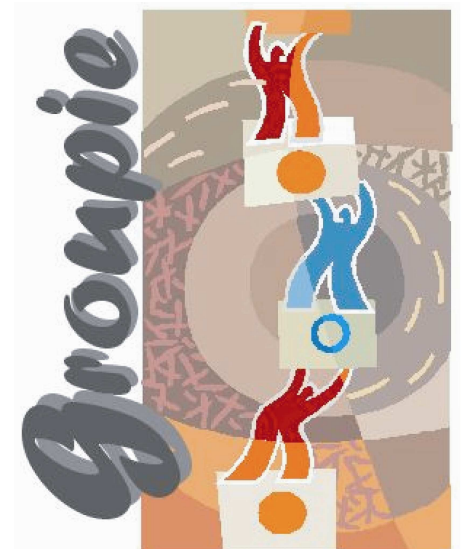




Rencontres Nationales Groupie

***Mobilisation territoriale
des entreprises pour l'emploi
et l'insertion***

Jeudi 3 avril 2008

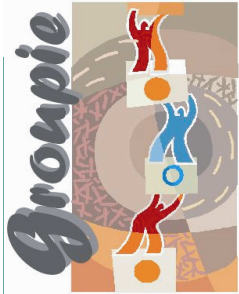




***Mobilisation territoriale
des entreprises pour l'emploi
et l'insertion***

Atelier N°2

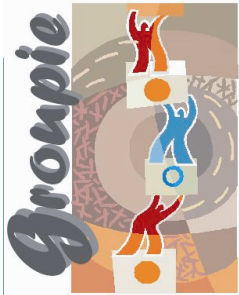
Animateur : Ariane MAGNIER – Directrice Générale CSTP 77 et STP 91



Carrefour Villiers en Bière et Espace recrutement

1. L'origine de l'action

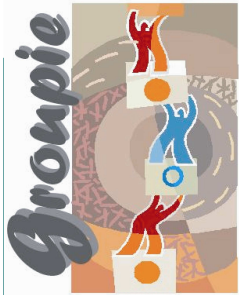
- Difficulté à recruter et à intégrer durablement
- Turn-over important des salariés
- Recherche de profils et de motivations plutôt que de diplômes.
- Nécessité d'une action préalable au recrutement



Carrefour Villiers en Bière et Espace recrutement

2. Fonctionnement : connaissance et reconnaissance

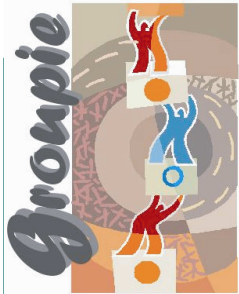
- Diffusion des besoins auprès des partenaires
- Connaissance des partenaires de l'insertion
- Connaissance des publics
- Quelques exemples de partenariats :
Passerelles, contrats de professionnalisation, CIRMA,
Le cas par cas à privilégier



Carrefour Villiers en Bière et Espace recrutement

3. La clé de la Réussite : l'intégration dans l'Entreprise

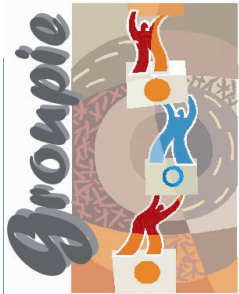
- Accueil et formation de chaque nouvel embauché
- Accompagnement dans l'emploi et tutorat
- Parrainage , référent extérieur



Carrefour Villiers en Bière et Espace recrutement

4. Les bonnes pratiques de l'insertion

- L'implication des collaborateurs
- Le partenariat : détection des profils
- Les partenaires force de proposition
- La relation de confiance
- Le service après-embauche : l'accompagnement dans l'emploi

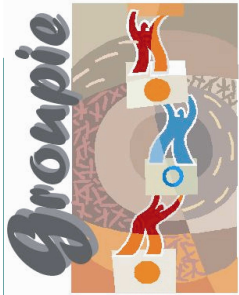


PLIE du Blanc-Mesnil

Recrutements pour les Halles d'Auchan

1. Le contexte

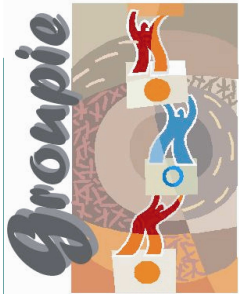
- Installation de l'enseigne « les Halles d'Auchan » dans la zone franche urbaine
- Convention entre la ville de Blanc-Mesnil et le magasin
- Un réseau des acteurs de l'emploi déjà structuré
- L'expérience des Halles d'Auchan en matière d'insertion



