

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

*Intervention de Cédric VITTAUT,
Société des Eaux de Volvic / GEIQ EPI
Action « Initiative 500 »*

Présentation du dispositif

L'action « Initiative 500 », lancée par le groupe Danone en 2010, a vocation à insérer des jeunes chômeurs (moins de 26 ans) dans les entreprises françaises du groupe ou dans des entreprises partenaires. Les jeunes concernés doivent être issus de la catégorie la plus touchée par le chômage, ceux qui n'ont ni diplôme ni qualification. A Volvic, 54 jeunes sont concernés par ce dispositif. Une période de pré-qualification de 5 mois, au sein de l'E2C (Ecole de la 2^{ème} Chance) et de l'entreprise assure une remise à niveau, la découverte des métiers et prépare ainsi ces jeunes au contrat en alternance qui s'enchaîne. Leur intégration dans l'entreprise est sécurisée par un dispositif de parrainage impliquant très largement les salariés de l'entreprise et par le soutien du GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) EPI.

A l'issue de la pré-qualification, Les jeunes sont qualifiés ou diplômés et capitalisent une première expérience professionnelle, grâce à un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage de 1 à 3 ans.

Témoignage

Cédric VITTAUT âgé de 22 ans a bénéficié de cette action. Aujourd'hui il prépare, en 1 an, un titre professionnel CIMA (conduite d'installation et de machines automatisées). Il est salarié du GEIQ EPI et mis à disposition à VOLVIC.

La vision qu'il avait du monde du travail, son parcours

La première expérience professionnelle de Cédric est un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un CAP de tailleur de pierres. Seul salarié d'une TPE artisanale, il travaille en binôme avec le patron qui prête peu d'attention et d'importance à la formation de Cédric. Un écart se creuse entre sa vision de la qualité du travail et la réalité des chantiers. La première image un peu idyllique de son métier se ternit. Il échoue à son examen. Malgré cet échec son patron lui propose de poursuivre en apprentissage jusqu'au bac pro. Cédric fait le choix d'abandonner en étant persuadé d'avoir été « utilisé comme main d'œuvre à bon marché » durant son contrat d'apprentissage.

Suivi par la mission locale, il « galère » pour trouver du travail. Sans permis B, aucun emploi ne lui est proposé, même en intérim.

Il n'a alors qu'une connaissance très sommaire de l'entreprise industrielle. Enfant et adolescent, la représentation qu'il s'en fait, sort des images de la révolution industrielle vues à l'école : des grandes

cheminées et des ateliers noirs. Plus tard la télévision lui présente des images plus séduisantes, des ateliers modernes, propres, très automatisés mais il ignore la place de l'homme dans cet environnement.

La mission locale l'informe du dispositif de formation proposé par Volvic (I500). Il tente sa chance. Il est sélectionné, intègre la période de pré-qualification d'avril à septembre 2012 et poursuit par un contrat de professionnalisation de septembre 2012 à août 2013 pour préparer un titre professionnel CIMA.

Ses attentes et ses besoins dans son travail

Il a besoin de stabilité, craint de se retrouver dans une situation de précarité. Il a besoin d'un salaire régulier qui lui permettra de vivre, de faire des projets.

Il est intéressé par la technique, apprendre, découvrir ; la résolution des problèmes sur son poste le maintient en éveil, le stimule et alimente son intérêt. Il a conscience qu'il a encore beaucoup de choses à apprendre.

Il se sent bien dans les équipes qu'il a intégrées facilement. Il aime le lien et l'entraide entre les coéquipiers. Il peut donner son avis, il est écouté, il a sa place, il existe en tant qu'individu et a besoin de cela pour s'épanouir. Il a de l'intérêt pour son travail et à la bonne marche de sa ligne.

Ses inquiétudes, ses doutes pour l'avenir :

Affronter des situations inconnues.

Avoir un travail moins intéressant.

Ne pas pouvoir continuer sa formation pour préparer un bac.

Ne pas avoir une occupation, se sentir inutile, ne pas avoir d'intérêt à se lever tous les matins.

Pour pallier à ses inquiétudes, il se projette étape par étape et évite d'avoir des projets à long terme.

Ce qu'il aimerait améliorer pour lui

Avoir le permis B.

Avoir le diplôme et continuer la formation jusqu'au BP.

Mots-clés

Stabilité, apprentissage, échange, travail en équipe, considération, utilité, sens, formation, épanouissement, valorisation, image de l'entreprise, accompagnement.

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

*Intervention de Yanick Mingorance
Président du Directoire, ENOPHI - Ingénierie du bâtiment*

Présentation de la structure

ENOPHI est une Société COopérative et Participative (SCOP) créée en 2010 par onze associés, située à Cournon d'Auvergne. Bureau d'études en ingénierie du bâtiment, ENOPHI est spécialisé en génie civil, électricité, fluides, VRD et HQE. Il s'associe avec des architectes spécialistes pour mener des projets de construction, de réhabilitation ou de restauration.

Aujourd'hui, la société est constituée de 17 salariés, dont 11 associés.

Qu'est-ce qu'une SCOP ?

Juridiquement, une Scop est une société coopérative de forme SA ou SARL dont les salariés sont les associés majoritaires (au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote). Si tous les salariés ne sont pas associés, tous ont vocation à le devenir. Le dirigeant est élu par les salariés associés.

