

# RÉUSSIR L'INDUSTRIE

La Lettre de l'ACTION N°6

**1 EMPLOI** pour 1 jeune  
**1 JEUNE** pour l'industrie

## EDITO

### UNE DÉMARCHE

« ENGAGÉE »

### POUR RAPPROCHER LES JEUNES DE L'INDUSTRIE

Pour la seconde année, notre entreprise SULKY BUREL et nos salariés ont accepté de poursuivre l'expérimentation engagée en 2016, à savoir l'organisation d'une préformation industrielle au sein de l'usine. En mettant à disposition un plateau technique, nous donnons la possibilité aux jeunes de côtoyer nos équipes et de partager leur réalité quotidienne (environnement, horaires, rythmes, comportements...). C'est un investissement pour le futur qui permet aux jeunes en formation de découvrir le monde industriel de l'intérieur en réalisant des travaux pratiques qui seront destinés à de vrais clients.

Nous avons eu des expériences très positives avec Dilan, Eddy, Stevan, Alicia, Océane et bien d'autres mais aussi des écueils. Il faut l'accepter car que nous innovons dans cette expérimentation et il faut persévérer en facilitant la mobilité des jeunes, travailler leurs parcours d'intégration, faire des visites scénarisées mais aussi former nos équipes en interne au tutorat pour obtenir, demain, de plus grands succès.

Nous avons la chance d'être dans un bassin dynamique et tous les acteurs doivent se mobiliser pour donner envie à la nouvelle génération de se former aux métiers de l'industrie, alors...

A vous tous les jeunes : « les entreprises ont besoin de vous pour relever les challenges de demain, répondre aux attentes du marché et grâce à la formation, faire de vous des acteurs compétents, autonomes et responsables ».

GILBERT JOUAN

Directeur Général de Sulky Burel

## DU PRODUIT A LA PRODUCTION... DE LA DÉCOUVERTE À L'IMMERSION UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTE

Souvent le jeune arrive dans l'entreprise avec une idée, son idée du métier, de la structure qui l'accueille. Son entrée dans la vraie vie professionnelle peut basculer sa conception et sa vision.

Le premier contact avec l'entreprise est donc déterminant. Le jeune doit se sentir attendu. Cette insertion est parfois précédée d'une période chaotique sur le plan personnel, scolaire et professionnel. Parfois cet emploi est une issue heureuse à des soucis majeurs, à des galères; le jeune a du mal à comprendre, il apprend plus lentement qu'on ne le pense. Même motivé, des difficultés peuvent apparaître d'ordre de l'apprentissage, de la psychomotricité, personnel, relationnel ou comportemental.

Outre les compétences techniques du métier, le jeune doit acquérir une posture métier et plus globalement un comportement professionnel. Le jeune n'a pas forcément conscience de son propre comportement; il faut alors l'alerter des conséquences pour lui, pour l'entreprise et pour ses salariés.

Avec le temps et en observant, il intégrera les réflexes et se familiarisera avec le contexte dans lequel il évolue.

C'est la démarche engagée par la Mission Locale et ses partenaires, dans le cadre de « Réussir l'industrie » : valoriser les métiers grâce une scénarisation positive de leurs découvertes.

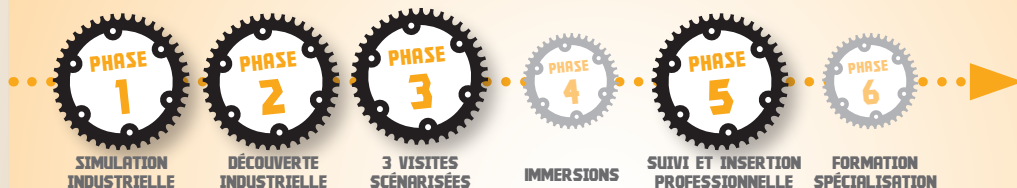
Qu'ils s'agissent du premier contact lors de visites d'entreprises ou de séquences de recrutement, les enjeux restent les mêmes.

C'est l'objet de cette lettre action n°6 : zoom sur les visites scénarisées !