PLIE du Blanc-Mesnil Recrutements pour les Halles d'Auchan

2. La mécanique

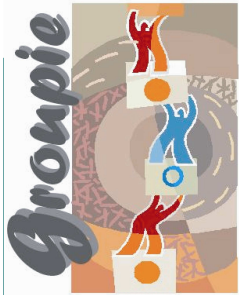
- Le PLIE coordinateur du recrutement à la demande de la ville et de l'ANPE
- Définition des modalités de recrutement et des profils de postes avec l'entreprise
- Animation du réseau emploi
- Information des habitants
- Résultats des opérations



PLIE du Blanc-Mesnil Recrutements pour les Halles d'Auchan

3. L'analyse

- Un recrutement territorialisé
- L'accompagnement dans l'emploi
- De nouveaux projets avec l'entreprise
- Une méthodologie de recrutement pour les partenaires de l'emploi



PLIE du Blanc-Mesnil Recrutements pour les Halles d'Auchan

4. L'insertion

- Recrutement de personnes accompagnées par les structures d'insertion de la ville
- Participation active de l'entreprise qui joue le jeu de l'insertion
- Adaptation des postes de travail aux handicapés
- Montage d'actions de formation en amont

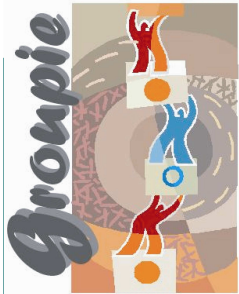


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

1. L'origine de l'action

- Accord de coopération Conseil Général 77 – Disney sur 3 volets :
Tourisme, Économique, Emploi-Formation
- Plusieurs points dans le volet Emploi-Formation dont des plates-formes
d'accès à l'emploi
- Délégation du Conseil Général à Initiatives 77, opérateur central, porteur
du projet

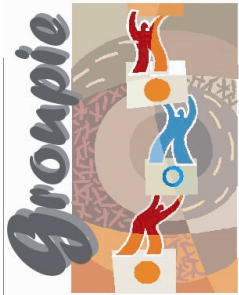


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

2. Description du dispositif

Cadre initial : dispositif « passerelle » du CRIF

- Formation communication de plusieurs mois (accent sur le savoir-faire relationnel et anglais), 2 stages en entreprise
- Métiers : Employés de restauration, Hôtes d'accueil touristique, Surveillants de baignade, Jardiniers, Chauffeurs TC : 77 stagiaires
- Engagement de l'entreprise : formation au poste, tutorat, participation au recrutement
- Pilotage annuel avec le Conseil Général : Bilan + programme annuel

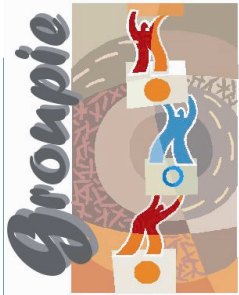


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

2. Description du dispositif (suite)

- Forte mobilisation du réseau local pour l'insertion (missions locales, AVE, ANPE...) : présentation des métiers (Disney + 177), présentation d'un calendrier annuel, comités de pilotage réguliers (2 ou 3 par action)
- Initiatives 77 reste le porteur de projet central
- Forte implication de l'organisme de formation sélectionné (appel d'offres CRIF) : suivi au-delà de la formation, visite en entreprise
- Développement d'autres cadres possibles :
Plate-forme d'accès à l'emploi spécifique pour les surveillants de baignade (avec CD2C Montry), emplois directs

