

L'employabilité

Comment concilier besoins des jeunes et des employeurs ?

Compte Rendu des échanges et synthèse

Cette rencontre a été organisée par un groupe de travail animé par la Plate-forme 21 s'étant réuni au cours de l'année 2011-2012 et composé de sept membres de l'association : Michel Blache de la Société des Eaux de Volvic, Christophe Bonaldi de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion, de Barbara Guerniou de l'ARACT, de Nathalie Garcia de Double Hélice, de Sigolène Ludon de la CRCI Auvergne (Plateforme RH), de Nathalie Dini de GDF Suez, d'Yves Poss et d'un membre non-adhérent : Stéphanie Herman de l'APEC Auvergne.

La rencontre a eu lieu le 12 février 2012, de 14h à 17h, à la CCI de Clermont-Ferrand. Elle a réuni 60 personnes. L'après-midi a été animé par Nathalie Garcia de Double Hélice, adhérente à la Plate-forme 21 et Myrtille Ferré, animatrice de la Plate-forme 21.

Cette rencontre avait pour objectifs de :

- partager des expériences, pour mutualiser et transférer
- développer des synergies entre les acteurs de l'employabilité
- éclaircir le paysage d'acteurs de l'employabilité

Rappel du programme :

1.Introduction

L'employabilité au regard du développement durable, Nathalie Garcia, Double Hélice

Les jeunes et le travail : désenchantement et espérances, Brigitte Nivet, Enseignante chercheur au pôle MRH de France Business School Clermont-Fd et Directrice de l'E2C 63

2.Témoignages et échanges

- T.Vallenet, Club des 1000—Dispositif Tandem et P.Magand, Ginkgo Technologies
 - M.Raymond, IP Leanware
 - E.Chrétien, VVF Villages
 - Y.Mingorance, ENOPHI Ingénierie
 - S.Sinemian, Entreprendre pour apprendre
 - P.Cortes, Fondation FACE Haute-Loire
 - Collectif Stengo
 - C.Vittaut - Initiative 500 - Société des eaux de Volvic
 - L.Jomier, Fédération départementale des Foyers ruraux du Lot
- Pierre Camminada, directeur de Job Agglo, annoncé dans le programme, n'a pu venir témoigner.

3.Synthèse

Tous les documents relatifs à cette rencontre, ainsi que la liste des participants sont en téléchargement :

<http://www.plate-forme21.fr/restitutions-d-animations/comptes-rendus-accessibles-a-tous/article/2eme-rencontre-sur-l-employabilite>

I – QU'EST-CE QUE L'EMPLOYABILITÉ ? AU REGARD DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

Intervention de Nathalie Garcia, cabinet Double Hélice

Cf diaporama de Nathalie Garcia sur le site de la Plate-forme 21 :

<http://www.plate-forme21.fr/restitutions-d-animations/comptes-rendus-accessibles-a-tous/article/2eme-rencontre-sur-l-employabilite>

II – LES JEUNES ET LE TRAVAIL : DESENCANTEMENT ET ESPERANCES

Intervention Brigitte Nivet, Enseignante chercheur au pôle MRH de France Business School Clermont-Fd et Directrice de l'E2C 63

Cf diaporama de Brigitte Nivet sur le site de la Plate-forme 21 :

<http://www.plate-forme21.fr/restitutions-d-animations/comptes-rendus-accessibles-a-tous/article/2eme-rencontre-sur-l-employabilite>

III – TÉMOIGNAGES ET ÉCHANGES : 1^{re} partie

Interventions de :

- Collectif Stengo (en film)
- C.Vittaut - Initiative 500 - Société des eaux de Volvic
- L.Jomier, Fédération départementale des Foyers ruraux du Lot
- S.Sinemian, Entreprendre pour apprendre
- P.Cortes, Fondation FACE Haute-Loire

Cf fiches témoignages relatant de chacune des expériences présentées, sur le site de la Plate-forme 21 :

<http://www.plate-forme21.fr/restitutions-d-animations/comptes-rendus-accessibles-a-tous/article/2eme-rencontre-sur-l-employabilite>

Echanges

Amélie CHAZETTE, UFCV : Nous avons un an de recul sur la mise en place d'une mini entreprise, qui sera clôturée la semaine prochaine. Une prochaine mini entreprise est en place jusqu'en septembre 2013.

