissent</p> <p>Les conseillers animent et observent</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les conseillers, spécialement formés, animent la séance et observent les candidats. - Le candidat réalise seul ou en groupe des actions concrètes, en respectant les consignes d'organisation du travail en vue d'obtenir un résultat précis.
<p>Correction</p> <p>Restitution et transmission des résultats</p> <p>Mise en relation (immédiate ou ultérieure)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calcul des résultats afin d'établir un bilan d'évaluation. - Restitution au jeune (entretien physique ou téléphonique + remise de la fiche « vos résultats »), le jour même ou dans les 48 h. - Valorisation des aspects positifs (habiletés mobilisables pour le métier choisi ou pour d'autres métiers; préconisations en cas d'évaluation non réussie...). - Mise en relation pour les jeunes ayant réussi. - Retour d'informations au référent ML qui, pour obtenir des commentaires supplémentaires sur les résultats, peut appeler la PFV. - Saisie (présences, prestations, résultats, mises en relation).

«Qui fait quoi» : le rôle des conseillers

ML et PFV après l'évaluation (3/4)



Ce que vous devez faire... si le jeune n'a pas réussi son évaluation

Rôle du conseiller ML

- Poursuivre l'accompagnement du jeune.
- S'appuyer sur le résultat pour réajuster le parcours du jeune (possibilité de le repositionner sur la PFV pour un autre métier).
- Valoriser les éléments positifs identifiés au cours de l'évaluation.
- Relativiser la portée de l'évaluation et proposer au jeune de nouvelles actions : par exemple, lui proposer des offres d'emploi de la Mission locale.

Rôle du conseiller PFV

- Présenter le résultat en valorisant le jeune, sans le mettre dans une situation d'échec.
- Mettre l'accent sur les habiletés repérées et formuler des préconisations (évaluation sur un autre métier, complément de formation, mobilisation de prestations...).
- Mettre en relation le jeune avec un employeur qui accepterait que le seuil de réussite soit moins élevé.

«Qui fait quoi» : le rôle des conseillers ML et PFV après l'évaluation (4/4)

Ce que vous devez faire... si le jeune a réussi son évaluation

Rôle du conseiller ML	Rôle du conseiller PFV
<ul style="list-style-type: none">- Recourir aux aides à la mobilité (et anticiper les autres difficultés : garde d'enfants...).- Informer le parrain du jeune le cas échéant.- Poursuivre l'accompagnement du jeune en s'appuyant sur la dynamique de réussite liée à son résultat à l'évaluation.	<ul style="list-style-type: none">- Proposer au moins une offre MRS (cf engagements de la PFV).- Valider la motivation du jeune pour le poste avant la prise de RDV avec l'employeur (ex : en cas de contrat nécessitant une formation).

Ne pas oublier de...

S'assurer que le jeune a bien été préparé à l'entretien d'embauche (par la PFV ou par la ML selon modalités locales).

... après la rencontre avec l'employeur

Le jeune est recruté

- Accompagnement ML jusqu'à la fin de la période d'essai.

En cas de formation

- Les contrats en alternance ou périodes de formation sont mobilisés en fonction de la nature du poste.
- L'ajustement du plan de formation nécessite la coordination de : la PFV, l'Ale (garante de l'offre), la Mission locale, l'organisme de formation, en lien avec l'entreprise.

Le jeune n'est pas recruté

- La PFV (ou l'Ale ou la Mission locale) peut positionner le jeune sur d'autres offres d'emploi ouvertes aux candidats ayant réussi leur évaluation sur le métier. Ces offres MRS, disponibles dans Sage, sont repérables via l'appli Anpe IOP.
- Le conseiller Mission locale continue l'accompagnement du jeune dans sa recherche d'emploi ou son parcours.

