

– Intitulé

RECRUTER DES COLLABORATEURS PEU EXPÉRIMENTÉS

Mehdi Martin

BOUYGUES Bâtiment Nord-Est

Objectif

Rendre opérationnel des candidats, éloignés ou non du secteur du bâtiment, pour intégrer à terme l'entreprise.

Démarche

Organisation d'une journée de recrutement sur un chantier de l'entreprise ; Mise en place d'une formation préalable à l'embauche avec :

- › Pôle Emploi
- › IFRB Grand Est

Action menée

Une façon alternative de recruter : la formation

En collaboration avec Pôle Emploi, financeur de cette action, l'IFRB Grand Est a proposé un parcours de formation visant à rendre opérationnels des candidats, éloignés ou non du secteur du bâtiment, pour intégrer à terme l'entreprise. Nul besoin de qualification particulière, juste de la motivation et un goût pour les métiers du bâtiment.

Les futurs collaborateurs vivent alors 399 heures de formation, donc 105 heures de stage en entreprise, lors desquelles ils sont formés aux compétences de bases du métier. Au sein du centre de formation CECAF à Bischheim, les stagiaires ont pu bénéficier de l'expertise des formateurs de CECAF et du CPO-fc, centres de formations spécialisés dans les métiers du gros-œuvre.



Action menée

La technique-métier (travail de la banche, du ferrailage...), les aspects sécuritaires (échafaudages, SST, travail en hauteur...) ainsi que la culture de l'entreprise du BTP sont abordés lors de la formation. Bouygues Bâtiment Nord-Est a accueilli les stagiaires sur ses chantiers du Bas-Rhin pour 3 semaines d'immersion en entreprise afin de découvrir l'environnement de travail et de mettre en pratique leurs nouvelles compétences.

Le groupe a fait preuve d'un très bel esprit d'équipe lors de la formation et s'est distingué auprès des formateurs par sa motivation et sa soif d'apprendre. L'énergie des stagiaires durant la formation a su se transformer sur le chantier lors des stages.

Très contents d'eux et de leur parcours, les stagiaires témoignent : « L'accueil par Bouygues sur le chantier a vraiment été super, on s'est tout de suite sentis intégrés par les chefs. »

« Ce que j'aime en stage par rapport à la formation, c'est qu'en formation, on monte les murs pour les démonter, mais en entreprise, on peut voir notre travail rester... »

« Sur le chantier, j'ai été surpris par la rigueur et l'organisation du chantier, et la vitesse avec laquelle les choses avancent. »

Des contrats à la clé

Bouygues Bâtiment Nord-Est a reçu 40 candidats le 22 juillet 2020 sur le site du chantier des Brasseurs - Cogedim, rue des Malteries à Schiltigheim.

Les candidats ont vécu une journée de recrutement, composée d'ateliers de mise en situation professionnelle et d'entretien de motivation avec l'entreprise. 12 candidats ont été retenus pour entrer en formation, âgés de 20 à 38 ans.

Le 13 octobre, à l'issue de la formation, les contrats de travail à durée indéterminée des 6 nouveaux collaborateurs ont été signés au Pôle BTP à Schiltigheim en présence d'Éric CANON, Directeur Exploitation ABFC de Bouygues Bâtiment Nord-Est, Gilles GROSCLAUDE, Directeur du Relais Chantier, du Pôle Emploi, de la région Grand Est et des partenaires du projet.

“ *En formation, on monte les murs pour les démonter, mais en entreprise, on peut voir notre travail rester...* ”

– Intitulé

CONSTRUCTION D'UN PARCOURS DE FORMATION DE GARDIEN(NE) D'IMMEUBLE EN PARTENARIAT AVEC L'ORGANISME DE FORMATION FORMÉMEDIA

Maria Friedrich

Ophéa



Objectif

Recrutement et intégration de
nouveaux salariés qualifiés

Démarche

- › Travailler en partenariat avec un organisme de formation
prêt-à-porter le projet : Formédia
- › Pôle Emploi pour l'orientation des candidats et le
financement de la formation

Action menée

Au sein de notre organisme, le métier de gardien(ne) d'immeubles est essentiel au bon entretien de nos immeubles, à la qualité de vie et de l'habitat de nos locataires au sein des quartiers.

Premier interlocuteur de nos locataires, le/la gardien(ne) est le relais incontournable de notre gestion de la proximité. Nous demandons à nos gardien(ne)s d'être poly compétents. En effet, un/une gardien(ne) d'immeubles chez Ophéa doit être un(e) bon(ne) communicant(e), être à l'écoute des locataires et de leurs difficultés, avoir des aptitudes manuelles pour réaliser de petites réparations et entretenir les immeubles, être rigoureux, savoir faire respecter le règlement, etc.

Dans le cadre du renforcement de notre gestion urbaine de proximité, nous avons souhaité augmenter l'effectif de nos gardien(ne)s. Malheureusement, il a été difficile de trouver des candidats compétents et motivés.

Pour pallier la carence de candidature, nous avons souhaité participer à la création d'une formation de gardien(ne) d'immeubles. L'idée étant de permettre à

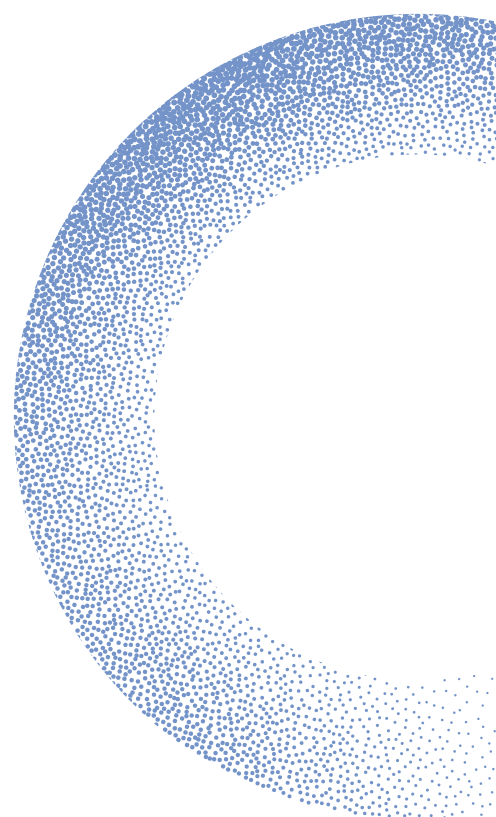
des demandeurs d'emploi motivés, mais pas qualifiés ou à des personnes en reconversion professionnelle d'être formés pendant 3 mois pour obtenir un CQP de gardien(ne) d'immeuble.

L'organisme de formation Formédia a construit le parcours de formation et grâce à ce partenariat exemplaire, nous avons pu créer ensemble la première école alsacienne de gardien(ne) d'immeubles : Académie des Gardiens d'Immeubles d'Alsace (AGIA)

En juillet 2021 a démarré la première formation de préparation au CQP Gardien(ne) d'immeuble avec 16 stagiaires. Pendant leur cursus, 9 stagiaires ont pu réaliser leur stage chez Ophéa.

La formation s'est terminée en octobre. Grâce à ce projet innovant, nous avons contribué à la valorisation du métier de gardien(ne) d'immeuble, participé à la montée en compétences de personnes en recherche d'emploi et pu recruter 9 gardien(ne)s d'immeubles et concierges formés et motivés.

“ Pour pallier la carence de candidature, nous avons souhaité participer à la création d'une formation de gardien(ne) d'immeubles. ”



– Intitulé

COACHING DE FEMMES VERS L'EMPLOI



Judith Maiffret

Group HR Director – Socomec

Objectif

Préparer un groupe de femmes résidant à Haute-pierre à la rencontre avec l'entreprise, comme tremplin vers son projet professionnel.

