

# Les Assises de l'emploi à La Rochelle

Le programme.  
Une action à long terme.  
Des clés pour trouver un travail.



**Une démarche forte  
pour l'emploi local**



4 MAI 2018

les Assises de  
**l'Emploi**  
DE LA ROCHELLE  
AGGLOMÉRATION

ENTREPRISES, INSCRIVEZ-VOUS SUR :  
[WWW.ASSISESDELEMPLOI.FR](http://WWW.ASSISESDELEMPLOI.FR)

## 3 QUESTIONS À...

Jean-François Fournate  
Maire de La Rochelle et président  
de la Communauté d'agglomération



**1** Quels sont les constats qui ont poussé l'agglomération à lancer ces premières Assises de l'emploi ? Pour une raison évidente : si depuis 2015 quelque 1 900 emplois ont été créés dans l'agglomération et que le taux de chômage a baissé de 0,6 point, il demeure encore trop élevé avec un taux de 9,6%. Aujourd'hui, la reprise économique est là, mais nous faisons face à un paradoxe : sur le bassin d'emploi qui englobe la Communauté d'Agglomération (CdA), la Communauté de communes Aunis Atlantique et Aunis Sud, 10 500 intentions d'embauche ont été recensées pour 2018 (NDLR, étude publiée par Pôle emploi). Ce n'est par rien, surtout que l'on constate que 54 % de ces intentions d'embauche correspondent à des projets de recrutement non saisonniers. Or, de nombreux filières peinent vraiment à recruter.

**2** En quoi les Assises peuvent-elles contribuer à solutionner ce paradoxe ? Sur notre territoire, 53 % des recrutements sont déclarés difficiles par les porteurs de projets. Si certaines sociétés savent très bien se vendre et communiquer, d'autres ont davantage de difficultés. En réunissant tous les acteurs de l'emploi, autour de la ministre du Travail Muriel Pénicaud qui va évoquer la réforme de la formation professionnelle, du président de la Région Alain Rousset, et de patrons à la pointe en terme de ressources humaines et de Marque employeur, les 350 chefs d'entreprises attendus à la Coursive vont pouvoir se nourrir d'expériences, intégrer de nouvelles approches et trouver plus facilement des solutions à leurs problèmes.

**3** Comment les Assises vont-elles continuer de vivre au-delà du 4 mai ?

Le point de départ, c'est le 4 mai. On espère que ce bouillonnement d'idées et d'échanges servira de point de départ à une mobilisation continue entre les collectivités locales, les patrons, les chambres consulaires, les organismes de formation, les syndicats... Il faut qu'il y ait un suivi de ces actions. Enfin, à la rentrée prochaine, nous profiterons des réunions de quartier pour aller à la rencontre des demandeurs d'emploi ou des chômeurs pour leur expliquer notre démarche, leur montrer qu'il y a un espoir.

Propos recueillis par P.-E. C.

## INSCRIVEZ-VOUS !

Les chefs d'entreprises qui souhaitent participer aux Assises de l'emploi peuvent le faire sur le site suivant : [www.assisesdelemploi.fr](http://www.assisesdelemploi.fr).

# « Être un bassin d'emploi »

**LÉA NATURE** Le groupe de Périgny a fait du marketing RH et du projet d'entreprise une des clés de sa réussite. Son DRRH (1), Hugo Faivre, décortique ces notions incontournables dans le rapport entre employeurs, employés et candidats à l'embauche

## LES ASSISES DE L'EMPLOI

Elles ont lieu ce vendredi 4 mai à La Rochelle. Organisées par l'Agglomération de La Rochelle au Théâtre Verdière à La Coursive, elles ont pour but de répondre aux problèmes de recrutement de certaines sociétés et de trouver des solutions pour favoriser l'embauche sur le territoire.

