



LH/CR 24-10-06

Saint-Denis, le 17 novembre 2006

Compte-rendu du
**« 5^{ème} déjeuner du Club des DRH des entreprises
signataires de la charte Entreprise-Territoire »**
de Plaine Commune Promotion
du mardi 24 octobre 2006

Lieu : Plaine Commune, Saint-Denis

Participants :

- **Edouard de PENGUILLY**, DCF
- **Alexandre BILOUS**, EDF CAP AMPERE
- **Francis DUBRAC**, DUBRAC TP
- **Laetitia MAROUANI**, ALSTOM Power Service
- **Guillaume LOUIS**, ALSTOM Power Service
- **Manelle CHAOUR**, ORANGINA
- **Jean-Louis BLOT**, SPIE
- **Fabrice GALLAND**, SPIE
- **Laurent DESMIDT**, DESIGN PARCS
- **Philippe QUERE**, Interfaces Compétences
- **André RINGEVAL**, IUT de Saint-Denis
- **Florent TETARD**, IUT de Saint-Denis
- **Juliette PAIRE**, IUT de Villetaneuse
- **Philippe BESANCON**, KREMLIN-REXSON
- **Yann KERNEIS**, Lycée Jean-Baptiste De La Salle
- **Florence DUCHEMIN-AUGUET**, GENERALI
- **Alix MEYER**, ANPE Saint-Denis
- **Philippe PION**, Plaine Commune
- **Thierry COLLETTE**, Plaine Commune
- **Charlotte SIMON**, Plaine Commune
- **Pascal AUBERT**, Plaine Commune
- **Laure HOUPERT**, Plaine Commune

Ordre du jour :

Le 5ème déjeuner du Club des DRH a été consacré au thème « **Les stagiaires dans l'entreprise : quels objectifs, quelles politiques d'accueil ?** ».

En introduction, M. de Penguilly rappelle que les stages constituent un mode d'intégration dans l'entreprise, un vecteur d'insertion professionnelle, et un mode de formation.

1. Témoignage de M. Bilous (EDF CAP AMPERE)

M. Bilous rappelle que EDF CAP AMPERE est arrivé à Pleyel en 1997. Le personnel a exprimé au départ certaines réticences quant à cette installation. La problématique et les enjeux liés à l'insertion de l'entreprise dans la ville se sont rapidement posés.

Compte tenu du profil des salariés de l'entreprise (cadres supérieurs) et du fait que les embauches se réalisent généralement dans le cadre de redéploiements internes, ce rapprochement entre l'entreprise et les habitants pouvait difficilement passer par de l'embauche directe. Ce lien s'est d'abord fait par l'accueil de stagiaires de 3^{ème} issus de collèges de Saint-Denis (semaine d'éveil à l'entreprise) et de Bac pro type secrétariat.

Depuis deux ans, EDF CAP AMPERE a mis en place une véritable politique d'accueil des stagiaires, ce qui n'est pas toujours aisé en raison des préjugés sur les stages (perte de temps pour le salarié qui encadre un stagiaire, etc.). L'entreprise souhaite développer un projet d'accueil de stagiaires diplômés, c'est dans cette optique qu'elle a rencontré dernièrement l'association Interfaces Compétences (cf. paragraphe 2).

D'une manière plus générale, l'entreprise travaille à une articulation fine entre la prévention, la médiation et l'insertion. La découverte de l'entreprise est favorisée par l'accueil de stagiaires et d'emplois saisonniers. Sur ce dernier point, EDF CAP AMPERE s'est donné une règle : 50% d'enfants du personnel, 50% de jeunes du territoire.

2. Témoignage de M. Quéré (Interfaces Compétences)

M. Quéré présente rapidement l'association Interfaces Compétences qui a été créée il y a cinq ans dans la région nantaise. Depuis un an, elle a un bureau à Saint-Denis et a développé un partenariat avec les universités Paris 8 et Paris 13.

Toute entreprise connaît, faute de temps ou de moyens, des besoins non satisfaits. Ponctuellement, dans le cadre d'un projet, ou de manière plus récurrente, le bon fonctionnement de toute entreprise demanderait toujours des compétences complémentaires.

C'est sur la base de ce constat qu'Interfaces Compétences, en lien direct avec les Universités Paris 8 et Paris 13, propose aux entreprises de recenser et d'analyser leurs besoins non satisfaits, et d'évaluer lesquels pourraient faire l'objet de propositions de stages (à temps plein ou partiel, dans les locaux de l'entreprise, sur un terrain d'étude ou à distance, etc.) ou de travaux de recherche, à des étudiants, en fonction de leur filière, de leur niveau, de leur disponibilité.

Ainsi, qu'il s'agisse de comptabilité, de communication, d'informatique, de démarches commerciales, juridiques, etc., le dispositif propose de pouvoir bénéficier des compétences inconnues du territoire, tout en permettant aux étudiants qui le souhaitent d'entreprendre des démarches de valorisation de

leurs connaissances et de leur compétences dans le cadre de la construction de leur projet professionnel.

Contact : Philippe Quéré (Directeur) : 06-62-55-53-04 / www.interfaces-competences.com

3. Débat et échanges

Un échange libre s'engage entre participants suite à ces deux témoignages.