Dans une Scop, le partage du profit est équitable :

- une part pour tous les salariés, sous forme de participation et d'intéressement ;
- une part pour les salariés associés sous forme de rémunération du capital ;
- une part pour les réserves de l'entreprise.

Dans une Scop, les réserves, impartageables et définitives - en moyenne 40 à 45 % du résultat - vont contribuer tout au long du développement de l'entreprise à consolider les fonds propres et à assurer sa pérennité. Les associés salariés sont rémunérés de leur travail et de leur apport en capital, mais à leur départ, celui-ci leur est remboursé sans plus-value.

Source et informations : <http://www.les-scop.coop>

Témoignage

Constats et problématique

- Le recrutement en SCOP exige une dimension supplémentaire : le candidat doit avoir envie de s'impliquer financièrement et dans la gouvernance de l'entreprise. Ces engagements font en général peur aux candidats, surtout aux jeunes. Les jeunes cherchent un salaire et semblent peu s'intéresser au travail et à leur épanouissement. Leur vie privée passe avant leur vie professionnelle. Ils ne sont pas moins motivés mais leurs priorités ont changé.

Cependant, le statut SCOP peut être parfois élément déterminant pour une candidature.

Exemple de deux cas :

-Un jeune ingénieur fluide a été embauché sur ces compétences et son expérience. Mais sa motivation à intégrer le fonctionnement SCOP a été un critère déterminant à son embauche.

-Un jeune en alternance a été recruté pour 3 ans. Son embauche et son intégration dans l'entreprise n'ont pas été déterminées par son souhait d'être associé. Actuellement, il est prévu qu'il soit embauché par l'entreprise en tant qu'ingénieur et il souhaite être associé à la SCOP.

Atouts et limites de l'organisation de l'entreprise

Conciliation de la vie privée et professionnelle

-Les sphères privée et professionnelle sont bien distinctes ; avant, elles étaient étroitement liées. La vie privée est prioritaire sur la vie professionnelle.

Mais dans une SCOP comme ENOPHI, l'activité salariée est très liée à l'activité privée, de par l'investissement financier et l'engagement moral et la responsabilité vis-à-vis de l'entreprise.

La taille et le fonctionnement de l'entreprise font que les salariés partagent facilement leur vie privée avec leurs collègues. Cette connexion est peut-être trop importante dans notre entreprise.

-L'investissement des salariés en terme de temps est important. La contre-partie est une flexibilité des horaires. Chacun s'organise de manière autonome pour effectuer son travail dans les délais impartis.

-L'implication dans l'entreprise est gourmande en temps et il est parfois difficile de concilier la vie professionnelle, la vie coopérative et la vie privée.

Équité

Le statut SCOP, avec la répartition des bénéfices, permet d'instaurer une équité financière entre les salariés de l'entreprise, d'entretenir la motivation et de valoriser le travail réalisé. Les salariés travaillent pour leur entreprise, pour l'équipe et pour eux-mêmes.

Un fonctionnement plus conventionnel avec des grilles de salaires, primes et évolution permet de reconnaître parallèlement la qualité du travail individuel.

Gouvernance et participation

De par son statut de SCOP, le salarié participe à la vie de l'entreprise : il est écouté, son avis est pris en compte et il participe aux décisions par son vote. Une réunion a lieu toutes les deux semaines pour informer sur l'activité de l'entreprise, débattre et valider des décisions, échanger sur les problèmes rencontrés et leurs solutions. Cette transparence et ce mode de gouvernance sont un atout pour créer un sentiment d'appartenance, maintenir la motivation et valoriser les personnes.

Cependant, le principe participatif et la dimension collective ne convient pas à tous et ne résout pas tous les enjeux du bien-être au travail. De par le contrat moral instauré, se séparer d'un associé est alors plus complexe à gérer.

Mots-clés

Implication, gouvernance, participation, équité, flexibilité, conciliation vie privée/vie professionnelle, valorisation

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

Intervention de Sarah SINEMIAN Coordinatrice régionale, Entreprendre pour Apprendre

Présentation de la structure

Entreprendre pour Apprendre est un réseau national adhérent à un réseau Européen Junior Achievement – Young Enterprise. Association loi 1901 indépendante et apolitique, elle rassemble des acteurs du monde éducatif, économique et social, du domaine public ou privé. Signataire d'un accord cadre avec le Ministère de l'Education Nationale, l'association intervient dans les établissements scolaires pour sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat, afin de :

- leur permettre de développer leur sens de l'initiative et des responsabilités,
- s'initier à la gestion de projet et à la vie économique, d'acquérir un esprit d'entrepreneur,
- d'acquérir un ensemble de savoir-faire et savoir-être professionnel et personnel.

Pour cela, l'association s'appuie sur trois principaux programmes pédagogiques : « la Mini entreprise », « Notre Commune » (CM1-CM2), et « le YEP » (étudiants de l'enseignement supérieur). A travers ces programmes, l'association est une tripartite gagnante jeune-école-entreprise, elle représente un pont entre l'école et l'entreprise.

