



LES INDUSTRIELS RECRUTENT AUTREMENT

▪ Les fondements du projet : constats - enjeux

Les entreprises de la vallée enregistrent des difficultés de recrutement récurrentes : M. Paratte, de la Banque de France, précisait fin 2007 que « le déficit de main d'œuvre est un frein majeur au développement des entreprises ».

Les difficultés de recrutement se confirment :

- L'observatoire national de la métallurgie annonce que dans les 10 ans à venir, le besoin de recrutement en France dans le secteur est de 100 000 personnes par an ; ce qui représente sur la **Haute-Savoie** environ **1300 – 1400 personnes par an sur 10 ans**.
- La **Suisse romande** a des problèmes de recrutement également très sérieux avec un besoin évalué à 20 000 personnes dans les 10 ans qui viennent. Ce sont donc également **2000 personnes par an**, sachant que le bassin d'emploi de la Suisse est le même que le nôtre !

Les causes s'avèrent multiples et s'autoalimentent. Parmi les plus saillantes se trouvent :

- l'inadéquation entre la ressource humaine locale disponible (demandeurs d'emploi) et les critères des entreprises,
- la dégradation de l'image du secteur, avec des formations initiales en sous effectif, à mettre en perspective avec la sémantique décolletage et sa perception historique.

▪ Objectifs – effets attendus

Rapprocher l'offre et la demande d'emploi.

▪ Les bénéficiaires

- Les entreprises :

Réponse à leurs besoins de recrutement en personnels qualifiés (recherche d'habiletés, de potentiel),

- Les demandeurs d'emploi :

Opportunité d'accéder à un emploi durable et d'avoir un projet professionnel au sein de l'entreprise.

▪ Le partenariat : groupe de travail industrie

Création d'un « groupe industrie » composé de l'Association pour la Valorisation des Connaissances (AVC), représentant 150 entreprises de sous-traitance adhérentes et plus de 12000 salariés, le Syndicat National du Décolletage (S.N.DEC), la Maison de l'Emploi, l'ANPE de Cluses et Sallanches, la plateforme de vocation de l'ANPE, l'ASSEDIC, la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Conseil régional, Cap Emploi et la Mission Locale Jeunes.

▪ **Descriptif de l'action**

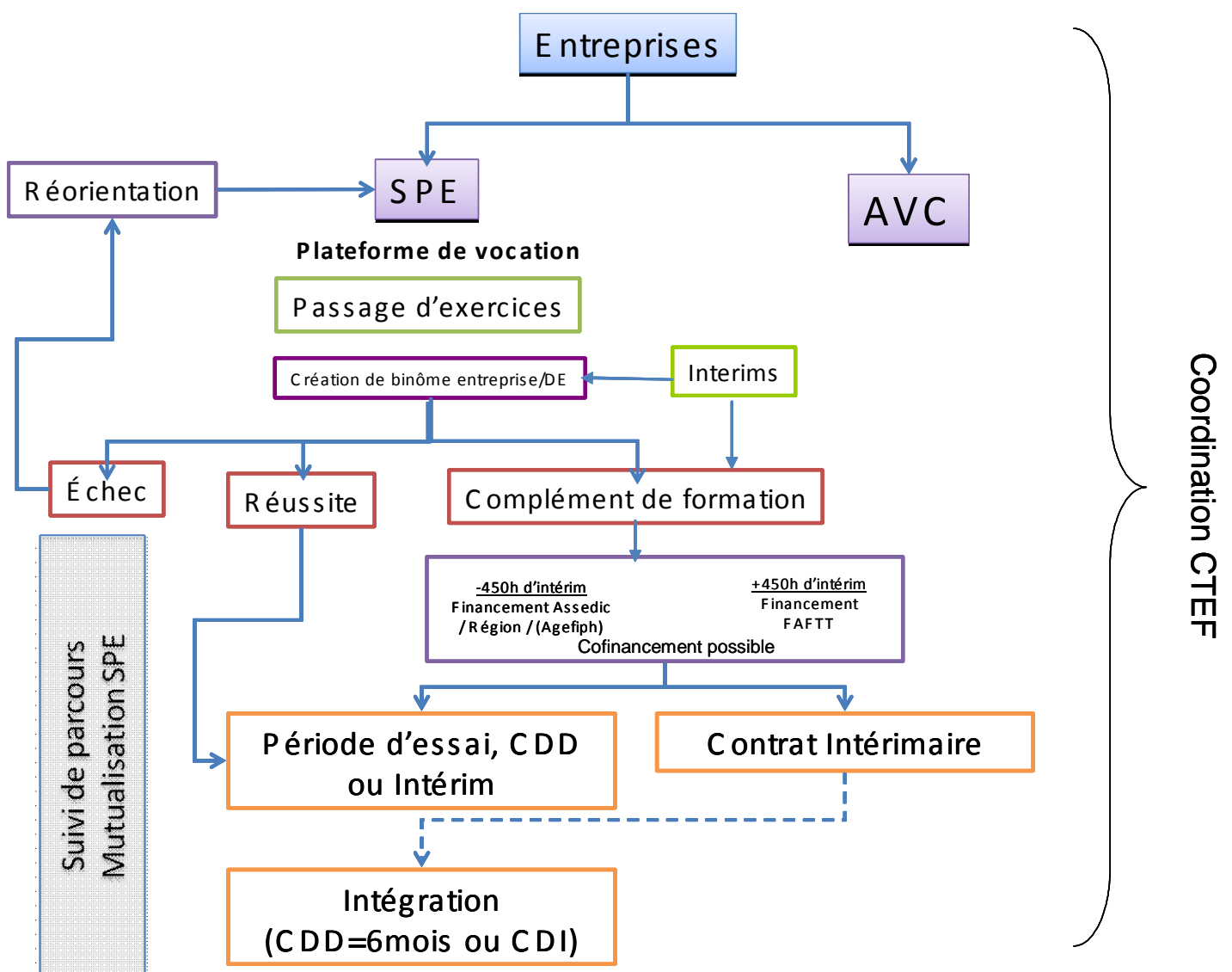
Une démarche partenariale, utilisant la méthode de recrutement par simulation (MRS), outil de l'ANPE, est proposée aux industriels.

