

V- L'insertion dans l'entreprise est maintenant engagée

Ces quelques recommandations éviteront bien des faux pas :

Informer le personnel du secteur d'accueil de l'arrivée du jeune. « Banaliser » la situation : ne pas en faire trop, ni pas assez. Créer un environnement sympathique.

Ce personnel doit être formé aux caractéristiques du management des jeunes. Il n'est cependant pas question d'informer des problèmes individuels qui ont conduit le jeune dans une impasse provisoire. « Le handicap est dans le regard de celui qui accueille », il faut modifier « son regard », rester naturel.

L'erreur serait de le considérer en « cas social » : de la compréhension et de la bienveillance certes, mais pas de la compassion.

**Le jeune est un collaborateur
comme les autres:
il a les mêmes droits et les
mêmes devoirs.**

Le jeune ne doit pas avoir de traitement de faveur, mais une reconnaissance juste de son succès. Il demande un cadre d'action et des limites, rien de plus et surtout pas d'être infantilisé ou déresponsabilisé.

Lorsque plusieurs jeunes sont embauchés, il est déconseillé de les regrouper. Il vaut mieux les répartir dans l'établissement pour les fondre avec les autres salariés.

Le personnel doit être mobilisé et motivé en permanence pour assurer la pérennité des comportements dans le temps.

Responsabiliser le jeune :

- Plusieurs sociétés responsabilisent les jeunes par la signature des « règles du jeu » : c'est un document clair, explicite, signé du jeune, il matérialise son engagement.
- Les modalités du suivi périodique individuel sont « contractualisées »

Individualiser le suivi quotidien du jeune : grâce à un tuteur (ou parrain) dans l'entreprise et le partenaire emploi à l'extérieur. La conviction personnelle et l'implication de ces « anges gardiens » sont particulièrement soulignées.

Une entreprise a mis en place un « guide d'entretien et de suivi » évaluant étape après étape le cursus d'insertion en quatre points :

- Les compétences générales.
- Un bilan d'activité (bilan d'étape) : vu par le jeune et vu par le tuteur.
- Les comportements avec écarts sur objectifs.
- Les objectifs de la période à venir.

L'ensemble est cosigné par le jeune et le tuteur.

**Responsabiliser
Individualiser
Évaluer.**

Évaluer : mettre en place un entretien de progrès pour évaluer sa progression à intervalles réguliers, dans un état d'esprit positif de « réussite » et pour développer, à son rythme, ses compétences (bannir les mots de « test », « points faibles »).

Cette évaluation est une des missions clés du tuteur. La hiérarchie est informée des progrès, elle encourage.

Il est recommandé de mettre en place « un carnet de suivi professionnel » qui matérialise et rend visible l'évolution des compétences techniques et relationnelles.

C'est la reconnaissance des efforts accomplis. Ce carnet sert de support pour établir le certificat de compétences ou certificat de qualification qui marque la transition entre l'insertion et la vie professionnelle.

Ci-dessous, ces quelques compléments d'expériences peuvent aider à la préparation du projet de l'entreprise :

- Certaines entreprises insistent sur la période des trois premiers mois : si le jeune « tient la route », alors il commence à assimiler des connaissances et à comprendre l'intérêt professionnel. Il apparaît qu'au-delà de cette période, le jeune gagne en estime de soi, en confiance et en maturité. Il exprime souvent une « fierté d'appartenance » pour l'entreprise qui lui fait « sortir la tête de l'eau ».

Le jeune exprime une **fierté d'appartenance** pour l'entreprise qui lui a fait « sortir la tête de l'eau ».

- Des entreprises déclenchent la motivation initiale, via un objectif intermédiaire hors « milieu » professionnel, comme par exemple la réalisation d'une œuvre d'art, l'obtention du permis de conduire. L'atteinte de cet objectif permet d'acquérir les bases de réflexion, des méthodes et le goût du travail bien fait.
- Des sociétés constatent parfois la difficulté du jeune à se projeter dans l'avenir, il faut en tenir compte pour l'aider à établir un projet personnel et professionnel réaliste.