En Savoir plus : <http://www.entreprendre-pour-apprendre.fr>

Témoignage

Présentation du programme

Le programme pédagogique «Mini entreprise » s'adresse aux collégiens, lycéens et aux publics en insertion. Il a pour objectif de faire découvrir le fonctionnement d'une entreprise à travers la production ou la commercialisation d'un bien ou d'un service.

C'est une véritable création d'entreprise, sur une année dans laquelle les jeunes sont acteurs du projet et de leur apprentissage.

La « Mini entreprise » se mène en plusieurs étapes :

- les jeunes trouvent leur idée : produit ou service
- ils réalisent une étude de marché
- ils créent leur structure et constituent un capital de démarrage
- Ils élaborent l'organigramme
- ils produisent
- ils commercialisent.

In fine, les « Mini entreprises » menées pendant l'année concourent au championnat régional puis national des mini-entreprises (puis européen pour les lycées), où ils échangent et sont évalués.

Chaque Mini entreprise est accompagnée par des professionnels, appelés parrain ou marraine et encadrée par des enseignants. Ces salariés, dirigeants ou retraités conseillent les jeunes dans leur création, apportent leur expertise et conseils sur la gestion d'une TPE/PME. La coordinatrice de l'association accompagne les jeunes sur la méthodologie de projet avec l'appui d'un kit pédagogique spécifique.

Apports du programme

Ce programme permet de découvrir concrètement la vie en entreprise, par la mise en situation et la rencontre avec les professionnels. La perception et l'image de l'entreprise des jeunes est modifiée.

Cette pédagogie par l'action leur permet d'appréhender la gestion de projet et demande autonomie, organisation, créativité et permet le droit à l'erreur !

Les jeunes acteurs de la « Mini entreprise » sont amenés à travailler en équipe, selon des services (technique, communication, commercial, administratif et financier). Ce programme est pluridisciplinaire et permet aux jeunes de développer des capacités à prendre des initiatives, des décisions et des responsabilités.

Il favorise le développement de savoirs faire et savoirs être et permet à certains élèves de se révéler.

Les compétences déployées dans le cadre de cet exercice pédagogique viennent enrichir les qualités et initiatives personnelles et professionnelles des jeunes impliqués.

Grace à la « Mini entreprise », les jeunes vivent les métiers de l'entreprise, ce qui facilite leur orientation en leur permettant de mieux connaître le monde professionnel.

Ils ressortent ainsi plus confiants dans le monde du travail, dans leur avenir et sont motivés pour poursuivre plus facilement leur parcours scolaire.

En Auvergne, trente projets se mènent cette année. La « Mini-entreprise » est de plus en plus plébiscitée.

Mots clés

Pédagogie par l'action, Relation école-entreprise, Aventure humaine, Valorisation des jeunes, Image de l'entreprise, Initiative, Autonomie, Connaissance et Compréhension mutuelle.

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

Intervention de Pilar CORTES

Directrice du développement sur les territoires, Fondation Agir Contre l'Exclusion

Présentation de la structure

La Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE) est un réseau de clubs d'entreprises, reconnu d'Utilité Publique, créé en partenariat avec les collectivités territoriales. Elle regroupe plus de 4 000 entreprises actives dans ses 55 structures d'entreprises locales (110 Implantations et 345 villes d'action). Elle coopère, depuis 2009, avec plusieurs pays (implantations en Belgique, au Brésil et en Tunisie, coopérations au Québec...). Ces entreprises sont organisées en associations locales, chaque club employant 2 à 4 emplois. En Massif Central, deux clubs sont implantés en Limousin (Limoges) et en Haute-Loire (Le Puy-en-Velay).

La Fondation FACE a pour objet de prévenir et lutter contre les exclusions, les discriminations, et la pauvreté.

Ses missions :

- favoriser l'engagement social et sociétal des entreprises dans les territoires
- faciliter la mise en action individuelle et collective de la responsabilité sociale des entreprises
- développer l'innovation sociale et sociétale, à partir des entreprises
- affirmer la place et le discours des entreprises responsables.

Elle mène des actions concrètes dans 5 champs d'intervention : dans l'Entreprise, Pour l'Emploi, à l'Ecole, au Quotidien et avec les Acteurs du Territoire.

En savoir + : <http://www.fondationface.org>

Témoignage

Constats et problématiques

Les entreprises du réseau FACE (toutes tailles tous secteurs), expriment au sein de leur club FACE local leurs difficultés avec les jeunes générations depuis près de 20 ans.

Les remarques remontant de leurs échanges relèvent de :

- difficultés de compréhension mutuelle : différences de comportements face à « la valeur travail » (ponctualité, bien-être au travail...), des habitudes vestimentaires éloignés des codes de l'entreprise, le vocabulaire, des habitudes de travail...
- différences de valeurs : signes de reconnaissance sont de plus en plus « matériels », usages des nouvelles technologies, importance de l'écrit...
- de l'inadéquation entre les attentes des jeunes et de l'employeur, résultant à des turnovers plus fréquents.

