

DARES

Colloque

« *Pratiques d'insertion professionnelle des jeunes* »

**Session 2 – jeunes et entreprises :
comment favoriser la rencontre ?**

**La méthode d'Intervention sur les
Offres et les Demandes (I.O.D)**

Un nouveau paradigme ...

« Passer d'une logique de projet à une logique d'opportunité »

Qui s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- Le présupposé d'**indétermination des objectifs professionnels** (une construction « chemin faisant ») ;
- **Il est plus efficace d'agir sur l'environnement emploi-formation** des jeunes que sur leurs représentations.

Qui débouche sur un nouveau modèle d'accompagnement :

- **Construire des parcours « itératifs »** plutôt que des parcours « linéaires », **en mobilisant la ressource entreprise dès le début et tout au long de l'accompagnement.**

Des hypothèses pratiques....

1) **Etre le réseau professionnel des jeunes** : la majorité des jeunes n'ont pas de carnet d'adresses pour rencontrer des entreprises :

- Plus les jeunes sont dits « éloignés du marché du travail », plus il importe de les en rapprocher rapidement et fréquemment
 - **S'appuyer sur les rencontres et les mises en situations réelles en entreprise** pour saisir les opportunités de travailler et acquérir des compétences dans une logique **« insérer pour former »**

2) **Réduire l'éloignement des entreprises du marché du travail** : elles utilisent souvent des procédures et des critères de recrutement déconnectés de leurs besoins (1/4 des entreprises seulement dispose d'un service RH – enquête OFER - 2016) :

- Plus l'intermédiaire est présent dans les entreprises, plus il est force de proposition et générateur d'ajustements :
 - **Proposer un service qui accompagne l'ensemble du process de recrutement**, de la définition du besoin à l'intégration post embauche dans une logique de **« développement de la fonction employeur »**

« Insérer pour former »

L'appui aux jeunes



1. Répondre plus directement à la demande d'emploi des jeunes et « prendre distance » avec la notion d'employabilité

- **Proposer des offres d'emploi** dès l'accueil et tout au long de l'accompagnement (alternative aux parcours séquencés, au « diagnostic préalable des freins et de la distance à l'emploi ») ;
- **Diversifier les opportunités pour ouvrir les horizons professionnels** (alternative au projet).

2. Pallier au déficit de réseau professionnel et réduire la sélectivité à l'embauche

- **Multiplier les mises en relation** avec les entreprises locales (pendant en en dehors des périodes de recrutement) ;
- **Aménager le contexte de ces rencontres** (pas de mise en concurrence, RV négocié sans transmission de CV et LM; rencontre sur poste,...).

3. Soutenir la prise de fonction et la réussite en poste

- **Accompagner dans l'emploi** le jeune salarié ... tout autant que l'employeur (plan d'accueil et d'intégration, espaces de dialogues,...) ;
- **Favoriser le développement de compétences situées**, en aménageant l'organisation du travail (progressivité des objectifs, formation/adaptation au poste,...).

« Développer la fonction employeur »

L'appui aux entreprises



1. Déployer des services RH de proximité et intervenir dans les entreprises

- **Prospecter les entreprises locales et investir le marché caché de l'emploi** en priorisant l'accompagnement des TPE/PME.
- **Ajuster la gamme des services à la diversité des besoins**: appui au recrutement et à l'intégration des collaborateurs, diagnostics RH, mise en réseau, ...

2. Faciliter la décision d'embauche et influencer le processus de recrutement

- **Penser le travail avant de penser le candidat** pour objectiver le besoin (analyse détaillée du poste) et réduire la sélectivité des critères.
- **Intervenir sur les circonstances de l'interaction avec les candidats** pour faciliter la décision à partir d'une projection mutuelle sur l'environnement réel de travail (échange sur poste, rencontre avec les collègues, ...).

3. Sécuriser l'intégration dans l'entreprise et fidéliser

- **Aménager des situations de travail intégrantes et apprenantes** favorables à l'implication du nouvel arrivant et à l'entraide dans l'équipe de travail.
- **Organiser des espaces de dialogues** (vécu au travail, suggestions, ...) et expliciter les perspectives d'évolutions professionnelles (poste, compétences, statut,...).