PROPOS RECUEILLIS PAR  
PIERRE-EMMANUEL CHERPENTIER  
[pecherpentier@sudouest.fr](mailto:pecherpentier@sudouest.fr)

**P**DG-fondateur du groupe de Périgny, Léa nature (produits alimentaires et cosmétiques bio), Charles Kloboukoff interviendra dans une des tables rondes des Assises de l'emploi, sur la thématique « Marketing RH et Marque employeur : luxe ou nécessité ? ». Le DRRH du groupe depuis deux ans et demi, Hugo Faivre, 42 ans, nous livre sa vision de ces notions désormais « incontournables » dans le rapport entre une société et ses employés, mais aussi vis-à-vis de l'extérieur et donc des candidats à l'embauche.

« Sud Ouest » Marketing RH, marque employeur, projet d'entreprise... Ces notions sont désormais portées au pinacle de l'efficacité des entreprises. Aussi bien en interne qu'en externe. La tentation est grande de n'y voir que de la sémantique...

**Hugo Faivre** C'est pourtant tellement plus que de la sémantique. En premier lieu, je dirai qu'il n'y a pas de bonnes ressources sans bonnes relations qui les articulent. Et il n'y a pas de bonnes ressources non plus

sans image positive, sans vitrine et sans projet d'entreprise clair. Il faut que le travail de chaque salarié fasse sens.

Léa nature vend du bio. C'est moins compliqué que de promouvoir un produit cliquant donc plus facile de trouver un sens commun à l'ensemble des salariés...

Soyons honnêtes, pour nous le sens a été facile à trouver. Mais n'importe quelle société peut trouver un sens à son métier. C'est quelque chose qui se travaille et cela peut être assez complexe.

Prenons un exemple. Le métier de couvreur peine à recruter et à véhiculer une image positive. Comment feriez-vous pour inverser la tendance ? Il y a beaucoup de paramètres à prendre en compte. Déjà cela dépend du positionnement de la société. Si elle vend du haut de gamme, c'est assez simple de trouver un sens : on peut jouer sur la qualité des matériaux, sur un travail premium... En revanche, si son marché est orienté vers le bas de gamme, il faut activer d'autres leviers auprès des salariés. On peut évoquer un savoir-faire qui permet une accessibilité au logement plus grande, une offre de services moins exigeant.

Cette approche a néanmoins ses limites notamment pour les toutes petites entreprises ou les PME sans effectif et aux moyens financiers limités...

Évidemment, on ne peut pas comparer. Mais même une société avec un patron et un seul employé peut activer ces leviers par une approche managériale soutenue. Il faut que le manager soit très présent, sache écouter, expliquer à son employé ce qu'il fait bien, ce qu'il fait moins bien et pourquoi. Ce temps-là, il faut le prendre.

Et au sein de Léa nature, percevez-vous des limites à cette approche ? Avant d'évoquer cela, je préfère souligner ce qui fonctionne. Au sein de Léa nature, le sens que l'on donne à nos diverses activités porte. L'entreprise a été créée en 1993 et une grande partie de l'effectif a de l'ancienneté. Ceux-là ont vécu beaucoup d'événements parallèlement au changement d'échelle de l'entreprise et peu de salariés nous quittent. J'aimerais aussi vous parler du Biopôle (NDLR, il comprend des locaux flamboyants neufs, une cantine ultramoderne, un grand espace végétalisé, des salles de sports, etc.). C'est une vitrine, un écran qui entretient la fierté de tous et valorise nos succès. Mais attention, cet écran est aussi l'avènement d'une politique et d'un discours d'exigence et de performance. C'est là que notre image vis-à-vis de l'extérieur est parfois faussée. On entend souvent dire que Léa nature, c'est le Club Med. On combat cette idée. Encore une fois, si l'on veut entretenir notre vitrine, il faut travailler dur.

Cette quête de la performance colle-t-elle à l'ADN de Léa nature ? Nos valeurs sociales et notre intérêt pour la planète sont notre ADN, mais on assume complètement notre dimension lucrative. C'est un double discours qui permet un juste équilibre des devoirs et des droits des salariés.

Les Assises de l'emploi doivent-elles favoriser l'embauche sur le bassin de vie rochelais. Quel diagnostic dresserez-vous du territoire ?