Les actions mises en place : « Comprendre l'entreprise pour mieux s'y impliquer »

Afin d'améliorer la connaissance et la compréhension mutuelle, les clubs FACE organisent des actions de mises en relation entre entreprises et jeunes, ainsi que des échanges entre entreprises :

- petit déjeuners métiers, débats,...
- aide et regard des entreprises (retour de seniors en coaching et conseils aux jeunes)

- intervention dans les écoles (pour mieux se comprendre en amont)
- échanges d'expériences entre les entreprises au sein du réseau, partage de bonnes pratiques

Parmi ces actions, les clubs FACE propose un dispositif de formation « Comprendre l'entreprise pour mieux s'y impliquer », visant à :

- améliorer les parcours d'insertion des jeunes et favoriser leur intégration durable dans l'entreprise,
- favoriser une meilleure connaissance des différentes composantes et des réalités des entreprises,
- mieux se situer dans une relation contractuelle et humaine pour apporter leur plus-value attendue par les entreprises.

Elle est destinée aux jeunes demandeurs d'emploi ou alternants, sans expérience véritable ni qualification adaptée au marché de l'emploi, présentant en outre des signes de méconnaissance des contraintes et des usages de l'environnement professionnel.

Le programme de cette formation (2 à 4 jours) est axé sur la découverte du monde de l'entreprise (travail sur les représentations, compréhension mutuelles, exercice de création d'une mini-entreprise et échanges avec des chefs d'entreprises) et les techniques de recherches d'emploi (travail sur le CV, simulations d'entretiens d'embauche, avec les conseils de dirigeants). Des entreprises partenaires interviennent tout au long de la formation pour échanger avec les candidats et dispenser conseils avisés et expertise professionnelle.

Mots-clés

Mise en relation intergénérationnelle, connaissance mutuelle, compréhension mutuelle, formation, échanges, valeurs, valorisation, intégration, relation école-entreprise

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

DISPOSITIF TANDEM DU CLUB DES 1000

Intervention de Thierry Vallenet, Président du Club des 1000
Intervention de Philippe Magand, Gérant de Ginkgo Solutions IT

Présentation du Club des 1000 et du Cercle de l'Innovation sociale

Le Club des 1000 Entreprises Citoyennes d'Auvergne est un collectif de dirigeants qui militent en faveur de l'implication sociale de l'entreprise. Il a pour objectif d'élargir et de renforcer les passerelles entre la Société et les Entreprises. Les entreprises adhérentes se sont engagées à respecter la Charte du Club des 1000 :

- Citoyennes : elles développent des actions de solidarité, s'impliquent dans des groupes de travail, apportent leurs compétences pour éclairer de nouveaux enjeux de société en matière sociale, législative, humaine...
- Apprenantes : elles participent à l'insertion sociale et professionnelle (suivi individualisé de jeunes en difficulté, parrainage de jeunes dans leur parcours d'insertion, ...).
- Ethiques : elles s'impliquent dans la gestion de la diversité des origines, d'égalité professionnelle hommes/femmes, de diversité des âges, d'équilibre vie privée/vie professionnelle, d'intégration des personnes handicapées...

Pour accompagner ses adhérents dans la mise en oeuvre de leurs engagements, le Club des 1000 a mis en place un cercle de réflexion interne, le Cercle de l'innovation sociale, pour partager les actions et les réflexions liées aux valeurs développées dans la Charte du club. Il ne s'agit pas d'un groupe décentré, mais bel et bien d'un laboratoire d'idée à la disposition des adhérents.

Ce laboratoire inter adhérent, composé de chefs d'entreprise et de chercheurs, a pour vocation de permettre l'expérimentation de pratiques sociales innovantes au sein des organisations adhérentes et partenaires.

Les membres du Club des 1000 sont ainsi mobilisées pour échanger et réfléchir ensemble sur les problématiques sociales, comme l'articulation des temps de vie, l'égalité hommes-femmes, la transmission des compétences...

En Savoir plus : <http://www.club-des-1000.fr/>

Présentation du dispositif Tandem

Dans un contexte croisé de vieillissement de la population active et d'insertion difficile des jeunes dans le monde professionnel, le Cercle de l'innovation sociale a monté et expérimenté un dispositif appelé Tandem, outil d'échanges de compétences entre un junior et un senior, visant à optimiser la passation d'un poste.

Ce dispositif a mobilisé 5 entreprises et des enseignants-chercheurs de l'Ecole supérieure de commerce de Clermont-Ferrand qui ont suivi et analysé cette expérimentation.

Trois phases ont permis de mettre en oeuvre le dispositif :

- phase de construction de l'outil
- expérimentation dans les entreprises participantes, avec observations et retours d'expérience par l'ESC (entretiens)
- analyse, bilan et restitution de l'action.

Le dispositif s'articule autour d'un projet innovant de l'entreprise. Le binôme junior/senior doit apporter une combinaison gagnante entre savoirs et expériences techniques d'une part, et savoirs et expériences technologiques d'autre part. La démarche est coordonnée par le dirigeant. L'ensemble de l'équipe salariée est associée au dispositif de transmission et également au projet retenu pour être confié au binôme.

Témoignage d'une entreprise participante : Ginkgo Solutions IT

Présentation de l'entreprise

Créé en 1986, GINKGO est une entreprise dans les domaines de l'intégration de systèmes d'information et des télécommunications. Ces activités recouvrent le conseil, l'audit, l'ingénierie, le déploiement, la maintenance et l'infogérance des systèmes d'information et de communication.