La mini entreprise est intéressante pour des jeunes qui au démarrage ont du mal à se positionner et se projeter vers un avenir professionnel. Elle leur permet de se découvrir, de s'intégrer et de prendre confiance. De plus, cette expérience est valorisable dans leur parcours et leur CV pour la recherche de stage et d'emploi. La difficulté principale réside dans les entrées et sorties permanentes, relatives au dispositif du Conseil Régional.

Alain GIBERT, Groupe La Poste / Face 43 : Il est important de montrer très tôt aux enfants (écoles primaires) la corrélation entre les savoirs théoriques appris à l'école et leur utilité dans la vie professionnelle, afin de donner du sens aux apprentissages. Nous avons mis en place un système de visites d'entreprises : des jeunes ont visité par exemple une grande surface et rencontré des employés de l'entreprise. La rencontre avec un boulanger a permis de toucher du doigt l'intérêt des acquis scolaires, notamment les tables de multiplication.

Philippe MAGAND, Ginkgo technologies : en réponse au témoignage de Lou Jomier qui a fait part de sa peur d'intégrer le monde du travail. Les stages réalisés en entreprise devraient permettre de lever ces peurs. Le droit à l'erreur existe dans les entreprises.

Mme MONTMORY, ECTI : Par rapport à cette crainte exprimée de l'entreprise et de l'erreur, l'important est de faire de son mieux, ce qui n'impose pas d'être infaillible. Le droit à l'erreur est dans toute entreprise.

Alain AUDENOT, ECTI 63 : ECTI est une association de retraités. On constate que les jeunes d'aujourd'hui ont une forte attente de qualité du travail et de la vie de l'entreprise et sont en recherche de voies alternatives au salariat. En parallèle, on constate une dégradation du souci de qualité dans le monde du travail en général.

Par ailleurs, les jeunes attendent des relations positives réciproques dans l'entreprise, notamment un système de « reverse mentoring » (transmission réciproque) et non plus uniquement dans le sens d'un transfert sénior jugé comme « modèle » et un junior « à formater ». Ils savent qu'ils ont des compétences à faire connaître et reconnaître.

IV –TÉMOIGNAGES ET ÉCHANGES : 2^{ème} partie

Interventions de :

- T.Vallenet, Club des 1000—Dispositif Tandem et P.Magand, Ginkgo Technologies
- M.Raymond, IP Leanware
- E.Chrétien, VVF Villages
- Y.Mingorance, ENOPHI Ingénierie

Cf fiches témoignages relatant de chacune des expériences présentées, sur le site de la Plate-forme 21 :

<http://www.plate-forme21.fr/restitutions-d-animations/comptes-rendus-accessibles-a-tous/article/2eme-rencontre-sur-l-employabilite>

Echanges

Compléments d'intervention : Emmanuel CHRETIEN, VVF : VVF a signé un engagement pour recruter 300 emplois d'avenir. Le projet est de recruter des « collaborateurs polyvalents » : recruter des jeunes en besoin d'insertion sur des postes polyvalents, les former dans la mesure du possible, en espérant créer des vocations et accompagner sur les parcours qualifiants.

Compléments d'intervention : Mélina RAYMOND, IP Leanware : une grande partie de l'équipe rencontre les candidats lors des recrutements et quelque soit le niveau hiérarchique, chacun a son droit de veto. Au niveau des échanges dans l'équipe, c'est très informel et au quotidien, il y a peu de temps formels prévus. L'équipe propose et organise des événements collectifs créant du lien entre les salariés, également de manière informelle. Cette politique de gestion des RH vient d'une volonté de départ des dirigeants même si il n'y avait pas de service RH au départ. Ceci commence à être formalisé avec la création du service RH.

