



La politique de recrutement à la RATP un engagement en faveur des jeunes

COE 6 janvier 2011

aimer la ville



La RATP en quelques chiffres

2^{ème}

recruteur d'Ile-de-France/

4 432 M€ de chiffre d'affaires

25 filiales dans 10 pays

10 millions de

voyageurs transportés
chaque jour en Ile-de-France

6^{ème}

opérateur mondial
de transport urbain /

45 466 collaborateurs /

34 000 opérateurs /

234 métiers /

La politique de recrutement à la RATP

La RATP a placé l'insertion et l'accès à l'emploi en priorité des jeunes, au cœur de sa politique sociale et de développement local. Elle marque ainsi sa volonté de faire du transport un facteur d'intégration et de développement de la solidarité urbaine.

- Une traduction à travers des **engagements forts basés sur l'égalité des chances, la non discrimination et la diversité**
- Une volonté **d'embauche des jeunes (- 26 ans) sur des CDI/sous statut** ou via un **dispositif spécifique d'insertion et de formation en alternance**
- Un recrutement **pour les métiers d'opérateur d'exploitation** qui n'exige **pas de diplôme et une politique de formation ambitieuse**
- Une **politique partenariale** avec des organismes institutionnels et des structures emplois territoriales

Des engagements forts

- 1994** : Protocole en faveur de l'emploi des personnes en situation de **handicap**
- 1996** : Protocole **générations solidaires**
- 2002** : Suppression de la clause de **nationalité**
- 2003** : Protocole accord **égalité professionnelle** femmes/hommes
- 2004** : Signature de la charte de la **diversité**
- 2007** : Mise en place du **CV anonyme**
- 2008** : Signature de l'engagement national pour l'emploi des **jeunes des quartiers**
- 2009** : Plan d'actions **seniors**
- 2010** : Protocole d'accord en faveur de **l'insertion et de l'alternance**

Un recrutement en faveur des jeunes d'IDF

■ 1 640 embauches dont

- 1385 opérateurs (85%) dont 75% à l'exploitation : métiers de la conduite (780 conducteurs de bus, 50 conducteurs de métro) et métiers de la relation clientèle (220 commerciaux)
- 125 agents de maîtrise (7%) dont 46% en maintenance et système d'informations et 22% en exploitation commercial
- 130 (8%) cadres dont 62 ingénieurs

■ 54% sont des jeunes de – 26 ans

■ Un recrutement « local » en IDF

- 300 recrutements dans le 93
- 205 dans le 94
- 166 dans le 75

Les voies d'accès à nos métiers

- **Le recrutement « en direct » : sous statut ou en CDI**

- *Représente 84% du recrutement*

- **Le recrutement via un dispositif d'alternance : en contrat de professionnalisation** de 10 mois à partir de 18 ans sur les métiers d'exploitation et de 23 mois à partir de 16 ans pour la maintenance

- *Représente 16% du recrutement*

- Par ailleurs, pour les populations les plus éloignées de l'emploi, l'accès à des **Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi**

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH : embauche directe sous statut ou en CDI

- Un recrutement sur les principaux métiers d'opérateur à l'exploitation (3/4 du recrutement) qui n'exige pas de diplôme
 - Un recrutement basé sur les aptitudes, les compétences et la motivation
 - Un recrutement accompagné d'une formation initiale qualifiante d'environ 3 mois par salarié
-
- *La RATP : une entreprise qui forme elle-même sur ses métiers*
 - *Cet investissement en formation initiale représente **1,2% de sa masse salariale***
 - *Un exemple majeur : conducteur de bus avec obtention du permis D et la FIMO*

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH

Les contrats de professionnalisation

- Le dispositif est réservé, en priorité, à un public de - 26 ans, diplômé ou non, et à titre expérimental à partir de 2011 à des personnes de +26 ans au chômage, pour suivre des formations en alternance dans le cadre d'un CDD rémunéré

Formations diplômantes

Aux métiers d'opérateurs de la maintenance: CAP et Bac Pro

A certains métiers spécifiques d'encadrants en maintenance et ingénierie: BTS/DUT/Licence pro/Diplôme >Bac+3

