

EMPLOI

L'éternel retour à l'emploi

Tout le monde semble avoir sa recette pour ramener les bataillons de chômeurs dans l'emploi. La Région a Proch'Emploi, le Département inaugure une plate-forme...

Face au chômage galopant, il y a les présidents de la République qui jurent -un peu vite- qu'ils ne se représenteront pas s'ils ne le font pas reculer. À l'opposé, il y a ceux des nuits debout, pour qui le plein emploi n'est ni possible ni souhaitable, surtout si c'est pour précariser toujours plus des professions déjà condamnées à terme par la robotisation, la désindustrialisation ou le dumping social...

La solitude des pionniers

Entre ces deux extrêmes, il y a les collectivités locales... Comme le Conseil régional, qui pense qu'on n'a pas tout essayé, et qu'avec un suivi très ciblé au niveau local et les réseaux adaptés chez les employeurs, on peut encore favoriser les embauches : d'où le dispositif Proch'emploi. Et puis enfin, il y a ceux qui sont sur le front, comme le Conseil départemental et ses partenaires privés ou publics. Ce sont eux qui distribuent le RSA et tentent pénible-



Parmi les partenaires de cette plate-forme, l'Atpl et l'Adar. (photo illustration)

ment de ramener sur le chemin du travail salarié celles et ceux qui en ont été exclus sur la durée. Souvent aussi dévoués que fragiles financièrement, comme la

directrice adjointe de Triselec, Carole Tange-Dambry. Sa firme, un centre de tri et de recyclage basé à Petite-Synthe, a employé 242 salariés dont « 128 personnes

qui étaient au chômage depuis un an, et 75 qui l'étaient depuis deux ans ». Un résultat qui n'a pas été facile à obtenir : « On est confrontés à beaucoup de dépression chez les jeunes. Ils ne savent pas quoi faire. Parfois, il faut tout reprendre depuis le début : la ponctualité, le

« On est confrontés à beaucoup de dépression chez les jeunes. Ils ne savent pas quoi faire. »

savoir-vivre... » C'est d'autant plus difficile que ces emplois sont difficiles à pérenniser. « On a beaucoup d'effectifs, en moyenne 15 à 20 personnes qui défilent chaque mois ». Se spécialiser dans le recrutement de chômeurs et de bénéficiaires du RSA ne va pas sans risques, même si l'entreprise Triselec est soutenue par le Département, l'Adar ou Entreprendre Ensemble... Mais cette

expérience finit par faire école et bouscule quelques préjugés, tant des employeurs que des demandeurs d'emploi, d'ailleurs... Carole Tange-Dambry est régulièrement sollicitée par d'autres entreprises du Dunkerquois qui souhaitent embaucher... « Ça commence à se savoir et se populariser. Des chefs d'entreprise qui n'auraient jamais pris le risque d'embaucher ces profils le font parce qu'ils savent qu'ils sont passés par chez nous. »

Une plate-forme pour les informer tous

C'est justement pour que des démarches comme celles de Triselec soient mieux connues et soutenues que le Département a inauguré cette plate-forme. Partenaires institutionnels, entreprises et demandeurs d'emploi pourront y partager les informations, les offres d'emploi ou de formation, dans de meilleures conditions.

EDOUARD ODIÈVRE

Bon en coloriage ? Et si vous travailliez dans un labo ?

Spécialisée dans les prélèvements et analyses sur des chantiers amiantés, l'entreprise Cebat recrute cette année une vingtaine de techniciens de laboratoire. Pour avoir ses chances, plutôt qu'un beau diplôme, mieux vaut faire preuve de sa patience et de sa précision, à l'occasion de tests a priori surprenants.

PAR ANNICK MICHAUD
dunkerque@lavoixdunord.fr

PETITE-SYNTHE. Devant sa paillasse, Sarah Vandamme place à la pince de minuscules ronds de cuivre sur une plaque. Un travail qui demande précision et minutie, comme l'ensemble des tâches réalisées dans le laboratoire de Cebat (lire ci-dessous). C'est pour cela que la société, présidée par Olivier Rose avec Amaury Decroocq comme responsable de laboratoire, a choisi la méthode du recrutement par