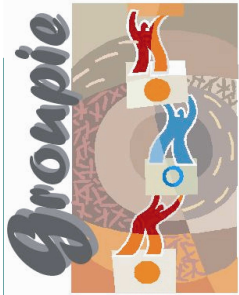


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

3. Intégration dans l'entreprise

12

- Pour le stage :
 - Désignation d'un tuteur
 - Formation spécifique pour les tuteurs, managers, réseau RH
 - Programme de formation des stagiaires établi ensemble (OF-entreprise)
 - Élaboration d'une fiche d'évaluation commune (mêmes critères OF – entreprise)
 - Formation au poste de travail
 - Participation au recrutement
 - Participation aux comités de pilotage

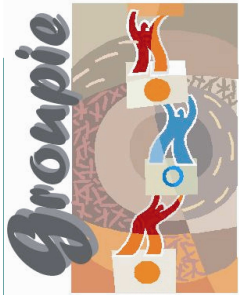


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

3. Intégration dans l'entreprise

- Après le stage :
 - CDI en général (contrat de professionnalisation pour les Jardiniers)
 - Dans la même équipe que pour le stage (sauf exception)
 - Après une décision collégiale – l'employeur a toutefois le dernier mot
 - 84% en emploi à l'issue des stages, 69% en emploi à Disneyland Resort Paris
 - Échecs : essentiellement des abandons des stagiaires

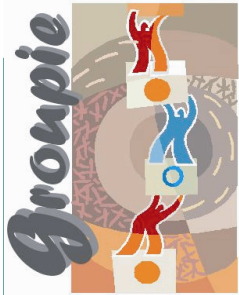


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

4. Enseignements / Conclusion

- L'énergie nécessaire limite l'effectif concerné
 - Temps de préparation du projet professionnel, pour sortir de la spirale d'échec
 - 4 ou 5 opérations par an permettent communication et préparation
- Besoin d'une meilleure visibilité sur la disponibilité et la pérennité des financements
- Souhait d'un contrat unique d'insertion pour permettre des parcours comprenant à la fois des périodes en structures d'insertion et en entreprise

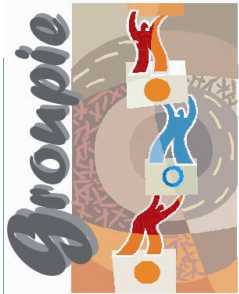


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

4. Enseignements / Conclusion

- Besoin d'un contact institutionnel centralisé entre l'entreprise et un réseau très diversifié
- Besoin d'un contact personnel clairement identifié dans chaque structure pour porter les opérations
- L'effort d'insertion devient une expérience enrichissante et une opportunité
- Ouverture sur la diversité de métiers de l'entreprise, notamment pour les emplois directs

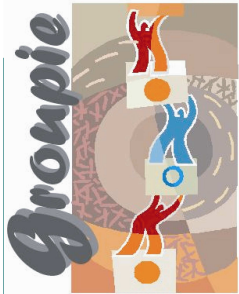
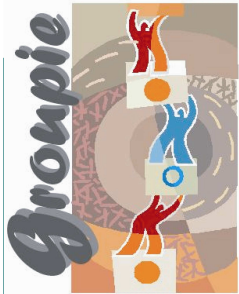


PLATE-FORME D'ACCES A L'EMPLOI - DISNEYLAND RESORT PARIS

4. Enseignements / Conclusion

- L'action a été l'occasion d'apprendre à se connaître, au-delà de certains préjugés
- Intérêt pour un dispositif pérenne :
 - Calendrier pour les prescripteurs
 - Notoriété pour les demandeurs d'emploi
 - Amélioration du dispositif et diversification des formes de partenariat (ex : logement...)
 - Développement d'une culture d'entreprise intégrante



ADECCO

1. L'origine de l'action

- Les parcours d'emploi sont souvent présentés un enchaînement de phases

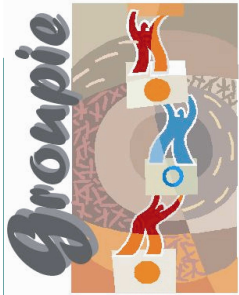
Mobilisation

Qualification

Emploi

Continu ou discontinu

- Toutes ces solutions sont souvent juxtaposées
- Les organismes d'insertion se plaignent souvent de ne pas réussir la connexion entre le monde économique et la qualification
- Il faut créer une interaction, *une synergie* entre les différents acteurs de l'emploi → « *faire moteur* » et mobiliser la personne elle-même, grâce à un indicateur commun
- Il faut réaliser un travail de « passerelle » entre chaque phase et aider les personnes non retenues à être retenues



