



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/la 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**

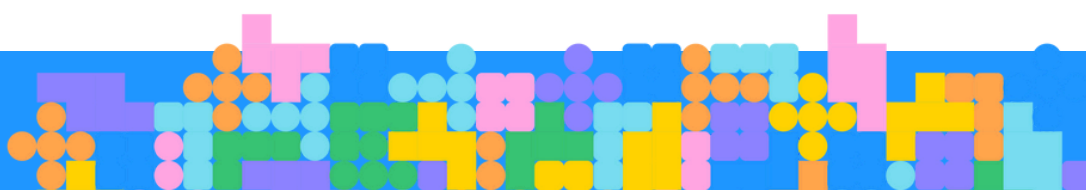
### **La préparation en amont avec l'employeur et le.la salarié.e en insertion**

- 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 !**

