

02

REPORTAGE
RAPPROCHER L'OFFRE
ET LA DEMANDE D'EMPLOI

03

REGARDS CROISÉS
LA CONSEILLÈRE OREC 18
L'EMPLOYEUR

04

TÉMOIGNAGES
NATHALIE, CONDUCTRICE DE CAR
PASCAL, RESPONSABLE
DE PRODUCTION

Sommaire

Titre du projet :

Cap entreprise

Thème :

Gestion prévisionnelle
des ressources humaines

Porteur :

OREC 18

Public cible :

Toute personne à la recherche
d'un emploi durable souhaitant être
accompagnée dans ses démarches
d'intégration durable en entreprise.

Budget global :

152 605 €

Chiffres clés :

120 bénéficiaires annuels

Partenaires :

Acteurs locaux de l'emploi
et de la formation

Contact projet :

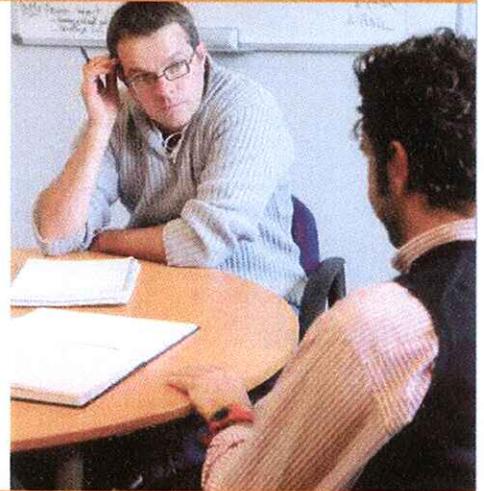
Lamouri DEMIK

Courriel :

lamouri.demik@gmail.com

Tél : 02 48 75 11 45

**RECRECITER
AUTREMENT
POUR FAVORISER
LE RETOUR
A L'EMPLOI**



Recruter autrement : c'est le credo de Cap entreprise. Porté par l'association OREC 18 (Organisation, ressources, emploi, compétences) à Vierzon (Cher), ce dispositif s'adresse à « des publics qui rencontrent des difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi » comme le précise son directeur, Lamouri Demik. Il s'appuie sur la méthode d'Intervention sur l'offre et la demande (IOD). Les conseillers de l'OREC commencent ainsi par identifier les besoins de recrutement des entreprises : « Je me rends sur place afin de capter l'offre dans ses moindres dimensions. Je dois comprendre quelles sont les tâches à effectuer, les conditions de travail proposées, les perspectives d'évolution, les liens avec le collectif de travail... » L'offre est ensuite « proposée » à un candidat à l'emploi. Si celui-ci est intéressé, il n'enverra ni CV ni lettre de motivation mais sera invité à un entretien de mise en relation. Ce rendez-vous se déroule sur le poste de travail et non dans un bureau.

« C'est plus concret, on voit tout de suite le boulot qu'il y a à faire et qui sont les collègues » assure une bénéficiaire.

Si l'employeur potentiel et le candidat à l'emploi sont « d'accord pour faire un bout de chemin ensemble », l'association continue à les accompagner pendant toute la durée de la période d'essai. Elle les rencontrera dans l'entreprise chaque

semaine pour « un point de collaboration essentiel pour réussir l'intégration et la fidélisation ». Une cadre d'entreprise confirme : « Le travail avec l'OREC nous a permis d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants, nous avons mis en place un système de référents. » Une méthode qui donne « des résultats tout à fait satisfaisants » juge-t-on au Conseil général du Cher. L'association accompagne chaque année 120 personnes : 85 % retrouveront ensuite un emploi. Il sera même « durable » (CDI ou CDD de plus de 6 mois) pour la moitié d'entre elles. Un outil précieux pour un bassin d'emploi sinistré : Vierzon affiche en effet un taux de chômage de 14,5 %*, soit le plus élevé de la région Centre. ■

*Taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2013 (source : Insee)



RAPPROCHER L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOI

S'appuyant sur la méthode d'Intervention sur l'offre et la demande, le dispositif Cap entreprise permet d'accompagner vers un emploi durable des publics en grandes difficultés.



