FONDATION CREDIT COOPERATIF

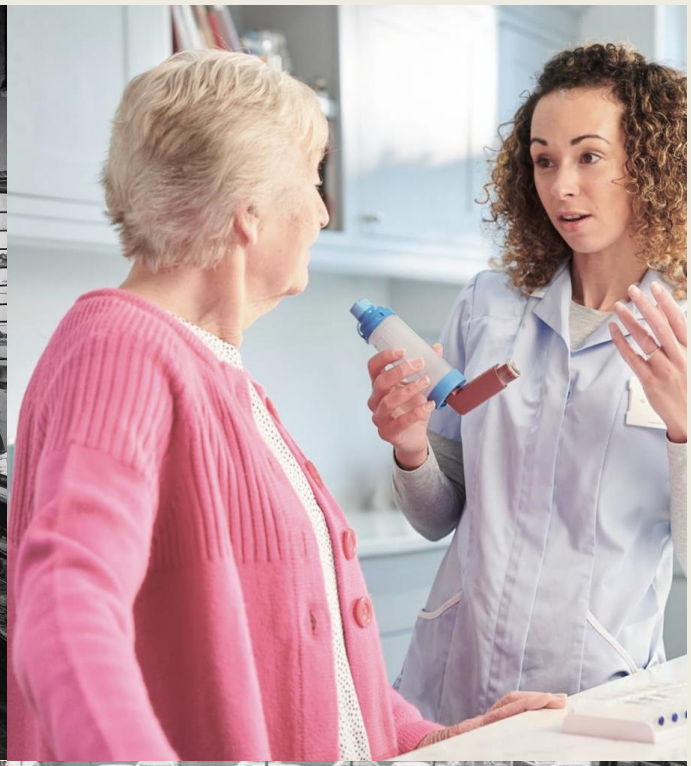
Projet soutenu par

MINISTÈRE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Fondation de France

PROJET EMPLOYEURABILITÉ

Et si les employeurs « traversaient aussi la rue »… ?



Pacte civique

co-construire
communiquer
discerner
analyser
diffuser
dialoguer
délibérer
écrire
penser
former
relier
publier
interpeller
proposer
prendre position
trouver des compromis
comprendre
participer
observer
organiser
échanger
évaluer
expérimenter
mettre en relation
soutenir

PACTE CIVIQUE

Un collectif citoyen engagé, au cœur de la vie sociale

Qu'est-ce que le pacte civique ?

- **4 valeurs clefs :** créativité, sobriété, justice et fraternité ;
- **3 champs de progrès et de transformation** : d'abord dans nos comportements individuels ; ensuite dans le fonctionnement de nos organisations et enfin dans la construction de nos politiques publiques ;
- Des propositions d'**engagements** pour notre vie à tous.

Une communauté d'influence soucieuse de :

- **S'engager** sur un objectif de transformation de la Société ;
- **Rechercher** une meilleure qualité de la vie démocratique ;
- **Participer** à la construction collective en s'appuyant sur une **délibération citoyenne**.

Un collectif organisé pour penser et agir :

- Une **équipe de coordination** ;
- Des **collectifs locaux** ;
- Des **ateliers** réunis autour de thématiques spécifiques ;
- Un site **internet**, des pages Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn et Instagram ;
- Des **publications régulières**.

Pacte Civique et Emploi

- Dès sa création le Pacte Civique s'est intéressé à l'emploi. C'est ce que précise son engagement nº 24 : « Faire de l'emploi de qualité pour tous, à temps choisi, une priorité nationale partagée ».

- Mais le Pacte Civique est aussi, comme rappelé précédemment, une méthode de changement.

- Pour appliquer cette méthode aux objectifs des engagements, quelques « ateliers » ont été créés dont un atelier « Emploi ».

- Pendant cinq ans ont été organisées des manifestations ou productions sous le « label » : « Fête du Travail, faites des emplois ! ».

- Puis est venu le temps des « projets » avec comme fil rouge, la participation d'un maximum d'acteurs et de « points de vue » pour construire un véritable changement de regard, de méthode et d'échelle sur des sujets « emploi » ciblés. « Virage numérique de Pôle Emploi », puis… « Employeurabilité » !

INTRODUCTION

Le projet « employeurabilité »

En lançant, le projet « **employeurabilité** » en 2019, l'Atelier Emploi du Pacte Civique a voulu transformer un dialogue souvent stérile (entre employeurs, pouvoirs publics en charge de l'emploi et du chômage, salariés et chercheurs d'emploi) en une **transition vers de nouvelles relations employeurs/employés**. En particulier, dans les secteurs dits « en tension » (ayant du mal à recruter et à garder leur personnel) : médico-social, aide à la personne, hôtellerie-restauration, agriculture, industrie, BTP, certains secteurs du numérique, artisanat-commerce…

Mais pour qu'il y ait « transition », **tout le monde doit accepter de bouger !**

Il nous a semblé que ce n'était pas toujours le cas entre employeurs et employés ou chômeurs :

- Les chômeurs sont mis en demeure d'améliorer leur employabilité.
- S'ils ne trouvent pas de travail, ce serait du fait d'un déficit de compétences, mais surtout du fait d'un déficit de savoir-être ou d'une non-maîtrise des « codes de l'entreprise ».