Démarche

Action mise en place en partenariat avec Les Entreprises pour la Cité :

Camille VERNAY
camille.vernay@
reseau-lepc.fr
07 76 84 43 40

Action menée

Afin de préparer des femmes aux nombreuses rencontres emploi organisées dans les forums et job dating, une action d'accompagnement a été initiée, dans le cadre de la Cité de l'Emploi. Il s'agissait autant de partager les codes attendus en entreprises que de permettre de gagner en confiance sur sa candidature et tout simplement de prendre conscience de la force de son parcours, ses expériences, ses compétences. Socomec s'est engagée et a mobilisé une équipe de collaboratrices pour rencontrer ces femmes et les coacher.

Chez Socomec, nous plaçons nos collaborateurs au cœur de l'ensemble de nos actions et une grande partie de notre engagement consiste à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous

sommes déterminés à créer un monde du travail meilleur où chacun pourra pleinement exprimer son potentiel. C'est parce que nous sommes convaincus que l'inclusion est un levier de création de valeur que nous avons décidé de participer aux ateliers de coaching organisés par LepC. Accompagner ce groupe de jeunes femmes, toute avec un parcours extraordinaire, mais subissant parfois une double inégalité sexuée et territoriale, est la continuité de notre engagement fort dans une politique RH ambitieuse.

Cet accompagnement se poursuivra quelques mois plus tard, par ces mêmes professionnels, pour permettre aux femmes qui seraient encore en recherche de bénéficier d'un suivi.

– Intitulé

MONTÉE EN COMPÉTENCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE

Frédérique Dirian

UIMM Alsace



Objectif

Insérer des publics éloignés des métiers industriels, les rassurer et leur donner l'opportunité d'intégrer les entreprises.

Démarche

Sensibilisation et explications des métiers industriels, visites d'entreprises, mise en relation avec les entreprises.

Action menée

Parcours de découverte :

Explications des filières de formations, des métiers au travers d'un outil « l'Odyssée de l'Industrie » suivi de visites d'atelier (organismes de formation ou entreprises).

“ *Sensibilisation et explications des métiers industriels* ”

– Intitulé

MISE EN PLACE DE MENTORAT ET D'ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES RÉFUGIÉES

Emelyne Moulinat

Alsacienne de Restauration



Objectif

Sensibiliser et accompagner nos collaborateurs dans le travail d'intégration d'un public dit en insertion.

Démarche

Action mise en place en partenariat avec Kodiko :

Chloé SCHMITT
chloe@kodiko.fr
06 27 48 24 69

Action menée

Concernant les actions d'accompagnement de nos salariés en insertion et de leurs responsables, nous avons noué un partenariat avec Kodiko. Cela a permis d'impliquer les salariés dans l'insertion. Kodiko est un dispositif en faveur des bénéficiaires de la protection internationale ayant un niveau de français A2 et la volonté de s'inscrire dans un projet professionnel.

Kodiko est une association qui permet de parrainer et d'impliquer les salariés de l'Alsacienne de Restauration. Grâce à Kodiko nous parvenons à sensibiliser nos managers aux profils en insertion. Nos salariés sont aidés dans ce parrainage, ils sont formés et accompagnés par un Mentor.

“ Grâce à Kodiko nous parvenons à sensibiliser nos managers aux profils en insertion ”

– Intitulé

CRÉATION D'UN OUTIL D'OBSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA SITUATION DE TRAVAIL POUR LES STAGIAIRES

Anne-Claire Peter

CARAMBAR&Co

Objectif

Optimiser la période de stage et la compréhension de l'environnement professionnel pour le stagiaire.

Démarche

Pour les jeunes stagiaires de bac pro dont l'objectif est de mettre une réalité sur les cours, comprendre les flux, les équipements, le fonctionnement, les systèmes d'analyse et d'affichage est majeur. Or, il n'est pas possible de mettre à leur disposition tout le temps des personnes disponibles pour répondre à leurs attentes et questions non formulées. Aussi, aidés d'un professeur de section professionnelle, nous avons mis en place un « Guide d'observations ».

Action menée

Le guide accompagne le stagiaire lors de son immersion dans notre entreprise. Ce guide permet d'observer. Il accompagne le regard, guide l'analyse, pousse à trouver les explications et à formuler des commentaires. Il aborde :

- › Les affichages sécurité, les équipements individuels et collectifs.
- › Les flux physiques (matières premières, produits finis).
- › Le fonctionnement des équipements.
- › Les processus de nettoyage.
- › Les processus de lean manufacturing.
- › Invite à comprendre la performance d'un équipement en comptant les coups machine, la vitesse de la ligne, les tonnages.

Ces observations sont accompagnées d'un temps organisé au cours duquel le jeune peut se concentrer et écrire « son rapport ». Par ailleurs, « une place » leur a été spécialement créée au milieu des salariés informés, amusés et attentifs.

– Intitulé

ACCUEILLIR EN VISITE UNE CENTAINE DE COLLÉGIENS EN FAISANT ANIMER LES VISITES PAR LES APPRENTIS

Anne-Claire Peter

CARAMBAR&Co



Objectif

Accueillir un grand nombre de jeunes sans absorber du temps des RH grâce à l'animation menée par les apprentis, lesquels développent leurs compétences par ce biais.

Démarche

Grâce au partenariat que j'ai pu établir avec le collège Louise Weiss (partenariat établi avec la CCI « les classent sortent en boîte »), qui me permet d'avoir un interlocuteur et une formule répétable tous les ans, nous définissons un planning de visites de 6 à 10 classes de collégiens selon les années. En parallèle, je forme la petite poignée d'apprentis dont je dispose (4) à mener et animer une visite d'usine.

“ Gain pour les RH qui, avec la même énergie, font plus pour les apprentis, pour les collégiens, pour les professeurs accompagnants et pour l'entreprise. „

Action menée

Au préalable, nous prenons soin de former les apprentis à l'animation globale d'une visite : accueil, sécurité, et connaissance approfondie de l'usine pour savoir en parler. Puis un entraînement, en situation réelle ! Celui-ci est suivi d'un débriefing. Par la suite, chaque visite fera l'objet d'un suivi par les RH.

Les groupes de visiteurs sont composés de 15 à 16 collégiens et 2 professeurs, tous différents à chaque fois.

Par petits groupes, les apprentis font visiter les zones où ils œuvrent. À l'aise pour en parler, ils sont parfois intarissables sur les situations auxquelles ils ont été confrontés. Les collégiens écoutent avec attention ce jeune presque adulte parler déjà si professionnellement de son environnement. Cette animation, de fait très vivante, est forcément captivante.

Les apprentis en profitent pour présenter leur parcours, parfois semé d'embûches et encore plein de questionnements.

Leurs témoignages montrent qu'un parcours qui n'est pas en ligne droite peut mener à une belle réussite, et que l'apprentissage favorise la voie royale de l'intégration.

Cette organisation est gagnante pour les 4 acteurs :

- › Les ressources humaines et l'entreprise, qui pour le même temps investi peut recevoir jusqu'à 100 collégiens.
- › Les apprentis, qui en situation réelle, en apprennent davantage sur leur société, et se développent à l'animation de groupe.
- › Les collégiens qui découvrent ainsi l'apprentissage, et le monde industriel.
- › Les professeurs qui sont aussi avides que les collégiens à la découverte d'un monde industriel.