Il faut améliorer l'accompagnement des salariés qui viennent s'installer. Dans certains départements, les chambres consulaires et les collectivités participent à un système d'aide à la relocation. Ici, ce n'existe pas. Certains territoires informent même sur la scolarité



et l'offre culturelle, sur les conciergeries d'entreprise. Je dirais aussi que l'image de l'agglomération est trop centrée sur le tourisme et le nautisme, pas assez tournée industrie. Il faudrait penser et marketer le territoire comme un bassin d'emplois multiples. Cela permettrait d'attirer davantage d'entreprises chez nous car ici, nous avons tout pour séduire les entrepreneurs. Pour attirer des candidats sur le secteur, nous avons aussi mis en place une méthode alter-

## Entreprise locale cherche diplômé

**CURSUS** Au Cipecma, les formations se veulent adaptées à l'employabilité du territoire. Son directeur, Stéphane Thébaud, explique les enjeux de ces évolutions



Stéphane Thébaud, directeur de Cipecma.  
PHOTO ARCHIVES PIERRE MELNIE

« J'ai coutume de dire que nous sommes une sorte d'agence matrimoniale car le cœur de notre métier est de mettre en relation un jeune ou un demandeur d'emploi avec une entreprise. Depuis 2013, l'employabilité est notre objectif principal. Ça va d'ailleurs dans le sens de la réforme de la formation professionnelle à venir », assure Stéphane Thébaud, directeur du Centre interconsulaire de perfectionnement et d'enseignement de Charente-Maritime (Cipecma) à Châtellillon-Plage et Jonzac, cette structure assure des stages en formation continue, prépare en alternance à dix BTS et quatre bacs pros, dispense également des titres professionnels et des formations certifiantes. Le centre a soufflé ses 50 bougies en 2015 et s'est

adapté, au fil du temps, aux enjeux locaux. « Il y a trois ans, nous avons monté de toutes pièces des formations à la demande d'entreprises implantées sur le territoire », poursuit le responsable, citant le titre professionnel Assistant de vie aux familles, le CAP Petite enfance ou encore le diplôme de conseiller funéraire « avec 100 % d'embauche à la clé ».

## « Actions concrètes »

Des personnes ont été recrutées au Cipecma pour évaluer notamment les besoins des entrepreneurs locaux, une « CVthèque » a été instaurée, une communauté des anciens a été mise en place. Stéphane Thébaud espère que d'autres propositions émaneront des Assises de l'emploi. « Nous avons

des difficultés par exemple dans le nautisme car les gens ont du mal à se faire une représentation des métiers. Nous pourrions faire visiter les entreprises. Dans l'agro-alimentaire, c'est dur de recruter. Certains ne peuvent pas avoir les postes car il n'y a pas de transports en commun la nuit. Nous devons trouver des solutions. Ces Assises en offrent l'opportunité. Je me félicite de cette démarche. Au-delà des actions concrètes, c'est une première victoire de rapprocher les acteurs locaux de l'emploi. Ça va créer une dynamique. Il y a beaucoup de choses à imaginer : avec la digitalisation, on estime que 40 % des métiers de 2030 n'existent pas encore », conclut le directeur. **Amélie Blanchot**

# is multiples » La « marque employeur » est utile dans le recrutement



**TÉMOIGNAGE** Thomas Chardin, directeur d'une agence de conseils en ressources humaines, s'exprime sur la notion de « marque employeur »

Pour Thomas Chardin, « une entreprise ne vend pas seulement des services, c'est aussi un espace social et sa marque correspond à sa dynamique d'employeur ». Travailler sa marque, c'est permettre à un futur collaborateur de trouver les réponses à ces trois questions : Pourquoi viendrais-je travailler ici plutôt qu'ailleurs ? ; Pourquoi resterais-je ? ; Pourquoi m'engagerais-je pour cette entreprise ?

