



ATELIER 3 : Co-construire de nouvelles approches pour mobiliser et qualifier sur les métiers à potentiel

Animation : Steven MARCHAND, FAS IDF

Cet atelier s'inscrit dans la journée régionale Passerelles Entreprise du Grafie. Il a pour objectif d'inspirer les participant.e.s et de leur permettre d'échanger et de capitaliser sur de nouveaux dispositifs à monter, développer, essaimer, pour favoriser l'inclusion durable des salarié.e.s en fin de parcours d'insertion. Il est plus spécifiquement dédié à la co-construction de nouvelles approches pour requalifier les personnes sur des métiers à potentiel et en soulève deux enjeux :

- La question de la mobilisation des personnes sur des métiers à potentiel
- L'accompagnement de la montée en compétences

Pour précision, le métier à potentiel est un métier inscrit dans la dynamique du marché de travail avec la possibilité d'un renforcement dans les prochaines années à venir. Il s'agit d'une opportunité pour des personnes en parcours. L'IAE peut se positionner sur ces métiers et participer à la création de leviers pour faciliter l'investissement de ces métiers.

L'atelier a vocation à répondre aux questions suivantes :

- **Comment co-construire de nouvelles approches pour favoriser l'emploi des personnes en insertion ? quels nouveaux dispositifs mettre en place (formation et/ou pré-qualification, ingénierie d'acteurs, changement des pratiques pour recruter différemment, préparer les candidat.e.s différemment, ...).**
- **Quelles dimensions favorables peuvent être activées pour mobiliser les publics (durée parcours, niveau prérequis, motivation, rémunération, rythme du parcours...)**
- **Comment l'entreprise peut être partie prenante ?**
- **Comment l'IAE peut impulser ?**
- **Quels sont les autres acteurs mobilisables ?**

Intervenants :

- Valérie de FOURNOUX, Cheffe de projets emploi, ARES
- Stéphanie BRUZZO, Directrice du Développement des Emplois et des Compétences, PRO-EMPLOI
- Marlene EUSEBIO, chargée de relations partenariales IAE, Pôle emploi



COMPTE-RENDU DES ECHANGES DE L'ATELIER

- **Témoignage de Valérie de FOURNOUX, ARES**

Présentation de ce qui a été mis en place avec les partenaires d'ARES pour favoriser l'intégration professionnelle des salarié.e.s en insertion.

1/ Les visites d'entreprise

L'objectif est de proposer une immersion dans l'environnement de travail que propose l'entreprise partenaire pour que les salarié.e.s intéressé.e.s puissent se projeter, voir le métier auxquels il.elle.s se destinent et les conditions dans lesquelles il est réalisé. La proposition de mettre en place des visites d'entreprise est réalisée assez régulièrement auprès des partenaires. Ces visites sont bien perçues car elles permettent :

- Pour l'entreprise : de se présenter, de mettre en valeur son/ses métier(s) et de rencontrer/attirer de futurs potentiels candidat.e.s et d'échanger avec eux.elles. Il peut y avoir par la suite des échanges individuels pour les salarié.e.s qui souhaitent en savoir plus après la visite.
- Pour le.la salarié.e de la SIAE, cela lui permet de faire un tour dans l'entreprise pour poser des questions et créer des espaces d'échanges.

Par exemple, dans le domaine du funéraire, il y a beaucoup de besoins et beaucoup de difficultés à recruter. L'enjeu est de faire découvrir des métiers auxquels on ne pensait pas forcément.

Les entreprises sont faciles à impliquer ?

Sur les visites d'entreprise oui. Ça leur permet de montrer à un groupe de personnes comment on travaille dans l'entreprise et ce qu'on y fait concrètement. Ça permet également un échange avec les salarié.e.s voire de leur donner des conseils pour la suite de leur projet professionnel.

Plusieurs formules de visites sont mises en place ? Ou ce sont à chaque fois les mêmes modalités qui sont proposées pour cette découverte métier ?

Ce sont toujours les mêmes c'est-à-dire soit une présentation sur place, soit une personne qui vient dans les locaux faire la présentation. Cela peut ensuite se poursuivre avec un échange individuel. Pour les personnes intéressées, une mise en contact est réalisée. Il est très rare que les entreprises refusent.

- **Marlene EUSEBIO, Pôle emploi**

Présentation du dispositif d'AFPR (Action de Formation Préalable à l'Embauche) proposé par Pôle Emploi) avec l'entreprise My Green Shop.

L'AFPR est destinée à combler l'écart entre les compétences que vous détenez et celles que requiert l'emploi que vous visez. Elle est prescrite par Pôle emploi et ne peut excéder 400 heures* en entreprise



et/ou en organisme de formation, sauf dans le cadre du PIC (Plan Investissement Compétences) ou dans le cadre de dispositifs spécifiques. Une aide au financement de la formation est versée à l'employeur après qu'il ait effectivement embauché(e) la personne en CDD de 6 mois minimum à 12 mois maximum.