Durée de 23 mois

Environ 50 jeunes chaque année

Formations qualifiantes

Des formations qualifiantes à certains métiers d'opérateurs dans le transport, le commercial et la maintenance

Durée de 10 mois

Environ 200 jeunes chaque année

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH

Les contrats de professionnalisation

■ Des atouts indéniables

- Une logique de pré embauche
- Une rémunération calculée sur la base du salaire d'embauche du métier préparé (de 55 à 80%) et non du SMIC comme le prévoit la loi
- Un véritable accompagnement tutoral
- Une gestion globale du dispositif par la RATP

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH

Les contrats de professionnalisation

■ Depuis 1996

- signature de 3 200 contrats : 2 880 opérateurs et 320 Bac + 2
- intégration de 2 300 jeunes
- Soit par an environ 250 recrutements de jeunes de – 26 ans

■ Entre 87% et 95% de réussite à la formation

■ Près de 95 % des jeunes qualifiés ou diplômés sur les métiers d'opérateur restent à la RATP

■ Près de 67% des jeunes diplômés sur les métiers d'encadrant restent à la RATP

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

A destination des personnes les plus éloignées de l'emploi avec un volet formatif important

- **L'activité principale**, en lien avec le cœur de métier, est de participer au service « régularité » de certaines lignes (A, 13, B...)
- **Des atouts indéniables :**
 - Une rémunération un peu supérieure avec une prime annuelle
 - Un véritable accompagnement tutoral
 - Un plan de formation spécifique avec des modules internes et des modules de remise à niveau
 - Un accompagnement vers un projet professionnel dans ou hors RATP
- **De octobre 2005 à juin 2010**
 - 1 300 contrats initiaux ont été signés, soit en moyenne 350 par an
 - 870 renouvelés
 - 34,3% ont accédé à un emploi ou à un dispositif d'accès à l'emploi
- **En 2011 :** mise en place d'une passerelle de remise à niveau pour 12 salariés en CAE afin de leur permettre d'accéder à un métier d'opérateur qualifié de l'entreprise

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH

- Synthèse quantitative sur le recrutement des jeunes de – 26 ans en 2009
 - **625** embauchés en **CDI** soit **45,3%** des embauchés en CDI
 - **260** recrutés en **CP** soit **100%** des recrutés en CP
 - **350** contrats **CAE** soit **60%** des contrats CAE
- ***Au total 1 235 jeunes de – 26 ans soit 55,4% de la population recrutée***

L'emploi des jeunes au cœur de notre politique RH

Le Plan Espoir banlieue

- Signature en février 2008 de **l'engagement national en faveur des quartiers** pour 3 ans. La RATP s'engage annuellement sur la cible « jeunes des quartiers politique de la ville » sur:
 - **Le recrutement de 600 jeunes de – 26 ans**
 - **L'accueil de 400 stagiaires**

- Sur la période 2008/2009:
 - environ 1940 jeunes de – 26 ans embauchés dans des communes ayant un accord politique de la ville
 - Environ 650 jeunes de – 26 ans accueillis en stage habitant en ZUS ou CUCS

Une politique partenariale dynamique

- La politique de recrutement de la RATP s'appuie sur une politique partenariale à destination en priorité des **publics chômeurs, des personnes très éloignées de l'emploi, des jeunes, des femmes et des travailleurs handicapés**
- **Objectifs:**
 - Affiner et développer le sourcing des publics cibles RATP
 - Mettre en place un dispositif impliquant les différents acteurs afin d'optimiser la coordination et l'adéquation offre/demande
 - Clarifier process et métiers RATP afin d'améliorer le ratio embauches/candidatures

Une politique partenariale dynamique

■ Quelques exemples parmi d'autres

- convention pôle emploi signée en 2008
- partenariat sous la forme de « passerelle entreprise » avec les Conseils Généraux d'IDF depuis 2006
- Mise en place de passerelles avec des missions locales
- Co-fondateur ou membre actif des écoles de la 2ème chance...