« Avec sa marque employeur, l'entreprise fait valoir ses spécificités sur le marché des ressources humaines et fait d'abord son introspection pour se décrire avec réalisme. Un exemple : une bonne ambiance ne veut pas dire de bonnes conditions de travail, vous pouvez avoir de belles moquettes, de superbes bureaux et une ambiance nulle ou au contraire des équipes très conviviales, chaleureuses mais des locaux sans confort. La marque employeur doit refléter ce qu'est l'entreprise, ce vers quoi elle se projette et quelles sont ses pratiques managériales. »

**Collaborateurs ambassadeurs**  
« Le recrutement répond à différen-



Selon Thomas Chardin, le recrutement passe aussi par les collaborateurs qui sont des ambassadeurs de l'entreprise. PH. AM.

tes phases et techniques mais un des canaux, peu coûteux et sûr, vient des salariés eux-mêmes. S'ils se sentent bien dans l'entreprise, ils s'en font les ambassadeurs, ils en parlent et la présentent de l'intérieur. »

**Rédiger les fiches de postes**

« Souvent, les fiches de postes tiennent en trois lignes alors qu'il faudrait, au-delà des compétences recherchées, indiquer aussi ce que l'entreprise propose, quelle personnalité est bienvenue. Il est aussi souhaitable de valoriser les attentes de la personne que l'on souhaite recruter, valoriser son métier. »

**Bien se faire recruter**

« Du côté de la personne employable, les actions sont un peu symétriques. Il s'agit de signifier ses atouts comme ses attentes et de développer sa visibilité personnelle et notamment son e-réputation sur les réseaux sociaux. »

Bien sûr, tout le monde n'a pas besoin d'être à fond sur LinkedIn, cela dépend des métiers, il y a d'autres manières de se montrer mais aujourd'hui, les canaux digitaux ne peuvent être totalement ignorés. »  
**Agnès Marroncle**

native à celle de la direction : on incite nos collaborateurs à vanter les mérites de Léa nature à l'extérieur grâce à un outil interne, qui permet à nos salariés de partager nos offres d'emploi avec son réseau personnel. Ce système de cooptation est efficace car un message positif porté par des salariés est considéré avec moins de défiance que celui d'un patron.

(1) DRRH : directeur des relations et des ressources humaines.

**Hugo Faivre : « Il faut améliorer l'accompagnement des salariés qui viennent s'installer dans l'agglomération ».** PH. ROMUALD ALUÉ

« SUD OUEST »

La rédaction de « Sud Ouest » se mobilise pour ses premières Assises de l'emploi. C'est Pascal Rabiller, chef du service économie de notre journal, qui conduira la soirée et animera les débats.

## « Pour recruter, le mieux c'est encore de former »

Maryline Fontaine, de l'entreprise Geoffriaud, a mis en place différentes actions pour recruter des enduiseurs-façadiers

Au sein de l'entreprise Geoffriaud crée autrefois par son père, Maryline Fontaine travaille comme agent de gestion, « un poste étendu aux ressources humaines que je partage avec notre patron, Jean-Luc Gaillard », précise-t-elle. Recruter n'est pas nécessairement une tâche facile dans cette entreprise du bâtiment de 31 salariés, spécialisée dans les enduits de façade et l'isolation thermique. « Aujourd'hui, notre équipe est au complet mais nous avons eu un peu de mal il y a deux ans à trouver les enduiseurs-façadiers dont nous avons besoin. » Pôle Emploi comme les agences d'intérim n'avaient alors pas beaucoup de personnes à proposer sur ce profil. « Comme cette spécialité est demandée, il y a pas mal de turn-over », note la responsable gestion d'une société qui, pour fidéliser son personnel, offre « des salaires corrects pour la profession » et a mis en place un plan d'épargne salariale, ce qui est encore assez rare dans le bâtiment.