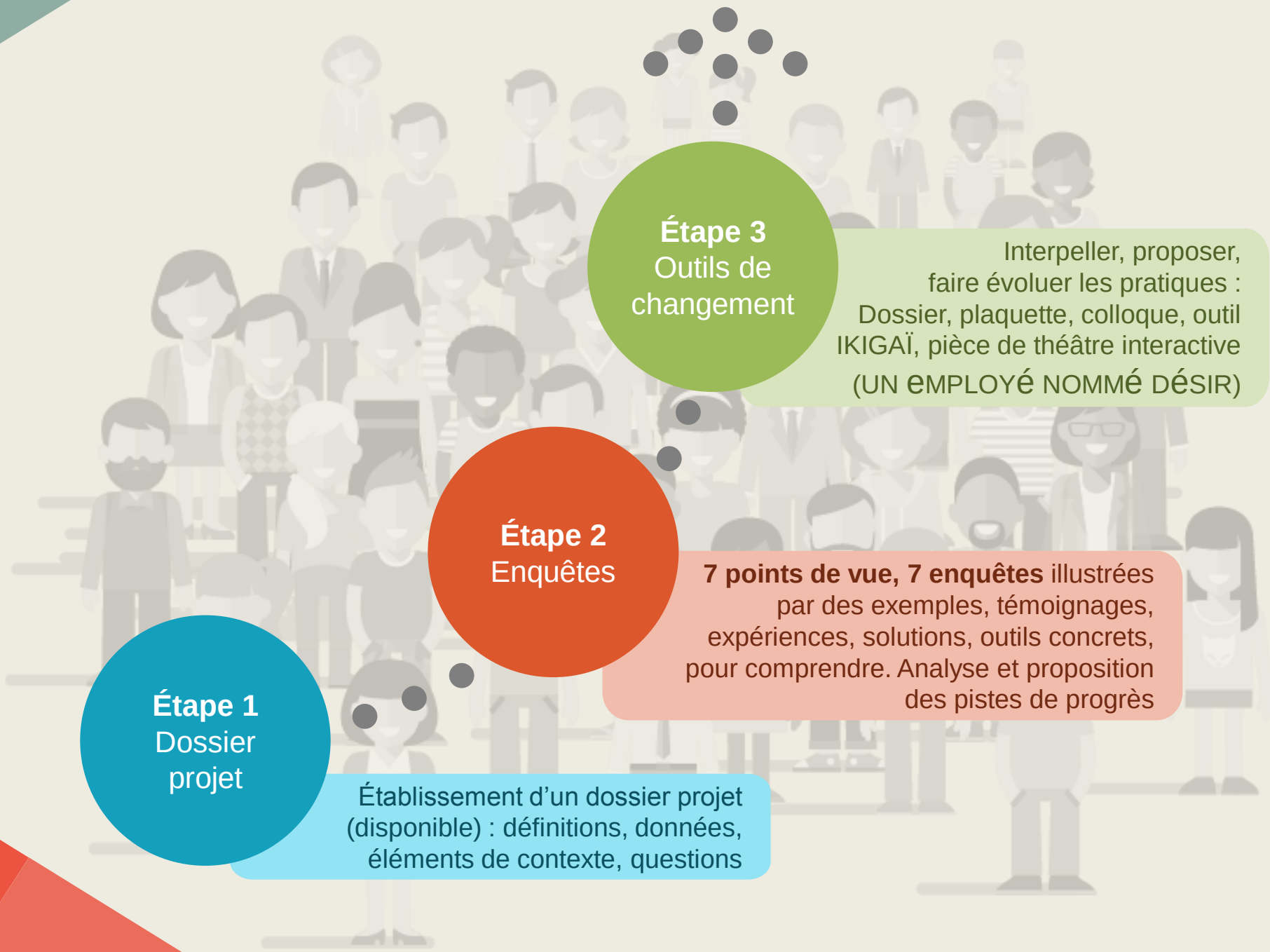
Et souvent, dans ces secteurs en tension, les employeurs se contentent de réclamer des candidats plus employables (ce que le Service Public de l'Emploi et les politiques publiques d'insertion s'efforcent de faire) et reconnaissent au mieux un « déficit d'attractivité » de leurs métiers qu'ils essayent de combler à coup de flyers, spots publicitaires ou forum pour l'emploi…

Nous ne contestons pas **l'effort à demander aux chômeurs pour s'adapter**, **l'employabilité.**

Mais nous pensons qu'il faut demander aux **employeurs de faire un effort symétrique dans leur manière d'être employeur et de recruter**, **l'employeurabilité** !