L'entreprise My Green Shop installe des distributeurs automatiques et recrute régulièrement auprès de Pôle emploi des chauffeurs qui font la maintenance et le réapprovisionnement. Il y a une petite partie technique sur laquelle est formé le.la salarié.e. Le dernier recrutement a commencé par une PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel). Pour toute la partie technique de montée en compétence sur l'entretien des machines, l'entreprise a été invitée à accompagner la formation du.de la salarié.e pendant 3 mois. A la fin de l'AFPR, il y a un CDD à la clé. Le.la salarié.e est sécurisé.e : le recrutement se fait à l'issue de cette période.

La formation se fait en externe ou en interne ?

Elle se fait en interne. Le premier mois le.la salarié.e travaille en binôme, ensuite le.la salarié.e est un jour en autonomie dans la semaine et les autres jours avec quelqu'un sur le site. Petit à petit, il va être de plus en plus autonome pour être, à la fin, en totale autonomie.

Quel est le statut du.de la salarié.e ?

La personne garde le statut de demandeur d'emploi et reste donc bénéficiaire de l'Allocation de Retour à l'Emploi, c'est-à-dire qu'elle est rémunérée par Pôle Emploi durant l'AFPR.

Il est nécessaire de prévoir des délais suffisants pour la mise en place tripartite de cette action entre la personne, l'entreprise et Pôle emploi. Le temps de réactivité est parfois long. Beaucoup de partenaires sont réfractaires à interagir avec Pôle Emploi.

La formation représente combien d'heures ?

La formation représente 3 mois donc 400 heures. Un CDD est obligatoire après un AFPR mais ce recruteur propose généralement un CDI.

Le projet est d'accompagner à une intégration au poste ou de toucher à ce poste pour par la suite accéder à un autre poste ?

Cette entreprise cherchait des personnes un peu plus capées, un peu plus bricoleuses. Là, ça a permis d'accompagner la montée en compétence. Ce salarié avait de l'appétence pour tout ce qui était technique et maintenance.

L'entreprise n'avait donc jamais fait ça. Finalement, ça a été assez facile de rentrer dans la logique de l'AFPR. Peut-on proposer facilement de l'AFPR ? Est-ce qu'une personne suivait ce projet professionnel de votre côté ?

Ils ont fait une plaquette. Pour la mise en place, ils ont géré de leur côté. Mon rôle était plutôt de conseiller et de vérifier régulièrement que tout se passait bien.

Donc la principale difficulté se situe dans le fait que l'entreprise doit prendre son rôle pour aller négocier avec Pôle Emploi.



Un autre exemple d'AFPR avec un partenaire de l'agroalimentaire

Cette entreprise avait des exigences en termes de cadence et de productivité assez élevées. Pôle emploi a insisté sur le fait que la période d'intégration et de formation était importante. Ils ont accepté de jouer le jeu en lui accordant plus de temps qu'à un autre intérimaire. En interne, il y a eu des débats entre le RH et les personnes de l'exploitation parce qu'il ne montait pas assez vite en compétence pour eux. Mais la motivation du salarié était importante et il a montré une progression dans son apprentissage. Ils ont revu leur exigence à la baisse et ça a permis à ce salarié d'être embauché en CDD.

Bilan : quand les entreprises ont des personnes de confiance, qui ont envie de s'investir et qui sont motivées, cela leur permet d'adapter l'intégration en fonction de la personne. S'il faut plus de temps, on allonge la durée de formation. Il ne faut pas hésiter à pousser la demande pour permettre à la personne de se sentir bien dans son poste.

- **Stephanie Bruzzo, Pro-Emploi**

Pro-Emploi a comme philosophie d'utiliser l'intérim comme un outil qui facilite l'entrée vers un emploi stable.

Il existe principalement 2 leviers pour amener les intérimaires vers la voie durable : la formation et l'intérim. Pro-Emploi propose un certain nombre de dispositifs de recrutement/formation qui permettent de qualifier des intérimaires en fonction des besoins des entreprises. A partir de là, il s'agit de cibler des entreprises qui ont des besoins particuliers et qui peuvent être aidées sur un certain nombre de sujets. Cette SIAE propose son expertise, par exemple dans le BTP, l'industrie, la logistique etc... puis propose des prestations en ressources humaines sur mesure, par exemple pour des travailleurs handicapés il y a des obligations à répondre aux clauses légales, etc.

Pro-emploi va vers les entreprises avec des projets qui peuvent les intéresser. On a coutume de dire qu'ils sont des projets innovants : le « service projet innovant ». A chaque fois le projet est différent : on calque un process mais dans la dentelle en fonction de l'entreprise à qui il est adressé. L'objectif est de répondre à des pénuries de main d'œuvre. Par exemple dans le BTP, cela peut être de faire des techniciens de fibre optique ou encore de maçons VRD pour les travaux publics.

Les entreprises participent à la création d'un référentiel de formations. Pour cela, il faut trouver des entreprises qui ont la même problématique. On travaille avec un organisme de formation sur la confection de ce référentiel de formations et des moyens de l'adapter à la demande des entreprises. Ça consiste à sourcer parmi nos viviers de candidats des personnes qui vont avoir une appétence pour aller dans ce métier in fine. Le salarié intérimaire, à partir du moment où il/elle rentre dans le dispositif, est salarié.e de Pro-Emploi.

