



SIAE ET ENTREPRISES  
VERS L'EMPLOI

# Accompagner vers l'emploi par la mise en action

## Webinaire **SEVE Emploi**

Fiche mémo



## 2 postulats qui guident les actions de mise en lien avec les employeurs

- **Chacun.e décide de ses objectifs emploi** = les personnes elles-mêmes sont les plus capables de décider si elles ont envie ou pas (d'accepter un CDI par exemple)
- **Tout le monde est employable** = proposer des actions vers les entreprises à tout le monde (on aura forcément plus de chance d'aboutir que si on écarte d'office certaine personne qu'on estimerait « inemployable »)

### Logiques d'opportunité ≠ démarche d'accompagnement du projet professionnel

Une grande partie des personnes en recherche d'emploi occuperont un poste qui ne correspond pas au projet professionnel travaillé avec le conseiller.ère mais sera le résultat d'opportunité, de rencontres.

**Se focaliser sur le projet professionnel, c'est faire fi de l'importance des interactions avec l'environnement, le réseau, les employeurs du territoire.**

Si les personnes n'ont pas de projet professionnel, ce n'est pas grave, les actions de médiation avec les employeurs permettront d'aboutir à des propositions d'emploi.

### Les formats de mise en lien/de rencontres avec les employeurs

- **Job café** : 1 ou plusieurs employeurs rencontrent des personnes en recherche d'emploi autour d'un « café »
- **Visite d'entreprises** : 1 ou plusieurs personnes en recherche d'emploi visitent une entreprise
- **Journées porte ouverte** : 1 ou plusieurs employeurs vont rencontrer des salarié.es en insertion en situation de travail sur leur chantier
- **Des immersions** (PMSMP ou MAD) : 1 personne en recherche d'emploi et 1 employeur se rencontrent via la mise en action sur un poste de travail



### **Quel intérêt pour une personne en recherche d'emploi de faire une immersion ?**

- Se mettre en situation de travail dans un nouvel environnement (nouvelle équipe, nouvelles consignes, nouvelle organisation du travail) – on apprend forcément.
- Se faire connaître d'un employeur par l'action et non par un entretien d'embauche ou un CV
- Révéler des appétences et des compétences pour un poste/un secteur d'activité ou à l'inverse se rendre compte que ce n'est pas ce que l'on veut faire

### **Quel intérêt pour l'employeur d'accueillir une personne en immersion ?**

Si une offre d'emploi est en cours : peut faire office de période d'essai et permet de tester en situation de travail un.e candidat.e

Si pas d'offre d'emploi en cours : permet de se constituer un vivier de recrues potentielles que l'employeur pourra rappeler lorsqu'un besoin de recrutement émergera

## **Les éléments clés à mettre en œuvre pour favoriser une opportunité d'emploi**

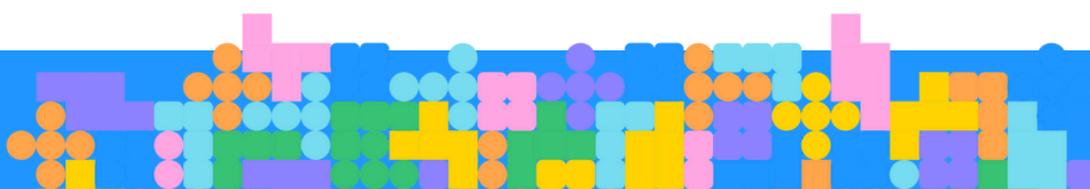
### **La préparation en amont avec l'employeur et le.la salarié.e en insertion**

- S'accorder sur les éléments administratifs : signer CERFA, feuilles d'émargement, planning, grille d'évaluation...
- Clarifier l'objectif de l'immersion et définir les missions/tâches
- Clarifier les modalités de stage du STP : lieu, horaires, EPI, code d'accès, vestiaire, pause déjeuner, contact du tuteur, personne à contacter en cas de retard/absence, indemnité transport prévue ?
- Clarifier les modalités de prise de poste le 1er jour : qui accueille ? Ou, quand, comment ? Visite des locaux ? Présentation aux collègues ? Remise des EPI ? Formation en binôme ?
- Présenter les modalités de suivi : J1 – J3 – J5 – J10 – bilan à J15 et fixer le 1er point de suivi au terme de la 1ère journée

### **Suivre l'immersion durant toute la période**

Faire des points de suivi avec le.la salarié.e et l'employeur séparément :

- s'informer sur le démarrage le 1er jour
- J3 - J10 : identifier les atouts du salarié.e en insertion, les axes de progrès et les ajustements possible coté salarié.e et employeur



## Bilan de l'immersion (J15)

Faire le point avec le.la salarié en insertion et l'employeur séparément ou en tripartite :

- Valoriser les atouts du salarié.e en insertion et l'accueil de l'employeur
- Identifier les axes de progrès
- Vérifier l'intérêt pour le poste du salarié.e en insertion /vérifier les besoins possibles de l'entreprise sur le poste
- S'accorder sur les suites opérationnelles : embauche dans l'entreprise, info par la SIAE concernant des aides au poste/dispositifs de formation afin de favoriser une embauche, relai de l'employeur vers d'autres entreprises qui recrutent, nouvelle immersion dans une autre entreprise...
- Se fixer la date de la prochaine étape

**Et un repère clés constant...une parité d'actions avec les employeurs et les personnes en recherche d'emploi !**