La société est composée de 9 salariés et un dirigeant.

En savoir + : <http://www.ginkgo-technologies.com/>

Constats et problématique

-Les métiers liés à ce secteur d'activités évoluent très rapidement, l'entreprise a besoin de se questionner en permanence, de connaissances très actuelles sur les nouvelles technologies et donc d'embaucher des jeunes pour apporter ces questionnements et connaissances.

-Le mode d'organisation du travail au sein de l'entreprise implique une forte autonomie des salariés, pouvant être une difficulté à l'intégration des nouveaux embauchés et/ou stagiaires.

-De plus, l'entreprise a une histoire, une culture. Comment permettre aux nouveaux salariés de se sentir acteur de cette histoire ?

-Les jeunes ont besoin de changer de dossiers/projets très souvent, face à leurs difficultés de concentration sur un même travail. De plus, ils éprouvent des difficultés à appliquer des procédures de travail et à s'y tenir.

Deux expérimentations de Tandem

L'entreprise a expérimenté la démarche avec deux jeunes successivement et un salarié « expérimenté ».

1^{ère} expérience : Le binôme était constitué d'un jeune en contrat d'apprentissage et d'un ancien salarié de 57 ans. Le binôme a travaillé sur un projet innovant de l'entreprise : la réponse à un appel d'offre pour proposer des solutions à la mise en place de caméras IP. (ce jeune n'est pas resté dans l'entreprise pour des raisons personnelles)

2^{ème} expérience : Le binôme est constitué du même salarié de 57 ans, et d'un jeune diplômé bac+3 embauché en juin 2012. Ils sont travaillés à la mise en place d'un projet plus « classique ». Avant ce travail, deux mois ont été consacré à l'intégration du jeune dans l'entreprise : connaissance de la structure et connaissance des métiers.

Retours sur les expérimentations

La mise en place de ce dispositif permet de :

- de transférer et partager des compétences et connaissances entre les 2 salariés : le jeune apporte ses connaissances des nouvelles technologies, le salarié plus âgé son expérience. Le salarié plus expérimenté a par la suite demandé d'être formé aux systèmes IP par le jeune lui-même sur leurs temps de travail respectifs.

- d'intégrer le jeune dans l'entreprise en lui donnant une place précise de par sa mission définie dans le projet

- de valoriser le jeune et le salarié expérimenté, au sein de l'équipe.

La dimension de travail sur un projet est importante, elle est au cœur du dispositif et nécessaire à sa réussite. Mais une fois le projet terminé, comment maintenir la motivation du jeune ?

Pistes de réponses aux besoins des jeunes

-les centres d'intérêts personnels des salariés sont pris en compte et, dans la mesure du possible, valorisés au sein de l'entreprise, ce qui permet également d'impliquer les salariés dans la vie de l'entreprise (Exemple : responsabilité d'entretien des véhicules confiée à un salarié passionné de mécanique.)

-chaque salarié travaille en autonomie et une certaine flexibilité des horaires est accordée. Mais où placer les limites ? Comment assurer une équité entre les salariés ?

-les jeunes sont associés pour construire collectivement les procédures de travail, afin qu'ils se les approprient et les appliquent. Mais cela reste insatisfaisant.

-l'entreprise veille à ce que les jeunes puissent travailler sur des dossiers/projets et métiers différents (téléphonie, informatique, développement), afin de répondre à leur besoin de changement permanent. Mais ce mode d'organisation du travail est difficile à gérer pour l'entreprise et le gérant.

-les salaires sont justifiés en toute transparence, les salariés ont accès aux bilans financiers de l'entreprise.

-les décisions stratégiques sont exposées et échangées avec l'équipe en toute transparence, la décision finale restant la responsabilité du gérant.

Mots-clés

Intégration, motivation, transfert de compétences, gouvernance, implication, valorisation, projet collectif, appartenance, flexibilité.

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

*Intervention de Méлина RAYMOND
Responsable des Ressources Humaines, IP LEANWARE*

Présentation de la structure

IP Leanware est une société créée en 2007, apportant une solution innovante face à la perte de performance liée à l'instabilité de leur processus de fabrication : Braincube, technologie d'analyse de données permettant d'identifier les conditions de sur-performance du processus.

Son centre de recherche et de développement est implanté à Issoire. Trois centres techniques à Versailles, Campinas (Brésil) et Wild Rose (USA). Une organisation commerciale déployée dans plusieurs bureaux en Europe, Amériques du Nord et du Sud.

Tournée vers une clientèle essentiellement industrielle, son chiffre d'affaire est de 3.4 millions d'euros, avec une croissance de 40 %, en 2012.

IP Leanware réunit 35 employés dans le monde, dont 28 en France. La moyenne d'âge des salariés est de 32 ans.

En Savoir + : <http://fr.ipleanware.com/>

Témoignage

Constats et problématique

-Depuis la création de l'entreprise, les recrutements ont été orientés majoritairement sur de jeunes diplômés. L'équipe de direction est elle-même relativement jeune. L'entreprise a adopté un mode de fonctionnement identique à celui d'une start-up.