Lamouri Demik, Directeur de l'OREC 18

« Personne n'est inemployable. » Cette belle affirmation guide au quotidien l'action de l'OREC 18. A travers le dispositif Cap entreprise, l'association vierzonnaise fait le pari de contourner les méthodes classiques de recrutement. Objectif : proposer une solution adaptée aux publics qui rencontrent de grosses difficultés pour accéder à l'emploi. Ils sont allocataires du RSA, jeunes peu ou pas qualifiés, chômeurs de longue durée, habitants des quartiers sensibles, personnes reconnues travailleurs handicapés... « Ces personnes ne passent pas l'entretien d'embauche... quand elles arrivent à en décrocher un, précise Lamouri Demik, directeur de l'OREC 18. Pour elles, un CV ou une lettre de motivation peut être dévalorisant voire pénalisant. » A ces outils, Cap entreprise préfère l'Entretien de mise en relation (EMR) : « Le candidat est reçu sur le poste de travail en présence de l'employeur et de l'une de nos consultantes. On centre les échanges sur les caractéristiques du poste à pourvoir, sur les compétences et les aptitudes de la personne. »

Cet entretien aura été préparé en amont par la consultante de l'OREC 18 lors d'une visite de l'entreprise ; il sera suivi d'un accompagnement du nouveau salarié pendant toute la durée de la période d'essai (lire interview ci-contre). « Nous mettons en œuvre un principe simple : toute personne a des compétences

Toute personne a des compétences dont le marché du travail a besoin

dont le marché du travail a besoin » ajoute Lamouri Demik. Ce principe est au cœur de la méthode IOD – Intervention sur l'offre et la demande – développée par l'association bordelaise Transfer dans les années 1980. Elle est depuis utilisée dans une vingtaine de départements par un réseau d'associations partenaires.

A Vierzon chaque année, 120 personnes sont accompagnées par Cap entreprise. En 2013, 63% d'entre elles ont été accueillies grâce au bouche à oreille : « Ce sont les bénéficiaires du dispositif qui font notre meilleure publicité. » Les autres ont été orientées par les partenaires de l'association : services du Conseil général, centres

médico-sociaux, centre communal d'action sociale... « Nous avons des résultats tout à fait satisfaisants sur le retour à l'emploi des allocataires du RSA » souligne Danielle Chassot, directrice insertion et action sociale au Conseil général du Cher. Le Département a en effet noué « un réel partenariat » avec l'association. Cette dernière a ainsi accompagné 32 allocataires du RSA en 2012 : 14 d'entre eux ont depuis signé un contrat de travail, 5 sont entrés en formation. Les résultats de Cap entreprise ont également retenu l'attention de la Fondation de France. Dans le cadre de son appel à projets « Médiation vers et dans l'emploi », elle soutiendra pendant trois ans une action expérimentale de l'OREC 18 au service de l'intégration professionnelle durable des publics les plus éloignés de l'emploi. ■

En chiffres : emploi, activité et chômage à Vierzon

Chômage : Au 31 décembre 2013, la zone d'emploi de Vierzon totalisait 2 887 demandeurs d'emploi de catégorie A (+4,1 % sur un an) –

Source : données CVS Pôle emploi/DIRECCTE/DARES

Le taux de chômage, l'un des plus élevés de la région, s'élevait à 14,5 %.

