

CONSEIL DE DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'AGGLOMERATION BOULONNAISE

**REUNION PLENIERE
JEUDI 02 DECEMBRE 2010**

COMPTE RENDU



Conseil de Développement
durable de l'agglomération
Boulonnaise

J-R. BERGERAT accueille les membres présents. Il rappelle que toute personne souhaitant participer à une commission peut se rapprocher à tout moment du secrétariat du CDDAB. Il donne la parole à Sylvie MARGRY qui remercie au préalable les membres pour leur présence régulière aux réunions.

Présentation du power point RAPPORT DE LA COMMISSION EMPLOI POUR DEMAIN par sa présidente Sylvie MARGRY, sur auto saisine (Voir annexe).

Diapositive 26 : Présentation d'un film, sous la forme d'un micro-trottoir réalisé par l'équipe de la commission Emploi pour demain. Sylvie MARGRY remercie le service communication de la CAB en particulier Amziane ABID qui les a beaucoup aidé pour la réalisation de ce micro-trottoir.

Témoignage de Bruno DOCQUOIS : Bonsoir à tous, je m'appelle Bruno DOCQUOIS, j'ai 45 ans et je suis reconnu travailleur handicapé. J'ai obtenu mon CAP d'employé de bureau en 1985, ce qui m'a permis de travailler tout de suite en tant qu'employé de bureau. Depuis quelques années, je me suis rendu compte que le niveau d'études demandé par les employeurs était de plus en plus élevé, bac + 2 la plupart du temps et que la concurrence était rude à Boulogne sur mer pour obtenir un poste en secrétariat. Vu le nombre de candidats diplômés, j'ai donc décidé de monter un dossier VAE (validation des acquis de l'expérience) dans le but d'obtenir un bac pro secrétariat. Via la VAE, j'ai acquis ce diplôme devant un jury en mars 2010, ce qui m'a permis de monter un autre dossier pour être diplômé avec un bac + 2. Je mets tout en oeuvre pour obtenir un BTS Assistant de gestion PME-PMI. Pour réussir ma VAE, j'ai besoin de contrat en entreprise ou de stage dans ce travail, contrat classique ou contrat aidé. J'ai facilement eu les informations par le Pôle Emploi de Boulogne sur mer où j'ai obtenu les coordonnées de l'organisme et du référent de la VAE. Une semaine après, je l'ai rencontré et j'ai pu avoir une présentation du déroulement de la VAE. De mon côté, j'ai dû expliquer mon parcours professionnel via mon CV. Compte-tenu de mon expérience professionnelle de 4 ans en tant qu'employé de bureau, j'ai pu obtenir le livret n°1 et remplir ma VAE. Après validation de ce livret, j'ai obtenu le livret n°2 quinze jours après l'envoi du premier livret. Le livret n°2 étant plus complexe, j'ai mis trois mois à le remplir et le renvoyer. J'ai été convoqué quatre mois après avoir rendu le livret n°2 pour passer devant un jury qui a accepté de reconnaître mes compétences officiellement à travers le bac pro secrétariat. L'ensemble de mes démarches a duré six mois. Si vous êtes intéressés par ma candidature pour effectuer un stage dans votre PME ou PMI, vous trouverez mon CV dans le dossier ou au sein de la commission Emploi pour demain. Je tiens à préciser qu'accueillir un travailleur handicapé en stage est une action positive qui correspond aux obligations des employeurs vis à vis de l'AGEFIPH.

Sylvie MARGRY : Je remercie Bruno DOCQUOIS pour son témoignage. Je donne la parole à M. COSTENOBLE de la société COPALIS.

M. COSTENOBLE : Je tiens par mon témoignage à faire part de l'expérience de la société COPALIS qui attache une grande importance à la formation du personnel. COPALIS, c'était autrefois la CTPP, une entreprise très connue à Boulogne, qui a connu des difficultés. Elle a eu à relever des défis pour redevenir compétitive,

proposer de nouveaux produits et changer de culture et pour cela, il a fallu former le personnel pour s'adapter aux nouvelles technologies et innover. Pour progresser et s'améliorer, former le personnel à la polyvalence était notre priorité : tous les ouvriers doivent tenir n'importe quel poste, ça a été le but de la première formation mise en place, ce qui a été réalisé en trois mois et dans un domaine pour lequel la formation en externe n'existe pas. De plus en plus, on demande aux salariés de savoir écrire. Cela pose un réel problème. Nous avons mis en place une formation en interne en langues étrangères qui se veut très « pratico pratique » pour la vie de tous les jours : savoir lire un document de transport en anglais. Pour COPALIS depuis cinq ans, la formation représente des sommes non négligeables mais c'est un investissement. Quand les salariés se forment, cela crée une dynamique, on les prend en considération et cette considération, ils la restituent d'une certaine façon. Nous avons instauré un pourcentage d'heures de formation plus important pour les ouvriers et employés que pour les cadres. Nous avons dix salariés en VAE (valorisation des acquis de l'expérience), c'est une démarche personnelle en dehors des heures de travail.