-L'entreprise ne rencontre pas de difficultés particulières dans la gestion de son équipe. La cohabitation intergénérationnelle entre les plus jeunes, majoritaires, et quelques collaborateurs plus âgés se passe bien car les salariés partagent des valeurs communes.

Les recrutements ciblent avant tout des personnalités et des candidats ayant des modes de fonctionnement communs (au-delà de l'âge), tels que la flexibilité, l'innovation, la capacité de remise en question de l'existant et l'ouverture d'esprit.

Organisation et fonctionnement de l'entreprise

Afin de maintenir la motivation et l'engagement des jeunes salariés, l'entreprise adapte son mode de fonctionnement :

- L'entreprise est structurée selon une hiérarchie informelle et plate. Ces relations peu hiérarchisées et le raccourcissement des processus de décision permettent de développer l'esprit d'équipe (interdépendance), la responsabilisation et de faciliter les échanges.

- L'organisation du travail offre une grande flexibilité des horaires à ses salariés, ainsi que la possibilité de travailler en Home office (chez eux), afin qu'ils puissent organiser leur travail comme il leur convient, et concilier leurs vies professionnelle et privée.

- Un environnement de travail challengeant, notamment de par la recherche d'innovations, et la valorisation de l'autonomie, de la prise d'initiatives et de la polyvalence, permettant notamment un développement continu des compétences et des connaissances, et de créer une motivation collective.

Parallèlement à cette organisation du travail, l'entreprise entretient une ambiance de travail décontractée et chaleureuse (pas de code vestimentaire, capacité à ne pas se prendre au sérieux, ...), tout en maintenant une exigence et une rigueur professionnelle.

Ce mode de fonctionnement et l'ambiance de travail sont mis en avant lors des recrutements et participent à la valorisation de l'image de l'entreprise, ainsi qu'au maintien de la motivation.

Pour finir, la nature même de l'activité suscite une curiosité et un intérêt permanents : la majorité des collaborateurs sont passionnés de technologies et d'informatique.

Mots-clés

Cohabitation intergénérationnelle, valeurs communes, hiérarchie plate, flexibilité, conciliation vie privée et vie professionnelle, ambiance de travail, ouverture d'esprit, challenge

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

*Intervention de Pierre CAMMINADA
Directeur, Groupe JOB AGGLO*

Présentation de la structure

JOB AGGLO est un ensemble d'insertion regroupant 3 types de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) situé dans les quartiers nord de Clermont Ferrand. Il comprend :

- une association intermédiaire (AI), Job Missions, qui met à disposition du personnel auprès essentiellement d'associations et de collectivités dans le secteur du nettoyage,
- une entreprise d'insertion (EI), EJA, qui a des activités dans le secteur du bâtiment et du service aux entreprises,
- une entreprise d'insertion par le travail temporaire (EITT), Job Inter, qui met à disposition du personnel auprès d'entreprises utilisatrices.

En 2011, le groupe compte 108 ETP en insertion ce qui représente près de 520 salariés. L'équipe permanente représente 24 ETP. 70% des salariés en insertion sont issus des quartiers Nord, les jeunes représentent près de 15% des effectifs en insertion.

En Savoir plus : <http://www.jobagglo.fr/>

Témoignage

Constats et problématique

Depuis la création de notre structure (depuis plus de 20 ans), nous sommes confrontés à la problématique de l'emploi des jeunes.

La plupart des jeunes que nous accompagnons sont issus des quartiers Nord et manquent de repères professionnels en raison :

- du contexte familial où les parents sont au chômage et n'ont pas de repères professionnels,
- de leur parcours scolaire qui ne les a pas préparés au monde du travail (comportement, expression de la motivation...).

Actions mises en place pour faciliter l'intégration des jeunes

Depuis quelques années nous avons mis en place des « chantiers de proximité » à destination de jeunes scolarisés des quartiers, en période estivale. Ces chantiers permettent à ces jeunes :

- d'acquérir des repères professionnels et de les préparer au monde du travail,
- de leur faire découvrir des techniques professionnelles voire des métiers,
- de participer à la rénovation du quartier,
- de les aider financièrement.

Ces chantiers ont également pour objectif de lutter contre la discrimination car la plupart de ces jeunes ont des difficultés à trouver des jobs d'été. Chaque année cela représente près de 150 jeunes.

Pistes d'actions pour développer l'employabilité des jeunes

Actuellement peu de jeunes sont salariés dans nos structures (15%) certainement en raison de nos secteurs d'activités (bâtiment, nettoyage) qui ne sont pas très attractifs pour ce public. Nous réfléchissons en interne à développer de nouveaux secteurs d'activité pour remédier à ce problème.

Mots-clés

Intégration, repères professionnels, découverte des métiers, valorisation, lutte contre la discrimination

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

Intervention de LOU JOMIER, Jeune diplômée en service civique

Présentation

Lou Jomier est jeune diplômée (double Bac+3 : licence + licence professionnelle) en administration culturelle, originaire de Montpellier. Elle effectue actuellement son service civique à la Fédération Départementale des Foyers Ruraux du Lot. 23 associations, regroupées dans cette fédération, participent à la vie culturelle et sportive du territoire, en proposant diverses activités (ex : cinéma itinérant).