ADECCO

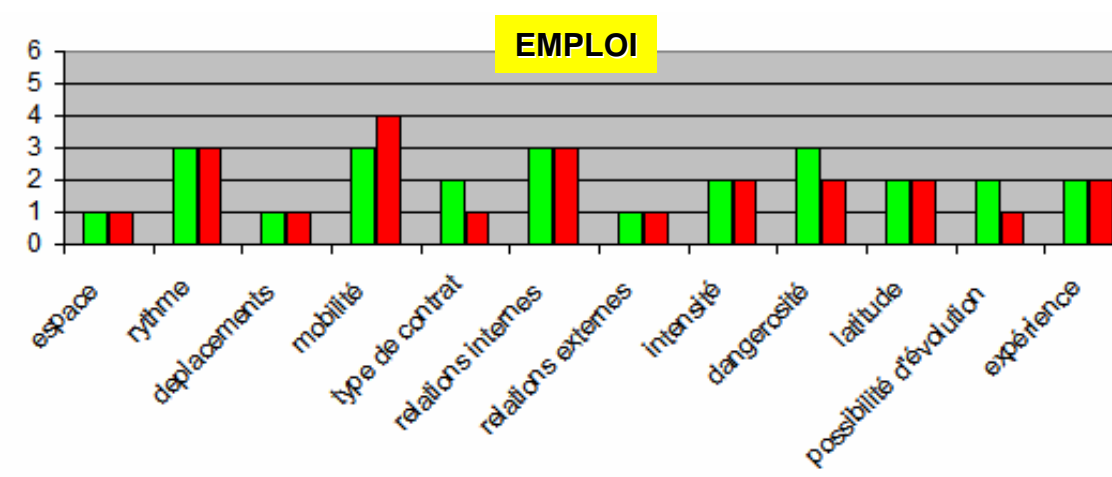
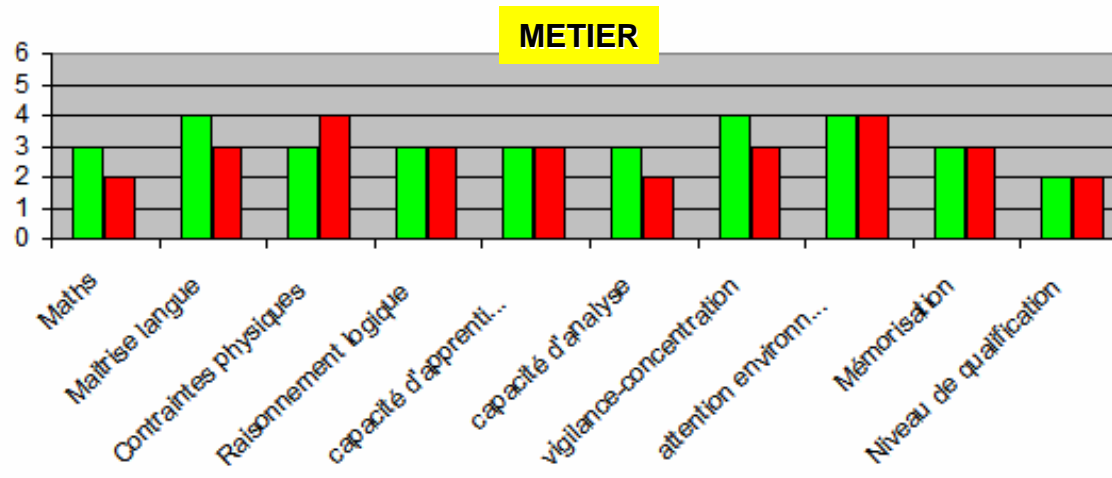
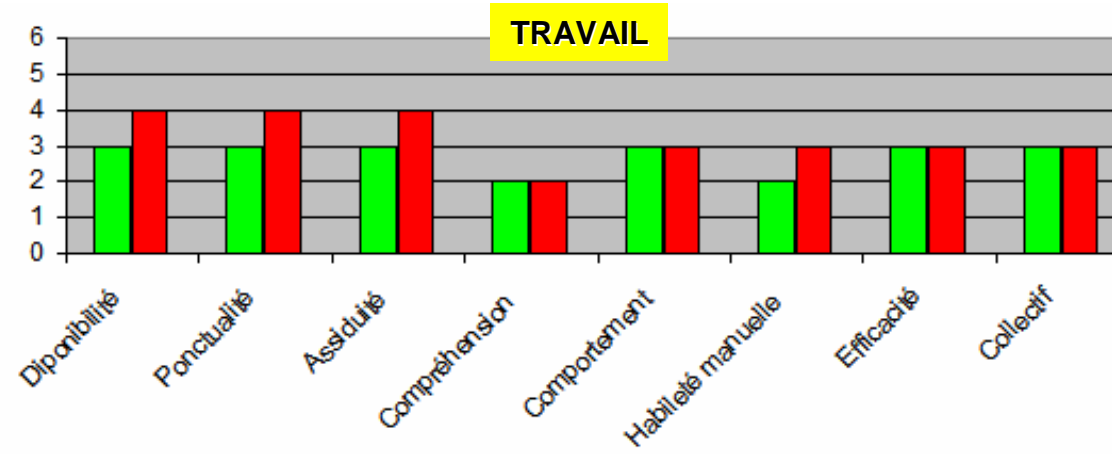
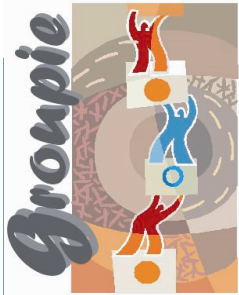
2. PILOT'EMPLOI