ÉTAPES DU PROJET

Des outils à l'usage de toutes les parties prenantes



Étape 3
Outils de changement

Interpeller, proposer, faire évoluer les pratiques : Dossier, plaquette, colloque, outil IKIGAÏ, pièce de théâtre interactive (UN EMPLOYÉ NOMMÉ DÉSIR)

Étape 2
Enquêtes

7 points de vue, 7 enquêtes illustrées par des exemples, témoignages, expériences, solutions, outils concrets, pour comprendre. Analyse et proposition des pistes de progrès

Étape 1
Dossier projet

Établissement d'un dossier projet (disponible) : définitions, données, éléments de contexte, questions

LES POINTS DE VUE

Fonction employeur vue par…

	Page
Services publics de l'emploi	08
Économie Sociale et Solidaire	09
Grandes entreprises	10
Artisanat – Commerce — PME	11
Demandeurs d'emploi	12
Salariés	13
Expérimentateur d'emplois utiles	14
Focus : les métiers du grand âge	15

Scannez le QR Code pour de plus amples précisions sur les différents ponts de vue

QR CODE

Mais où sont les employeurs ?

Nos constatations : des employeurs peu « accompagnés » et peu mobilisés dans les dispositifs d'inclusion

Pôle Emploi mobilise plusieurs milliers de « conseillers » dans ses actions de « services aux entreprises ». Ils collectent les offres d'emploi, aident les entreprises à améliorer leur image… mais les aident-ils (en particulier les PME-TPE) à améliorer leur manière d'être recruteur et employeur ? Et Pôle Emploi est-il réellement à l'écoute des entreprises ?

Le Ministère du Travail a beaucoup investi dans l'inclusion (PIC : 100 % inclusion) pour améliorer l'employabilité des chômeurs les plus en difficulté… jusqu'aux portes des entreprises.

En parallèle, il s'efforce de convaincre les entreprises d'ouvrir ces portes ?

Mais les deux axes semblent peu communiquer !

Nos propositions

- Accompagner dans leur rôle d'employeur les chefs d'entreprises (TPE-PME).
- Impliquer les employeurs dans les actions « employabilité » le plus en amont possible.
- Donner toutes ses chances à la rencontre, à l'effet contact entre employeurs et chercheurs d'emploi.
- Donner au Service Public de l'Emploi un rôle de médiation. (en s'appuyant sur les acteurs compétents : FAPE, CREPI, FACE, LAB2E…).

Contacts pour ces enquêtes

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

QR CODE

Des employeurs vraiment sociaux et solidaires ?

Nos constatations

L'ESS est un mode d'entreprendre différent dont les acteurs sont chacun unique dans leurs manières d'agir, de la grosse coopérative internationale à l'association de bénévoles en passant par les sociétés mutualistes. Elle se prétend globalement fondée sur des « valeurs » qu'elle se doit de maintenir pour faire bouger et avancer notre société. L'une de ses branches, l'Insertion par l'Activité Économique, a une place particulière dans l'accès à l'emploi des plus en difficulté.

Dans sa manière d'être employeur, ces valeurs ne se retrouvent pas toujours dans la manière dont l'ESS joue son rôle d'employeur et elle se distingue peu de l'économie classique dans le vécu de ses salariés.

Cf. baromètre Chorum sur la Qualité de Vie au Travail dans l'ESS →

Nos propositions

- Faire de l'ESS un pionnier de nouvelles relations « employeur — employé » en cohérence avec ses valeurs de démocratie, de fraternité et de lucrativité limitée.
- Générer et accueillir des initiatives et expérimentations de nouvelles pratiques de recrutement et d'organisation (entreprises libérées, intégrées…) qui permettent de nouvelles formes de dialogue entre employés, dirigeants, sociétaires et pouvoirs publics.
- Donner toute sa place à l'IAE en la reliant davantage avec les employeurs des autres familles de l'ESS et de l'économie classique (démarche SEVE, recours aux GEIQ, par exemple).

Contacts pour ces enquêtes

Fédération des acteurs de la solidarité · Chorum Groupe VYV · MOUVES · UDES en région · Groupe SOS Seniors

QR CODE

ENTREPRISES PRIVÉES

Grandes entreprises : encore employeurs ?

Nos constatations

Dans un grand nombre d'entreprises, les discours RSE évoquent égalité ou diversité, mais tout est codifié, soumis à gestion et autorisation centralisées et les messages concernent surtout les cadres et personnels très qualifiés.

La fonction « employeur » est saucissonnée entre siège, production, implantations, mais aussi suivant les niveaux recrutés… Elle est souvent illisible même pour les salariés en place.