« Pour recruter, le mieux est encore de former. Nous avons des ap-



Pour Maryline Fontaine, l'insertion permet aussi de recruter comme elle a pu l'expérimenter en embauchant deux jeunes adressés par le Pôle. PHOTO ROMUALD ALUÉ

prentis en peinture, mais il n'existe pas de CAP d'enduiseur », explique Maryline Fontaine. Il y a deux ans, la SARL Geoffriaud a accueilli deux jeunes en contrat d'insertion que lui adressait le Plan local pour l'insertion et l'emploi (Ple) mis en place par la Communauté d'agglomération. « Ces deux jeunes étaient peut-être en rupture scolaire, mais réelle-

ment motivés. Ils se sont accrochés, nous les avons formés et pour finir, nous les avons tous deux embauchés ». Maryline Fontaine ajoute que « les contrats d'insertion étaient alors aidés, un moindre risque pour l'entreprise. D'autre part, nous étions bien accompagnés, de même que les jeunes, par les animatrices du PLIE. »  
**A. M.**

## « Rester mobilisés après le 4 mai »

Vice-présidente de la Communauté d'agglomération de La Rochelle, en charge de l'emploi, de la politique de la Ville et de la prévention de la délinquance, Séverine Lacoate prévient : « Les Assises de l'emploi doivent vivre au-delà du 4 mai. En amont de cet événement, des groupes de travail et des commissions rassemblant entrepreneurs, organisations patronales et salariales et représentants de filières se sont mobilisés pendant des semaines pour plancher sur des thématiques très diverses : l'attractivité des métiers, la convergence des filières des formations et des processus de recrutement, l'accompagnement des TPE au « reculement », le retour à l'emploi des personnes éloignées de l'entreprise... Ce travail, il faut qu'on en récolte les fruits et que tous les partenaires restent mobilisés sur le long terme. Il y aura sans doute des ajustements à faire, certaines idées tomberont à l'eau et d'autres émergeront au fil des semaines et des points d'étape. Mais l'objectif est de proposer des mesures concrètes, de les mettre en place collectivement et de les faire vivre. »



**Séverine Lacoate, vice-présidente de l'Agglo en charge de l'emploi.** PHOTO « SO »

# Les clés pour trouver un travail

**INSERTION** Le Plan local pour l'insertion et l'emploi est un dispositif chapeauté par l'Agglo pour accompagner les demandeurs d'emploi

Dans la Communauté d'agglomération de La Rochelle (CdA), les demandeurs d'emploi de longue durée – depuis plus de douze mois – étaient en augmentation constante, avec plus de 1 000 nouvelles personnes recensées chaque année. Une légère baisse a été observée entre février 2017 et février 2018 (-6,1 %), c'est peut-être grâce au travail effectué par le Plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie), dont la priorité est d'aider ces chômeurs à retrouver une activité. Chapeauté par la CdA, financé par le Département, l'État ainsi que le Fonds social européen (FSE), ce service public créé en 1994 a suivi 951 individus en 2017. Zoom sur trois de ces mesures phares.

## 1 Un suivi au long cours des chômeurs

« Sur le territoire de la CdA, seulement 20 % des recrutements se font via Pôle emploi, contre 30 % au niveau national. Cela signifie qu'ici plus qu'ailleurs, le réseau est primordial. Beaucoup ne cherchent pas au bon endroit », souligne Delphine Souche, coordinatrice du Plie. Pour aider les chômeurs à toquer à la bonne porte, des référents de parcours assurent un suivi au long cours, qui s'arrête uniquement quand la personne a trouvé plus d'un mi-temps sur une durée supérieure à six mois. « C'est une de nos plus-values, peu d'autres Plie en France travaillent à aussi long terme. Cet accompagnement renforcé et séquencé a fait ses preuves en terme d'insertion. Nous sommes sur un taux de sorties positives supérieur à celui d'autres aides déjà existantes », poursuit la coordinatrice.

## 2 Un module sur l'estime de soi

Périodes de chômage riment souvent avec moral en berne. « À force de



Avec le Plie, les chômeurs de longue durée sont suivis au long cours par des référents de parcours. ILLUSTRATION THIERRY DAVID

subir des échecs, les gens finissent par se persuader que le problème vient d'eux », analyse Delphine Souche. Un module intitulé « image de soi en contexte professionnel, aborder l'emploi autrement » est ainsi proposé par deux intervenantes en théâtre et sophrologie. Cela passe par des sessions de prise de parole en public, des simulations d'entretiens filmées, des séances de soins en esthétique, l'apprentissage de techniques de relaxation, etc. « Certains envoient des éléments non verbaux sans en avoir conscience et cela peut faire rater une embauche. Ce module est destiné à résoudre de type de problème », ajoute la responsable.

