

Grenelle de l'insertion

21 mai 2008

Atelier 1

« l'insertion : une solution efficace aux difficultés de recrutement. Le rôle des accords de branche »

Liste des contributions :

Entreprise Merci +

Monsieur Gabriel-Martin Pacheco, Directeur

Assemblée des Régions de France

Madame Janine Jarnac, Conseillère régionale Aquitaine,
représente de l'ARF

Fédération du B.T.P. de l'Hérault

Monsieur Patrick Ceccoti, Président

GROUPE MERCI +

Création en Juillet 2003

Fondateur et PDG : Gabriel Pacheco

Activité de ménage-repassage et de garde d'enfants au domicile de particuliers

1400 salariés intervenants de ménage ; 200 garde d'enfants ; 80 administratifs

Près de 6000 clients réguliers

Présent en Ile de France et dans les 20 principales villes de Province

Elu en Novembre 2007 « Entreprise de l'année » dans les Services à la Personne

Le Groupe a développé une logique d'insertion forte aussi bien sur les profils de personnel intervenant de ménage que sur les profils administratifs.

Personnel intervenant de ménage :

Profil des personnes recrutées :

- Profil féminin à 99%
- Personnes majoritairement originaires du Maghreb ou de l'Afrique subsaharienne
- Forte proportion de femmes seules avec enfants à charge
- Beaucoup sont en grande difficulté matérielle et en recherche de stabilité.

Recrutement sélectif basé sur l'expérience, la compétence et la stabilité dans l'emploi.
Il faut également savoir lire et écrire (niveau CE1 requis)

Emploi proposé : CDI de 20 à 35 heures par semaine.
Logique d'intégration long terme

Formation :

Formation initiale d'une journée visant à développer le « savoir être » en clientèle

Formation continue avec des modules de perfectionnement techniques en ménage et en repassage (350 formés en 2007 ; 700 prévus en 2008)

Suivi des salariés très régulier assuré par le responsable d'agence :

Entretiens annuels

Organisation de rencontres et de fêtes salariés

Développement d'un sentiment d'appartenance fort.

Personnel administratif :

Siège administratif de la société (50 personnes) basé en Zone Franche Urbaine à La Courneuve (93)

Près de la moitié de l'effectif est issu de la diversité.

Recrutement de nombreux jeunes diplômés sans expériences significatives ou de stagiaires dans une logique de pré embauche

Logique de formation et d'évolution interne à l'entreprise

Exemples : La DRH et le directeur commercial du Groupe ont respectivement 25 et 26 ans, ont intégré l'entreprise en stage et sont issus de la diversité.

ASSEMBLEE DES REGIONS DE FRANCE

Les Conseils Régionaux interviennent de plus en plus dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire et plus particulièrement sur l'I.A.E. dans le cadre de leur compétence développement économique. S'agissant de la formation des publics éloignés de l'emploi, la Région intervient sur les demandeurs d'emploi et les jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Les personnes en insertion sociale et professionnelle devraient être prises en charge dans le cadre de la formation des salariés dans l'entreprise. Rien aujourd'hui n'est prévu pour la formation des personnes disposant de minima sociaux.

Le paysage institutionnel des acteurs de la formation est complexe, et tend même à le devenir de plus en plus.

Les Régions ne peuvent que déplorer cet état de fait que la dernière **loi de décentralisation** n'a **pas permis de clarifier**, s'agissant notamment du partage de compétences entre l'Etat et les différentes collectivités territoriales.

L'éclatement du nombre de dispositifs et d'acteurs, alors qu'au total des moyens considérables sont mobilisés, aboutit à une **dispersion des efforts** et une **absence de lisibilité**, en premier lieu pour les publics qui sont en attente.

Que les réponses soient multiples, portées par des opérateurs différents, ne **constitue pas en soit un obstacle**, et devrait permettre la prise en compte des spécificités des publics visés et plus particulièrement des publics en insertion.