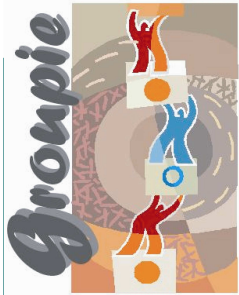
Chaque item représente une raison de non succès ou de non stabilisation dans l'emploi

1. Réalisation d'un bilan TME du candidat
2. Mesure de postes avec cette même grille
3. Mesure de la distance à l'emploi

C'est avant tout un outil de « médiation pour mettre en place un accompagnement spécifique »

Derrière chaque écart une action spécifique peut être mise en place

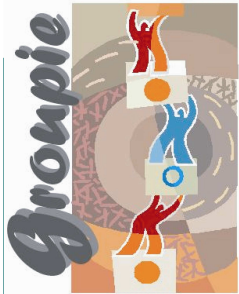




ADECCO

3. Plus values – Facteurs de réussite – écueils

- Réalisation d'une mesure de la distance à l'emploi
- Gestion de la cohérence globale du parcours
- Prise en compte la personne dans l'ensemble des trois dimensions : travail, métier, emploi
- Etablissement d'un bilan de la personne indépendamment de tout poste pour éviter un « positionnement de compromis »
- Utilisation de la même grille et des mêmes critères pour positionner le candidat et analyser le poste (renforcement de la médiation et du langage commun)
- Principales difficultés : amener les acteurs à penser autrement (facteurs de déclenchements ?)



ADECCO

4. Pourquoi peut-on parler d'insertion ?

- Prise en compte des personnes plus éloignées de l'emploi qui ne passeraient pas nécessairement dans les dispositifs habituels
- Mise en place d'un langage commun à l'ensemble des acteurs pour une meilleure compréhension des exigences de chacun
- Mise en place d'un accompagnement spécifique et global appelé ergo-accompagnement
- Transformation du savoir-être opérationnel
- Positionnement dans une perspective « durable »