“ Leurs témoignages montrent qu'un parcours qui n'est pas en ligne droite peut mener à une belle réussite, et que l'apprentissage favorise la voie royale de l'intégration ”

– Intitulé

ÉTABLIR DES CONVENTIONS DE PARTENARIATS AVEC LES LYCÉES ET/OU COLLÈGES AVEC LESQUELS ON SOUHAITE S'ENGAGER

Anne-Claire Peter

CARAMBAR&Co

Objectif

Obtenir des interlocuteurs précis et une formule répétable tous les ans, pour que cela soit plus simple d'organisation et optimisable.

Démarche

La CCI de Strasbourg, via l'interlocutrice spécialisée Chargée de mission relation école-entreprise et transfrontaliers m'aide pour établir des conventions avec les lycées ou collèges que je vise.

“ C'est la CCI qui se charge de contacter l'institution (collège, lycée), qui élabore la convention et fixe la date de la signature. „



“La convention décrit et propose des actions. Elle met en contact les interlocuteurs, mais n'est en aucun cas contraignante. Je dispose ainsi d'un socle pour monter un système.”

Action menée

C'est la CCI qui se charge de contacter l'institution (collège, lycée), qui élabore la convention et fixe la date de la signature. Les représentants de l'institution viennent signer dans l'entreprise, ce qui au passage leur permet de la visiter et d'agrandir leur patrimoine de culture industrielle.

La convention décrit et propose des actions. Elle met en contact les interlocuteurs, mais n'est en aucun cas contraignante. Je dispose ainsi d'un socle pour monter un système qui va me permettre de faire une formule répétable tous les ans :

- › Les mêmes interlocuteurs.
- › La formule mise en place et qui peut s'améliorer.
- › Les documents de présentations, guide, etc. sont réutilisables.
- › La structure interne dans l'entreprise qui sait agir et réagir.

Cela a pu donner :

- › Des visites de collégiens, facilement répétables tous les ans.
- › Des stages pour des BAC Pro (ceux qui ne sont pas en maintenance ont tellement de mal à obtenir de bons stages que rien que pour eux c'est une réussite).
- › Des professeurs de lycées professionnels qui viennent faire leur TP sur 2 jours dans le site.
- › Une immersion 6 semaines de l'inspecteur de l'éducation nationale.
- › Un stage de proviseure pour développer sa connaissance en management et bien sûr encore des stages de jeunes.
- › Un sentiment réel pour les salariés de l'usine de participer au développement de la vie sociétale de leur territoire.

– Intitulé

MISE À DISPOSITION D'UN GUIDE D'ENTRETIEN STAGIAIRE

Anne-Claire Peter

CARAMBAR&Co



Objectif

Permettre au stagiaire d'apprendre à poser des questions utiles et nécessaires pour faire de sa période de stage une réussite.

L'objectif de ce Guide est d'amener le stagiaire à créer un contact construit et constructif avec les professionnels de l'entreprise.

Démarche

Rédaction d'un Guide d'entretien stagiaire se fondant sur la méthodologie de l'enquête métier et sur les situations de travail de Carambar&Co.

Action menée

Pour les jeunes de BAC Pro qui viennent en stage pour mettre une réalité sur les cours suivis au lycée, oser aborder les salariés représente un obstacle qu'ils ne parviennent pas à franchir facilement.

Ce constat nous a poussés à mettre en place un Guide d'interview pour comprendre le « métier » des personnes qui sont présentes autour d'eux. Le guide est composé de questions portant sur la raison d'être du métier, les actions menées, la formation, les voies d'accès, mais aussi des informations moins facilement exprimées comme les contraintes, les désavantages, les horaires.

Il permet au stagiaire d'aborder des points qu'il n'aurait pas su interroger de lui-même. Il peut librement le modifier selon les personnes qu'il souhaite interroger.

Jusqu'à présent, les jeunes apprécient réellement cet outil, car cela leur permet d'aller rencontrer plus de monde, cela leur donne une contenance, et un support sur lequel ils s'appuient... avec la joie et la jubilation de la jeunesse.

Enquête Métier au sein de l'usine

Carambar & Co Strasbourg

À QUOI SERT UNE ENQUÊTE MÉTIER ?

D'abord à **créer un contact**, voire un lien, avec la personne interviewée.

Comme la réalité est toujours moins simple que les « livres », cela permet de **faire tomber quelques illusions**.

Cela permet d'aborder avec les opérationnels des questions fondamentales de manière précise comme :

- › Les **tâches et activités** réalisées.
- › Les **compétences** qu'il faut avoir.
- › Les **perspectives sur le métier**, informations utiles lorsque l'on a à choisir son parcours d'orientation professionnelle.

COMMENT RÉALISER L'ENQUÊTE ET COMMENT LA RESTITUER

Bien choisir son professionnel et lui poser les questions nettement, on doit avoir des réponses claires (cela pourra être plus spontané) et **par écrit**.

ANALYSE, SYNTHÈSE ET COMMENTAIRES SUR L'ENQUÊTE

Une analyse, avec commentaires personnels, effectuée après l'entretien peut être faite.

Par exemple, vous pouvez analyser les réponses avec les questions suivantes :

- › Pourquoi avoir choisi ce métier ou cette fonction ? *J'ai choisi cette fonction parce que...*
- › Est-ce que la personne interviewée (sa personnalité, son ancienneté, sa jeunesse...) a une influence sur la vision de la fonction ? *Je constate que la personne interviewée a une grande ancienneté et a du recul par rapport à la fonction...*

Éventuellement, le travail peut être enrichi par quelques données quantitatives ou d'autres informations provenant de sources fiables.

EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER POUR ÉTABLIR VOTRE ENQUÊTE MÉTIER

Les questions sont présentées pour vous aider à donner du sens à votre entretien, vous n'êtes pas obligé de les suivre une à une.

Nom et fonction de la personne

Le métier et la fonction :

- › Pourquoi ce métier existe-t-il, à quoi sert-il ?
- › Pouvez-vous me décrire votre métier ? Quelles sont les activités et tâches principales ?

Formations et Compétences :

- › Quel est le parcours ou quelles sont les formations nécessaires pour parvenir à ce métier ?

- › Quelles sont les compétences techniques et opérationnelles nécessaires ?
- › Quelles sont les qualités indispensables (organisationnelles, relationnelles, etc.)

Perspectives :

- › Comment voyez-vous l'avenir du métier ? À l'usine ?
- › Et en général ? (ailleurs qu'à l'usine)

Les inconvénients et/ou contraintes :

- › Quels sont les contraintes, les risques, les inconvénients de ce métier ? (stress, pénibilité, contraintes physiques, désagréments, etc.)
- › Quelles sont les tâches les plus difficiles ? Comment les gérez-vous ?

La satisfaction générale :

- › Qu'aimez-vous dans votre métier ?
- › Qu'est-ce que vous aimez moins ?

Les conseils :

Quels conseils donneriez-vous pour réussir dans ce métier ?

Synthèse personnelle et commentaires de la personne qui réalise l'interview.

– Intitulé

COMMUNICATION ET SAVOIR-ÊTRE : COMMENT DÉVELOPPER LES CODES DU SAVOIR-VIVRE EN ENTREPRISE ?

Renaud Boehrer
ALEMPOI – GEIQ – ETTI



Objectif

- › Apporter une remise à niveau pour favoriser la réussite, une première approche technique du métier, et un accompagnement sur les comportements professionnels attendus.
- › Sécuriser le parcours de formation à venir (contrat de professionnalisation), ainsi que l'intégration en entreprise, en accompagnant sur les freins périphériques et en apportant tous les prérequis nécessaires.
- › Sécuriser le recrutement de futurs compagnons à former pour les entreprises adhérentes aux GEIQ (via le contrat de professionnalisation).