La MRS permet de déceler les aptitudes des candidats potentiels à exercer un emploi dans les métiers industriels afin de faciliter leur recrutement. A noter qu'une première opération avait été menée par l'ANPE et ses partenaires en 2000/2001 ; mais à l'époque, il n'y avait pas la possibilité de pérennisation au fil de l'eau via la plateforme de vocation.

La démarche est utilisée comme un sas d'entrée à une embauche immédiate, à une formation préalable ou concomitante à une embauche ou à un entretien de reconversion professionnelle en fonction des résultats aux exercices.

Cette approche permet notamment de travailler sur les freins de l'entreprise en les sensibilisant à l'accueil de personnes ne possédant pas les diplômes mais les aptitudes. C'est une méthode de recrutement qui implique également de travailler sur l'attractivité du domaine.

Le sas intègre des entreprises présentes sur tout le territoire avec ses particularités territoriales et de fonctionnement. La visée est l'emploi durable. En ce sens, les entreprises s'engagent à recruter en CDI (suite à une période d'essai possible en CDD ou en intérim).



Déroulement de l'action		
N°	Liste des différentes étapes	Planning*
1	Sensibilisation des entreprises : Mailing à destination de 300 entreprises réalisé par AVC + information collective	Printemps 2007
2	Signature d'une charte de partenariat entre AVC / entreprise / ANPE Notons notamment 2 des engagements des entreprises : - anticiper et déterminer les besoins en recrutement et en formation - déposer les offres d'emploi correspondant pour des contrats à durée indéterminée	Fin du 1 ^{er} semestre 2007
3	Elaboration des exercices par la plateforme de vocation : - observation des postes auprès des 7 entreprises qui s'engagent dans la démarche (découpage / emboutissage, décolletage, traitement de surface) - réalisation des exercices - étalonnage - réception des exercices	De juin à décembre
3	Sensibilisation des prescripteurs : Mailing à l'ensemble des prescripteurs réalisé par la MDE + information collective	9 et 18 septembre
4	Travail sur la procédure d'inscription des candidats et suivi	Octobre 2007
5	Sensibilisation du public : - Campagne de communication : affiches – flyers – articles dans la presse, - Travail des prescripteurs, - Réunions d'information, de présentation des métiers par les entreprises qui recrutent : postes à pourvoir, évolution au sein de l'entreprise, conditions de travail, grille de salaire... - Visites d'entreprises	Informations collectives le 22 octobre 2007 et le 15 janvier 2008
6	Recrutement : - Passage des exercices : repérage des aptitudes, des habiletés - Entretien d'embauche avec les employeurs	A la suite des informations collectives et des visites d'entreprises
7	Mise en œuvre, si nécessaire, d'une formation préalable à l'embauche Travail conjoint Assedic, CTEF, Région, AVC, entreprises, OF	Début des formations : 03 mars 2008
8	Bilan de cette 1^{ère} opération expérimentale / pilote avec les 6 entreprises engagées dans la démarche et les partenaires : Décision de poursuite de l'action sous des modalités un peu différentes : Le principe d'un recrutement au fil de l'eau avec positionnement sur offre d'emploi est retenu.	Réunion bilan / perspectives avec les entreprises : 04 avril 2008 Réunion de bilan / perspectives avec partenaires : le 14 avril 2008