Tout ce qui n'est pas « cœur de métier » et « à forte valeur ajoutée » est externalisé, sous-traité.

On gère la « ressource humaine », mais est-on encore employeur ?

Nos propositions

- Se ré-approprier la fonction employeur « à tous les étages hiérarchiques » avec un vrai projet d'entreprise en matière d'emploi, construit et partagé avec les salariés.
- Partager sa fonction employeur avec toute sa chaîne de valeur.
- Réaliser des recrutements innovants, aller au-devant des acteurs de l'inclusion.
- Ouvrir les entreprises à la formation continue et à la pratique professionnelle des chercheurs d'emploi.
- Se doter d'outils d'autodiagnostic et de modifications des pratiques dans les services : le bon recrutement se décentralise et s'inscrit dans une démarche au contact des réalités quotidiennes.

Contacts pour ces enquêtes

Schneider Electric

ENGIE

ENTREPRISES PRIVÉES

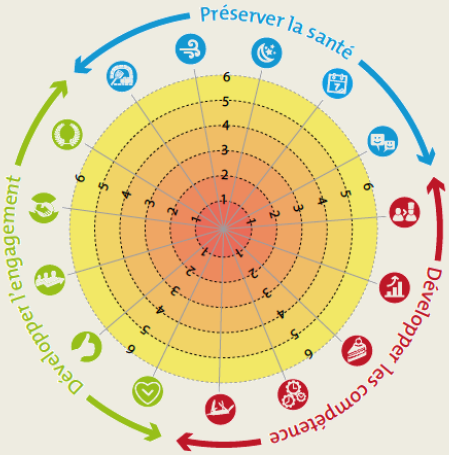
Artisanat — Commerce – PME : patrons et employeurs !

QR CODE

Nos constatations

En ce qui concerne l'artisanat et le commerce, la question du recrutement et de l'employeurabilité des patrons est très sensible.

Les **patrons-employeurs** sont souvent déçus par les personnes recrutées (qui leur ressemblent de moins en moins) et ont du mal à les garder.



Enquête sur l'outil NAF de l'ARACT Grand Est

Il y a cinq ans l'ARACT a initié une action « Nos Atouts pour Fidéliser » faisant le pari d'un lien entre dialogue de proximité, écoute des salariés, QVT, fidélisation et moindre besoin de recruter ou plus grande facilité pour le faire.

4 secteurs ont été sélectionnés et un outil d'autodiagnostic et de changement a été proposé… mais a priori… peu utilisé !

Avec l'ARACT Grand Est, nous avons décidé d'enquêter, de comprendre pourquoi… et d'aller à la rencontre des professionnels pour re-construire l'outil avec eux.

Mais aussi des approches prometteuses, comme à Vitré :

- Projet « Réussir l'industrie » ;
- Une démarche équilibrée entre employabilité et employeurabilité ;
- Un parcours d'inclusion co-construit par la Mission Locale et des PME en manque crucial de Main d'œuvre.

CJD CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE — Aract GRAND EST — Mission Locale Jeunes Pays de Vitré

QR CODE

DEMANDEURS D'EMPLOI

Éloignés de l'emploi… et des employeurs

MNCP
Mouvement national des chômeurs et précaires

Nos constatations

Les mouvements de chômeurs, dont le MNCP avec lequel nous échangeons régulièrement, s'expriment peu sur les employeurs. Leurs « cibles » principales sont Pôle Emploi et le gouvernement et leurs revendications visent plus à faire changer le statut et la manière dont sont traités les chômeurs qu'à s'adresser directement aux employeurs (aux « patrons »).

SNC, de son côté, s'efforce de recueillir la parole des chercheurs d'emploi à travers une plateforme « SNC Expressions ».

Mais là aussi, les témoignages et propositions portent pour l'essentiel sur la condition de chômeur et s'adressent beaucoup au Service Public de l'Emploi et peu aux employeurs.

Bienvenue sur « Expressions » la plateforme ouverte aux témoignages des chercheurs d'emploi.

Notre objectif : aider à améliorer l'offre des services publics de l'emploi, à travers le recueil de contributions.

Et pourtant, ils auraient des choses à dire… (extraits enquête CREPI)

Michel, employé en recherche d'emploi, Bordeaux

- Ce que j'aimerais dire aux entreprises, c'est qu'ils s'investissent un peu plus concernant les personnes au chômage. Qu'ils prennent les embauches comme ils peuvent, c'est-à-dire par Pôle Emploi, par des petites annonces… mais ils ne s'investissent pas, ne vont pas au-devant des chômeurs.

