



Pour ma ville

Une dynamique de territoire et une mobilité pour l'emploi

Les Rencontres Territoriales de la Ville sont une contribution directe des acteurs de terrain pour proposer des mesures concrètes d'amélioration des démarches et des procédures à intégrer au **Plan Respect et Egalité des Chances pour les Banlieues**, qu'élaborent la Ministre du Logement et de la Ville Christine Boutin et la Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville Fadela Amara.

La deuxième rencontre en Val de Marne se déroule à Cachan, à l'Ecole Normale Supérieure (ENS), le 10 novembre 2007.

Deux thèmes pour cette rencontre :

- Une mobilisation au service de la réussite éducative (voir compte-rendu dédié à ce sujet)
- Une dynamique de territoire et une mobilité pour l'emploi

Jean-Marc NICOLLE,
Premier Vice-Président de la CAVB, Communauté d'Agglomération du Val de Marne

Les transports sont une compétence obligatoire des communautés d'agglomération.

Auparavant, les villes avaient déjà créé des petites navettes pour rabattre des quartiers périphériques vers le centre. Il ne s'agit pas de réduire l'usage de la voiture particulière, idée qui paraît négative par rapport au développement de territoire, au développement de l'emploi.

La CAVB a créé le PLD, Plan local de déplacement de communauté d'agglomération, le premier en Ile de France. Il s'agit d'un projet à long terme (5 ans) pour obtenir un maillage (qui existe maintenant de la Porte d'Italie jusqu'à Fresnes.)

Il y a une forte attente d'Orbival (métro circulaire) et l'espoir qu'il sera soutenu.

Pour développer l'offre de transports, les collectivités toutes seules ne peuvent pas tout faire, ont des attentes des partenaires et, en particulier, de l'Etat, qui est le premier organisateur des territoires, parce que les besoins sont importants.

Les réseaux lourds, RER et métro, rabattent vers Paris, mais pour l'interbanlieue l'offre est très déficitaire.

Le constat a permis de montrer les zones d'ombre sur le territoire du Val de Bièvre, où certains quartiers ne sont pas du tout desservis par exemple le week-end.

Valouette est conçu comme offre complémentaire pour mailler plus finement le territoire.

C'est une offre de transport gratuit en navettes de 44 places, qui fonctionne tous les jours - sauf le dimanche pour l'instant - pour répondre aux besoins identifiés sur un certain nombre de lieux en termes de mobilité pour l'emploi, mais aussi pour la vie de tous les jours, les loisirs...

Christophe VAAST
DRH, Directeur des ressources humaines, MEDIASTORE

Pour recruter pour le nouveau magasin de La Vache Noire, le partenariat développé avec l'ANPE d'Arcueil a permis d'être opérationnel dès l'ouverture après une formation depuis le recrutement.

C'est au Forum Emploi d'Arcueil que 8 des recrutés ont été rencontrés.

Les Rencontres Territoriales de la Ville

Après une définition de fonction avec qualités requises, expériences nécessaires et conditions du contrat, l'ANPE Arcueil a fait une présélection très efficace: 90% des candidats présentés correspondaient aux postes, puis il y a eu entretien de recrutement après étude des dossiers.

«Entre 2 candidats qui ont le même parcours scolaire, professionnel, la différence se fait sur le projet, s'ils ont un projet ou pas, parfois les candidats qui arrivent donnent l'impression qu'ils viennent subir l'entretien»

Valérie SCHELLLINGEN

DRH, Directrice des ressources humaines, IKEA

«Le magasin se situe sur le territoire et en ce sens on se sent responsable sur le territoire. Il faut que les clients se sentent bien et se reconnaissent dans nos équipes, pour qu'ils viennent nous visiter et reviennent le plus souvent.»

Un recrutement massif a été réalisé en collaboration avec l'ANPE. C'est la méthode innovante des habiletés qui permet d'avoir accès à des profils qui auraient été écartés dans le cadre d'un recrutement traditionnel, «que nous n'aurions jamais frôlés par CV.»

«chacun doit avoir sa chance pour briller»

Ce sont des postes qui ne nécessitent pas des compétences approfondies lors d'un cursus universitaire: amabilité, politesse, accueil, rangement... mais nécessaires pour être vendeur, logisticien...

