

LA QUESTION Comment faire de l'insertion sans prendre trop de risques ?

Quelque 7 millions de Français sont en difficulté. Sans tomber dans l'apostolat ni, à l'inverse, se lancer dans la chasse effrénée aux primes, de nombreuses entreprises essaient de les aider. Trois dirigeants apportent leur témoignage.

● « Je n'embauche que des gens en difficulté : ils sont plus motivés »

« DÈS LA CRÉATION DE L'ENTREPRISE, EN 1988, JE COMPTAIS EMBAUCHER



SYLVIE FRIOCOURT,
PDG de KFB Industrie
(recyclage de textile),
20 MF de CA.

50 % de personnes en difficulté. Finalement, je n'embauche que des exclus : chômeurs de plus de deux ans, jeunes sans qualification, femmes seules avec des enfants... Mais attention : KFB n'étant pas une entreprise d'insertion, je ne bénéficie d'aucune aide spéciale. Et tous mes salariés sont payés au moins au Smic. Pour recruter, j'utilise une méthode particulière. Je fais une présentation générale de l'entreprise aux candidats et ceux qui sont vrai-

ment motivés rappellent pour un entretien. Les volontaires retenus commencent par un stage de un à cinq mois suivi d'un CDD de deux ans. Ils sont formés par deux tuteurs (d'anciennes exclues) jusqu'à devenir polyvalents sur deux postes. Mais redonner un travail ne suffit pas si l'on ne règle pas les autres facteurs d'exclusion. J'ai signé une convention avec des organismes de logement social. Et j'ai convaincu mon banquier d'octroyer plus facilement des prêts à mes salariés.

L'association GIEEP (1) se charge du suivi administratif et personnel. 70 % des stagiaires signent un CDI après deux ans : ce sont autant d'exclus en moins. Evidemment la productivité est moindre dans un premier temps. Mais, au final, j'ai des gens plus motivés et plus attachés à l'entreprise. KFB affiche un turnover et un absentéisme nuls. »

(1) Groupement pour l'initiative et le projet professionnel. Sylvie Friocourt préside par ailleurs Les Alternatives (réseau de 40 entreprises privées nordistes faisant de l'insertion).

● « Nous offrons une formation professionnelle aux jeunes des cités »

« C'EST GÉRARD MULLIEZ (ALORS PDG D'AUCHAN) QUI A LANCÉ LA



EDWIGE DELATTRE,
DRH de l'hypermarché
Auchan Plaisir
(750 personnes).

démarche d'insertion en 1993. Le groupe a signé une convention avec l'Etat engageant chacun des 50 magasins Auchan à accueillir dix jeunes par an pendant cinq ans. Le but est de donner une première expérience de travail de six mois à des jeunes sans emploi et souvent sortis du milieu scolaire sans diplôme. Les candidats sont sélectionnés sur leur motivation : on vérifie seulement qu'ils sont capables de lire, de faire une addition et de

venir au magasin. Quatre jours par semaine, ils travaillent en rayon ou aux caisses. Le dernier jour, ils ont une remise à niveau théorique. Chacun est accompagné par un salarié tuteur volontaire et rémunéré par l'Etat jusqu'à 50 % du Smic. Le coût est donc nul pour l'entreprise, hormis la formation du tuteur (quatre jours par an en interne) et son jour d'absence hebdomadaire. Les autres jours, la baisse de productivité du tuteur est amplement compensée par le travail du sta-

giaire ! Chaque année, un des stagiaires abandonne en cours de route mais, à la fin du stage, les deux tiers environ sont embauchés en CDI, en CDD ou en contrat de qualification. Les autres trouvent facilement un emploi ailleurs. Pour Auchan aussi le bilan est positif : les salariés sont ravis de participer à l'expérience. Et l'insécurité a diminué dans le magasin. Quand une bande débarque pour faire du grabuge, nos jeunes font la police et calment leurs copains. »

● « Nous partageons de jeunes chômeurs avec d'autres entreprises »

« DEPUIS DÉCEMBRE 1994, NOUS FAISONS PARTIE D'UN GROUPEMENT



MICHEL GIRARDON,
respons. du personnel de
Bonduelle-Produits frais,
400 MF de CA.

d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIC) qui réunit une vingtaine d'entreprises de l'agroalimentaire, du transport et de la logistique. Chaque année, notre GEIC embauche 25 à 50 jeunes de moins de 26 ans et sans diplôme, en contrat de qualification. Leur CDD dure dix-neuf mois, pendant lesquels ils sont rémunérés au Smic, plus des primes (d'assiduité, de froid...). Après une période de sensibilisation à la discipline du

travail, les jeunes passent d'une entreprise à l'autre en fonction des besoins saisonniers. Chez Bonduelle, nous recrutons surtout fin octobre quand s'achève la forte saison chez les Chocolats Voisin. Le reste de l'année, nous prenons une dizaine de « stagiaires », affectés à la production essentiellement. Pour le jeune, le GEIC est l'occasion de découvrir plusieurs entreprises et d'avoir une formation polyvalente. Pour Bonduelle, la formule est aussi souple que l'intérim avec

l'avantage supplémentaire que ces jeunes savent piloter nos machines et qu'ils sont plus fidèles que des intérimaires classiques. Au départ, bien sûr, ils sont un peu perdus. Mais pas plus que des diplômés qui n'ont jamais travaillé ! Au bout de six mois, avec le soutien de nos salariés tuteurs, ils sont parfaitement intégrés. Chaque année, Bonduelle en embauche environ cinq. »

Rubrique réalisée par
Stéphane Jourdain.