Sophie, en recherche d'emploi, Tours

- Chefs d'entreprises, écoutez plus les gens, essayez de voir les qualités qui peuvent se cacher derrière les personnes. Je trouve qu'il y a une hypocrisie qui s'installe entre la personne en recherche d'emploi et les employeurs, avec des questions qui sont formatées. Il faut essayer de piéger la personne. Et moi ça me dérange, parce que je pense que l'honnêteté paye toujours. On a l'impression des fois que les employeurs attendent des réponses toutes faites pour correspondre au profil de l'emploi et je trouve que c'est dommage, parce que chacun a des couleurs différentes et c'est plus intéressant comme ça.

SOLIDARITÉS NOUVELLES face au CHÔMAGE
snc.asso.fr

CREPI
Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion

L'EMPLOYEURABILITE VUE PAR LES SALARIÉS

QR CODE

Un sujet sensible et un peu tabou ?

Nos constatations

Les salariés s'intéressent à la manière dont ils sont « employés », comme le montre l'enquête réalisée par la CFDT…

Cfdt: parlons travail la grande enquête nationale sur le travail www.parlonstravail.fr

Mais si les conclusions (le Manifeste) nous semblent bien « dialogue social », négociations, implication syndicale… elles paraissent très *macro* et ne questionnant pas vraiment la fonction employeur, le mode de management au quotidien.

Parfois la question semble posée de manière un peu violente… (cf. les « comités anti-hiérarchie »).

Beaucoup d'outils pour « parler travail » ou « prendre la température » :

Parmi les outils d'analyse de l'attractivité RH des entreprises, certains sont révélateurs de l'état d'esprit des salariés en fonction de la taille de leur entreprise ou de leur niveau de responsabilité (ex : CFDT). D'autres cherchent à donner une note d'ambiance en fonction du ressenti immédiat de leurs employés (ex : Glassdoor) ou à analyser un secteur particulier (Engie, Alenvi…). Certains veulent être la base d'un dialogue volontaire salariés/employeurs, quel que soit le secteur…(IKIGAÏ)

Nos propositions

- Les organisations syndicales doivent être moteur dans l'évolution souhaitée de la fonction employeur tout en acceptant sans doute de remettre en cause certaines « postures », prendre le risque d'un minimum de confiance (vis-à-vis des employeurs… et des salariés).
- Directions génales et organisations syndicales doivent contribuer à mettre en place les règles du jeu, mais sans vouloir tout encadrer et encourager les équipes à co-construire, au plus près du terrain, leur mode de fonctionnement.
- Il faut en même temps « parler travail » et le faire évoluer ; évaluer son employeur et l'inciter à s'améliorer… d'où notre proposition de démarche IKIGAÏ (cf. page 18).

QR CODE

TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE (TZCLD)

APPRENDRE DES EXPÉRIMENTATIONS

L'expérimentation TZCLD n'est pas qu'une manière nouvelle de concevoir l'emploi pour tous, c'est aussi une manière nouvelle « d'employer » qui part des envies et des savoir-faire des chômeurs recrutés. Pour cela, des Entreprises d'un nouveau type (Entreprise à But d'Emploi : EBE) ont été créées sur 10 territoires expérimentaux.

Thierry Pain, ancien responsable RH de PME, a été pendant 2 ans, directeur de l'EBE de Mauléon. Il en tire trois recommandations à ses anciens collègues… et à lui-même :

- **Ne recrute plus de façon traditionnelle sur CV et dans la défiance**
- **Accepte les risques et espère de bonnes surprises**
- **Si une embauche semble ratée ou décevante, demande-toi quelle part vient de toi (ou de l'entreprise)**

Dans l'**EBE de Villeurbanne**, après une réflexion collective sur la notion de « chef » (nos regards sur les chefs…), un nouveau mode de fonctionnement a été mis en place :

- Réunion d'équipe d'une heure chaque lundi matin.
- Puis, réunion de coordination avec un représentant de chaque équipe et le « staff » de l'EBE (3 personnes pour 80 salariés).
- Tous les sujets de la vie de l'EBE sont traités.
- Le CR est établi en temps réel par un facilitateur et affiché dans la salle commune de l'EBE
- Ces réunions sont aussi l'occasion de gérer la solidarité entre les salariés et la complémentarité entre les activités.

C'est un mode de management exigeant, original et innovant.

Les réunions peuvent être difficiles, mais c'est le cœur du projet, tout le monde (salariés et staff) y apprend beaucoup.

FOCUS : QUEL MODÈLE SOCIAL POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ?

Notre contribution au débat public (remise à France Stratégie le 30 mai 2020)

Nous nous sommes intéressés, à la vulnérabilité constituée par le grand âge et son prolongement éventuel, la dépendance. Appuyée sur deux enquêtes de terrain, réalisées juste avant la crise sanitaire, notre contribution nous a permis de dégager quelques principes importants qui en complément d'une nécessaire revalorisation, devraient aider à fonder le nouveau modèle social recherché pour ce secteur.

