



Des "passeports compétences" pour des salariés précaires de la filière automobile en Bretagne

12/09/2011 GMT - GRH et formation

Par Olivier Quarante – Liaisons Sociales

RENNES, 12 septembre 2011 - Les premiers "passeports compétences", mis en place par six entreprises de la filière automobile de Bretagne, viennent d'être remis officiellement à 66 salariés intérimaires ou en CDD.

Imaginé sur la base du passeport "Ravy" (Réseau automobile Val-d'Oise/Yvelines) par l'association Auteo, qui réunit près de 110 entreprises du secteur automobile en Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charente, ce nouveau dispositif a pour objectif de « valoriser les compétences des salariés de premier niveau dont la filière a besoin et améliorer leur employabilité », selon Sandrine Milleman, la coordinatrice du passeport.

Socle commun industriel

La démarche concerne des personnes inscrites dans une des quatre entreprises de travail temporaire partenaires du dispositif (Manpower, Adecco, Randstad et Crit) ou en CDD dans l'usine PSA Peugeot Citroën de Rennes. Elle comprend d'abord une formation théorique de 35 heures dispensée par un des trois organismes labellisés par Auteo. « La formation est basée sur le socle commun industriel défini par l'UIMM (1), ce qui permet la valorisation du salarié dans tout le secteur industriel », souligne Sandrine Milleman.

Items réhabilitoires

Après la formation, le parcours se poursuit par une mission d'au moins trois mois comme opérateur de production. « Un suivi important du salarié est effectué alors par le management intermédiaire, à raison d'un entretien chaque mois », explique Pascale Le Thépot, responsable ressources humaines du site Delphi (200 salariés) de Saint-Aubin-du-Cormier (35). Le salarié est évalué selon une grille précise. La sécurité et l'assiduité sont des items réhabilitoires.

Compétences validées

Depuis janvier 2011, 207 salariés se sont inscrits dans le dispositif qui devrait monter progressivement en puissance. L'enjeu pour les entreprises ? « Pour répondre au niveau d'exigence qui augmente chez nos clients, nous devons faire évoluer notre organisation de production. Nous devons pouvoir puiser à terme dans un vivier de personnes qui auront eu leurs compétences validées et qui donc seront rapidement opérationnelles », précise Pascale Le Thépot.

Chez Delphi, l'objectif est fixé à 40 % des intérimaires nécessaires. L'intérêt des salariés serait d'augmenter leurs chances de décrocher une mission ou un contrat avant un éventuel CDI.

(1) Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie

© AFP-Liaisons-Sociales