**Bruno MAISONNEUVE**

Directeur de la Mission Locale  
du Pays de Vitré-Porte de Bretagne

## OÙ EN SOMMES-NOUS ?



Phase 1 : découverte industrielle : 107 jeunes

Phase 2 : simulation industrielle : 88 jeunes

Phase 5 : formation métiers industrie : 23 jeunes inscrits

**Emploi** : progression de 20% des jeunes entrés en emploi

progression de 3 points des jeunes orientés vers l'industrie (de 36% à 39%)

# LES VISITES SCENARISEES ; KESAKO ?

## UN OBJECTIF PARTAGE...

### Pour amener le jeune à "DEVENIR SALARIE" PUIS "PROFESSIONNEL"

#### Entreprises et acteurs de l'emploi partagent les mêmes objectifs :

- Faire entrer le jeune dans la vie active pour qu'il se définisse comme salarié
- L'intégrer au collectif de travail en apprenant à communiquer avec les autres, à travailler ensemble, à trouver sa place, en adoptant un comportement approprié face aux interlocuteurs internes, en l'aidant à respecter voire accepter les règles et la hiérarchie

- Lui faire comprendre et connaître la structure en lui faisant découvrir des univers professionnels

#### C'est donc rappeler aux jeunes les types de savoir existants :

- **Le Savoir** : l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques. Par exemple : connaître la géométrie, les règles d'hygiène et sécurité...
- **Le Savoir-faire** : la mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique

maîtrisée dans une réalisation spécifique. Par exemple : dépanner une machine, répondre au téléphone...

- **Le Savoir-être** : le terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Par exemple : le sens de l'écoute, le respect de l'autre...

### Pour que l'entreprise séduise le jeune

#### "UNE VISITE REUSSIE" EST "UNE VISITE PREPAREE"

#### Avec l'appui du Conseiller Entreprise de la Mission Locale

#### C'est choisir les documents utiles qui pourront être portés à sa connaissance

- Plaquette, supports produits, l'«essentiel» du livret d'accueil, un plan de situation

#### C'est préparer ce qui va être dit sur la mission ou le poste

- Quel sera leur rôle ? Quelles seront les salariés avec qui ils travailleront ? Quel sera le matériel utilisé ?
- S'agit-il d'une création de poste ou d'un remplacement ?
- Quelles sont les compétences attendues (à court ou moyen terme) ?

#### C'est repérer les salariés qui pourront être impliqués dans le processus de visite :

- Valoriser les leviers qui motivent un jeune : l'ambiance, les relations interpersonnelles, le sens donné au travail
- Développer de la bienveillance à leur égard en informant en interne le collectif de la visite

### Pour s'adresser aux jeunes, lors de la visite

#### "QUEL INTERLOCUTEUR CHOISIR ?"

#### Tout comme un tuteur, l'interlocuteur, dans l'idéal passionné,

- doit connaître parfaitement son entreprise et avoir une vision élargie de son métier (activités, interlocuteurs, clients, organisations.)
- doit connaître ce qui, aujourd'hui, caractérise les jeunes.
- doit donner du sens à l'activité de son entreprise, les jeunes y sont sensibles
- doit rassurer et motiver ...avant et pendant la visite ;

#### les compétences alors attendues sont :

- organisationnelles : combien de temps peut-il vraiment consacrer aux jeunes ?
- professionnelles : quel est son niveau de maîtrise du métier ?
- relationnelles : est-il en mesure d'écouter, de créer un climat de confiance ?
- pédagogiques : est-il en mesure de s'expliquer clairement ?

**Et pourquoi pas un jeune s'adressant à un jeune ; on sait l'importance de la relation de pair à pair**

## Pour un 1<sup>er</sup> pas vers l'emploi

### “L'IMPORTANCE DU 1<sup>ER</sup> CONTACT”

Faire connaissance peut être l'occasion d'angoisses, même pour les plus motivés des jeunes.

#### Quelles attitudes adopter ?

- Prenez le temps de faire connaissance (café...), intéressez-vous à leurs centres d'intérêt
- Questionnez-les sur les motivations qui les conduisent à visiter votre entreprise ; qu'en connaissent-ils ?
- Présentez la structure de manière interactive : ne vous contentez pas de leur remettre des documents ; aidez-les à s'exprimer. Rassurez-les en leur rappelant que l'intégration au sein d'une entreprise se fait dans la durée
- Aidez les jeunes à comprendre le métier ciblé et l'impact de tels postes sur le reste de l'organisation en présentant les tâches qu'ils auront à exercer.
- Listez les attendus du poste (comportement, compétences visées, règles d'hygiène et de sécurité)
- Visitez, faites-leur rencontrer des personnes avec lesquelles ils sont susceptibles de travailler régulièrement ; aidez les jeunes à repérer les personnes ressources sur lesquelles s'appuyer pour faciliter la compréhension et l'exécution de leur travail
- Fixez le cadre des engagements : redéfinissez le rôle et les engagements en reprenant les bases du contrat (horaires, lieu de travail, personnes référentes)

