



MONDE DE L'INSERTION ET MONDE DE L'ENTREPRISE

*Un partenariat gagnant-gagnant.
Et de surcroît, un pas dans le recul des discriminations ?*

Le dispositif ITEC (1) est né d'un double défi : renforcer la capacité d'insertion professionnelle des publics demandeurs d'emploi du territoire villeurbannais au regard des emplois qui pourraient être identifiés au sein des entreprises, développer la capacité d'adaptation et d'accès à l'emploi des salariés des entreprises.

Une intégration partenariale en progression

ITEC a été conçu en associant étroitement deux types d'acteurs locaux souvent éloignés : ceux du « monde de l'insertion et de l'emploi » et ceux du « monde de l'entreprise ». Progressivement, d'autres acteurs ont rejoint la démarche initiée par la CGPME Rhône-Alpes, l'ANPE et PAVIE (2) : la Mission locale de Villeurbanne, la Chambre de Commerce et d'Industrie et l'unité EDF en charge des questions d'insertion des publics en difficulté.

Tous ces partenaires ont contribué à la conception de la méthodologie ITEC (3). C'est bien un « partenariat de compétences » construit au plus près du terrain, prospectif et systémique, qui a été constitué. Ce partenariat s'est attaché à élaborer et à proposer une offre globale emplois-compétences aux PME-PMI du territoire.

La procédure de traitement anticipé et partagé des besoins en emplois des entreprises illustre l'efficacité opérationnelle de ce partenariat. Au regard des principes d'action établis par les partenaires – anticipation, réactivité, sérieux et crédibilité – cette procédure constitue un outil de pilotage et de mobilisation de l'ensemble des acteurs engagés dans les processus de recrutement des entreprises de Villeurbanne. Enfin, il convient d'ajouter que l'ensemble de ces éléments et dispositions concernant la construction du partenariat, ses objectifs et son outillage, ont été transférés sur deux autres territoires (4).

De nombreuses raisons ont participé à l'efficacité du « partenariat de compétences » : la participation des partenaires à la conception du dispositif, et les échanges permanents avec les entreprises, afin de les associer tout au long du processus ; la formation collective des acteurs de l'emploi avec les représentants des entreprises (les chefs de projet) dans le domaine de la gestion des ressources humaines, qui a permis l'émergence d'une

(1) « Ingénierie Territoriale de développement de l'Emploi et des Compétences ». Un double constat partagé par la CGPME Rhône-Alpes, l'AGEFOS PME Rhône-Alpes, les acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et de l'insertion, et les entreprises de Villeurbanne a présidé à la structuration du Partenariat De Développement Equal ITEC : les difficultés de recrutement des entreprises et l'existence d'un chômage important à Villeurbanne.

(2) Plan d'Accès Villeurbannais pour l'Insertion par l'Économique.

(3) En proposant leurs outils, des mesures financières complémentaires ou des moyens humains.

(4) Le Forez et la Communauté d'Agglomération du Pays Viennois.

culture ; une définition attentive des compétences, des responsabilités et des rôles de chacun des acteurs.

Vers un recul des discriminations

Même si la phase d'engagement des entreprises a mobilisé beaucoup d'énergie, aujourd'hui plus de soixante-dix entreprises sont inscrites dans le dispositif. Plus de quatre-vingt chefs de projet en entreprise et plus de quarante acteurs intervenant dans le champ de l'emploi ont été formés à la « démarche compétence » et aux outils liés, douze représentants du personnel ont été sensibilisés à la démarche, à ses enjeux et à son intérêt pour l'entreprise et ses salariés.

On assiste à des changements dans les représentations et les pratiques de recrutement et de formation des PME, notamment en direction des publics qui font l'objet de discriminations face au marché du travail ou face à l'accès à la formation. Sur Villeurbanne, lors des diagnostics, une centaine d'emplois ont été identifiés dans les entreprises et une vingtaine d'entre eux ont déjà été pourvus (5). Des parcours de formation spécifiques à certains publics éloignés de l'emploi sont conduits par les partenaires sur des métiers pour lesquels les entreprises ne trouvent pas les compétences dont elles ont besoin (6).

Sur le pays du Forez (7), sur les quatre-vingt emplois repérés, soixante-cinq ont été pourvus, dont six par des demandeurs d'emploi de longue durée, et trois par des travailleurs handicapés. Parmi les personnes embauchées, quarante-deux sont des femmes (8). Une formation collective inter-entreprises, construite en lien avec l'AFPA va être mise en place en réponse aux besoins de formation d'un public féminin qui accède généralement peu à la formation. Elle visera une validation (9) pour les stagiaires susceptibles de faire valoir l'ensemble des modules.

Sur le territoire du Pays Viennois, une entreprise de la métallurgie a décidé de proposer à sept salariés, sans diplôme, de s'engager dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, en vue d'obtenir un CAP dans les métiers de la métallurgie. Une autre entreprise du BTP envisage de mettre en place une formation sur les savoirs de base afin de lutter contre l'illettrisme de ses collaborateurs seniors.

La synergie qui s'est instaurée entre les partenaires devrait perdurer au-delà du projet Equal ITEC, ce qui constitue un résultat complémentaire essentiel.

Abdeltif Mezzouane

*consultant pour la CGPME Rhône-Alpes
et l'AGEFOS PME Rhône-Alpes*

(5) Dans les métiers de chaudronnier, de dessinateur environnement, de dessinateur électricien, d'automaticien, de préparateur de commande, d'aide comptable, de chauffeur magasinier, de technico commercial...

(6) Tels que chaudronniers plasturgistes, maîtres chiens, tapisseries / décorateurs...

(7) Territoire des Monts du Forez, autour de Saint-Bonnet-le-Château, dans la Loire.

(8) Différentes mesures d'accompagnement ont été mobilisées telles que le Contrat Initiative Emploi, l'Aide à la formation préalable à l'embauche ou le contrat jeune.

(9) De type Certificat de Capacité Professionnelle ou Bac pro « Assistante ».