Le service civique a pour but d'apporter un soutien à la structure. Il y a une rémunération à minima, prise en charge en partie par l'association. Les objectifs du service sont définis conjointement par le jeune et la structure. Pour Lou Jomier, le service civique est un tremplin avant d'entrer dans le monde du travail.

Témoignage

Vision du monde du travail

Après ses études, Lou souhaitait prendre du recul tout en ayant besoin d'exercer une activité. Le bénévolat et ses activités associatives n'étaient pas suffisants. Cependant, elle ne souhaitait pas s'engager tout de suite dans le monde du travail, principalement en raison de la vision qu'elle en a : un monde où il faut être irréprochable et où l'on perd sa liberté d'action.

Son souhait était d'abord de vivre des expériences humaines plutôt que de vivre un travail. Le service civique, par ailleurs rémunéré à minima, est l'alternative qu'elle a trouvée et qui lui convient. L'activité qu'elle exerce actuellement s'apparente à du travail mais le rapport qu'elle entretient avec cette activité est différent. Elle peut notamment conserver une certaine distance et une certaine liberté d'action.

Attentes et besoins dans le travail

Lou a besoin de trouver un intérêt qui corresponde à ses compétences et à ses valeurs personnelles. Ces valeurs portent surtout sur l'importance des relations humaines, d'un développement global des personnes et des structures, du souci du travail bien fait, de la reconnaissance du travail fourni. Le sens du travail est une dimension très importante.

Les enjeux pour elles, sont de faciliter le travail, améliorer les rapports entre les gens pour travailler au mieux et mettre en valeur le travail fourni.

La rémunération est importante pour pouvoir vivre mais n'est pas une priorité au regard de ces autres éléments. Aujourd'hui, la reconnaissance passe souvent par le salaire mais ce n'est qu'un moyen.

Avantages et inconvénients de son activité actuelle

Lou voit beaucoup d'avantages à l'activité qu'elle exerce actuellement dans cette association :

- les rencontres et le développement de son réseau personnel et professionnel
- la confiance qu'on lui a accordée et qui la conforte dans ses connaissances et ses compétences. C'est un soutien pour aller vers le monde du travail qui a tendance à l'apeurer.

Par ailleurs, elle note aussi des points d'amélioration, en particulier le manque de cadre (qui est typique de la structure associative). Elle a beaucoup de projets mais pas d'objectifs. Or, dans le travail, il est important d'avoir des objectifs et des échéances. Ce sont aussi des éléments qui permettent de reconnaître le travail.

Sa crainte pour l'avenir est qu'il y ait de moins en moins de travail, ce qui l'amènerait à exercer une activité qui ne lui convient pas. Par conséquent, son objectif est que le travail ne soit pas au centre de sa vie mais s'intègre dans un tout. Par exemple, elle souhaite pouvoir utiliser son temps pour s'investir dans des associations. Il s'agit de se réaliser dans le travail mais aussi ailleurs.

Dans un avenir proche, Lou aimerait poursuivre un travail en milieu rural. Changer d'environnement est un moyen de s'ouvrir des opportunités et elle profite de sa mobilité actuelle pour le faire. Cependant, elle a conscience que la mobilité nécessite aussi une force et une disponibilité qui n'est pas donnée à tout le monde et à tous les moments de la vie.

Mots-clés

Reconnaissance, sens du travail, approche globale, épanouissement, autonomie, échanges.

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

*Intervention filmée du Collectif Stengo
Antoine Bachelet, Orane Courbier,
Jérémy Pfenninger et Marie Tainturier*

Présentation de la structure

Le Collectif STENGO est un groupe informel de six travailleurs indépendants dans les métiers de la communication, de l'image, du son, de la vidéo, et des médias, ancré dans le département du Lot.

Le collectif a été créé suite au constat commun : le besoin d'échanger, de partager, afin d'améliorer nos compétences et de travailler sur des projets plus ambitieux.

Les membres du Collectif souhaitent s'investir en milieu rural, et se sont regroupés afin de pouvoir partager leurs expériences et sortir de l'isolement.

Leurs influences et profils divers permettent de confronter les points de vue et continuer d'apprendre, chacun se tenant au courant des progrès techniques, et des projets intéressants dans la région ou au delà.

Les membres du collectif souhaitent conjuguer leurs expériences professionnelles pour effectuer efficacement leurs commandes ou réaliser ensemble des travaux plus importants. Tous investis dans le milieu associatif et culturel, leur pluridisciplinarité apparaît comme un atout face à des projets complexes touchant à l'image, au son, et à la vidéo.

En savoir plus : <http://www.collectif-stengo.fr>

Antoine Bachelet, Photographe Auteur : <http://www.abc-photoline.com>

Orane Courbier, Photographe Infographiste : <http://www.creaoc.fr>

Jérémy Pfenninger, Photos et Vidéo avec Drone : <http://www.pointciel.fr>

Marie Tainturier : Graphiste et Infographiste

Témoignage

Après une première expérience dans le monde de l'entrepreneuriat, en entreprise ou association, en tant que salariés, stagiaires ou bénévoles, les membres du Collectif STENGO ont été amenés individuellement à questionner leur avenir professionnel. Ce questionnement est né d'un double constat, leurs insatisfactions au regard de ce vécu et leur recherche de qualité de vie.