Compléments d'intervention : Yanick MINGORANCE, Enophi Ingénierie : dans notre système d'organisation et de gouvernance, la parole du jeune est mise au même niveau que celle de la personne expérimentée, ce qui valorise les jeunes. C'est un élément de la reconnaissance, d'autant plus que l'avis est pris en compte, en plus d'être écouté.

Compléments d'intervention : Emmanuel CHRETIEN, VVF : chaque VVF est presque une petite entreprise en elle-même avec une vie d'équipe propre. Mais VVF offre également aux gérants des Villages une structure et des outils RH qui viennent en appui aux managers.

Yves POSS : on a l'impression que les jeunes insérés dans les actions et programmes d'accompagnement ont eu de la chance. Et les autres ? Quid de cette population et quelle est la part des jeunes qui bénéficient de cette chance ? Comment pourrait-on faire pour accompagner plus de jeunes ?

Brigitte NIVET, Ecole de la 2^{ème} chance : l'E2C peut être une réponse, ainsi que les autres dispositifs. Cependant les moyens restent modérés, notamment pour les jeunes qui ne se retrouvent pas dans le système

scolaire qui ne correspond pas à tous. L'École de la 2^{ème} chance offre pour cela des possibilités intéressantes.

Thierry VALLENET, Club des 1000 : Le club des 1000 met en place des job dating volontairement discriminants pour aider des populations en difficulté (ex : quartier défavorisé, travailleurs handicapés, seniors/juniors).

Jean-Marc DUMONT, Conseil Régional d'Auvergne : Le témoignage des entreprises est déjà un début de réponse par rapport à la méconnaissance des jeunes du fonctionnement d'une entreprise. L'enjeu est de leur faire prendre conscience de ce que l'entreprise attend d'eux. Les jeunes ont également besoin de stabilité, ils cherchent un CDI, ils ne veulent pas de changement. Il leur est répété qu'il faudra qu'ils s'adaptent, qu'ils changent d'emploi...ils l'ont intégré mais ce n'est pas leur attente.

Pilar CORTES, FACE Haute-Loire : l'engagement des entreprises est important. Aucun effort n'est à négliger, la réponse est un ensemble de petites actions.

La Fondation de la 2^{ème} chance est par exemple destinée aux personnes qui ont un accident de la vie ; elle finance une formation ou accompagne la création d'entreprise.

Pour favoriser l'égalité des chances, nous réalisons également avec les jeunes et les employeurs des vidéos de 40 secondes, pour « convaincre l'autre ».

Alain AUDENOT, ECTI 63 : il existe beaucoup d'organisations et de dispositifs pour les jeunes en difficultés mais ces organismes interviennent souvent trop tard.

Pilar CORTES, FACE Haute-Loire : la fondation FACE intervient par exemple en amont, au niveau de l'école primaire, avec ses différents programmes pédagogiques.

Anne HERNANDEZ, Mission locale de Cournon : nous avons des outils avec des critères pour entrer dans tels ou tels dispositifs. Cela manque de souplesse, il faut permettre aux travailleurs sociaux d'avoir des outils plus souples.

Non présenté : Je n'avais pas le bac, je ne savais pas ce que je voulais faire, j'ai exercé plein de petits boulots. Puis j'ai repris mes études. Aujourd'hui, j'ai 38 ans et je suis ingénieure. On a pas besoin d'être assisté, les jeunes sont leur propre chef.

Benoit JACQUEMIN, DRAAF Auvergne : les frontières entre les différents dispositifs est un problème auxquels nous sommes confrontés. Les formations initiale et continue rencontrent notamment un problème de financement des dispositifs sectorisés par type de public, alors que la mixité des publics est importante. L'enseignement agricole est confronté à des publics difficiles, qui ont souvent choisi cette orientation « par défaut ». Le ministère de l'agriculture a mis en place des dispositifs pour motiver les élèves, comme le Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (DIMA). Il est proposé à la fin du collège aux élèves en échec scolaire ; il permet aux élèves de tester tous les mois en alternance un métier différent, afin de mieux connaître les métiers et le monde de l'entreprise.