J-R. BERGERAT : Permettre à tous ces salariés de se former c'est aussi leur permettre de se valoriser par rapport à la société. Ils vont travailler en équipe, découvrir d'autres domaines d'activités.

Membre du public : Je souhaite demander à M. COSTENOBLE si COPALIS songe à la nuisance engendrée par les odeurs ?

M. COSTENOBLE : Cela pourrait faire l'objet d'une autre réunion. Je dirais simplement que si demain on arrête COPALIS, les odeurs ne disparaîtront pas totalement. COPALIS a fait beaucoup d'efforts et le personnel est sensibilisé à ce problème.

J-R. BERGERAT : Je tiens à remercier M. COSTENOBLE pour la simplicité avec laquelle il a accepté de parler de la formation dans son entreprise. La question des odeurs, ce n'était pas vraiment le propos.

J-P. SERGENT : Je me pose la question du retour sur investissement de la formation.

M. COSTENOBLE : C'est difficile à dire. C'est un peu comme pour la certification, on est obligé de se structurer. Le retour sur investissement se voit sur les coûts induits : on les diminue quand les gens sont formés. Quand on améliore l'hygiène, le nettoyage des chaînes de production, par exemple, le taux de non-conformité baisse et inévitablement, il y a un retour sur investissement.

Ph. VALLETTE : Les entreprises qui avancent sont celles qui font de la formation et je félicite COPALIS pour son action.

Sylvie MARGRY : Je dis bravo à M.COSTENOBLE qui a fait le choix du maintien de ses salariés dans l'emploi plutôt que d'aller recruter ailleurs du personnel formé, c'est de l'emploi durable.

J-R. BERGERAT : Vous venez de voir les propositions de la commission, quel est votre avis ?

V. COATANEA : Faut-il rechercher un retour sur investissement ? L'homme a besoin de se réaliser. Il faut lui laisser le choix de la formation, on ne doit pas le lui imposer. Je privilégie pour ma part la formation externe parce qu'on se prépare psychologiquement à suivre une formation : il va falloir que je gère l'absence, je vais devoir m'organiser. A propos du système de guichet d'orientation pour les demandeurs d'emploi : ils souffrent souvent d'un manque de confiance en eux, de ne pas avoir été poussés. Il faut demander aux gens ce qu'ils veulent faire, on est bon que dans un métier qui nous passionne.

Sylvie MARGRY : Je précise que le projet de guichet ce n'est pas uniquement pour les demandeurs d'emploi. Nous l'avons ouvert au maintien dans l'emploi.

D. PAQUENTIN : Pour les entreprises de plus de 40 salariés, il y a des formations mais les petites entreprises rencontrent de grandes difficultés. Les organismes pour la formation ne donnent rien aux entreprises pour compenser l'absence du salarié en formation. Il n'y a pas de mesure incitative pour les salariés qui se forment.

J. DUHOO : Je rebondis sur ce qui a été dit à propos de la concurrence étrangère. Je travaille pour une entreprise norvégienne. La concurrence existe avec la Pologne par exemple où la main d'œuvre est moins chère mais pas avec la Norvège et l'Islande où l'emploi coûte très cher. Ce sont des pays qui ont des capitaux. Il faut leur expliquer les caractéristiques de notre main d'oeuvre, c'est une force. Il existe un ensemble de centres spécialisés de formation pour amener les personnes vers des profils recherchés. Il faut aussi dire que les chefs d'entreprise sont démunis face aux problèmes personnels que leurs employés peuvent rencontrer. Il faut sensibiliser les employeurs et les DRH à cerner les signes des personnes en difficulté, grâce à ce guichet, l'employeur doit pouvoir aller chercher ce type d'information.

Ph. VALLETTE : Je félicite Sylvie MARGRY pour le travail de la commission et le rapport qui m'a beaucoup intéressé. Je pense que la croissance verte est une promesse économique très importante. Nous sommes à la veille d'une véritable révolution : la Chine met sa machine industrielle au service de cette nouvelle économie. Beaucoup de métiers vont être créés. L'imagination est au pouvoir.

P. FONTAINE : J'ai beaucoup apprécié la présentation. Ce guichet à la disposition des entreprises est une idée formidable. Les associations qui créent des emplois sont aussi concernées. Pour un emploi pérenne, le problème de l'absentéisme et des gardes d'enfant est criant.