Les résultats des enquêtes ne remettent pas en cause les conclusions des deux rapports récents (Ligault et El Khomri) sur la question, mais visent à les compléter par une vision « proche du terrain » et méthodologique :

- La subsidiarité. Chaque acteur doit pouvoir avoir prise sur ce qu'il peut régler, organiser, adapter à son niveau.
- Les dirigeants doivent retrouver leur fonction d'employeurs. Ce qui fait l'intérêt de ces métiers : l'aspect humain, l'échange et la construction collective d'un service qui ait du sens.
- Le dialogue social. Pour mettre en œuvre la revalorisation des métiers du *care*, il doit ruisseler dans l'ensemble des structures, jusqu'aux intervenants de base.
- Le travail d'équipe. Pour l'humaniser et redonner de l'intérêt pour les intervenants, il faut leur confier un pouvoir de décision sur l'organisation de leurs postes.
- Des signaux forts vers les chercheurs d'emploi. L'attractivité des métiers du grand âge viendra d'abord de l'amélioration de leur statut, de leur niveau de rémunération, mais aussi de la QVT et d'une meilleure intégration de la formation au milieu professionnel.
- Le décloisonnement des différents métiers (aide à domicile, soins infirmiers, personnel des EHPAD…) avec des passerelles possibles entre les métiers et une plus grande collaboration entre intervenants.

Contacts pour ces enquêtes

NOS PROPOSITIONS…

Recruter les chercheurs d'emploi d'aujourd'hui (et non chercher des clones de ceux d'hier)

- Les grandes entreprises recrutent beaucoup en reconduisant l'existant (diplômés des mêmes formations que les responsables en place ; exigence de respecter les « codes » de l'entreprise…).
- Les « petits patrons » cherchent à recruter des clones de ce qu'ils étaient quand ils étaient au niveau des gens qu'ils recrutent aujourd'hui (ou du souvenir éventuellement idéalisé qu'ils en ont). Ils sont souvent déçus…
- Il faut **cesser de recruter « hors sol »** et **savoir s'ouvrir aux talents et profils nouveaux** ou aux **expériences et parcours originaux ou atypiques**…

Sortir des clichés sur les déficits de savoir-être (ou les dépasser), comprendre les aspirations et contraintes des salariés potentiels

- Le discours ambiant des entreprises c'est « on est prêt à embaucher sans compétences et à former, mais il y a un vrai problème chez les chômeurs de maîtrise des savoir-être », d'« envie » de travailler.
- Y a-t-il vraiment plusieurs millions de chercheurs d'emploi si éloignés du fonctionnement de la société ?
- Et ne doit-on pas **se laisser interpeller par les nouvelles générations** ? Les jeunes ont parfois une **vision différente du travail**. Ne pourrait-on leur dire « **chiche** ! » et ouvrir le dialogue ? La seule réponse ne doit plus être « on va les mettre au pas » !

Savoir « employer », « Apprendre à employer » ?

- Certains artisans sont devenus patrons grâce à leur talent d'entrepreneur (indépendant).
- Mais ils ne savent pas ou peu recruter ni employer (accueillir, former, écouter, déléguer…). Ils font seuls, n'expliquent pas, ne partagent pas leurs objectifs, s'énervent vis-à-vis de ceux qui ne partagent pas talent et motivation… et alors n'arrivent pas à garder leur personnel puis à recruter.
- Recruter, employer cela s'apprend ?
- On déploie beaucoup de moyens pour accompagner les demandeurs d'emploi, améliorer leur employabilité.
- Ne faudrait-il pas **faire plus pour accompagner les employeurs, les aider à améliorer leur employeurabilité ?**
- Leur rendre le plaisir d'employer !

Rendre cohérents actes et discours et prêter la même attention aux « cols bleus » et aux « cols blancs »

- Dans les grands groupes, en particulier, les sites internet, les supports de communication, les discours des dirigeants décrivent des entreprises accueillant tous les talents, la diversité, un endroit où se réaliser, être écouté…
- C'est parfois un peu vrai au siège où on a externalisé tout ce qui ne correspondrait pas au cœur de métier (sécurité, nettoyage, cantine…)
- Et dans les usines, on prend des intérimaires qu'on embauche au mieux après plusieurs années de précarité s'ils ont « fait leurs preuves ».
- **La crise sanitaire a montré l'intérêt social de ces métiers de production et de service parfois moins considérés**. Ne devrait-on pas revoir nos « logiciels » ?

… POUR LE MONDE DE DEMAIN

Garder et fidéliser les salariés en place…

- Si le patron n'est pas « à l'écoute » de ses salariés, il risque de les décourager, de les « perdre ». Ils iront voir ailleurs… Un recrutement qui ne débouche pas sur une relation « durable » a un coût financier et humain pour l'employeur, qui s'épuise à embaucher, former… et voir partir).
- Nous pensons qu'il faut **se poser la question de la fidélisation du personnel pour pouvoir traiter correctement celle des difficultés de recrutement**.