Part des emplois industriels :

26,8 % (Centre : 22,2 %)

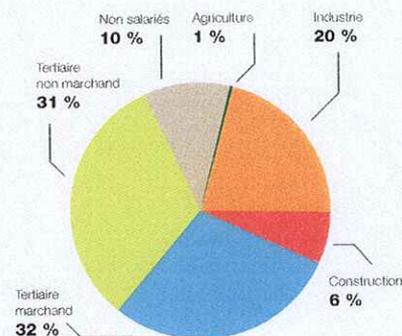
Part des ouvriers : 33 %

(Centre : 30,5 %)

Part d'emplois non-salariés : 10 %

Source : INSEE 2010

Structure de l'emploi du bassin de Vierzon
(source : INSEE 2010)



« NOUS CASSONS LES SCHÉMAS CLASSIQUES DE RECRUTEMENT »

Comment collectez-vous les offres des entreprises ?

Nous nous appuyons sur un réseau de plus d'une centaine d'entreprises de Vierzon et des alentours. Quand une entreprise exprime un besoin de personnel, je me rends sur place afin de capter l'offre dans ses moindres dimensions. Je dois comprendre quelles sont les tâches à effectuer, les conditions de travail proposées, les perspectives d'évolution, les liens avec le collectif de travail... Il s'agit de rendre l'offre « parlante » afin de la proposer au candidat à l'embauche.

C'est alors que vous organisez la mise en relation du candidat et de l'entreprise ?

Si le candidat est intéressé par l'offre, nous organisons un entretien de mise en relation. Il s'agit de casser le schéma classique de l'entretien d'embauche. Le rendez-vous se déroule sur le poste de travail en présence des futurs collègues et pas dans un bureau. Je suis présente

comme médiatrice, je n'interviens que si l'échange porte sur autre chose que le poste et les compétences demandées. L'employeur potentiel n'a pas à savoir par exemple que le candidat à l'embauche est allocataire des minima sociaux. Si les deux parties sont d'accord pour faire un bout de chemin ensemble, on fixe alors un premier point de collaboration.

Quel en est l'objectif ?

C'est le début du suivi post-embauche qui va durer pendant au moins toute la période d'essai. Je viens chaque semaine dans l'entreprise non pas pour faire le suivi du nouveau salarié mais pour faire le suivi de la situation de travail. Ces points hebdomadaires de collaboration impliquent le salarié et la structure. On s'intéresse aux tâches effectuées, aux relations de travail, aux conditions d'emploi... Nous sommes très vigilants sur la qualité de la vie en situation de travail, c'est l'une des conditions pour réussir l'intégration et la fidélisation du nouvel entrant. ■



Dominique Tillier,
conseillère OREC 18

L'EMPLOYEUR

« ON GAGNE DU TEMPS »

« C'est très rare quand ça ne colle pas » assure Carole Weinberger, assistante de direction de la cafétéria L'Arche sur l'aire d'autoroute de Salbris-la-Loge (A71). Il faut dire que sur les 25 employés actuels de l'établissement, 9 ont été recrutés grâce au dispositif Cap entreprise. « On préfère passer par l'OREC 18. Ils connaissent l'entreprise par cœur, nos besoins, les différents postes, les compétences demandées... Bref, on ne perd pas de temps ! »

Carole Weinberger dit apprécier particulièrement le suivi assuré par l'association :

« Quelques jours après l'embauche, on dresse un premier bilan avec le nouveau salarié : qui l'a accueilli ? Est-ce qu'il se sent bien ? » « On se sent en confiance, on est entouré et puis c'est plus facile de dire les choses au patron » confirme Flavien, 22 ans, embauché en tant qu'employé polyvalent de restauration en 2012. « Tout le monde se sent concerné pour accueillir le nouvel employé, ça implique toute l'équipe, ajoute l'assistante de direction. Cela nous a permis d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants ; on a depuis mis en place un système de référents. » ■



Carole Weinberger,
assistante de direction de la cafétéria
L'Arche sur l'aire de Salbris-la-Loge (A71)

TÉMOIGNAGES

« ÇA A ÉTÉ CONCRET TOUT DE SUITE »

Cap entreprise a permis à Nathalie, 36 ans, de se former et de trouver un emploi en CDI dans une entreprise de transport.