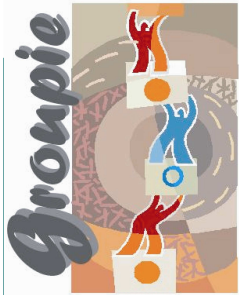


PLATE-FORME EMPLOI / PLATEAU TECHNIQUE TRAVAUX PUBLICS EN SEINE-ET-MARNE ET EN ESSONNE

1. L'origine de l'action

- Pyramide des âges vieillissante
- Image peu attractive de la profession des Travaux Publics
- Pénurie de main d'œuvre qualifiée
- Métiers à votre capacité d'évolution
- Mise en place de clauses sociales dans les marchés publics
- Pilotage de l'action par l'organisation professionnelle garante de l'adhésion de l'ensemble des entreprises

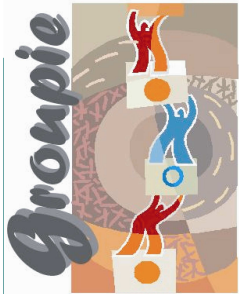


PLATE-FORME EMPLOI / PLATEAU TECHNIQUE TRAVAUX PUBLICS EN SEINE-ET-MARNE ET EN ESSONNE

2. Le fonctionnement

- 1 charte signée par l'ensemble des acteurs économiques et décideurs locaux
- Des partenaires connus / des engagements partagés
- Connaissance de l'activité économique → gestion des compétences et stratégie de recrutement ciblée
- Des actions de recrutements et de formation concertées et validées conjointement
- 1 « comptabilisation » durant 1 an maximum des heures en emploi = heures d'insertion au titre des clauses sociales

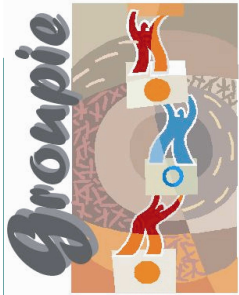


PLATE-FORME EMPLOI / PLATEAU TECHNIQUE TRAVAUX PUBLICS EN SEINE-ET-MARNE ET EN ESSONNE

3. Les clés de la réussite

- Des contrats de travail à durée indéterminée en amont de la formation (CDI ou Contrats de professionnalisation)
- Des rémunérations 100% SMIC quelque soit l'âge + paniers + ID
- 1 référentiel de formation unique pour la profession créé par les professionnels (accès à tous les métiers/ toutes les entreprises)
- Des plateaux techniques de formation au plus près des publics - chantier de formation « grandeur nature » / 80 % de pratique
- Tutorat en entreprise et suivi des publics en emploi par les prescripteurs

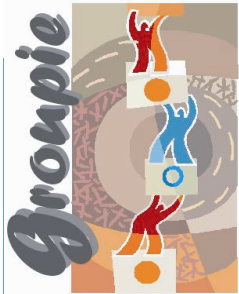


PLATE-FORME EMPLOI / PLATEAU TECHNIQUE TRAVAUX PUBLICS EN SEINE-ET-MARNE ET EN ESSONNE

4. L'insertion

- Recrutement de personnes éloignées de l'emploi sur leur seule motivation et sur leur comportement
- Suivi des publics - analyse des échecs au recrutement (entretiens en binôme) ou en emploi → retour vers le prescripteur
- CDI en amont de la formation quelque soit le statut initial du public
- Action de formation dès le début du contrat → intégration dans une équipe (4 à 5 personnes ayant 1 objectif fort de production)
- Financements entreprises et, lorsque possible, Etat (EDEC)

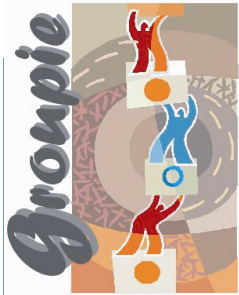


PLATE-FORME EMPLOI / PLATEAU TECHNIQUE TRAVAUX PUBLICS EN SEINE-ET-MARNE ET EN ESSONNE

4. Enseignements / Conclusion

- L'énergie nécessaire et la durée nécessaire à l'intégration pérenne du public limitent l'effectif concerné
 - 4 plateaux techniques sur 2 départements
 - 4 ou 5 opérations par an
 - 150 embauches en 3 ans / 50 % maintien en emploi
- Besoin d'un « dispositif » en amont des plateaux techniques pour améliorer la mobilisation et la préparation du public
- Besoin de développement du tutorat en entreprise et d'amélioration du suivi (élaboration 1 livret d'intégration et d'évolution du salarié)