

RENCONTRE

La "deuxième chance" de jeunes Audomarois

► Hervé MORCRETTE

Le thème choisi était la mobilité. Sans doute n'était-ce pas là l'essentiel. L'essentiel, en cette matinée de fin octobre, résidait dans la confrontation entre des cadres calaisiens, membres de l'association Cadres Côte d'Opale et de jeunes Audomarois, stagiaires à l'Ecole de la deuxième chance. Où les cadres mettaient leur expérience au service de leurs interlocuteurs qui découvraient d'autres horizons. Explications.

Mobilité ? Les stagiaires de l'Ecole de la deuxième chance de Saint-Omer "se sont bougés" pour gagner la Maison de l'emploi à Calais afin de rencontrer les membres de l'association Cadres Côte d'Opale. Un épisode qui s'inscrit dans une longue histoire. Tout commence à... Madrid en 1995. Un sommet de chefs d'Etat initie l'Ecole de la deuxième chance comme "l'un des outils proposés par la Commission européenne pour investir dans l'intelligence et réduire le nombre de jeunes n'ayant pu accéder à des études ou à une formation". Bien des années plus tard, au sein de la CCI Grand-Lille, quatre E2C voient le jour à Lille, Roubaix, Armentières et Saint-Omer. Cette dernière est dirigée par Xavier Caroulle.

Revoir les fondamentaux. L'Ecole de la deuxième chance s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans qui n'ont ni diplôme ni qualification mais

qui ont la volonté de bâtir un projet professionnel viable. L'intégration dans une E2C commence par la révision des fondamentaux : plusieurs heures sont consacrées chaque semaine à la remise à niveau des connaissances en mathématiques et en français. Utile pour rédiger une lettre de motivation ou pour ne pas décrocher dans une éventuelle formation...

Un parcours très encadré. Une promotion est composée d'une douzaine de personnes. Les stagiaires restent à l'école pour une durée de neuf mois maximum. Ce sont les agences de Pôle emploi et les missions locales qui orientent le public concerné vers l'E2C. "Je cherchais, je ne trouvais pas et mon intégration a suivi un entretien individuel de motivation", raconte Stéphanie, l'une des stagiaires. La souplesse est de mise : pas question de manquer un CDD qui s'offre à lui sous prétexte que le stagiaire est à l'école ; il peut se mettre "en congé" durant la durée de ce travail



Les participants à cette rencontre devant la Maison de l'emploi de Calais. Stéphanie est à l'extrême droite, Xavier Caroulle derrière elle et Georges-Marie Canlers (en partie caché) est à côté d'elle.

temporaire et revenir ensuite. Souplesse mais aussi rigueur : la semaine démarre par un entretien avec le formateur référent et se termine par un point sur la semaine écoulée et sur la définition d'objectifs pour la semaine suivante.

Ouverture sur le monde. Au cours de leur cursus, les stagiaires de l'E2C ont de multiples occasions de s'ouvrir sur le monde. Des intervenants extérieurs expliquent leur métier et ouvrent une porte vers des opportunités d'embauche. Des visites d'entreprises sont organisées. Les forums pour l'emploi sont systématiquement visités. De quoi donner des armes aux stagiaires qui doivent obligatoirement consacrer leur mardi après-midi à la recherche de stages en entreprise. Les activités sportives et culturelles ne sont pas oubliées. "Quand on est bien dans son corps, on est bien dans sa tête", témoigne Stéphanie. Et si la recherche

d'un emploi reste une affaire individuelle, le credo de Xavier Caroulle est de "travailler et progresser en équipe pour faire gagner l'équipe". M. Caroulle prend sa part à ces progrès en démarchant les entreprises, n'hésitant pas à vanter les mérites de tel ou tel de ses stagiaires lorsqu'il entrevoit une adéquation entre un poste proposé et un profil. Speed-dating. Sous la houlette de Georges-Marie Canlers, leur président, les Cadres de la Côte d'Opale ont participé à cette ouverture. Des retours d'expériences et de judicieux conseils ont nourri les échanges collectifs. La matinée s'est poursuivie par une simulation d'entretiens d'embauche, sorte de speed-dating où les stagiaires jouaient leur propre rôle tandis que les cadres endossaient celui de l'employeur potentiel. Sans perdre de vue le thème de la mobilité qui reste le principal frein à l'insertion des publics en difficulté. ■