5000 CV ont été reçus et traités par l'ANPE. Les candidats ont été invités à des séances collectives en 15 sessions, dans les locaux du théâtre de la Ville de Thiais, avec aussi la Mission Locale, la DDTEFP, dans un partenariat très étendu et nécessaire, pour leur expliquer qui nous étions, le contexte, l'histoire, les spécificités de ce magasin, les difficultés et contraintes (l'amplitude horaire est de 5 h du matin à 2 h du matin... d'où notamment la question des transports en commun)

Ceux qui étaient toujours motivés ont demandé à s'inscrire aux exercices de la méthode des habiletés.

Jamais le CV n'est pris en compte, on ne regarde pas l'âge, le diplôme, le sexe, un handicap, mais la réussite aux exercices: faire un inventaire et rester concentré jusqu'au bout; savoir lire et écrire, savoir rester agréable malgré une pression... lors de mises en situation.

Tous les recruteurs (à chaque fois un représentant ressources humaines, un professionnel) avaient un formulaire de recrutement unique. «La subjectivité persiste, le recrutement c'est de l'humain mais notre démarche est bien plus objective.»

300 personnes ont été recrutées et les candidats avaient la possibilité d'être coaché par l'ANPE avant l'entretien.

Francis CARMONA

Directeur de l'ANPE de Choisy le Roi

La MRS, méthode de recrutement par simulation permet d'oublier l'origine sociale des candidats. C'est un partenariat depuis 10 ans qui permet à l'ensemble des partenaires d'être satisfaits. Par exemple IKEA qui embauche rapidement les candidats (une information collective, un entretien d'embauche, c'est tout), et l'ANPE peut placer des

demandeurs d'emploi en situation difficile. (Voir détails de la MRS sur le compte-rendu de la rencontre de Champigny)

Et on prépare les candidats à l'entretien de *motivation* parce que c'est très particulier.

François LOSCHEIDER

Vallée Scientifique de la Bièvre

La question est «comment accompagner une dynamique autour du pôle santé avec une problématique plus sociale», et anticiper sur la gestion prévisionnelle des emplois sur un territoire de projet avec un pôle scientifique important qui comporte 16 500 emplois hospitaliers soit 8% de l'emploi.

L'état des lieux des problématiques fait apparaître un recrutement attractif mais des vacances de poste (kinésithérapeutes, radiomanipulateurs); et un problème de fidélisation: c'est un pôle d'emploi de passage, les gens se forment et vers 35 ans s'en vont en deuxième couronne ou en région.

Deux objectifs sont poursuivis:

- valoriser l'importance de la diversité, favoriser le parcours professionnel, promotionnel possible, par des bourses d'emploi, des dispositifs d'expériences partagées, de formation continue
- développer les accompagnements utiles des collectivités territoriales, de la RATP, des hôpitaux: en matière de logement, déplacement (dessertes, horaires), crèche...

Yves EVARISTE

Maire adjoint à Cachan

- de nombreux acteurs différents ont des actions complémentaires donc il doit exister des passerelles

- par ailleurs des méthodes innovantes de recherche s'adaptent bien à des démarches ponctuelles, il faut savoir varier, mais on a l'impression de piétiner quand c'est du structurel. Il est regrettable que le projet de Maison de l'Emploi soit abandonné
- Enfin, quand on sait comment est souvent dénigrée l'ANPE sur un plan global, il faut souligner la satisfaction des DRH quant au concours de l'ANPE

Didier MONTCHAMP

Le dispositif au niveau national des maisons de l'emploi est gelé. Dans l'immédiat l'objectif est la fusion ANPE, ASSEDIC mais le travail de gestion prévisionnelle élaboré entre partenaires et CAVB doit nous permettre de progresser, avec l'Etat et DOIT continuer. On a un calendrier de travail pour continuer avec l'agglomération.

Michel SOUILLAC

Il n'y a pas de statut du jeune en insertion, sortis du dispositif, les jeunes ne sont ni salariés, ni étudiants...

Il y a une inégalité fondamentale dans l'accès à la formation entre demandeurs d'emploi indemnisés ou non, qui n'ont pas les mêmes droits. Les jeunes qui viennent dans les Missions Locales sont les mieux informés. Cette absence de place, de statut, crée des conséquences sociales, de fraude dans les transports, d'incivilité, de comportement...