“ Mettre en place un parcours préparatoire à destination de futurs salariés des GEIQ ”



Démarche

Mettre en place un parcours préparatoire (5 à 9 semaines) à destination de futurs salariés des GEIQ en leur apportant :

- › Une remise à niveau mathématiques, afin qu'un candidat, peu importe son parcours passé, puisse avoir toutes les chances de démarrer sereinement une formation (opérations de base, géométrie, calculs de surface et d'aires).
- › Une découverte pratique du métier visé, dans l'objectif d'illustrer par la pratique la théorie mathématique et pour permettre aux candidats d'explorer les outils et les conditions d'un chantier.
- › Une immersion en entreprise de 2 semaines pour se confronter aux exigences de l'entreprise (en termes

de savoir-être essentiellement) et explorer la vie réelle d'un chantier.

- › Une détection des freins périphériques à l'emploi (logement, mobilité, autonomie financière) pour entamer un plan d'action à dérouler sur la durée du contrat de professionnalisation, en lien avec les accompagnants sociaux du candidat.
- › Une identification claire du rôle du GEIQ : formateur/préparateur/coach à la réussite pendant cette période préparatoire (c'est ici qu'intervient la formation mentionnée), employeur et accompagnant socio-professionnel pendant la période de contrat de professionnalisation.

Action menée

- › Savoir identifier ses atouts et valoriser son projet professionnel
- › Désacraliser l'entretien professionnel et s'y préparer
- › La communication verbale et non verbale
- › L'intégration dans l'entreprise par le stage et l'immersion professionnelle
- › Le rôle du GEIQ et comment préparer son parcours à venir

“*La communication verbale et non verbale*”

– Intitulé

CRÉATION DE STAGES DE DÉCOUVERTES SUR MESURE POUR LES COLLÉGIENS DE 3^e



François Waddell

ENGIE – Délégué Territorial

Objectif

Découverte de l'entreprise et des métiers de la transition énergétique pour des collégiens.

Démarche

Actions élaborées et mises en œuvre en partenariat avec :

- › Rectorat de Strasbourg
- › Préfecture du Bas-Rhin
- › Opéra National du Rhin
- › Sciences Po Strasbourg
- › AFPA Strasbourg
- › Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- › Association BOMA
- › Association D-CLIC
- › Collectif ABH à Wittersheim (Méthaniseur)

Action menée

Malgré la pandémie, nous avons souhaité faire découvrir nos métiers et le monde de l'entreprise à des collégiens scolarisés au sein de QPV. Nous avons proposé **3 modalités de stages** de découvertes pour des collégiens issus de 3 collèges différents.

1^{re} modalité pour les collégiens du Collège Louise Weiss en janvier 2021 : **e-stages de découverte d'ENGIE**.

Un stage mi-présentiel mi-distanciel, proposé par ENGIE au rectorat de Strasbourg puis élaboré en collaboration et à destination du collège Louise Weiss a été mis en œuvre du 25 au 29 janvier 2021. Il a permis à plus de 90 élèves de 3^e de réaliser leur stage de découverte d'entreprise malgré la pandémie.

Au programme : découverte de 7 métiers, des écogestes, de la transition énergétique, mais aussi de la diversité en entreprise et à l'école, de la gestion du stress, de conseils pour réussir son oral, présenter son CV, etc.



“ *Action mise en œuvre avec le dispositif J'apprends l'Energie développée par ENGIE avec l'Éducation Nationale, en partenariat avec l'OnR, le Rectorat de Strasbourg et la Préfecture du Bas-Rhin.* ”

Action menée

2^e modalité pour les collégiens du Collège François Truffaut en février 2021 : le **stage tournant pour multiplier les expériences et décider de son avenir**.

Du 15 au 19 février 2021, 8 élèves de troisième du collège François Truffaut du quartier HautePierre de Strasbourg ont vécu une semaine étonnante !

Ils se sont d'abord rendus dans les locaux de Sciences Po Strasbourg, ont ensuite participé à un chantier de réhabilitation solidaire fonctionnant avec des matériaux recyclés, visité un méthaniseur à Haguenau, découvert les écogestes et fabriqué des produits d'entretien écologiques dans un appartement pédagogique, visité

la chaufferie d'un réseau de chaleur et découvert différents métiers puis ils ont travaillé sur leurs projets d'orientation dans les locaux de l'AFPA.

3^e modalité pour une classe de 3^e du Collège Érasme en mai 2021 : **découverte des métiers techniques et des métiers d'art** avec Engie et l'Opéra National du Rhin.

Le 11 mai 2021, des élèves de 3^e du collège Érasme de Strasbourg – quartier HautePierre ont pu découvrir le chant lyrique « en live », les métiers d'art de l'Opéra National du Rhin et l'apprentissage proposé au sein des filiales d'ENGIE en Alsace.

– Intitulé

DÉMARCHE DE PROGRÈS DANS LES MÉTIERS DE LA PROPRETÉ

Sabine Herrgott

Fare Propreté

Objectif

Revaloriser les métiers de la propreté à travers une démarche globale associant entreprises de propreté, entreprises publiques et privées acheteuses de propreté et acteurs de l'emploi.

Démarche

- › Maison de l'Emploi de Strasbourg
- › 8 entreprises de propreté
- › 8 entreprises acheteuses
- › Acteurs de l'emploi : Eurométropole, Collectivité Européenne d'Alsace, Région Grand Est, Pôle Emploi

“ Notre objectif est de mettre en place des actions expérimentales avec un groupe d'entreprises pilotes ”



Action menée

La crise sanitaire liée au coronavirus a permis de mettre en évidence et en valeur les métiers de la propreté. Les salariés de ce secteur, armée des ombres, habituellement invisibles sont devenus visibles et le métier a été considéré comme « essentiel ».

Or, malgré cette prise de conscience, les difficultés de recrutement persistent et les prestations de propreté sont toujours négociées au moins-disant. Cet état de fait impacte fondamentalement la qualité de vie au travail des salariés du secteur.

Pour revaloriser nos métiers, nous avons choisi de mettre en place une démarche innovante abordant aussi bien les questions d'image sur le métier et sa nécessaire revalorisation que les questions portant sur l'organisation du travail en horaire coupé et à temps partiel.

Notre objectif est de mettre en place des actions expérimentales avec un groupe d'entreprises pilotes (propreté et acheteuses) pour transformer la qualité

de vie au travail des agents en testant le travail en journée/continue par exemple, en accompagnant les entreprises acheteuses à acheter de la propreté autrement, en formant les commerciaux des entreprises de propreté au volet social de la RSE, etc.

Ainsi, pour revaloriser notre secteur d'activité et nos métiers, nous avons choisi de mener un projet de fond en faisant de la recherche-action et en expérimentant à petite échelle des solutions innovantes.

“ *Nous avons choisi de mener un projet de fond en faisant de la recherche-action...* ”

– Intitulé

PROMOTION DU MÉTIER DE GARDIEN(NE) D'IMMEUBLE ET ACCOMPAGNEMENT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI RÉSIDANTS DANS LE QPV DU NEUHOF

Maria Friedrich

Ophéa

Objectif

Promouvoir les métiers en
instaurant une relation de proximité
avec les habitants des QPV.