Le 17 décembre 2012 marque pour Nathalie « la fin de la galère ». Ce jour-là, elle a signé un contrat à durée indéterminée de conductrice en période scolaire (CPS) avec l'entreprise STI Centre. Elle s'était inscrite à l'OREC quelques mois plus tôt, conseillée par une cousine : « L'OREC avait replacé rapidement [son] mari qui est cuisinier. » Auparavant, Nathalie, 36 ans, avait travaillé « à droite à gauche comme caissière, dans la distribution de prospectus, en usine... J'ai un CV qui fait deux pages. »

Reçue par une consultante de Cap entre-

prise, elle accepte une proposition d'emploi sur un poste de conductrice de car : « C'est un métier d'avenir où il y a du boulot. » Un entretien de mise en relation lui permet de rencontrer STI Centre. L'entreprise de transport public lui propose un remplacement de deux mois. Elle aura à conduire un véhicule de 8 places pour lequel le permis B suffit. « J'ai hésité un moment, je n'avais jamais travaillé à temps partiel. » Ce premier contrat se déroule bien : « Dominique [consultante OREC 18] venait toutes les semaines sur mon lieu de travail pour faire le point avec le responsable du site. »

STI Centre lui propose alors un contrat de professionnalisation : « Ils ont vu que j'étais sérieuse et ponctuelle. » Objectif : que Nathalie obtienne le permis D indispensable à « la conduite des véhicules affectés au transport de personnes ». Elle sera reçue à l'examen après 3 mois et demi de formation en alternance : « Ça a été une fierté pour moi, je n'avais jamais eu de diplôme avant. » Elle assure désormais matin et soir un circuit scolaire interurbain : « Ce CDI, ça change tout. Moralement, ça aide de se dire que le matin, on va se lever et aller travailler. » ■

« SANS EUX, JE N'ARRIVAIS PAS À DÉCROCHER D'ENTRETIEN »

Accompagné par l'OREC 18, Pascal a signé un CDI dans l'industrie. Aujourd'hui, il siège au conseil d'administration de l'association.



Pascal a un profil atypique parmi les bénéficiaires de Cap entreprise. Diplômé, il a derrière lui plusieurs années d'expérience dans l'industrie : « J'ai été technicien en céramique, chef d'atelier dans une entreprise de béton préfabriqué, chef de poste dans une usine de fibre de verre... » Un beau parcours qu'il a effectué dans le sud de la France. Problème : lorsqu'il revient s'installer à Vierzon – sa ville natale – pour y suivre sa compagne, il n'y

bénéficie d'aucun réseau professionnel et peine à décrocher des entretiens d'embauche. « Cap entreprise a été ma carte d'entrée, affirme Pascal. Certaines entreprises que j'avais contactées seul sans obtenir de rendez-vous m'ont reçu parce que l'OREC les avait appelées. » Aujourd'hui, Pascal a retrouvé un emploi. Il a signé un CDI de responsable de production dans une entreprise spécialisée dans la fabrication de raccords en aciers

inoxydables : « Et si demain je cherche du monde, je sais à qui je ferai appel pour recruter. » Il faut dire qu'il continue à entretenir des liens étroits avec l'OREC 18. Il siège en effet au conseil d'administration de l'association qui a pour principe d'associer ses bénéficiaires – demandeurs d'emploi comme chefs d'entreprise – à son fonctionnement : « J'ai apprécié leur aide, c'est à mon tour de les aider et les soutenir ! » ■

En savoir plus sur le FSE en région Centre :

<http://www.europe-centre.eu> - DIRECCTE Centre : 02 38 77 68 57



Action co-financée
par l'Union
Européenne

Directeur de la publication : Patrice GRELICHE,
directeur de la DIRECCTE Centre.
Coordination éditoriale : Pierre DUSSIN
Rédaction et reportage photos : KOGITO
Conception et réalisation graphique : CARAKTER
Date de publication : Mars 2014