«C'est scandaleux de mettre d'un côté les étudiants et de l'autre les délinquants»

Une perception de soi négative n'est pas favorable à l'insertion professionnelle.

«Entre 2 candidats qui ont le même parcours scolaire, professionnel, la différence se fait sur le projet, s'ils ont un projet ou pas, parfois les candidats qui arrivent donnent l'impression qu'ils viennent subir l'entretien»

C'est un enjeu fondamental de dégager les jeunes des contraintes élémentaires afin qu'ils puissent se consacrer à leur parcours d'insertion.

Catherine FRIGARA

Proviseur adjointe du Lycée Darius Milhaud au Kremlin Bicêtre

L'accompagnement se construit, le stage est obligatoire. En 3^{ème} ils n'ont pas de projet professionnel, mais pour un BEP, un BAC pro, un BTS, les stages obligatoires sont inclus dans la délivrance du diplôme. «Le savoir-être est un des modules des sciences médico-sociales»

«Le jeune qui arrive avec un chewing-gum et la casquette, qui dit "salut je veux faire un stage", d'office on ne le prend pas, on a beau leur expliquer en cours ce n'est pas intégré ou difficilement»

Pour construire le projet professionnel de l'élève on a besoin peut-être d'interventions de DRH, que l'on ne rencontre pas assez, j'engage à prolonger cet échange.

Olivier BALDACHINO

EDF et Gaz de France à Villejuif

Il y a beaucoup de difficultés même sur le territoire du Val de Marne à recruter gaziers et électriciens, ce

sont des emplois qui n'attirent plus, mais avec la Mission Locale plus de 70 personnes ont été recrutées en 2006.

L'objectif est de multiplier par 2 le nombre «d'apprentis plan Borloo», également pour une bonne gestion de la pyramide des âges.

«se réconcilier, on est tous de bonne volonté, le principal c'est l'éthique»

Il faut mettre les processus sous contrôle en définissant des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour les évaluer, et «pour optimiser et coordonner les réseaux locaux, madame et monsieur les préfets vous avez un rôle fondamental.»

Raphaëlle ABOU

La RATP a mis en place un atelier «mobilité - mode d'emploi» de 3 heures 30 avec la Mission Locale depuis 2005, avec lecture de plan et de signalétique, comment utiliser un automate de vente, les tarifs - notamment la tarification sociale -, construire des itinéraires... ateliers dynamiques animés par des agents opérateurs formés, contrôleurs ou conducteurs, au sein des formations d'insertion sociales ou professionnelles.

D'autre part l'expérimentation d'une classe mobilité (collège Jules Vallès) est en cours pour l'inclure dans toutes les disciplines:

en maths avec du calcul d'itinéraire, en chimie sur la pollution, en français sur le nom des personnages célèbres qui donnent leur nom aux stations, avec des sorties...

Catherine LAPOIX

On pourrait retenir de cette matinée, et chacun peut continuer à faire des propositions par courriel à l'adresse :

pourmaville@val-de-marne.pref.gouv.fr

4 propositions pour les fiches actions :

Le tutorat des étudiants peut donner une unité de valeur comptant pour le diplôme dans les parcours universitaires, pour valoriser l'importance de la transmission dans l'appropriation du savoir.

Permettre l'alternance tout au long de la vie professionnelle, au-delà des 25 ans.

Rendre plus lisible un statut pour les jeunes demandeurs d'emploi, sur leurs droits en termes de couverture médicale, d'accès à la formation, d'aide aux transports, d'allocation de subsistance...

Structurer l'indispensable travail en réseau sur le long terme ; une des vertus de ces Rencontres Territoriales de la Ville est de faire se connaître les différents services, il sera intéressant de prolonger cette action.

Et 3 interrogations

Comment rendre lisibles les possibilités de progression de carrière, par exemple dans le bâtiment où l'embauche est plus facile et où il y a d'énormes possibilités d'évolution ?

« commencer comme cariste dans un magasin ou manœuvre sur un chantier ? on se dit je vais pas faire ça toute ma vie. »

Comment aider les jeunes à réfléchir en termes de projets professionnels, de carrière ?

Ce n'est pas si simple de se projeter dans l'avenir, les jeunes n'ont pas le même rapport au temps, « ils cherchent un boulot ».

Comment faire pour que les employeurs prennent plus d'apprentis ?



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFECTURE
DU
VAL-DE-MARNE