Présenter l'entreprise sous l'angle du produit et de sa finalité est souvent très apprécié par les jeunes

#### Les points incontournables d'une bonne fiche de poste :

- LA STRUCTURE : Quel service recrute, quel poste, quel intitulé de l'emploi ?
- LES ACTIVITES : Que fait-on sur ce poste ? (5 activités maximum)
- LES COMPETENCES : Que faut-il savoir sur ce poste ?
- LES CONDITIONS DE TRAVAIL : Quelles sont les exigences du poste ?
- POINTS COMPLEMENTAIRES : Quelles autres particularités sur le poste ?

## Vers une acquisition progressive des compétences...

### “UN APPRENTISSAGE PAS À PAS”

C'est rappeler aux encadrants (tuteurs, salariés...) que les compétences s'acquièrent niveau par niveau

- Niveau élémentaire : les activités immédiates que l'on peut confier au jeune
- Niveau intermédiaire : celles qui nécessiteront sa formation
- Niveau professionnel : celles qu'il pourra réaliser en parfaite autonomie une fois les compétences acquises

Et pourquoi ne pas utiliser les audiophones mis à disposition gracieusement par la Mission Locale ?

## Pour conclure...

### “DE LA VISITE AU 1<sup>ER</sup> ENTRETIEN”

Evaluons le jeune dans un rapport de confiance en prenant le temps de la rencontre

Ensemble, questionnons le jeune sur son ressenti et l'intérêt qu'il exprime pour

- un entretien d'embauche immédiat
- une planification d'une période d'immersion d'une à deux semaines

# TÉMOIGNAGE ...

## “TRAITEUR DE PARIS”

### UN EXEMPLE A REPRODUIRE...



#### L'entreprise "Traiteurs de Paris" ouvre ses portes tous les jeudis après-midi pour une visite d'entreprise.

Lors de la visite du 1<sup>er</sup> Juin, une jeune Arzelen positionnée par la ML est reçue à l'issue de la visite par M Préault, directeur du site. Arzelen est recrutée en CDD du 12/06 au 30/07 puis est reprise à partir du 17 août.

Fort de cette expérience, RDV est pris avec M Pelligrini (RH, siège à Rennes) pour approfondir le concept de visite scénarisée. Cet échange aboutit sur

une mise en œuvre expérimentale le 07 Juillet avec des stagiaires de la Garantie Jeunes ; 5 jeunes sont présents.

- **Accueil en salle** : transmission de plaquettes présentant les produits fabriqués par l'entreprise.
- **Un support visuel** très attractif sert de base à la présentation de l'établissement.
- **Présentation simplifiée** des éléments clés, par Mr Préault.
- **Intervention d'une salariée** qui témoigne sur son parcours d'abord

opératrice puis devenue chef d'équipe) et échange avec les jeunes sur son poste, ses missions, en évoquant franchement les points positifs et ceux qui le sont moins.

- **Tour de table** : pour faire la connaissance de chaque jeune et connaître leurs attentes
- **Visite des ateliers** : visite de la cuisine (une jeune veut devenir pâtissière) puis l'atelier d'assemblage et de conditionnement.
- **Possibilité est donnée aux jeunes de questionner**, à leur guise, les salariés en poste.
- **Retour en salle** : échange sur les impressions de chacun agrémenté de dégustation de produits.
- **Les jeunes se disent agréablement surpris** car s'attendant à découvrir des ateliers plus grands, plus automatisés et beaucoup plus froids.
- **A l'issue de l'échange**, un entretien d'embauche immédiat de 10 mn leur est proposé : 2 jeunes postulent et sont embauchés en CDD (remplacement congés d'été pour l'instant).



Sylvie Rebrassé,  
conseillère entreprise,  
ML Pays de Vitré

### LE TÉMOIGNAGE DE M PRÉAULT,

Directeur du site

“Notre entreprise a revu sa méthode de recrutement depuis plus d'un an pour faire connaître et améliorer l'attractivité de notre métier.

Nous ouvrons désormais nos portes quasiment tous les jeudis après-midi pour faire découvrir notre environnement aux demandeurs d'emploi.”

M Préault