Le rôle des référents

PFV/Missions locales

Mots clés

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- relais tout au long du processus- outils partagés- appui au Comité de pilotage | <ul style="list-style-type: none">- faciliter les échanges et la communication- assurer le suivi |
|--|---|

PFV: le rôle des référents PFV en Mission locale et des référents ML en PFV

Animer les échanges entre les structures

Suivre le parcours des jeunes

- Faciliter les échanges et coordonner au quotidien les relations PFV – ML en s'appuyant sur des procédures et des outils partagés.
- Diffuser les informations et actualités concernant la PFV (nouveaux métiers évalués, calendrier des sessions d'évaluation, offres MRS, journal PFV...).
- Suivre et enregistrer les informations concernant les jeunes (centralisation des fiches de liaison, croisement des données PFV et ML sur les jeunes envoyés : état de présence, résultats d'évaluation, mise en relation, placements).
- Relancer les conseillers lorsque peu de jeunes sont positionnés sur les sessions d'évaluation.
- Alerter en cas de difficultés ou dysfonctionnements.
- Appuyer le comité de pilotage local de la PFV.

Les agents de l'ANPE affectés en Mission locale peuvent aussi se voir attribuer un rôle spécifique dans ce partenariat.

Plate-forme de vocation : comment travailler ensemble ?

Pour en savoir plus

Passer à la PFV... et passer une évaluation : les PFV accueillent les conseillers des Missions locales pour une présentation de leur service (possibilité de tester la méthode en étant évalué sur un des métiers).

Contactez le référent / relais PFV de votre ML pour vous faire préciser : les métiers qui sont évalués sur votre PFV, les procédures spécifiques et les modalités d'organisation.

Outils de communication disponibles en Ale ou en PFV : dépliant PFV jeunes (n° ANPE: 5019), plaquette entreprise (n° ANPE: 9497). CD-Rom sur la MRS (N° 5019). 4 DVD sectoriels (contactez votre PFV ou votre Ale pour connaître les modalités d'obtention ou de consultation de ces supports).

Glossaire des principaux termes et sigles utilisés dans ce guide

Ale : agence locale pour l'emploi

CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale (accompagnement personnalisé vers l'emploi durable de jeunes de 16 à 25 ans révolus en difficultés d'insertion. Le plan de cohésion sociale a confié cet accompagnement aux missions locales).

IOP : Infocentre opérationnel (outil Anpe de requête et de gestion de portefeuilles demandeurs de d'emplois, d'offres et d'entreprises).

ML : mission locale

MRS : méthode de recrutement par simulation

Mer : mise en relation (entre un demandeur d'emploi ou candidat et un employeur)

PFV : plate-forme de vocation

Sage : Système d'aide à la gestion de l'emploi. Applicatif anpe regroupant les offres et les établissements (entreprises), accessible en agence sous Duo (dossier unifié de l'offre de service) ou Apui.

Coordonnées de ma PFV :

.....
.....
.....

Mon référent PFV/ ML :

.....

Les métiers évalués sur ma PFV :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Horaires d'ouverture de ma PFV :

.....
.....

Annexes : liste des PFV, des métiers évalués par la MRS et des contacts régionaux utiles

Vous trouverez en document annexe :

- La liste PFV
- La liste des métiers évalués par la MRS
- La liste des animateurs régionaux Missions locales
- La liste des correspondants MRS

Ces documents ont été conçus en commun par l'ANPE et les Missions locales.

Coordination du projet : Karine GUILLET (chargée de mission au Conseil national des Missions locales), Frédéric GASCHET (DG ANPE Recrutement par simulation).

Composition du groupe de travail :

Représentants de l'ANPE: François BLANCHOT (PFV Corbeil 91), Christèle BONHOMME (PFV Reims 51/08), Douce COURONNE (PFV Orléans 45/18), Anne-Catherine DUPUY (PFV Paris HCRB), Philippe FOUQUET (DG ANPE Recrutement par simulation).

Représentants des Missions locales : Françoise MATHEY (ANDML, Mission locale Riom), Vincent PEYRELADE (Mission locale de Clichy), Sylvia STRALKA (Mission locale St-Denis Pierrefitte), Frédéric TANDEAU (Mission locale Cergy-Pontoise).

Chargés de communication : François Aurigny et Arnaud Ducomé (DG ANPE Département Communication). Yves Auton (chargé de communication CNML).

Remerciements : comité de pilotage national partenariat renforcé ANPE - missions locales, présidé par Pascal Mouille (président de la ML d'Annecy), Philippe Monti (DG ANPE direction de la stratégie - département Alliances), Françoise Mourier (DG ANPE direction de l'intermédiation - chef de la mission recrutement par simulation).