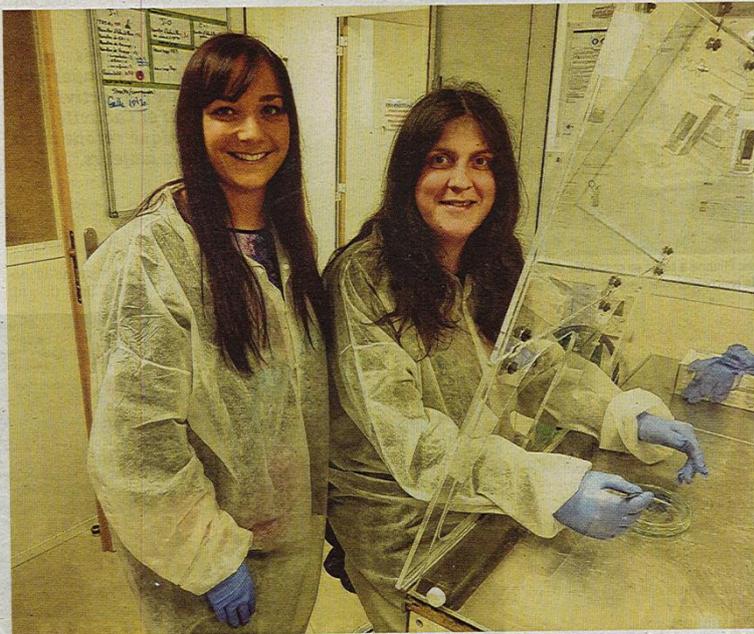
“ Nous cherchons un savoir-faire et un savoir-être plutôt qu'une formation.”

AMAURY DECROOCC
RESPONSABLE DE LABORATOIRE

simulation (MRS) pour embaucher ses futurs collaborateurs, une vingtaine prévue cette année. « Nous cherchons un savoir-faire et un savoir-être plutôt qu'une formation », explique Amaury Decroocq.

DES TESTS POUR DÉFINIR DES CAPACITÉS

Cebat s'est rapproché de Pôle Emploi, qui a mis en place cette méthode de recrutement depuis déjà plusieurs années. « Nous commençons par suivre des salariés pour comprendre leur métier, puis nous rédigeons une analyse de postes et proposons des exercices en fonction des habiletés requises », détaille Catherine Bataille, conseillère MRS à Pôle



Marine Boret et Sarah Vandamme viennent d'intégrer le laboratoire de Cebat, un milieu qu'elles ne connaissent pas du tout.

Emploi. Un processus validé à chaque étape par l'entreprise. Dans le cas de Cebat, cinq aptitudes sont requises : « Respect des normes et des consignes ; exécution des gestes avec dextérité ; maintien de l'attention dans la durée ; capacité à travailler sous tension et à se représenter un processus. » Du coup, « on ne demande pas le CV des gens qui se pré-

sentent », souligne Valérie Vanaecker, responsable d'équipe à Pôle Emploi, et « le recrutement est ouvert à tout le monde. » La preuve, « dans notre laboratoire, des gens sont issus de la restauration, de la coiffure, de la vente... », illustrent les responsables de Cebat. Après une réunion d'information, des tests sont proposés aux candidats toujours intéressés.

Dans le cas du dernier recrutement effectué par Cebat, ils ont par exemple dû faire du coloriage de précision ou coller des gommettes dans des cercles avec une pince, les mains gantées et levées. Des exercices concrets révélateurs de qualités que le labo attend d'eux. Dernière étape pour ceux qui les ont réussis, un entretien de motivation. Et pour ceux

qui sont choisis, une formation payée de 140 heures, essentiellement avec un tuteur dans l'entreprise et la perspective d'une embauche.

Cebat va lancer une nouvelle phase de recrutement cet été, selon cette méthode très ouverte*.

■ Candidatures à envoyer à Cebat, 1294, rue Achille-Péris, 59640 Dunkerque.

LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

La méthode de recrutement par simulation a l'avantage de permettre à des gens qui ne sont pas issus de la filière qui recrute de candidater quand même à des postes, puisque ce sont des aptitudes qui sont recherchées, et pas des diplômes. Une opportunité de bouger dans un parcours professionnel.

« Nous avons déjà utilisé cette méthode pour Grand Frais, DIB, CapDunes, Astra, et prochainement à la chocolaterie Cémoi et chez Dunfresh », illustrent les représentantes de Pôle Emploi.

Du commerce aux paillasses

Depuis début avril, six personnes ont intégré Cebat à la suite d'un recrutement par simulation. Elles sont actuellement en formation dans l'entreprise, avant d'embrayer sur un contrat à durée déterminée de sept mois puis, normalement, une embauche.