Démarche

- › Réalisation d'un reportage sur le métier de gardien(ne)
d'immeuble avec Focale 100 % Inclusion et Y'Voir au
cœur du travail.
- › Présentation du métier de gardien(ne) d'immeuble
grâce au support vidéo à la Maison de l'insertion et du
développement économique à Strasbourg-Neuhof.
- › Orientation du public réalisée par la Mission Locale pour
l'Emploi, le DACIP et les CSC implantés dans ce QPV.
- › Organisation de l'évènement : Maison de l'Emploi de
Strasbourg.



Action menée

Afin de promouvoir notre organisme ainsi que le métier de gardien(ne) d'immeuble, nous avons souhaité réaliser une vidéo métier. Cette vidéo a été réalisée dans le cadre du programme Focale par Y'Voir au cœur du travail.

2 de nos gardiens d'immeuble ont accepté de collaborer à ce projet et de témoigner de leur travail au quotidien. Ce reportage a permis de valoriser les équipes et le métier en lui-même. L'objectif de cette vidéo était d'avoir un outil visuel, réaliste et sincère qui rende fidèlement compte de la réalité vécue au quotidien par nos salariés et ce, afin de faire connaître aux demandeurs d'emploi et au grand public, les spécificités de cette profession mal connue.

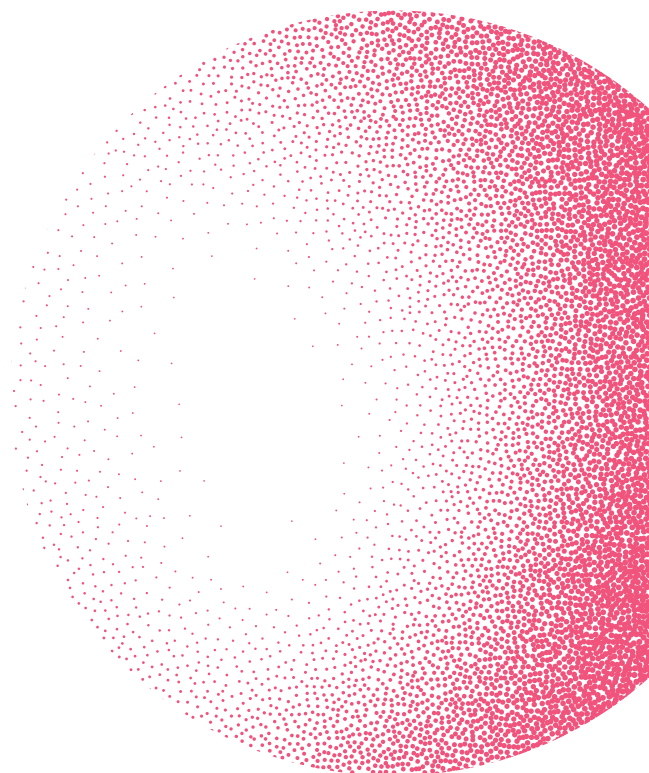
À l'aide de ce support, nous avons participé à une présentation de notre organisme, du métier de

gardien(ne) d'immeuble et de la formation menant au CQP de gardien(ne) d'immeuble auprès d'un public résidant dans un QPV.

Après la projection de la vidéo, lors de laquelle les participants ont pu s'immerger dans le vécu de nos collaborateurs, nous avons échangé sur les prérequis pour faire ce métier, sur les modalités de recrutement dans notre organisme et sur la possible découverte de cet environnement par le biais d'un stage de découverte.

Loin du forum de recrutement classique, cette action en proximité a permis de mettre en lumière notre entreprise, nos besoins en compétences et surtout cultiver la curiosité des participants.

“*Nous avons participé à une présentation de notre organisme, du métier de gardien d'immeuble et de la formation menant au CQP de gardien(ne) d'immeuble auprès d'un public résidant dans un QPV*”



– Intitulé

OUVRIR LES PORTES DE L'ENTREPRISE AUX PROFESSIONNELS DE L'INSERTION ET AUX JEUNES EN RECHERCHE DE PROJET PROFESSIONNEL

Emmanuelle Roset

R-CUA

Objectif

Faire connaître les métiers qui recrutent et les formations à suivre pour y accéder.

Action menée

« Rendez-vous en entreprise inconnue » mis en place par la Maison de l'Emploi :

Patricia Baudin

pbaudin@maisonemploi-strasbourg.org

Démarche

- › Visite de sites pour présenter les métiers en tension aux acteurs de l'emploi et aux jeunes en recherche de projet professionnel.
- › Chaufferie visitée : Quartier des Tanneries à Lingolsheim.
- › 3 fois 2 h de visite.
- › Échanges avec le technicien d'exploitation en charge du site.
- › Information sur les formations permettant d'accéder au métier de technicien d'exploitation ainsi que sur les possibilités d'évolution dans le métier.

“ Visite de sites pour présenter les métiers en tension ”

– Intitulé

DÉCOUVERTE DE L'ENTREPRISE, DE NOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DE NOS MÉTIERS AUPRÈS D'UN PUBLIC DE COLLÉGIENS

Emmanuelle Roset

R-CUA

Objectif

Faire découvrir notre activité et nos métiers en permettant aux jeunes de multiplier des expériences pour choisir leur avenir professionnel.

Démarche

Partenariat avec Face Alsace

Action menée

Nous accueillons des stagiaires de 3^e issus de collèges REP afin de leur faire découvrir notre secteur d'activité, le mode de fonctionnement d'une grande entreprise ainsi que l'ensemble des métiers exercés. Selon un planning préparé en amont, les jeunes font un tour dans chaque service afin de s'immerger dans l'entreprise dans sa globalité, de découvrir la diversité de nos métiers, de comprendre les missions exercées par chaque service et les relations existantes entre services.

Nous collaborons également avec Face Alsace qui propose à des collégiens une semaine de stage dans différentes entreprises. Face Alsace porte la convention de stage et les jeunes de 3^e viennent pendant 1 journée découvrir notre entreprise.

– Intitulé

TRAVAILLER AVEC LES ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES DU TERRITOIRE COMME PRESTATAIRE

Corinne Rodriguez

Retravailler Alsace

Objectif

Fournir de l'activité à des SIAE et remplir mes obligations contractuelles sur certains marchés concernant la clause sociale.

Démarche

Prise de contact avec :

- › UTILECO sur Haguenau
- › SERVIR sur Molsheim
- › TREMLIN sur Sélestat
- › MANNE EMPLOI sur Colmar

Action menée

Je confie à chaque structure le nettoyage quotidien de mes locaux professionnels sur leur ville de chalandise.

Chaque association intermédiaire se charge de trouver un salarié qui est mis à disposition (Contrat), au rythme et aux horaires qui me conviennent.

Je dois fournir le matériel et les produits d'entretien, et valider la feuille de présence mensuelle. L'AI émet une facture mensuelle.

Avantage de passer par une AI : procédure simplifiée pour l'utilisateur, propose un remplaçant en cas d'absence du salarié titulaire du chantier de nettoyage.

“ *Chaque association intermédiaire se charge de trouver un salarié qui est mis à disposition* ”

– Intitulé

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE ET DES MÉTIERS AUPRÈS DES JEUNES DU QUARTIER DU NEUHOF

Pauline Kieffer

Groupe Schroll

Objectif

- › Promouvoir l'entreprise et ses métiers dans le cadre d'un événement ludique et sportif.
- › Nouer un dialogue de proximité avec les habitants du quartier.
- › Travailler en partenariat avec les acteurs d'un quartier.

Démarche

- › CSC Lupovino : organisateur de l'évènement
- › Mobilisation de collaborateurs de l'entreprise pour participer à l'évènement sur une demi-journée.
- › Organisation d'une visite d'entreprise destinée aux jeunes.