J-R. BERGERAT : Je souligne le fait que les associations qui emploient des salariés doivent elles aussi les former. Je cite l'exemple des contrats adulte relais pour lesquels il existe une obligation de formation à mi-temps. Il y a aussi le lien entre l'emploi et le logement : les gens qui n'ont pas de revenus ne peuvent pas se loger. Il y a aussi les problèmes psychologiques. Je laisse la parole à Muriel DAMIENS.

M. DAMIENS : Mon métier est d'essayer de coordonner toutes les actions de prévention de santé qu'il y a sur le territoire du bouloonnais. On parle de bien être des salariés, de formation, d'emploi, de logement mais il y a également un élément

incontournable qui est la santé. Nous organisons jeudi 09 décembre une demi-journée thématique autour de « Santé au travail ». Je vous invite donc tous à venir partager cette demi-journée.

J-P. SERGENT : Je ne suis pas contre l'idée du guichet. Il faut comprendre que dans le bâtiment, 80% des entreprises ont moins de 20 salariés. Il faut avoir à l'esprit que le chef d'entreprise a l'information sur la formation mais que c'est lui qui fait tout dans l'entreprise : la comptabilité, la paye, les devis, etc. Il n'a pas de temps à consacrer à la formation de ses salariés. C'est un état d'esprit qu'il faut changer. Autrefois, les fournisseurs proposaient de former les salariés sur les machines, aujourd'hui c'est terminé.

J-R. BERGERAT remercie la commission Emploi pour demain et propose de procéder au vote.

LE RAPPORT EST ADOPTE A L'UNANIMITE.

J-R. BERGERAT : Je rappelle que les personnes présentes au sein du CDDAB sont bénévoles et ne touchent aucune indemnité. Je souhaitais rappeler cela avant de faire un point sur les travaux en cours des commissions.

J-P. SERGENT : Je me suis déjà exprimé sur le fait que j'espère pouvoir organiser une séance décentralisée de la commission Aménagement du territoire, ce qui permettrait de faire connaître le CDDAB et la CAB, qui est très méconnue. Nous attendons toujours la réponse d'une commune et la commission va se réunir pour en parler.

J-R. BERGERAT : J-Luc BOURGOIS me charge de vous dire que la commission Prospective 2025 a travaillé à la définition de son action. Elle s'est réunie en trois sous groupes : économie/tourisme ; population/culture et équipements. La production est telle que la commission repousse sa proposition au 1^{er} trimestre 2011. Elle organise en décembre une réunion en présence d'Olivier DELBECQ. Je vous invite à vous y inscrire auprès de Mmes MOIGNON et GAMBART.

H.PIAU : J'avais déjà évoqué les cinq axes de la commission Communication. Le premier axe concerne la communication vers les jeunes. Puisque le CDDAB souffre d'un déficit de notoriété, il faut aller vers les jeunes. Avec l'aide d'une étudiante en communication qui participe à la commission, nous nous sommes demandés : comment aller vers les jeunes ? Sans oublier les jeunes qui ne sont pas dans le circuit scolaire. Il faut les inciter à participer à la société civile. Les jeunes veulent avoir voie au chapitre. Le challenge serait de former un collège des jeunes au sein du CDDAB.

Louis NOEL : La commission Culture a fait un travail de fond sur les Assises de la Culture dont il est ressorti de nombreuses propositions. La commission considère que, pour le moment, elle ne peut pas se positionner sans avoir l'avis de la vice-présidente chargée de la culture à la CAB.

J-R. BERGERAT : La question va être étudiée. J-Pierre BABONNEAU me charge de vous dire que la prochaine réunion de la commission Santé aura lieu le 06 décembre.

B.LAFFAILLE : Le président de la CAB a saisi le CDDAB sur le plan climat territorial et les emplois verts. Ce sont des pistes que la commission Habitat pour demain pourrait étudier.

J-R.BERGERAT : La commission Sport qui sera présidée par Michèle MELIN devrait démarrer ses travaux prochainement en vue de la réforme sur la territorialisation, un sujet sur lequel certains CDDAB se sont engagés. Je tenais à vous signaler la sortie d'un livre du CERTU qui est la synthèse des 10 années de conseils de développements, réalisé par la coordination nationale des conseils de développement. Les Conseils de développement sont le rare lieu de débat démocratique où l'on peut échanger, c'est un gage de fonctionnement démocratique. De nouveau, je tiens à remercier Sylvie MARGRY et l'ensemble de la commission Emploi pour demain pour leur travail, ainsi que les services de la CAB pour la logistique.

La séance est levée à 20h.

Prochaine réunion plénière le JEUDI 17 FEVRIER 2011
--