L'entreprise signe avec Pro-Emploi un acte d'engagement. Elle s'engage à rencontrer les candidats, à sélectionner les candidats, et à les tutorer tout au long du parcours. Des visites se font toujours avec l'entreprise.



Ainsi, l'entreprise et le.la candidat.e se choisissent avant même le départ du dispositif.

Après avoir sélectionné dans le vivier un nombre de candidat.e.s, l'entreprise va échanger avec eux (entretiens collectif et individuel). Le parcours commence par une immersion dans l'entreprise pour confirmer le projet professionnel (1 à 2 semaines, et parfois aucune immersion). Ensuite il entre en formation (le nombre d'heure dépend, l'alternance dépend, tout dépend de l'entreprise). En réalité, il peut avoir un titre, un diplôme, ou une certification. L'enjeu est également qu'il y ait déjà un sentiment d'appartenance à l'entreprise. Les salarié.e.s vont par exemple porter les vêtements de l'entreprise (uniformes) dès la formation

Après cela, on part en intérim quelques semaines. On va utiliser des dispositifs de notre OPCO (comme le contrat de professionnalisation etc...) portés par Pôle Emploi. Ce qui permet à l'intérimaire, pendant tout ce temps d'adaptation et de formation, d'avoir un temps d'accompagnement social facilité puisqu'il.elle est salarié.e.

C'est donc de la formation externe qui ne se passe pas sur le lieu de travail ?

Quand il n'y a pas d'alternance, il y a des entrées régulières de l'entreprise dans l'organisme de formation.

Pour Uniqlo, nous formons des personnes possédant la reconnaissance RQTH au titre d'employé commercial en magasin, formation revue en fonction des besoins d'Uniqlo. En effet, il y a des incursions régulières au sein de la formation pour faire un atelier repassage, étiquettes etc... adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Ou par exemple, il y a le cas des réfugiés pour les métiers du BTP. On est ici davantage sur du 350h de FLE orienté pour le métier avant d'aller à la formation du métier en elle-même. Ça va représenter 1 an de parcours.

Il y a en fait deux temps de remise à niveau :

- Le sas de préparation

Pour les réfugié.e.s, cela va être assez long et cela se concentre sur les langues, une remise à niveau en maths avec par exemple les bases de la conversion, des unités etc...

Parfois c'est un temps plus court basé sur le savoir-être, l'hygiène, la sécurité, les mathématiques etc...

Ensuite, il y a cette période en entreprise pour créer le sentiment d'appartenance.

- La formation métier qualifiant à proprement parler

Quels outils sont utilisés pour démarcher et identifier les entreprises qui recrutent ?

La détermination, la persuasion, la grande connaissance de nos territoires. Nous avons aussi beaucoup de relations privilégiées avec des professionnel.le.s. Il faut tirer sur la pelote, essayer de suivre le marché et d'être à l'écoute. Et fabriquer des dispositifs sur mesure à chaque fois.



Echanges de bonnes pratiques :

Comment mobiliser les entreprises ? Mieux les identifier ? Identifier les freins ?

Leviers identifiés collectivement :

- **Favoriser la bonne connaissance de l'entreprise** pour le.la candidat.e proposé.e (recherche, visite, découverte des métiers par une présentation de l'entreprise,...)
- **Présentation du.de la candidat.e à l'entreprise** : Importance de présenter des candidat.e.s en explicitant les compétences, les savoir-être mais aussi les fragilités pour que l'entreprise sache aussi où mettre les attentions. C'est-à-dire qu'il est nécessaire d'avoir des points d'attention réglables, il ne faut pas présenter de moutons à 5 pattes mais être réaliste sans pour autant nuire à la présentation du.de la salarié.e.
- **Préparer le.la candidat.e** : valoriser la personne pour lui dire qu'elle est capable d'y arriver, désamorcer les craintes en amont
- **Accompagner et suivre l'entreprise** qui intègre un.e nouveau.elle salarié.e, quel que soit. Réfléchir avec l'entreprise sur l'intégration de celui.celle-ci et bien cadrer la manière dont il.elle va être formé.e, s'assurer qu'il.elle ne va pas être livré.e à lui.elle-même à sa prise de poste. Trouver quelqu'un dans l'entreprise qui va exercer le rôle de tuteur.trice et faciliter l'apprentissage. Il.elle doit se sentir rassuré.e, doit pouvoir s'exprimer, doit pouvoir prendre son autonomie en sachant qu'il.elle a toujours une personne vers qui se référer si besoin est.
- **Assurer un suivi de la mise en relation et de l'intégration** : assurer un suivi post sortie IAE et un contact étroit avec les entreprises dans les premiers mois d'intégration du.de la salarié.e. Des échanges réguliers avec l'employeur à la fin de la première journée par exemple
- Des stages PMSMP pas trop longs
- Développer des partenariats entre SIAE et entreprises (faire des journées citoyennes, ...)