

Le 15 octobre dernier, la Ville de Roubaix a consacré le **troisième REGAL au dispositif auditeurs-cadres** piloté par cette collectivité. Inspiré de la formation en alternance, cette démarche originale commence à porter ses fruits, comme en attestent les résultats prometteurs des deux premières promotions. Concrètement, d'une part, les auditeurs-cadres sont recrutés par la Ville de Roubaix par le biais de **contrats-aidés** proposés par Pôle Emploi ; de l'autre, ils sont inscrits dans un **protocole de formation** coordonné par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Le premier défi repose sur l'information et le repérage des candidats potentiels. La mobilisation de la chaîne partenariale est alors indispensable et se complète d'un examen approfondi des dossiers. Par la suite, les auditeurs bénéficient d'un **accompagnement socioprofessionnel** qui associe méthodologie de recherche d'emploi, techniques de développement personnel et construction de réseau. A noter l'implication de structures publiques et privées, autre innovation de ce dispositif porté par une collectivité publique.



Avec les interventions d'Emmanuel Daveluy et de Cécile Ricouart de Pôle emploi, Marc Klima du CNFPT, Jacques Fleurette de la fondation FACE, Michel David et Ariane Epée de la Ville de Roubaix.

### Cinq questions à Ayité CREPPY, Directeur FACE Lille Métropole

#### **D'après vous, quelle est la spécificité du dispositif auditeurs-cadres par rapport à un dispositif d'insertion classique ?**

Ce dispositif intègre 3 éléments innovants : 1) il propose un partenariat public-privé ; 2) il offre aux personnes concernées des opportunités en dehors du secteur public ; 3) il confronte les auditeurs-cadres aux besoins et exigences du marché privé du travail. Bref, **c'est un dispositif d'accompagnement responsabilisant et non d'assistantat.**

#### **En quoi ce dispositif permet-il de promouvoir l'égalité des chances ?**

Il le permet car il cible des personnes qualifiées rencontrant des difficultés durables. Parallèlement, il essaye de corriger les ratés de parcours à travers une prise en charge réelle et concrète.



#### **Quelle est la contribution de FACE à la mise en œuvre de ce dispositif ?**

Face Lille métropole apporte sa spécificité de réseau d'entreprises engagées contre l'exclusion et les discriminations. Elle permet aux entreprises de se mobiliser pour les auditeurs-cadres en leur apportant leur savoir-faire. C'est le sens de notre accompagnement dans Atout-Cadres : apporter les atouts des entreprises pour le public en recherche de stabilité professionnelle.

#### **Les diplômés de niveau Bac+3 peuvent-ils être perçus comme un public en difficultés ?**

**Le diplôme ne protège pas de l'exclusion ou des discriminations, comme l'emploi ne protège plus de la pauvreté.** Ce dispositif propose un accompagnement à des personnes ayant rencontré des difficultés durables et structurelles. Son ambition est déjà une réponse, car on a noté au fil des jours leur évolution tant dans les services municipaux que dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel dispensé par Face Lille métropole.

#### **Est-ce le rôle des collectivités d'œuvrer à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés ?**

La Ville de Roubaix doit être encouragée et d'autres collectivités doivent suivre ce dispositif exemplaire. En effet, il offre un visage plus micro, plus humain et plus réformateur des politiques publiques en matière d'égalité de chances et de traitement. **C'est la république des ambitions concrètes et de l'égalité pratique qui est action à travers ce dispositif.**