

MANAGEMENT

Rhône : le préfet relance l'emploi des jeunes

Un premier groupe de 1.520 chercheurs d'emploi issus des zones urbaines sensibles ont bénéficié d'un « coup de pouce » particulier. L'opération se poursuit...

DE NOTRE CORRESPONDANTE
À LYON.

Malgré la succession des plans banlieues, le taux de chômage des jeunes dans les cités sensibles demeure supérieur à la moyenne générale des autres quartiers. Dans certains quartiers, il atteint même 20, 25 voire 30 %. Or, dans le même temps, les chefs d'entreprise se plaignent de ne pas trouver de personnel. Refusant cette fatalité, Jacques Gérard, préfet de la région Rhône-Alpes, a utilisé les grands moyens, en commençant par le département du Rhône. Alors que les discours ont plutôt tendance à stigmatiser les difficultés des jeunes non qualifiés, il a voulu, dans un premier temps, cibler les diplômés et qualifiés. La première étape a concerné 1.520 personnes âgées de moins de 30 ans, 719 bacheliers, bac + 2 et plus, ainsi que 801 CAP ou BEP. Tous étaient déjà répertoriés et suivis par l'ANPE dans le cadre d'un accompagnement vers l'emploi. Le préfet a écrit à quelque 600 patrons pour leur présenter l'action et les inviter à faire connaître leurs besoins. Ce courrier s'adressait à des entreprises de toutes tailles, appartenant à différents secteurs de l'industrie, du bâtiment, du transport, de la grande distribution et du tertiaire.

« Nous n'avons pas rencontré de difficulté à les mobiliser et les sociétés nous ont répondu », assure Jacques Gérard. Les équipes de l'ANPE ont à nouveau étudié les différents CV et, dans certains cas, procédé à des évaluations

complémentaires. « Nous avons déclenché un enthousiasme chez les jeunes et les conseillers de l'ANPE », se félicite le préfet. De leur côté, les entreprises ont bien compris qu'elles ne pouvaient refuser de donner sa chance à un candidat qui leur était recommandé de la sorte. Résultat à la fin du mois de mars : « 993 des 1.520 jeunes avaient été embauchés dont 40 % en contrat à durée indéterminée et le solde en contrat à durée déterminée, de six mois au minimum », atteste Patrick Lescure, directeur de l'ANPE de Rhône-Alpes. Alors que les embauches se poursuivent, un second contingent d'un millier de jeunes va faire l'objet de la même attention, 800 résidant en zone urbaine sensible et 200 en zone rurale. Parallèlement, l'opération s'élargit à l'ensemble de la région.

Des métiers très demandeurs

« Qu'il y ait des actions spécifiques en faveur des banlieues, c'est bien et nous avons pleinement joué le jeu. Toutefois, nous, employeurs, ne pouvons décrier de privilégier une population par rapport à une autre, au risque d'être taxés de discriminatoires », témoigne Gaëtan Champeaux, coordonnateur au sein



Le préfet s'est adressé à quelque 600 patrons d'entreprises de toutes tailles, appartenant à différents secteurs comme l'industrie, le bâtiment, le transport, etc.

d'Altra (Académie pour la logistique et le transport en Rhône-Alpes).

En effet, le secteur du transport est confronté à un tel manque de personnel que la question ne se pose plus quant à l'origine géographique et aux consonances patronymiques des jeunes. « Dans nos professions, nous sommes à la recherche de 50.000 chauffeurs routiers supplémentaires dans l'Hexagone. Il suffit d'avoir une intelligence pratique et nous avons mis en place un système de tuteurs formateurs qui double le taux de réussite de nos nouvelles recrues passé de 40 à 80 % », poursuit-il.

Même écho de la part de Xavier de Beaulaincourt, à la direction des ressources humaines chez GFC Construction Sud-Est : « Nous avons lancé un projet de bus pour l'emploi, qui va parcourir 50 villes françaises pour aller à la rencontre des populations qui ne postulent pas spontanément. Nous sommes en contact permanent avec les missions locales pour l'emploi. » Dans ces métiers en tension – comme également les centres d'appels, la grande distribution –, les mentalités des employeurs ont bien changé. Les deux critères fondamentaux qu'ils retiennent sont l'habileté et la motivation. Et, sur ces points le disposi-

tif des « plates-formes de vocation » mis en place par l'agence nationale de l'emploi dans chaque département français, suite à la loi de cohésion sociale, confirme toute sa pertinence.

Evaluer les aptitudes

Au lieu de recruter sur des notions d'expérience ou encore de CV, les tests évaluent l'aptitude à occuper un poste en mettant la personne en situation de travail par analogie. « La méthode d'évaluation appliquée pour la première fois chez Peugeot a été généralisée par la loi de 2005. Et nous l'avons en quelque sorte industrialisée plutôt pour des métiers exigeant peu de savoir-faire technique », détaille Florence Tourancheau, qui dirige la plate-forme de vocation du Rhône de l'ANPE.

La mise au point des exercices de simulation se fait avec les employeurs qui les valident et les étalonnent. Parfois, ces exercices sont réalisés sur mesure. Comme pour ce centre d'attraction d'un nouveau type, autour de la course automobile, qui ouvrira ses portes à Lyon en mai prochain. « Nous avons orchestré une information plus particulièrement ciblée sur le public des zones urbaines sensibles. De jeunes diplômés, essentiellement des BTS, y ont répondu », indique Florence Tourancheau. Chez Leroy Merlin, Florence Girard, chargée des ressources humaines dans un magasin de l'agglomé-

mération lyonnaise, cite le cas d'anciens boulangers ou menuisiers recrutés sur ces paramètres et donnant toute satisfaction en tant que conseillers de vente après quelques semaines de formation.

D'ailleurs, ces méthodes d'évaluation de l'aptitude ont pour autre avantage de faire bouger les a priori. Et l'on ne compte plus aujourd'hui les femmes dans le bâtiment ou dans d'autres fonctions réputées masculines.

À l'intention des plus diplômés, docteurs, maîtres de conférences et autres chercheurs issus des banlieues, l'espace cadre de l'ANPE du Rhône a créé en janvier dernier un club à l'égalité des chances. « Nous l'avons fait savoir dans les banlieues en organisant des réunions d'information collective », décrit Laurence Rosaz, conseillère ANPE. Une charte de fonctionnement a été édictée et des outils particuliers ont été conçus. Par exemple et pour se rassurer, les chercheurs d'emploi travaillent chaque fois en binôme sur leurs argumentaires. Ils sont aujourd'hui 14 à participer au club, réconfortés par le succès des 8 qui ont déjà trouvé à se placer depuis le début de l'année.

« Pénurie de main-d'œuvre et discrimination sont les deux faces d'un même problème », conclut le directeur de l'ANPE de Rhône-Alpes. « Dans un pays qui compte 2 millions de chômeurs, tout ce que nous pouvons mettre en œuvre pour rendre plus objectifs les critères d'embauche ne peut que concourir à mieux rapprocher l'offre de la demande. »

MARIE-ANNICK DÉPAGNEUX