S'appuyer sur des salariés heureux… pour en recruter d'autres

- À l'heure des réseaux sociaux, tout se sait…
- Les nouvelles générations (et pas que !) communiquent beaucoup sur leur vie (et pas que privée…)
- Des sites spécialisés se multiplient et sont de véritables « Tripadvisor » de la vie en entreprise.
- Des salariés heureux de travailler dans leur entreprise en sont les meilleurs communicants RH, voire les meilleurs recruteurs de leurs futurs pairs.
- Alors, **pourquoi ne pas parler recrutement et avenir de l'entreprise avec les salariés… ?**

Nos outils pour mettre en œuvre ces pistes de changement

- Une comédie interactive « UN EMPLOYé NOMMé DéSIR » : elle peut permettre d'interpeller, de se poser (dans un contexte ludique) les bonnes questions.
- IKIGAÏ, une méthode de changement à déployer au sein des entreprises ou des établissements. Un outil à la carte à adapter à son contexte et à mettre en place soi-même. Un outil qui cible la bonne « périmétrie » d'effectif pour analyser et changer « en même temps ».

Plus de détails en pages suivantes

Et pour les mobiliser…

Pacte Civique — Atelier Emploi
250bis boulevard Saint-Germain
75007 Paris
01 44 07 00 06
contact@pacte-civique.org
https://pactecivique.fr/

UN OUTIL D'INTERPELLATION, UNE COMÉDIE INTERACTIVE

Une fois par mois, un groupe de chefs d'entreprises et de managers se réunit pour échanger et partager leurs bonnes pratiques.

Ce soir, les échanges portent sur les recrutements et les attitudes organisationnelles et managériales qui incitent les salariés à rester (ou non) dans les entreprises.

À travers les témoignages illustrés d'Isabelle, patronne de restaurant, Christiano, gérant d'une PME du BTP et Leonor, jeune RH dans un grand groupe, on découvre les divers freins ou préjugés dans leurs recrutements qui les font passer à côté de candidats solides malgré les apparences initiales.

On découvre aussi, par le biais du management au quotidien (manque de reconnaissance, d'écoute, de perspectives, de sens…), ce qui incite les salariés à quitter leur employeur alors qu'ils sont des atouts pour l'entreprise ; atouts qu'ils devront remplacer par d'autres personnes à recruter, former et accompagner de nouveau avec des coûts importants et une perte de temps.

Le public, avec son expérience et son bon sens, sera là pour les guider sur le chemin d'un recrutement réussi et d'un management bienveillant et gagnant dans la durée.

Sensibiliser les spectateurs aux différents critères de sélection des candidats dans le cadre de leurs recrutements.

Les amener à réfléchir sur leurs préjugés, leurs a priori sur certains candidats, notamment les jeunes et les seniors (en fait tout le monde !).

Illustrer les comportements managériaux et les dysfonctionnements dans l'organisation de l'entreprise qui génèrent un turnover préjudiciable… et donc des besoins de futurs recrutements à nouveau difficiles.

Aider les spectateurs-employeurs à entrer dans une démarche leur permettant de réaliser des recrutements pérennes dans une entreprise où il fait bon vivre et rester.

Nota : la pièce fait écho à celle écrite par le même auteur pour SNC « Un emploi nommé désir »

REFLET THÉÂTRE

Découvrez le teaser de la pièce !

UN OUTIL DE CHANGEMENT : LA DÉMARCHE IKIGAI

生き甲斐

Vous souhaitez stabiliser vos équipes…

Vous avez à cœur de partager votre projet entrepreneurial…

Vous voulez vous appuyer sur des collaborateurs motivés…

L'ambiance est un facteur clef de réussite partagé…

Vous établissez d'un commun accord une liste de questions auxquelles vous répondez de manière anonyme avec l'aide d'un animateur impartial

Vous disposez alors individuellement et collectivement d'un baromètre sur la qualité des relations au sein de votre équipe

Simple	Adaptable	Opérationnel	À la bonne échelle
⇢ Support Excel co-construit avec le personnel et ses représentants	⇢ Configurable pour de nombreuses entreprises quelque soit la taille et le secteur	⇢ Auto-évaluation et suivi d'un changement via le même outil	⇢ Mise en œuvre grâce à la bonne périmétrie opérationnelle

