

L'EMPLOI D'ABORD

Avec la méthode d'intervention sur l'offre et la demande (IOD), l'accompagnement vers l'emploi ne s'arrête pas à la recherche d'un poste mais va jusqu'à l'intégration du salarié dans une entreprise. Dans les Alpes-Maritimes, la Fondation Patronage Saint-Pierre-ACTES, qui utilise IOD depuis 15 ans, assure le lien entre les laissés-pour-compte du marché du travail et les entreprises en mal de main d'œuvre. Décryptage de cette méthode aux résultats probants avec Caroline Poggi-Maudet, directrice de l'insertion par l'emploi.

Qu'est-ce que la méthode IOD ?

Caroline Poggi-Maudet : Il s'agit d'un accès direct et immédiat à l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois et CDI) pour les personnes les plus en difficulté n'ayant pas de diplôme voire aucune expérience. Avec IOD, nous partons du postulat que la personne peut directement travailler sur un métier de premier niveau de qualification, et ceci sans diagnostic préalable. Elle est présentée très rapidement à l'entreprise par notre intermédiaire et nous les accompagnons, de chaque côté, pour que le salarié s'adapte et que l'employeur l'aide à s'intégrer. Créée en 1988 par le dépositaire Transfer avec lequel nous avons une convention, IOD se différencie de la posture de base dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui privilégie la succession de différentes étapes évolutives vers le projet professionnel, allant du diagnostic des freins à la recherche d'emploi. Avec IOD, l'accès à l'emploi se fait tout de suite, et c'est l'employeur qui doit veiller à bien intégrer son salarié dans son entreprise.

Comment utilisez-vous cette méthode via votre service Cap entreprise ?

C. P-M : Il y a 15 ans, ils ont été nombreux au sein de la Fondation à se demander si IOD répondait bien à notre objet social. Il s'agissait en effet de nouveaux métiers et d'une nouvelle manière d'appréhender l'entreprise. Aujourd'hui, parmi les 300 salariés de la Fondation, 30 s'occupent du service aux entreprises. Lorsqu'une personne vient nous voir, via son travailleur social ou Pôle emploi, nous lui faisons plusieurs propositions d'offres d'emploi dans des métiers tels que la restauration, la manutention, les services à la personne, la grande distribution. Nous l'accom-



« L'ESSAI SE FAIT DIRECTEMENT DANS LE POSTE DE TRAVAIL, SANS CV NI LETTRE DE MOTIVATION »

pagnons ensuite chez l'employeur, que nous connaissons déjà, souvent dès le lendemain. Mais nous préparons cette phase bien en amont avec l'employeur. Nos chargés de mission vont démarcher les patrons, surtout dans les PME, où les chefs d'entreprise n'ont pas de temps à consacrer au recrutement alors qu'ils ont un besoin de main d'œuvre. Nous les aidons à formuler leurs besoins, à définir le poste de travail. Très vite nous leur proposons un candidat, un seul parce que nous ne mettons jamais les gens en concurrence entre eux. L'essai se fait directement dans le poste de travail, sans CV ni lettre de motivation. Et s'il ne convient pas, la période d'essai s'arrête

et nous proposons un autre poste à ce candidat et une autre personne à l'entreprise. De son côté, l'employeur met en place un procédé d'intégration avec des tâches bien définies pour éviter le turnover dans son entreprise.

Quels sont les bénéfices de l'IOD pour le salarié et pour l'employeur ?

C. P-M : Nous travaillons essentiellement avec des entreprises qui n'ont pas de service de ressources-humaines. Il s'agit très souvent de tâches difficiles, en horaires décalés et payées au Smic. Donc les employeurs peuvent avoir du mal à recruter sur ce type de postes. On

Souvent, les gens nous disent que c'est la première fois qu'ils se voient proposer un CDI. Ils trouvent alors des solutions rapidement, pour la garde d'enfants, notamment, parce qu'il s'agit justement d'une opportunité qu'ils n'ont jamais eue. Nous les mettons en condition d'emploi grâce à notre réseau : coiffeur, boutique solidaire... Cette méthode part du principe que l'emploi durable est source de résolution des difficultés périphériques.

Quels sont les résultats observés ?

C. P-M : Nous accompagnons environ 1 000 personnes par an et comptons 43 % de placement en emploi durable. Nous sommes subventionnés à 100 % par le conseil général dont l'objectif est de sortir les personnes du RSA et qu'elles n'y reviennent pas. Il nous évalue tous les deux ou trois ans et vérifie si les personnes que nous avons accompagnées sont à nouveau allocataires ou non. Mais 70 % ne le sont plus. Le travail de préparation à l'embauche est beaucoup plus important qu'ailleurs. Par exemple, lorsque nous présentons une offre d'emploi à une personne, elle n'aura pas seulement des informations sur les tâches demandées, le salaire et les horaires, mais également sur les conditions de travail, l'environnement et éventuellement la personnalité de ses chefs éventuels. Ce temps passé à détendre la personne favorise la réussite de la démarche. Mais, depuis 2008, la crise a complexifié notre travail, avec de moins en moins de CDI et des entreprises de plus en plus frileuses à l'embauche. Elles ont maintenant des pré-requis énormes sur les premiers niveaux de qualification, que nous négocions à la baisse pour ne pas exclure les personnes les plus en difficulté. ■

Céline Figuière