## 3 Une clause pour recruter

Une clause d'insertion dans les mar-

chés publics a été instaurée. Concrètement, cela signifie qu'à chaque appel d'offres – par exemple repeindre les murs de la CdA –, une personne de l'équipe recrutée doit impérativement être en « parcours vers l'emploi » (suivie dans le cadre du Plie ou autre structure d'accompagnement). Quatre chargés de relation entreprise, des professionnels de terrain en lien avec les dirigeants, sensibilisent notamment les dirigeants à cette question. « Différents secteurs sont "clausés" mais le bâtiment est particulièrement concerné car il y a des difficultés de recrutement. Même si un peintre est embauché au départ sur un petit contrat, c'est une première étape qui permet l'élargissement du réseau. Et le travail appelle le travail », Delphine Souche.

**Amélie Blanchot**



Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, débattrra avec le président de la Région, Alain Rousset, de la réforme de la formation professionnelle. PHOTO LUDOVIC MARIN/AFP

## Le forum du 4 mai est le point d'orgue des Assises

**PROGRAMME** Les Assises de l'emploi se déroulent ce vendredi à La Coursive, à La Rochelle

### LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, sera l'invitée principale des Assises de l'emploi qui se dérouleront au Théâtre Verdière à La Coursive, à La Rochelle. Cette démarche au long cours implique de nombreux partenaires dans l'agglomération rochelaise. Elle sera expliquée et approfondie lors des débats du vendredi 4 mai, dont voici le programme.

**À 18 heures.** Un temps d'accueil des participants est prévu. Le maire et président d'Agglomération de La Rochelle, Jean-François Fontaine, introduira la soirée.

**18 h 30.** « Les assises : une démarche partagée ». Pendant plusieurs mois, les différents acteurs des assises ont imaginé et exploré de nouvelles pistes pour répondre aux enjeux liés à l'emploi local. Séverine Lacoste, vice-présidente de l'Agglomération, fera le point sur cette démarche dans sa globalité.

**18 h 50.** « Le marketing ressources humaines : Qu'entend-on par marque employeur ? Comment se distinguer sur ce registre ? Qu'est-ce qui relève du nécessaire, de l'effet de mode ? Quelle démarche pour quel type d'entreprise ? » Autour de Séverine Lacoste, plusieurs entrepreneurs seront là pour s'en expliquer : Thomas Chardin du cabinet Parlons RH, Charles Kloboukoff PDG de Léa

la Communauté d'agglomération de La Rochelle, la Chambre de métiers et de l'artisanat, la Chambre de commerce et d'Industrie, Pôle Emploi, la Région Nouvelle-Aquitaine, l'État, les Organisations professionnelles, le Medef, la CGPME, les Syndicats de salariés, les Organismes de formation initiale et continue, les acteurs de l'orientation, la Mission locale, les entreprises, clusters d'entreprises et branches professionnelles.

Nature et Frédéric Coulais, patron de la société rochelaise Sellys.

**19 h 20.** « La réforme de la formation professionnelle ». Muriel Pénicaud, ministre du Travail, porte cette réforme qu'elle qualifie elle-même de « big bang ». Quelle évolution des droits des salariés ? Quels leviers pour la compétitivité des entreprises ? La ministre en débattrra avec l'un des premiers intéressés en tant que financeur de la formation professionnelle : Alain Rousset, président de la Région Nouvelle-Aquitaine.

**20 heures.** Muriel Pénicaud et Jean-François Fontaine concluront cette soirée qui se terminera par un cocktail.

les Assises de  
**l'Emploi**  
DE LA ROCHELLE  
AGGLOMÉRATION

**4 MAI 2018**

**80 partenaires mobilisés,**  
une démarche forte  
au service de l'emploi  
du territoire

ENTREPRISES, RENDEZ-VOUS LE :  
**4 MAI À 18H00** À LA COURSIVE

Communauté  
d'Agglomération de  
**La Rochelle**