

« GTO DIVERSITY AND INCLUSION 2013 » VISE À RECONNAÎTRE ET ENCOURAGER L'INTÉRÊT ET L'ENGAGEMENT POUR LA DIVERSITÉ ET LES QUESTIONS D'INCLUSION AU SEIN DE GTO.

L'USINE MOTEURS VIENT DE REMPORTER LE PRIX POUR SON PROJET PRÉSENTÉ EN PARTENARIAT AVEC GREP INTÉRIM.



Kyoji Funatsumaru, Sabrina Dignonnet Coulon, Muriel Galinetti, Olivier Bonfils, David Provost, Jean-Robert Maury, Mikael Bratt

Interview de Muriel Galinetti, chargée des relations entreprise du GREP

Pourquoi le GREP ?

« Donner une seconde chance aux personnes est très important. Certaines personnes n'ont jamais eu un vrai cadre de vie alors si l'entreprise peut aider c'est aussi son rôle si il n'y a pas de soutien ailleurs. Les études montrent que si une personne arrive à trouver un emploi directement à sa sortie de prison, elle ne récidivera pas, donc finalement c'est aussi rendre service à la société. »

Quelle est la différence entre le GREP et une agence d'intérim traditionnelle ?

Une agence d'intérim traditionnelle travaille sur le volume. Le GREP, propose un accompagnement

renforcé pendant la mission du candidat. L'objectif est d'offrir un emploi pérenne, une réinsertion durable, et un suivi qualitatif.

Chaque chargé de relation entreprise accompagne entre 25 et 30 personnes dans leur objectif de réinsertion.

Le GREP dispose d'une boîte à outil très diversifiée : contrat aidé (convention avec pôle emploi), partenariat avec les entreprises en vue d'insertions professionnelles, prestations d'accompagnement financées par la Préfecture etc.

Nous accompagnons dans ce projet à la fois le candidat, mais aussi le manager, pour que l'un comme l'autre puisse partager avec nous ses questionnements.

Quelles sont les étapes de la réinsertion professionnelle ?

Les étapes sont l'orientation, la formation et enfin la mise à l'emploi. Lorsqu'on propose à un candidat un placement ou un accompagnement à l'emploi, c'est en partant de son profil et pas des postes à pourvoir.

Comment les candidats prennent-ils cette opportunité de réinsertion ?

Une expérience professionnelle représente une étape importante dans la vie du candidat. Ils ont souvent leurs vies à construire ou reconstruire. Ils doivent payer leurs amendes, les parties civiles (indemnisation des victimes), ils sont souvent endettés avec parfois une famille à nourrir.

De ce fait, ils s'attachent fortement au présentisme et sont impliqués dans leur travail car ils sont reconnaissants vis-à-vis du manager de les avoir aidés à se réinsérer.

Justement, comment se passe la relation manager/candidat ?

Le GREP travaille sur une intégration du travailleur par une adaptation du management.

Nous connaissons nos candidats, d'où ils viennent, leur parcours, leurs difficultés. On travaille avec leurs managers pour s'accorder entre nous sur l'intégration d'une personne.

Avant une première intégration c'est un long travail fait en interne au GREP, qui prend en moyenne 2 mois pour réussir chacune des démarches de l'accord professionnel. Le manager reçoit en contrepartie un retour positif plus important de son implication dans le changement professionnel du candidat qu'avec un personnel standard.

En prison, les futurs candidats ont souvent une relation tendue avec leur hiérarchie. Le milieu professionnel leur montre une situation contraire dans laquelle la relation avec leurs supérieurs se passe très bien. **Si le manager sait accompagner le candidat, c'est une belle victoire !**

Et à l'UM ?

Si quelqu'un nous est proposé, c'est qu'il est prêt à travailler et se réinsérer.

Nous connaissons la culture d'entreprise de l'UM et de ce fait, nous faisons en sorte de proposer des candidats qui respecteront cette culture. Grâce au travail avec les partenaires GTO, le GREP a aidé plus de 100 personnes à se réinsérer durablement dans le monde professionnel.



Félicitations aux équipes RH et Qualité, ainsi qu'à toute l'Usine et aux équipes lyonnaises qui ont rendu ce travail possible.

Contact :
Sabrina Dignonnet Coulon, Muriel Galinetti, Guillaîne Giron