Dominique COGNARD, Rectorat : Le Rectorat a mis en place des parcours de découverte des métiers et des formations de la 5^{ème} à la terminale. Des actions comme les Olympiades des métiers ou la Semaine de l'industrie contribuent également aux relations écoles-entreprises. L'Éducation Nationale a besoin que les entreprises se mobilisent.

Thierry VALLENET, Club des 1000 : Les jeunes ont accès à de l'information et de la formation, entre autres auprès des conseillers d'orientation, mais eux-mêmes ne connaissent pas bien les métiers de l'industrie. Les jeunes sont sensibilisés mais il reste encore à faire connaître le monde de l'industrie aux enseignants et à l'institution de l'Éducation nationale. Les portes de l'inspection académiques restent closes.

Non présenté : Il existe maintenant un 3^è stage de découverte professionnelle mais les élèves ne peuvent pas accéder à tous les métiers et/ou toutes les organisations. Beaucoup d'entreprises n'accueillent pas les jeunes élèves.

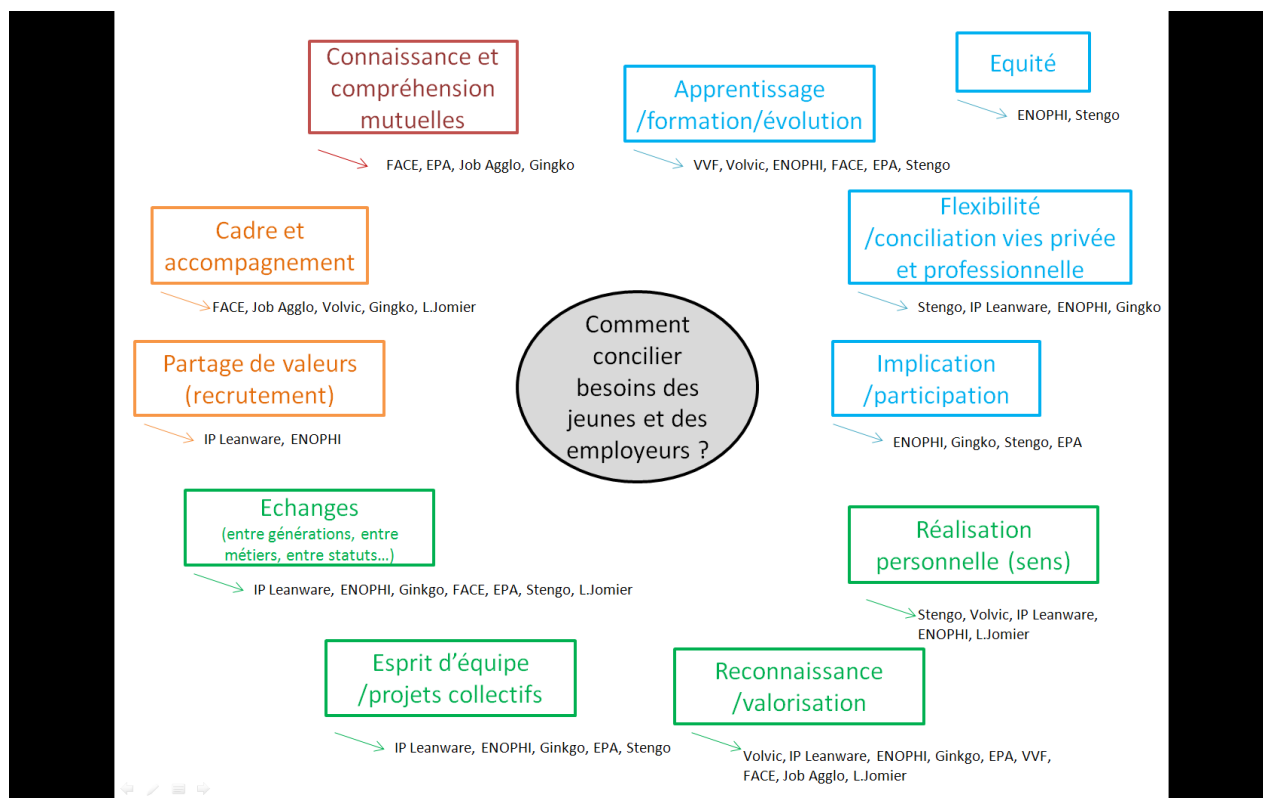
Yanik MINGORANCE, ENOPHI Ingénierie : On parle beaucoup d'éducation des jeunes mais il faut également parler de l'éducation du chef d'entreprise. Ils ont souvent une vision négative des jeunes et se raccrochent souvent à un niveau de diplôme. Les entrepreneurs doivent s'ouvrir.