Trouver la ou les réponses à un tel questionnement nécessite du temps, des expérimentations, des échanges, des erreurs, de nouvelles questions... et tant d'autres étapes... Ce cheminement personnel a été marqué par une volonté forte de construire une vie en cohérence avec leurs valeurs, besoins et attentes, mais également par la conscience qu'il est toujours possible de changer d'avis pour revenir à des choix plus conformistes.

Ce chemin individuel a amené chacun vers deux certitudes : **vivre en milieu rural et devenir son propre employeur.**

Ils ont donc créé leurs activités, ou sont en cours de création. Leur choix n'est pas toujours compris et accepté par leur environnement amical, social et familial parce que trop loin de la norme sociétale et donc ressenti comme alternatif. Mais ils ont conscience des difficultés inhérentes à ce choix, les acceptent, et sont certains aujourd'hui que ce sont de bons choix pour eux, et n'hésiteraient pas à refaire les mêmes... Parce qu'ils trouvent ce qui leur manquait : échanges humains, reconnaissance, travail de qualité, évolution de leurs pratiques, apprentissage par l'expérience, créativité, flexibilité des horaires, équité... entre autre !

De leur rencontre est né le Collectif STENGO pour palier principalement à quatre paramètres : l'isolement, le nécessaire suivi des évolutions technologiques et de pratiques professionnelles, le besoin de compétences complémentaires pour répondre à certaines commandes et celui de se positionner collectivement sur des projets plus ambitieux.

Mots-clés

Qualité de vie, entrepreneuriat, milieu rural, autonomie, réalisation personnelle, adaptation, indépendance

2ème rencontre sur l'employabilité Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

Intervention d'Emmanuel Chrétien Responsable Emploi-Formation, VVF Villages

Présentation de la structure

VVF Villages est une association loi 1901, réunissant 100 Villages de Vacances en France répartis sur 3 lignes de produits : 48 villages club, 44 villages liberté et 8 sites Okaya (centres de vacances pour enfants).

VVF Villages emploie 1050 ETP par an (dont 380 salariés en CDI, 560 saisonniers titulaires). Les autres contrats sont des CDD et des contrats saisonniers.

En savoir + : <http://www.vvf-villages.fr/>

Témoignage

Constats et problématique

Les métiers de l'animation et de la restauration sont en tension depuis de nombreuses années.

Ces métiers ont des contraintes importantes en particulier en terme d'organisation du temps (travail les week-ends, pendant les vacances, horaires décalés...) qui les rendent parfois peu attractifs et sont des freins au recrutement.

On note aujourd'hui une perte de la notion d'engagement chez les jeunes générations qui sont beaucoup plus inconstantes qu'auparavant. Il arrive fréquemment que des jeunes n'aillent pas au terme de leur contrat ou abandonnent dès les premiers jours d'embauche pour des raisons qui peuvent paraître futiles : pas de connexion internet ou de réseau portable, site trop isolé, éloignement des proches ...

Le contrat est devenu un acte administratif mais semble avoir perdu sa « valeur morale » d'engagement, même sur la période courte d'un emploi saisonnier. Les contrats sont signés de plus en plus tard à l'approche de la saison afin de limiter le risque de perdre le candidat entre le recrutement et la prise de poste.

Cette perte d'engagement pourrait être expliquée par :

- des métiers en tension. Les jeunes peuvent trouver un emploi en animation ou en restauration très facilement.
- une mauvaise image de certains employeurs qui ne respectent pas leurs engagements vis à vis de leurs salariés, pouvant entraîner un manque d'engagement de l'autre partie
- la mobilité professionnelle : les jeunes ne prévoient pas de faire carrière dans la même entreprise, ils sont très mobiles, notamment au début de leur carrière
- une éducation et un mode de vie très consommateurs, ne poussant pas à l'engagement, ni à la projection sur le moyen terme.
- des priorités personnelles de plus en plus présentes dans leur vie professionnelle

Les actions mises en place

Pour « fidéliser » ses collaborateurs, un certain nombre d'actions ont été adoptées :

- La convention collective prévoit qu'au bout de 8 mois de contrat (interrompu ou non), le salarié devient titulaire de son poste avec possibilité d'un droit au renouvellement sous certaines conditions, ce qui signifie qu'il devient prioritaire sur le poste.
- La mobilité entre les villages est organisée sur les différentes saisons, afin de permettre des contrats complémentaires sur l'année.
- Des contrats professionnels et d'apprentissage sont proposés aux jeunes en emploi souhaitant s'orienter vers ces métiers.
- Le projet « Campus Directeurs VVF Villages » mis en place en 2013 pour 10 salariés (CDI et CDD). Par ce dispositif, VVF Villages engage un processus de professionnalisation de ses directeurs de Villages de Vacances, les accompagnants dans l'obtention d'un titre professionnel de niveau Bac+3. Basé sur la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises, le parcours de formation est allégé et adapté aux besoins des participants.
- Un plan de formation continue qui est un levier efficace et performant adapté à la mise en adéquation du développement des connaissances et compétences des salariés avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise. Le Plan de Formation fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise.

Mots-clés

Engagement, marché en tension, consommateur, conciliation vie privée/vie professionnelle, formation, mobilité, fidélisation