C'est l'**absence de coordination de l'ensemble** qui est **préjudiciable**, car elle ne permet pas de satisfaire pleinement aux préalables d'une perspective de sécurisation des parcours.

L'occasion a été donnée aux Régions d'inclure dans leur PRDF, qu'ils viennent d'élaborer, la question de l'insertion par l'activité économique. Certaines l'ont fait toutes ont, sous des formes parfois différentes, engagé des **expérimentations de dispositifs de sécurisation des parcours**.

Elles mettent en œuvre des politiques de formation tout au long de la vie dans le cadre des **compétences** qui leur sont confiées et même parfois un peu **au delà**, en matière de formation des salariés par exemple,

Elles accompagnent également **la création et la modernisation des entreprises**, donc la création d'emploi.

Les Régions sont volontaires pour organiser la coordination et assurer une meilleure cohérence des dispositifs, dans le respect des prérogatives de leurs porteurs.

Une telle démarche de coordination ne peut qu'**optimiser** l'utilisation des **financements** disponibles.

Je voudrais citer quelques propositions qui ont été formulées dans le cadre de la réflexion pour la réforme de la formation professionnelle.

- Affirmer et reconnaître explicitement dans les textes ou dans la négociation la **pertinence de l'échelon territorial** ;

- Attribuer aux Régions des prérogatives réelles en matière de coordination des réseaux d' « **accueil-information-orientation** » ;
- Organiser au niveau régional le **co-pilotage par l'Etat et la Région** des interventions de l'**institution** issue de la fusion ANPE/réseau ASSEDIC, pour une meilleure **relation emploi-formation** ;
- Affirmer le rôle de l'**Etat** dans ses **missions régaliennes** (réglementation, autorisations administratives, agréments,...) **de planification, d'organisation et de régulation** de dispositif nationaux, de **péréquation** des moyens décentralisés ;
- Organiser le **dialogue social territorial** et ses **modalités pratiques** (compétences, moyens,...) de mise en œuvre ;
- Refonder l'**articulation entre branches et territoires**, et instaurer une mutualisation au niveau inter-branche ;
- **Renforcer et étendre** les champs d'intervention des **instances de co-pilotage** en Région permettant de définir les objectifs et les moyens pour les atteindre ;
- **Articuler le plein exercice des prérogatives** de chacun des acteurs et la construction **d'outils partagés** pour éviter les ruptures liées aux changements de statuts, et **assurer la continuité**, donc la sécurisation, **des parcours** ;
- **Contractualiser** entre les différents acteurs la mise en œuvre des **objectifs partagés** au niveau territorial ;
- **Confier aux Régions une mission de coordination des acteurs et des dispositifs de la formation professionnelle.**

S'agissant des besoins de main-d'œuvre sur des métiers dits en tension. Je pense qu'il faut être prudent lorsqu'il s'agit de personnes en grande difficulté, car ces métiers dits en tension le sont la plupart du temps parce qu'ils sont sur des secteurs professionnels difficiles voir précaires, ayant souvent une mauvaise image, et qu'il ne faut pas ajouter de la précarité à la précarité et dévaloriser davantage des personnes qui sont déjà dans la difficulté.

Quant à l'ajustement des qualifications, aux besoins des entreprises cela est compliqué, car la plupart du temps, il n'y a pas eu d'anticipation et les besoins de main d'œuvre sont immédiats.

Je crois davantage à l'exploration de secteurs innovants qui sont porteurs d'emplois valorisant liés par exemple au traitement des déchets : Textiles, D3E etc... Je citerai un exemple en Aquitaine : Le Conseil Régional d'Aquitaine vient d'aider deux entreprises d'insertion qui proposent le nettoyage de véhicules sans eau avec un processus innovant.

Lors du forum de Bordeaux le 14 mai un échange fructueux a eu lieu entre les différentes filières liées à l'environnement et on a vu qu'il y avait là des niches d'emploi pas encore explorées par les secteurs marchands traditionnels.

Le traitement des déchets va devenir un enjeu de notre 21^{ème} siècle. C'est une chance pour le monde de l'insertion et il va falloir prévoir les formations qui souvent n'existent pas, permettant à des personnes en rupture sociale et professionnelle de se qualifier.

FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT

Si la finalité première des entreprises du Bâtiment est de produire des richesses, du confort et des conditions plus favorables de vie sociale, personnelle et professionnelle à nos concitoyens, elles participent aussi à la structuration de la société, à la formation et l'intégration des personnes de tous niveaux de qualification et de toutes origines.

Quel est le contexte actuel de l'économie et de l'emploi dans le Bâtiment ?

- L'activité est en hausse de 4,5% en 2006, de 2,6% en 2007 et sera de 3% en 2008
- 500 000 logements sont à construire/an d'ici 2009, dont 120 000 logements sociaux
(70% des ménages éligibles au logement aidé dans l'Hérault)
- Les rénovations énergétique et environnementale sont en plein développement
(le grenelle de l'environnement augure d'un marché supérieur à celui de la reconstruction...)
- La profession recrute 100 000 personnes par an depuis 2000
(1500 dans l'Hérault, le même chiffre découlant du papy boom)
- Pour les 10 ans à venir, elle créera 25 à 30 000 emplois par an.

Quels sont les impacts sur la formation et l'insertion ? Tous les effectifs sont en hausse !

- **180 000** jeunes apprennent, aujourd'hui, un métier du Bâtiment dont 90 000 en apprentissage
(Le Bâtiment, c'est 23% des apprentis tous secteurs confondus et les centres d'apprentissage régionaux refusent chaque année des candidats...)
- **15 000 jeunes** sont en cours d'intégration grâce aux contrats de professionnalisation
- **18 000 demandeurs d'emploi**, dont 3000 femmes sont en formation bâtiment à l'AFPA et sont majoritairement intégrés dans l'emploi grâce aux périodes en entreprise
- **700 CI-RMA** ont été signés dans le Bâtiment *(le RMA+ dans le département de l'Hérault)*
- **70 GEIQ** (*Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification*) sont répartis sur le territoire. Leur mission est de former et intégrer en entreprise des jeunes sans formation, des demandeurs d'emploi de longue durée et des RMIstes.
(le GEIQBTP Hérault a aujourd'hui a fêté ses 10 ans et insère chaque année plus de 100 personnes)

La meilleure solution pour agir: la multiplication des partenariats

- **Missions locales :**
 - collaborations sur le terrain pour orienter les jeunes vers les 30 métiers du Bâtiment (*visites de chantiers, Job dating sur le récent Salon SUDIBATP, ou participation au dernier salon TAF*)
 - accompagnement par des retraités de la profession (*parrains de PROBTP caisse de retraite paritaire de la profession*),
- **FFB/ANPE/Unedic et FFB/AFPA :**
Accords-cadres pour aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi dans les métiers du Bâtiment, Promotion des dispositifs de recrutement ANPE *(ex plateforme des vocations)*
- **FFB/ANRU/Ministère du Logement :**
Accord-cadre avec l'ANRU (*Agence nationale pour la rénovation urbaine*) et protocole avec engagement de la FFB pour Promouvoir la Charte nationale d'insertion **ANRU**, Examiner la

faisabilité d'extension des **clauses d'insertion** sur des opérations de logements sociaux, **sous réserve d'une mise à disposition des personnes par les services concernés et de la vérification de leurs aptitudes à intégrer le Bâtiment**, ou encore Susciter la création de GEIQ dans tous les départements pour assurer la formation, l'accompagnement et l'insertion durable en entreprise de jeunes en recherche d'intégration

- **La Fondation de la FFB** créée en 2005 dont l'objectif est d'apporter des cofinancements à des initiatives de lutte contre l'exclusion, en particulier pour favoriser l'autonomie et l'employabilité de publics rencontrant des difficultés sociales. **(10 000 euros alloués à MLJAM pour l'opération « 1 permis pour 1 emploi » destinée à aider des jeunes pour lesquels le permis de conduire est le dernier frein à l'emploi dans le bâtiment)**