“ Des groupes ont été constitués regroupant jeunes et salariés des entreprises. Les différents groupes devaient s'affronter lors d'épreuves sportives et amusantes. ”



Action menée

Le Groupe Schroll a été sollicité par la personne en charge de la relation avec les entreprises du CSC Lupovino (Strasbourg-Neuhof).

Le CSC souhaitait organiser un évènement ludique et sportif associant des jeunes et des entreprises. L'objectif était de permettre à des jeunes du quartier d'entrer en contact directement avec des entreprises et leurs salariés.

Pour ce faire, nous avons participé à une demi-journée sportive organisée par le CSC Lupovino au Basket Center du Neuhof. Des jeunes de plusieurs structures ont été invités ainsi que 4 autres entreprises en plus de la nôtre. Des groupes ont été constitués regroupant jeunes et salariés des entreprises. Les différents groupes devaient s'affronter lors d'épreuves sportives et amusantes : escalade, basketball, combat de Sumo gonflable, etc.

Avant le démarrage des épreuves, chaque représentant d'entreprises a dû présenter sa structure et son métier. Nos deux collaborateurs présents ont ainsi pu parler de leurs professions respectives : Chargée de communication pour l'une et Conseiller Eco-commercial pour l'autre.

Lors de cette après-midi récréative, les jeunes ont pu échanger de façon décontractée avec les représentants des entreprises et ainsi pu se construire une représentation nouvelle du monde du travail.

Suite à cet évènement, une visite de notre centre de tri ALTEM sera programmée pour permettre aux jeunes qui se sont mobilisés de découvrir l'environnement professionnel au sein duquel évoluent les salariés du Groupe Schroll.

“ *Lors de cette après-midi récréative, les jeunes ont pu échanger de façon décontractée avec les représentants des entreprises.* ”



– Intitulé

DÉCOUVERTE ET PROMOTION DES MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE RESTAURATION ET DES MÉTIERS DE BOUCHE AUPRÈS D'UN PUBLIC DE COLLÉGIENS, DE LYCÉENS ET D'ÉTUDIANTS

Christophe Weber

UMIH 67

Objectif

Faire découvrir les métiers de l'hôtellerie Restauration et les métiers de bouche aux jeunes. Mettre à l'honneur les jeunes déjà engagés dans ces métiers.

Démarche

L'édition de la Matinée des Écoles est soutenue par la Région Grand Est et co-organisée par l'Académie de Strasbourg, la FADAL (Fédération Alimentaire des Détaillants d'Alsace), la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Alsace, la Chambre des Métiers d'Alsace, les lycées professionnels et les CFA des métiers de l'alimentation, des arts graphiques et de la fleuristerie, les organisations professionnelles de l'alimentation et Alsace Qualité.



“ Cette matinée des écoles est dédiée à la démonstration de l'excellence des élèves et apprentis de l'Académie de Strasbourg ”

Action menée

Dans le cadre du salon Egast dédié aux professionnels de l'hôtellerie restauration, l'UMIH 67 organise, en partenariat avec l'Académie de Strasbourg, la Région Grand Est, la CCI d'Alsace, la CMA, les lycées professionnels et les CFA des métiers de l'Alimentation, des Arts graphiques et de la Fleuristerie, les Organisations professionnelles de l'alimentation et Alsace Qualité ainsi que la FADAL, une présentation ludique de tous les métiers qui concourent au « repas gastronomique français », tel qu'il a été labellisé en novembre 2010 au patrimoine immatériel de l'humanité par l'UNESCO.

Cette manifestation qui rassemble des centaines de jeunes au Palais de la Musique et des Congrès a vocation de proposer « des recettes pour réussir »

en présentant lors d'un show la mise en œuvre d'un menu gastronomique à la française.

Les acteurs de cette représentation magistrale sont des apprentis et de lycéens engagés dans des formations hôtelières et/ou de bouche.

Cette matinée des écoles est dédiée à la démonstration de l'excellence des élèves et apprentis de l'Académie de Strasbourg. L'objectif est de susciter des vocations auprès des jeunes en recherche d'orientation professionnelle.

– Intitulé

CRÉER LES CONDITIONS D'UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Daniel Speckel
Les Diaconesses de Strasbourg



Objectif

Fidéliser les salariés en leur apportant un soutien et la reconnaissance des difficultés liées à leurs conditions de travail.

Démarche

Psychologues

Action menée

Nos salariés qui interviennent dans le soin font un métier difficile que ce soient dans les EHPAD ou pour le personnel infirmier qui travaille dans les Centres de Santé.

Les difficultés liées à ces professions sont nombreuses :

- › Pénibilité physique,
- › Pénibilité psychologique,
- › Isolement pour le personnel infirmier qui travaille au domicile des patients (salariés des centres de santé),
- › Horaires de travail coupés (centres de santé).

Ces conditions de travail difficiles peuvent entraîner un turn-over important du personnel. Or, notre objectif est de créer de la stabilité dans les équipes tant pour améliorer les conditions de travail que pour améliorer la qualité de service rendue au patient.



“ Notre objectif est de créer de la stabilité dans les équipes tant pour améliorer les conditions de travail que pour améliorer la qualité de service rendue au patient. ”

Action menée

Pour fidéliser nos salariés, nous avons souhaité œuvrer en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Comment ?

- › Nous créons des événements festifs qui permettent aux salariés de se retrouver et tentons de créer une ambiance familiale au sein de laquelle le salarié se sent pris en charge dans sa globalité.
- › Pour nos salariés qui travaillent en maison de retraite, nous proposons des séances de bien-être avec des massages et des formations à la gestion du stress.

- › Nous avons également mis en place des groupes de parole avec un psychologue.
- › Chaque centre de santé bénéficie d'une session par trimestre de groupe de parole pour échanger collectivement sur son vécu professionnel.
- › Par ailleurs, chaque soignant peut faire appel au psychologue en urgence.

– Intitulé

RECRUTEMENT DE COMPAGNONS ISSUS DE L'INSERTION PAR LE BIAIS DE LA FORMATION AVEC ALEMPOI

Pierre Schruoffeneger

Eiffage Construction

Objectif

Former et recruter de nouveaux collaborateurs. Palier à la pénurie de main-d'œuvre dans le BTP.

Démarche

- › Identification et sélection d'une dizaine de profils répartis sur le territoire alsacien.
- › Formation de 8 mois portée par le GEIQ Alemploi.

Action menée

Les établissements Eiffage Construction de Strasbourg et de Mulhouse ont lancé une action de recrutement et de formation au métier de maçon coffreur via le GEIQ du BTP Alemploi. Nous avons mené une expérimentation avec une dizaine de candidats sous contrat de professionnalisation.

Alemploi présélectionne pour nous des candidats potentiellement désireux de découvrir notre entreprise et nos métiers. Des entretiens individuels sont organisés, la sélection se faisant principalement sur le critère de motivation.

Ensuite, un contrat de professionnalisation sur 8 mois leur est proposé au sein de notre entreprise, en alternance, mixant période d'immersion en situation de travail et formation théorique et pratique au métier.

Le contrat ainsi que la formation sont portés par Alemploi. Au terme du parcours, tous sont éligibles à un CDI dans l'entreprise.

– Intitulé

PARCOURS D'INTÉGRATION SUR MESURE POUR LES NOUVEAUX COLLABORATEURS

Eric Henry

EMI CRENO

Objectif

Accompagner les collaborateurs dans leur prise de poste et leur permettre de se sentir bien dans l'entreprise dès leur arrivée.