▪ **Evaluation - Indicateurs de résultat**

Indicateurs quantitatifs :

Nombre d'entreprises concernées

Nombre de postes à pourvoir

Nombre de personnes invitées aux informations collectives

Nombre de personnes présentes aux informations collectives

Nombre de personnes présentes aux visites d'entreprises

Nombre de personnes inscrites aux exercices MRS

Nombre de personnes présentes aux exercices MRS

Nombre de personnes ayant validé les exercices MRS

Nombre de mise à l'emploi

Dont nombre de mise en formation préalable à l'embauche

Indicateurs qualitatifs :

Respect des engagements de la charte de partenariat

Satisfaction des bénéficiaires.

▪ **1^{er} bilan - Etat d'avancement**

Bilan quantitatif

Nombre d'entreprises engagées dans cette première phase expérimentale	Nombre de postes à pourvoir	Création d'exercices MRS pour les métiers	Nombre de personnes invitées aux informations collectives	Nombre de personnes présentes aux informations collectives	Nombre de personnes présentes aux visites d'entreprises
6	25	Opérateurs régleurs Conducteurs de ligne Aides décolleteur	137 + 186 323	57 + 78 135	32 + 24 56
1 traitement de surface 3 décolletage 2 découpage / emboutissage					

Nombre de personnes inscrites aux exercices MRS	Nombre de personnes présentes aux exercices MRS	Nombre de personnes ayant validé les exercices MRS	Nombre de mise à l'emploi			Dont nombre de mise en formation préalable à l'embauche	
			dans le secteur	démission	dans un autre secteur	dans le secteur	abandon de la formation
26 + 56 82	21 + 44 65	13 + 30 43	6	4	7	3	2

Une nouvelle information collective a été organisée le 20 mai 2008 concernant 7 postes toujours à pourvoir dans 2 des entreprises citées ci-dessus. 22 personnes étaient présentes à l'information collective. 13 personnes se sont inscrites aux exercices MRS.

Bilan qualitatif

Points forts de l'expérimentation

- mobilisation d'un réseau d'acteurs sur le territoire
- meilleure connaissance des enjeux de chaque acteur
- mobilisation du public satisfaisante grâce à la forte participation des intermédiaires de l'emploi.

Points faibles de l'expérimentation

Manque de mobilisation d'outils intermédiaires entre la visite d'entreprise et l'entrée en formation (mobilisation d'outils d'immersion dans l'entreprise avant l'entrée en formation pour conforter le projet professionnel et ainsi éviter les abandons en cours de formation).

Suite aux réunions de bilan avec les entreprises et les partenaires, il est décidé de poursuivre l'opération, la MRS étant validée par tous les acteurs comme un bon outil. Néanmoins, des modalités un peu différentes sont définies :

Le principe d'un recrutement au fil de l'eau avec positionnement sur offre d'emploi est retenu avec notamment :

- la réalisation d'entretiens individuels des candidats potentiels avec un conseiller ANPE ou un référent externe, afin de vérifier leurs contraintes, attentes, exigences, au regard des offres déposées (rythme de travail, lieu, poste proposé, rémunération),
- la possibilité, à étudier au cas par cas, de formation préalable à l'embauche,
- l'ajout, dans la charte de partenariat signée par l'entreprise, des modalités de recrutement liées à la MRS : il paraît indispensable que toutes les personnes en charge du recrutement aient passé en amont les exercices MRS.

▪ Coût

Action de Formation Conventionnée (AFC)	Assedic	8 parcours à l'Englennaz	22400 €
Programmation qualifiante Formation « métiers du décolletage »	Région RA	3 parcours	8694 €
Communication (Affiches – flyers)	Maison de l'Emploi		1250 €
Elaboration des exercices – suivi du projet – passage des exercices	Plateforme de vocation ANPE	3 mois de mobilisation d'une personne	
Et mobilisation conséquente de l'ensemble des partenaires de l'action, particulièrement d'AVC ainsi que des conseillers ANPE de Cluses et Sallanches réunis ensemble dès septembre 2007 pour le repérage des candidats.			