À 26 ans, Marine Boret vient du commerce : « En consultant le site Pôle Emploi, je suis tombée sur une annonce d'aide de laboratoire. J'ai vu qu'il y avait une formation. Je me suis dit que c'était le moment de changer de secteur

d'activité. »

Elle qui avait déjà vécu la méthode de recrutement par simulation s'attendait tout de même « à des tests scientifiques. Dans la salle, j'ai vu un jeu de cartes, je me suis dit : "On va faire un poker", s'amuse-t-elle. « Mais j'ai vite compris la logique des tests », ajoute-t-elle.

Ses atouts, pense-t-elle : « Je parais calme et posée. Je pense avoir trouvé le travail qui me plaît ! »

« ON VA APPRENDRE »

Sarah Vandamme est de la même « promo ».

Secrétaire comptable à la base, elle a ensuite travaillé à Triselec dans l'idée « d'être opérateur de production ».

La méthode de recrutement par simulation, elle l'avait déjà pratiquée en se présentant dans une autre entreprise.

Au recrutement de Cebat, « j'ai réussi mes tests. Je suis calme, sérieuse, patiente. Et en entretien, j'ai pu prouver ma motivation. Je n'ai pas de bases en laboratoire, alors la perspective de 140 heures de formation, c'est bien. Je suis rassurée, on va apprendre », se réjouit-elle. ■ A. M.

CEBAT, LE CV

La société Cebat a été créée en 2003. D'abord installée à Coudekerque-Branche, elle se trouve maintenant rue Achille-Péris, dans la zone industrielle de Petite-Synthe.

Comptant à l'origine une petite vingtaine de salariés, elle en a aujourd'hui 50. Une croissance liée au renforcement des réglementations sur l'amiante, son domaine d'intervention.

Cebat fait des prélèvements d'air ou de matériaux sur les chantiers de désamiantage pour vérifier qu'ils ne génèrent pas de pollution et évaluer le type de protection que doivent revêtir ceux qui procèdent au désamiantage.

Dans son laboratoire à Petite-Synthe, Cebat procède aux analyses des échantillons d'air ou de matériaux.

Une plateforme pour favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA

Les plateformes pour l'emploi ont été lancées par le Département. La démarche, dans le Dunkerquois, comme dans les sept autres zones retenues dans le Nord, vise à remettre au travail une partie des allocataires du RSA.

PAR BENJAMIN CORMIER
dunkerque@lavoixdunord.fr

DUNKERQUOIS.

1. Une plateforme dunkerquoise. Jean-René Lecerf, président du conseil départemental, a inauguré mardi à Lille la première plateforme pour l'emploi, mais ce n'est pas la seule : il en existe huit sur le territoire, dont celle de Dunkerque, qui couvre le territoire de la communauté urbaine et celui de la communauté de communes des Hauts de Flandre.

“ Des contacts ont aussi été pris avec le syndicat des métiers de l'imprimerie ou encore avec l'association Ecopal à Grande-Synthe. ”

2. Le rôle. La logique est la même pour toutes les plateformes : les acteurs économiques, sociaux et institutionnels réunis ont vocation à mieux partager les offres d'emploi et de formation. L'idée est de raccourcir le chemin entre l'allocataire du Revenu de solidarité active (RSA), qui a des compétences, et le travail. Mais ce n'est pas un « Pôle emploi bis », puisque l'organisme est partenaire de la démarche.



L'apprentissage fait partie des secteurs partenaires de la démarche lancée dans le Dunkerquois comme dans sept autres zones dans le Nord. PHOTO ARCHIVES BRUNO FAVA

3. L'insertion, l'artisanat, la formation. Les premières actions déjà lancées par la plateforme dunkerquoise ont été menées dans le domaine de la formation, avec le chantier-école à taille réelle (CETR) sur le site de l'ancienne raffinerie Total, mais aussi sur le volet insertion, avec Triselec, ou dans le secteur de l'apprentissage, avec le CEFRAL (restauration et hôtellerie). « Des contacts ont aussi été pris avec le syndicat des métiers de l'imprimerie ou encore

avec l'association Ecopal (écologie industrielle) à Grande-Synthe », complète Martine Arlabosse, conseillère départementale et présidente de la plateforme. D'autres pistes sont en cours de réflexion avec les commerçants de la digue, pour pourvoir certains emplois.

4. 12 000 allocataires du RSA. Si un Nordiste sur six dépend du RSA, pour le territoire de Dunkerque et de la Flandre maritime, le chiffre est de 12 000 allocataires. ■