Démarche

- › Représentants du service Ressources Humaines
- › Représentants du service exploitation
- › Représentants du service Inclusion
- › Mise en place d'un planning spécifique d'intégration
- › Livret d'accueil
- › Différents documents réglementaires et administratifs remis

Action menée

EMI CRENO recrute des salariés permanents et des salariés en contrat d'insertion. Les salariés qui bénéficient d'un contrat d'insertion (CDDI), sont intégrés en plusieurs étapes.

La première phase de recrutement se déroule en information collective suivie d'un entretien individuel.

La semaine avant le démarrage du contrat d'insertion (CDDI 4 mois), chaque nouveau collaborateur « en insertion » est reçu dans le cadre d'une demi-journée d'intégration par la formatrice interne.

“ *Emi & Creno recrute des salariés permanents et des salariés en contrat d'insertion* ”



“ La première phase de recrutement se déroule en information collective suivie d’un entretien individuel ”

Action menée

Il reçoit une information sur l’entreprise, sur le métier et les consignes et obligations liées au métier.

La formatrice interne lui remet son contrat de travail (qu’elle lui fait signer) et tous les documents réglementaires et administratifs.

C’est à la fin de la demi-journée d’intégration qu’il rencontre son encadrant/manager de proximité qui se présente à lui, lui remet le planning et lui explique son rôle et sa mission dans l’entreprise. Le salarié « en insertion » est accompagné par un autre salarié qui exerce la fonction de tuteur et qui complète l’accompagnement effectué par l’encadrant/manager de proximité.

Grâce à ce parcours d’intégration, le nouveau salarié se repère mieux au sein de la structure et devient opérationnel plus rapidement ; cela nous permet de mieux assurer le maintien dans l’emploi du nouveau collaborateur.

En fin de période d’essai, un entretien de validation est effectué avec le N+1 du nouveau salarié.

À la suite de cette validation, le salarié « en insertion » se voit confirmé dans ce poste. Il est ensuite reçu par un chargé de Transition Professionnelle qui réalise un diagnostic socio-professionnel, première phase du parcours d’accompagnement.

– Intitulé

PARCOURS D'INTÉGRATION SUR MESURE POUR LES NOUVEAUX COLLABORATEURS PERMANENTS (HORS INCLUSION)

Eric Henry

EMI CRENO

Objectif

Accompagner les collaborateurs dans leur prise de poste et leur permettre de se sentir bien dans l'entreprise dès leur arrivée.

Démarche

- › Direction générale
- › Encadrement/management de proximité
- › Représentants des fonctions supports
- › Mise en place d'un planning spécifique d'intégration pour les salariés permanents
- › Livret d'accueil
- › Rapport d'étonnement transmis aux salariés permanents

“ *Emi & Creno recrute des salariés permanents et des salariés en contrat d'insertion* ”





“ Pendant une semaine au minimum, le nouveau collaborateur permanent rencontre les collègues de tous les services supports ”

Action menée

EMI CRENO recrute des salariés permanents et des salariés en contrat d’insertion.

Chaque nouveau collaborateur « permanent » est reçu dans le cadre d’un entretien par le directeur général pour la signature de son contrat de travail, la remise de documents réglementaires et administratifs et la remise du matériel nécessaire à sa prise de poste.

Dans un deuxième temps, le nouveau collaborateur « permanent » bénéficie d’une présentation complète de l’entreprise ainsi qu’une explication de son planning d’intégration par la directrice générale adjointe.

Pendant une semaine au minimum, le nouveau collaborateur « permanent » rencontre les collègues de tous les services supports de EMI CRENO, découvre

les missions de chacun ; il découvre également les activités de l’entreprise et les missions opérationnelles en allant sur le terrain avec des encadrants/managers de proximité.

Lors des rencontres avec les encadrants/managers de proximité des différentes activités (propreté, espaces verts, entretien extérieur), le nouveau collaborateur va aussi découvrir les prestations proposées par l’entreprise et rencontrer les salariés en inclusion.

À l’issue de la période d’essai, le collaborateur bénéficie d’un entretien bilan avec le N+1 et remet un rapport d’étonnement à son N+2.

– Intitulé

RECRUTEMENT ET FORMATION INCLUSIFS AUTOUR D'UN CHANTIER

Adélaïde Rousselet

ENGIE SOLUTIONS



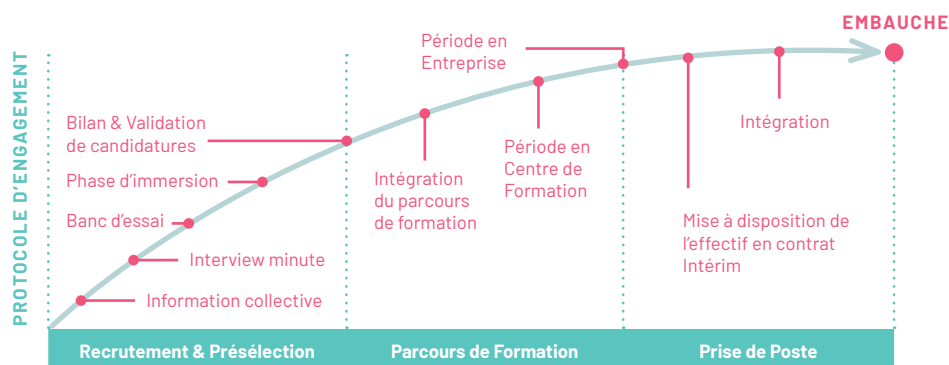
Objectif

Dans le cadre des clauses sociales prévues dans l'appel d'offres et concernant des besoins de recrutements en rapport avec le métier de monteur électricien structurellement en tension, mettre en œuvre un **processus de recrutement inclusif** visant à proposer aux demandeurs d'emploi un réel projet professionnel :

- › Insertion
- › Parcours de formation
- › Embauche.

Démarche

Processus complet — Schéma et courbe de progression du Plan d'Action
Métier : Électricien Monteur Réseau Éclairage Public



Parcours d'environ 9 mois entre la phase de présélection et la proposition d'embauche

Date	Étapes du parcours
Décembre	Obtention du contrat de CPE-CCPHVA, prise de contact avec VALO et échange sur nos besoins
Janvier	Protocole engagé, tableau de bord et calendrier, lancement des recrutements
Février	Information collective et auto-évaluation, visites de chantier, banc d'essai, visites du centre de formation
Mars	Début de la formation au centre AFPA, 2 semaines sur le terrain en entreprise
Avril-Mai	Formation au centre AFPA, examen pour validation des acquis
Mai-Octobre	Contrat de mise à disposition
Octobre	Proposition d'embauche

Action menée

ÉTAPE DE RECRUTEMENT

- › Diffusion de l'offre d'emploi à un vivier d'agences de recrutement
- › Sourcing partenaires
- › Distribution de flyers
- › Mise en place d'un corner de recrutement dans une galerie commerciale
- › **Identification de 24 candidatures**

ÉTAPE DE SÉLECTION

Par l'information collective et l'auto-évaluation, menée avec plusieurs partenaires : VALO TTI (intérim solidaire), AFPA et INEO Réseaux Est.

- › Présentation des partenaires et du parcours.
- › Passation des auto-évaluations (visite de chantier, « banc d'essai » individuel : test des compétences de base en électricité et validation des potentiels).
- › Analyse de parcours professionnels et des auto-évaluations.
- › **24 candidats invités, 12 présents, 4 candidats sélectionnés.**

VISITE DU CENTRE DE FORMATION AVEC LES CANDIDATS SÉLECTIONNÉS

- › Appréhension du lieu de formation : ateliers, plateau technique, hébergement.
- › Rencontre de l'équipe encadrante.