M. Pion (Plaine Commune) rappelle que le « lien écoles-entreprise » est un des axes de la Charte Entreprise-Territoire. Etant donné qu'un nombre important d'entreprises signataires se sont implantées récemment sur le territoire, il existe encore peu de liens formalisés entre elles et les établissements d'enseignement du territoire, notamment pour l'accueil de stagiaires. Cependant des pratiques existent déjà au sein de ces entreprises, il faut veiller à les articuler avec les ressources importantes présentes sur Plaine Commune (deux universités, CNAM, etc.).

Mme Duchemin-Auguet (GENERALI) souligne l'intérêt des services proposés par Interfaces Compétences qui permettent de « déblayer » le terrain des formations existantes et de mieux cibler celles qui sont le plus en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Elle fait part de la volonté de GENERALI de développer dans les années à venir une véritable politique d'accueil des stagiaires et d'apprentis dans l'objectif de constituer un vivier de recrutement. Un des axes de développement de cette politique est la mise en place de partenariats structurés avec des établissements du territoire.

M. Blot (SPIE) explique que l'entreprise est en cours de réflexion sur les stages. L'objectif est de structurer une politique d'accueil en fonction des métiers de demain et non des flux. Il plaide pour des stages longs qui permettent de définir de véritables sujets d'étude.

Mme Chaour (EUROPEENNE D'EMBOUTEILLAGE/ORANGINA) explique qu'il n'y a pas de profil type pour les stagiaires accueillis dans l'entreprise. Le stage peut être utilisé dans une logique de pré-recrutement si des besoins sont avérés : deux stagiaires ingénieurs ont signé en septembre dernier des CDD par exemple. Elle souligne qu'il n'y pas toujours de réponse en terme de formation sur le territoire. Elle fait état par exemple de la difficulté à trouver des stagiaires dans le domaine de la maintenance.

M. Galland (SPIE) est Responsable RH de la filière « maintenance » (électricité et génie climatique). Il explique qu'il n'y a pas de difficultés pour trouver des apprentis et des stagiaires dans la partie électricité (Bac pro Electricité), en revanche ceux-ci sont moins nombreux dans la partie génie climatique. Même si des partenariats avec des établissements et des CFA existent, il n'y a pas assez de formations ouvertes pour couvrir tous les besoins.

M. Kerneis (Lycée J-B. De La Salle) rappelle que l'ouverture d'une section de formation en apprentissage coûte un million d'euros.

Mme Marouani (ALSTOM Power Service) explique qu'il existe une politique d'accueil des stagiaires au niveau du groupe ALSTOM et que celle-ci s'inscrit dans une logique de pré-recrutement. Les stages longs sont ainsi privilégiés. Au niveau du groupe, cette politique prend appui sur une liste d'écoles cibles. Au niveau local, celle-ci s'organise davantage au fil de l'eau, même si elle devient de plus en plus volontariste. Mme Marouani présente ensuite deux caractéristiques essentielles de cette politique d'accueil : d'une part, chaque stagiaire dépend d'un tuteur formé, d'autre part le stagiaire se voit confier une mission ou un projet à part entière.

M. Desmidt (DESIGN PARCS) dirige une petite PME dans les espaces verts. Il explique qu'il prend de nombreux stagiaires en CAP « Espaces verts » mais pas dans une logique de pré-embauche. D'une

part, les besoins d'embauche sont limités, d'autre part l'alternance est davantage utilisée dans cette optique.

M. Dubrac (DUBRAC TP) évoque la problématique des stages courts. Si la dimension citoyenne est évidente, leur plus-value réelle pour l'entreprise et la question du tutorat constituent souvent des barrières.

M. Besançon (KREMLIN-REXSON) évoque la participation de son entreprise au Rallye inter entreprises de Plaine Commune Promotion et qui a eu lieu pour la première fois à Stains au printemps dernier. KREMLIN-REXSON a ainsi accueilli deux classes d'un collège de Stains. Les partenariats avec les écoles sont en développement mais il recommande que les enseignants puissent effectuer de courts stages en entreprise afin de mieux d'améliorer leurs connaissances du monde de l'entreprise.

M. Ringeval (IUT de Saint-Denis) présente rapidement l'IUT qui compte 2000 étudiants. Il possède plusieurs départements industriels et tertiaires. Dans les formations initiales dispensées par l'IUT, les stages obligatoires varient entre 8 à 16 semaines. M. Ringeval explique qu'il faut agir sur deux leviers pour améliorer l'efficacité des stages :

- L'aspect préparatoire est très important : les missions confiées au stagiaire doivent être clairement définies ;
- Les enseignants devraient considérer la période de stage comme un véritable temps de formation pour l'étudiant. Par ailleurs, l'accompagnement du stagiaire dans l'entreprise par l'enseignant est essentiel mais aujourd'hui peu de moyens sont mis en place pour cela.

Prochain déjeuner du Club des DRH :
Mardi 28 novembre 2006 à 11h45
A l'AFNOR

Restaurant des stagiaires, 1er étage
11 avenue Francis de Pressensé LA PLAINE SAINT-DENIS

**Thème : Bilan collectif de la démarche et des premiers résultats de la
Charte Entreprise-Territoire**