

III - Préparer l'action

L'entreprise :

Elle a précisément défini ses besoins matérialisés dans un projet d'embauche. Il lui est conseillé d'aller rencontrer un partenaire emploi.

Ce dernier prendra en charge l'analyse du projet et cherchera le correspondant partenaire le plus pertinent pour le chef d'entreprise.

Puisque la réussite du projet d'insertion est une compréhension mutuelle entre deux partenaires, il ne faudra pas hésiter à rencontrer un autre partenaire si le premier s'avérait « décevant ».

S'il y a des élus du personnel dans l'entreprise, il convient de les informer de la démarche et de l'évolution de la situation (transparence).

Selon les sociétés, ils sont acteurs ou supporters.

Le partenaire emploi :

Le partenaire emploi a un rôle important d'information des jeunes en présélection : il insiste préalablement auprès d'eux sur les «critères de comportements sociaux de base» nécessaires pour vivre dans la communauté qui va les accueillir.

Le rôle clé du partenaire emploi : il libère le chef d'entreprise de ses soucis.

L'idéal pour l'entreprise est un bon travail préparatoire des jeunes par le partenaire emploi, en amont de l'entrée dans l'entreprise : c'est un travail « sur mesure » pour le jeune et l'entreprise. Un contrat peut établir le rôle de chacun.

Si les partenaires savent sensibiliser les jeunes sur les comportements sociaux attendus, ils ont besoin d'une aide des entreprises pour parler des métiers offerts. Ce gros travail « amont » est schématisé au chapitre suivant.

Le partenaire emploi épaulé le jeune. Il l'aide à se décharger de ses préoccupations sociales qui parasitent sa démarche professionnelle en cours : il travaille en association avec les maires (ou services de la mairie) et assistantes sociales pour neutraliser les problèmes de logement, de santé, de déplacement, d'environnement, voire de banque...

Résoudre ces questions peut paraître secondaire pour certains partenaires de l'insertion mais cette étape est en réalité fondamentale pour la bonne suite des démarches d'insertion.

Les missions locales ont un rôle d'animation et elles sont parfaitement identifiées par les partenaires de la région. Elles repèrent les jeunes qui sont pour la plupart faiblement qualifiés, ont conscience de leurs lacunes et n'ont pas, à l'origine, de projet défini.

Le critère principal exigé par les entreprises est la volonté du jeune à « vouloir s'en sortir et vouloir apprendre ».

Pour information, une méthode nouvelle de détection de savoir et de savoir-faire est en cours de systématisation : la « Méthode des Habiletés » (MRS : Méthode de Recrutement par Simulation). Elle permet des sélections via des simulations de situations réelles.

Utilisée pour des sélections en grand nombre, elle fait abstraction des diplômes et niveaux d'éducation. Elle nécessite un travail de partenariat entre les ANPE et les entreprises pour établir les simulations et en référencer les standards.

Le jeune :

Le jeune est sensible aux concepts de respect et de reconnaissance : il manque de confiance en lui, en règle générale. Mais attention, il n'a pas forcément la même interprétation des concepts de « respect » et de « reconnaissance » que d'autres.

Ce qui compte à ses yeux, c'est lui, son plaisir et ses relations « sympas » avec son environnement immédiat. Manquant de repères affectifs, il a besoin de ressentir que l'on a confiance en lui et dans ses capacités : « *Je te respecte, tu me respectes, on va progresser ensemble* ». Dès lors, ne pas communiquer, le laisser à l'écart est une grave erreur.

**Exemplarité
de la hiérarchie**

:
on dit ce que l'on fait ,
on fait ce que l'on dit.

L'exemplarité et la disponibilité de la hiérarchie sont des leviers de progression importants pour ce jeune trop souvent sans repères. Il est vite séduit si on le fait participer aux petites décisions quotidiennes.

Enfin, quelles que soient les opportunités professionnelles, les formations et les conditions de travail, il a besoin « d'ambiance » et de « fun », sinon, il risque de partir là où existe cette ambiance.