Une entreprise qui porte de la considération à ses collaborateurs

Une image employeur valorisante qui porte un pouvoir d'attractivité

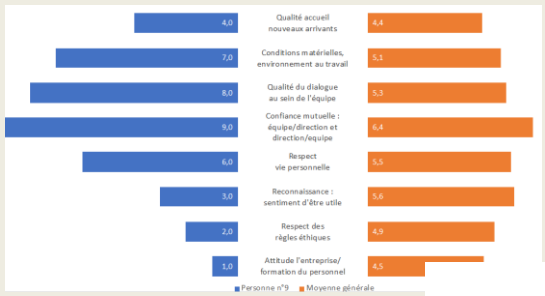
EXEMPLES DE L'INDEX

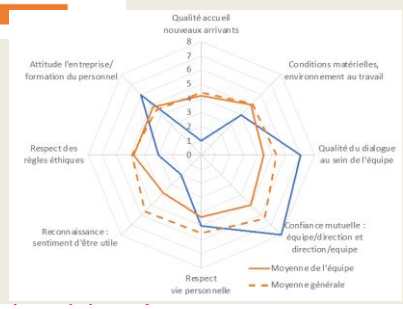
Ce qu'on vous invite à faire au niveau de chaque établissement, ce que vous allez construire ensemble par petits groupes

Objectifs de cet index

- Il aide à construire sur une base volontaire et au niveau de chaque équipe managériale, un outil mesurant la satisfaction du personnel au travail tout en donnant aussi aux salariés et employeurs les moyens de l'améliorer par le dialogue ;
- Par l'anonymat des réponses, il permet à chacun de donner son avis sans risquer des réactions. Chacun peut aussi comparer et s'interroger sur les notes qu'il octroie par rapport à la moyenne de celles données par son équipe ;
- L'équipe se fixe des objectifs communs d'amélioration.

Exemples concrets (au choix de chacun)





Critères/ personnes	Qualité accueil nouveaux arrivants	Conditions matérielles, environnement au travail	Qualité du dialogue au sein de l'équipe	Confiance mutuelle : équipe/direction et direction/equipe	Respect vie personnelle	Reconnaissance : sentiment d'être utile	Respect des règles éthiques	Attitude l'entreprise/ formation du personnel	Moyenne ressentie par chacun	Moyenne arithmétique
Objectifs poursuivis	5,0	6,0	7,0	8,0	6,0	7,0	5,0	5,0	6,0	6,1
Moyenne de l'équipe	4,2	5,0	4,4	5,0	4,4	3,8	4,8	4,8	6,1	4,6

Mot de Jean-Baptiste de Foucaud,
Co-fondateur du Pacte civique

Employeurabilité/Employabilité : même combat !

Il faut faire progresser notre « modèle social », en échec face à l'emploi.

Il insiste trop sur l'« employabilité » des chercheurs d'emploi et pas assez sur les capacités des entreprises à bien les recruter, à bien les employer, voire à s'en séparer le moins mal possible. Les personnes ne sont ni des marchandises ni des machines.

L'employeurabilité doit progresser au même rythme que l'employabilité, sous peine de dissymétrie injuste et inefficace. Si besoin, des formules de médiation doivent être mises en place sur le terrain pour progresser simultanément sur ces deux plans, qui requièrent des compétences différentes. Cette montée en puissance du couple employabilité-employeurabilité suppose en outre un effort de compréhension mutuelle, qui fait partie du dialogue social.

En particulier, la crise sanitaire a révélé l'importance des métiers de relation à la personne. Ils sont en crise depuis longtemps. Davantage de recrutements, plus de qualité de vie au travail, le souci de l'usager et le recueil de son expérience, sa capacité d'employeurabilité à lui aussi : tout cela ne se fera pas sans que l'on agisse fortement et à la fois sur l'employabilité des personnes et la capacité à bien employer des employeurs.

Pour faire face à un risque accru d'exclusion par le chômage, il va falloir mieux accueillir les chercheurs d'emploi : répondre aux lettres de candidature, éviter les réponses négatives décourageantes (trop qualifié, sans expérience), ne plus omettre de rappeler dans le délai fixé. Toutes ces petites maltraitances managériales déprime les chercheurs d'emplois qui réduisent leurs recherches. Ainsi, un défaut d'employeurabilité engendre une baisse d'employabilité. Les deux sont liés.

Dans une vision systémique, un effort demandé à un acteur doit avoir sa réciprocité. À un moment où la loi Pacte a élargi l'objet social de l'entreprise, voilà une leçon à ne pas oublier.

Jean-Baptiste de Foucauld

co-construire
communiquer
analyser
dialoguer
discerner
délibérer
écrire
échanger
évaluer
expérimenter
former
comprendre
soutenir
observer
mettre en relation
prendre position
organiser
interpeller
proposer
relier
penser
participer
publier
diffuser
trouver des compromis

Pacte civique

PACTE CIVIQUE
Atelier Emploi
250bis boulevard Saint-Germain
75007 Paris

01 44 07 00 06

contact@pacte-civique.org
https://pactecivique.fr/

FONDATION CREDIT COOPERATIF

MINISTÈRE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Projet soutenu par
Fondation de France