Jean-Marc DUMONT, Conseil Régional d'Auvergne : Il ne faut pas focaliser sur l'Education nationale. Il existe aussi un problème social : les familles ne sont pas armées pour accompagner leurs enfants dans leur orientation. De plus, les jeunes ont besoin de temps pour mûrir leur projet, les travailleurs sociaux et les autres personnes accompagnant les jeunes devraient leur permettre de prendre ce temps. On travaille sur le projet professionnel « Qu'as-tu envie de faire ? ». Cette question renvoie à la réalisation personnelle, alors que les jeunes ont bien conscience que leur orientation doit prendre en compte les besoins du marché du travail. Un travail local quotidien devrait être mené pour mettre en lien les besoins des entreprises et les envies des jeunes.

Brigitte NIVET, France Business School : L'image de l'entreprise est dévaluée, elle n'est vue qu'à travers les plans sociaux, les licenciements, les profits abusifs...Il faut partir du désir des jeunes, les jeunes doivent créer leur propre avenir, pour mieux le relier ensuite aux besoins des entreprises.

V- SYNTHESE

Dans un premier temps, le groupe de travail de la Plate-forme 21 a synthétisé ces réflexions et repositionné les différents témoignages en fonction des composantes identifiées de l'attente des jeunes. Cette synthèse a été présentée aux participants :



Des interventions et des échanges, se dégagent également les éléments de synthèse suivants :

Les besoins et les attentes des jeunes ne semblent pas si différents de la génération précédente

→ A priori, ils ne sont pas très différents, mais ils semblent plus assumés, exprimés et revendiqués.

→ Quelques attentes semblent cependant s'être renforcées :

- La **sphère privée** prend une importance plus grande que la sphère professionnelle, d'où la nécessité d'une flexibilité leur permettant de **concilier vie privée et vie professionnelle**
- Une attention à **la gouvernance** au sein de l'entreprise, d'où la nécessité d'une **transparence et d'une implication/participation** des salariés dans la vie de l'entreprise. Notamment pour comprendre le **sens** du travail.
- Un **apprentissage permanent**, permettant une **évolution**, une réorientation, voire une reconversion...
- Des **échanges** entre générations, entre statuts, entre métiers...permettant des **relations humaines et un enrichissement personnel** et mutuel.

La société et le marché du travail ont évolué, la relation au travail a changé

Le monde du travail a beaucoup évolué. Le marché de l'emploi est très déséquilibré, la demande étant beaucoup plus importante que l'offre. Le travail nécessite d'être repensé.

De plus, les jeunes n'appréhendent plus sur le marché du travail avec :

-la **même vision** (l'accès à l'information, message des médias véhiculant une image négative du monde de l'entreprise)

-la **même projection** (la « précarité intégrée »)

-les **mêmes outils** (les nouvelles technologies)

D'où des constats souvent négatifs liés à l'engagement, la motivation, l'individualisme...

Mais l'étude Davoine et Méda de 2008 montrent que **les jeunes accordent autant d'importance au travail.**

Comment concilier les besoins des jeunes et celles des employeurs ?

Sans stéréotyper cette génération, elle doit être l'objet d'une **attention particulière des employeurs et des partenaires de l'emploi**. Sans perdre le bon sens d'un management humain, les employeurs doivent **prendre en compte ces changements de société et d'individus**, de même que les travailleurs sociaux dans leur rôle d'accompagnant.

Une coordination des acteurs autour de ces questions et pour accompagner au mieux les jeunes dans leur intégration professionnelle est nécessaire et reste à organiser.