

L'envers du décor

L'insertion et l'emploi des jeunes sans diplôme à la RATP

Jacques Gallois (45) et Jacques Denantes (49)

LA RATP, entreprise de service public, a placé l'insertion et l'accès à l'emploi, notamment des jeunes, au cœur de sa politique sociale et de sa politique de développement local. Elle entend marquer ainsi sa volonté de faire de son cœur de métier, le transport, un facteur d'intégration et de développement de la solidarité urbaine.

Cette politique conforme à la tradition et aux valeurs de l'entreprise offre régulièrement à des jeunes sortis du système scolaire sans qualification l'opportunité d'accéder aux différents métiers qualifiés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche directe.

Cette voie représente un tiers de ses recrutements annuels dont les volumes correspondent à 1500-2000 personnes.

À partir de 1996, cette démarche a été renforcée et intégrée à la politique contractuelle de l'entreprise par la signature avec les partenaires sociaux du protocole d'accord "Générationnelles solidaires : pour l'Emploi des jeunes" relatif notamment aux contrats de qualification. Puis en 1997, elle a été confortée par la signature du protocole d'accord sur les Contrats de qualification préparant à l'entrée dans les métiers de base de l'exploitation.

Nous avons voulu focaliser sur le dispositif contrat de qualification-jeune préparant au métier de base de l'exploitation, pour les postes de machi-



© RATP - MARGUERITE BRUNO

nistes-receveurs du Réseau Bus, d'animateurs agents mobiles affectés aux lignes du Métro et d'agents des gares du RER.

La RATP accueille des jeunes âgés de 18 à 26 ans (21 à 26 ans pour les machinistes) sortis du système scolaire sans diplôme pour la plupart. Le processus de sélection s'articule autour de tests concernant leurs aptitudes générales et leurs motivations, plutôt que sur un niveau de fin d'études, qui dépasse rarement la troisième.

Le jeune est accueilli en contrat de qualification. Il s'agit d'une formation en alternance d'une durée de douze mois. Celle-ci comporte d'abord

un tronc commun de sept mois, qui s'inscrit dans une approche multimodale (immersion professionnelle sur les trois réseaux d'accueil).

Moyennant un rythme d'alternance d'une semaine, la formation porte sur les connaissances de base, français et maths, et sur des connaissances pratiques, relation clientèle, hygiène de vie (tabac, alcool, sommeil), repérage dans l'espace et le temps.

Les périodes sur le terrain sont consacrées à la découverte puis la mise en pratique progressive et tutorée des domaines de compétences inhérents à chaque métier, sur une ligne de métro, de RER et de bus.



La partie spécifique du métier choisi se déroule les cinq derniers mois toujours en situation alternée. On les habitue notamment aux horaires de travail, tôt le matin ou tard le soir, les samedis et les dimanches.

Le tuteur, agent de maîtrise volontaire, est l'interlocuteur du jeune et il l'évalue régulièrement à l'aide notamment du carnet de suivi tout au long du processus d'alternance. Dans le cadre du contrat de qualification, les jeunes sont rémunérés sur la base de 50 % du salaire de base du métier préparé (65 % s'ils ont plus de 21 ans).

Ce qui nous a frappés est la qualité des installations du centre de formation technique RATP de Noisiel qui les accueille en formation. Il s'agit d'un équipement très moderne, ayant le standing d'une bonne école d'ingénieurs ou d'une université américaine, avec des salles de travail équipées, des ateliers, des lieux de détente, un restaurant, un jardin, etc.

Dans un tel environnement qui les valorise, les jeunes prennent l'allure et le comportement d'adultes en formation.

Nous avons rencontré Mustapha B. qui, après avoir suivi la formation en alternance préparant au métier de machiniste, exerçait depuis dix-huit mois son métier de machiniste-receveur d'autobus.

Il a raconté sa scolarité d'enfant issu de l'immigration élevé à Nanterre : redoublement de CM1, orientation en cinquième vers un CAP de mécanique auto dont il réussit les épreuves pratiques, mais pas celles d'enseignement général. Il change de lycée professionnel pour préparer un BEP qu'il n'obtient pas et fait à Thionville son service militaire dans les transmissions, dont il garde un bon souvenir. Quand il revient chez lui après des vacances passées en Algérie, son père lui donne six mois pour trouver du travail. Son frère est déjà employé à la RATP et, comme lui-même habite un HLM de la RATP où il rencontre des conducteurs de bus, il pose sa candidature, laquelle ne sera acceptée qu'à la cinquième tentative. Entretemps, il a travaillé chez son père qui tenait une auto-école, puis comme chauffeur livreur chez un transpor-

teur. Son admission à la RATP et le parcours de formation qui en a résulté nous sont apparus comme une étape décisive de son insertion sociale : nous avons rencontré un jeune homme de 26 ans qui s'affirmait porteur des valeurs de son entreprise et qui avait trouvé sa place dans la société.

C'est là une réussite remarquable de la RATP, mais on notera qu'une des conditions de ce succès est la sélection des candidats, écartant les jeunes les plus touchés par la pauvreté. La plupart sont incapables de passer avec succès les filtres de la RATP, qui ne retient en moyenne qu'un candidat sur dix ayant un profil permettant d'assurer un métier de Sécurité. En effet, les jeunes doivent posséder en potentiel, une volonté, un désir de socialisation professionnelle. À ceux qu'elle retient, elle offre ce qu'il y a de mieux en matière de formation en alternance. ■