FORMATION

- › Un programme sur mesure : Opérateur Éclairage Public
- › 6 semaines de formation
- › Examen de validation des acquis de formation

PREMIÈRE INTÉGRATION EN ENTREPRISE

- › 2 semaines sur le terrain
- › Rencontre avec les équipes
- › Participation au chantier
- › Bilan d'étape suite à la 1^{re} semaine de travail

RECRUTEMENT

- › Contrat de mise à disposition pendant 6 mois
- › Proposition d'embauche et souhait d'intégration au sein de nos effectifs.

“ *Processus de recrutement inclusif visant à proposer aux demandeurs d'emploi un réel projet professionnel* ”

– Intitulé

INSERTION PROFESSIONNELLE DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI ET D'ÉTUDIANTS EN GRANDE PRÉCARITÉ PENDANT LA PANDÉMIE



Frédéric Leyret

Groupe Hospitalier Saint Vincent

Objectif

Renforcer l'équipe du Centre de vaccination Covid pour répondre à l'urgence sociale et sanitaire provoquée par la pandémie.

Démarche

Mise en place d'Activités Rémunérées à la Carte puis de CDD d'usage en partenariat avec :

› La Maison de l'emploi :

Caroline Olivier

colivier@maisonemploi-strasbourg.org

› Les Associations intermédiaires

Logiservices et Germa Emploi

Céline Kolmer

direction@logiservices.fr

Action menée

Nous avons été sollicités par l'ARS pour accompagner l'évolution de la politique vaccinale en France, et avons ouvert des centres de vaccination dès janvier 2021.

À cette date, nous étions le second établissement à Strasbourg au côté du CHU à assurer la prise en charge des patients COVID-19.

Pour ce faire, nous avons dû renforcer nos équipes pour permettre d'assurer l'accueil et le bon fonctionnement administratif du centre de vaccination strasbourgeois installé au sein de la clinique Sainte-Barbe, sans impacter nos ressources affectées aux soins (dont COVID) au sein des services.



“*Nous avons fait appel à des étudiants et à des personnes éloignés de l’emploi, afin d’assurer l’accueil des patients au sein du centre de vaccination pour faciliter leur prise en charge*”

Action menée

Le GHSV est un acteur engagé dans l’économie solidaire, c’est tout naturellement que nous avons fait appel à des étudiants en situation de grande précarité et à des personnes éloignées de l’emploi, afin d’assurer l’accueil des patients au sein du centre de vaccination pour faciliter leur prise en charge.

Les candidats étaient recrutés sans qualifications et sans CV. Leurs contrats étaient portés par deux associations intermédiaires.

Grâce au dispositif (ARC) Activité Rémunérée à la Carte, développé dans le cadre du programme Focale 100 % Inclusion piloté par la Maison de l’Emploi, nous avons pu trouver des candidats volontaires ainsi que des étudiants sans ressources financières (car ayant perdu leurs jobs à cause de la pandémie).

Par cette collaboration, les personnes embauchées ont pu bénéficier de revenus, et accéder à plus de sérénité.

Les étudiants ont retrouvé le chemin de l’emploi, tout en continuant à suivre leurs cours à distance. C’est un point de vigilance auquel les partenaires de ce dispositif sont très attachés : éviter que les étudiants ne décrochent tout en leur confiant une activité rémunérée valorisante.

Dans cette période d’incertitudes et d’inquiétudes particulière pour les étudiants, ceux qui ont rejoint cette initiative ont connu la fierté d’être des acteurs importants dans cette lutte contre la pandémie COVID.

Pour le public Focale, la possibilité d’acquérir une première expérience d’activité professionnelle ou un retour à l’emploi après de nombreuses années a permis une mise en confiance pour les démarches à venir.

Une partie du public est venue dans le cadre des activités rémunérées à la carte (donc a priori pour une très courte durée) certains ont pu poursuivre cette activité dans le cadre de CDD portés par les associations intermédiaires.

Parce que nous sommes toujours très impliqués pour l’inclusion des publics éloignés de l’emploi, dans cette période de crise inédite, il nous a semblé évident de nous tourner en priorité vers ces publics pour leur offrir une activité rémunérée valorisante.

Ils ont participé activement à une grande mission de service public et en sont fiers, nous les remercions chaleureusement pour leur aide !

– Intitulé

ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE À LA CARTE • ARC



Céline Holzritter

Habitation Moderne

Embauche d'un
ambassadeur du tri

Objectif

Accompagner des personnes très éloignées de l'emploi, issues des quartiers prioritaires, pour des missions de courte durée et ponctuelles.

Démarche

Projet porté par la Maison de l'Emploi dans le cadre de l'expérimentation Focale Neuhoof Meinau :

Caroline Olivier

Colivier@maisonemploi-strasbourg.org

Dans le cadre de la livraison de nouveaux immeubles, Habitation Moderne a mis en place une benne à déchets.

Action menée

Dans le cadre d'une livraison de nouveaux logements, nous souhaitons pouvoir expérimenter une mission d'Ambassadeur de tri pour accompagner les locataires à la bonne utilisation de la benne et les sensibiliser aux bons gestes de tri. La mise en place d'une Activité Rémunérée à la Carte nous a permis de proposer cette fonction à une personne en recherche d'emploi issue d'un Quartier Prioritaire de la Ville.

Les ARC permettent de répondre aux besoins des entreprises pour des activités de niche, courtes et ponctuelles. La Maison de l'emploi et les deux Associations Intermédiaires Logiservices et Germa AI, mettent à disposition de l'entreprise une ou plusieurs personne(s) en recherche d'emploi qui seront en mesure d'effectuer la mission et pourront ainsi acquérir une nouvelle expérience professionnelle.

– Intitulé

DÉBUT D'UN PROJET POUR RECRUTER D'UNE MANIÈRE DIFFÉRENTE



Julien Mertz
RANDSTAD

Avec une vocation
inclusive

Objectif

L'objectif initial était bien sûr de répondre à nos problématiques de sourcing récurrent. Mais le second objectif était aussi « d'essayer » autre chose, un autre canal de recrutement.

Démarche

En partenariat avec l'AFPA et AKTO, nous avons lancé le projet HOPE pour former 3 maçons coffreurs. Le public concerné : des réfugiés, en l'occurrence Afghans pour le projet qui nous a concernés.

Action menée

Montage de la formation avec 400 h de formation, principalement au centre AFPA, mais aussi en stage en entreprise chez nos clients.

Un vrai dispositif d'insertion a été mis en place avec un accompagnement en termes de cours de langue française, d'aide au logement et divers accompagnements sociaux.

À ce jour, la réussite est de 33 %, car 1 stagiaire travaille pour notre agence.

“ Nous avons lancé le projet HOPE
pour former 3 maçons coffreurs ”

– Intitulé

MISE EN PLACE DE TUTEURS SYSTÉMATIQUEMENT POUR LES NOUVEAUX ENTRANTS



Nathalie De Crevoisier

RETRAVAILLER ALSACE

Objectif

Aider à une intégration réussie et sécuriser les premiers mois au sein de notre structure.

Démarche

Chaque nouvel entrant dans la structure est suivi par un tuteur. Le suivi varie en fonction des personnes recrutées (insertion/travailleur handicapé) et il est modulé sur du plus ou moins long terme avec des temps de formation supplémentaires et des points plus rapprochés si nécessaire.

Action menée

Chaque nouvel entrant a un plan de formation détaillé et est sous la responsabilité d'un tuteur. Ce dernier participe à la mise en place du plan de formation.

Il est chargé des temps de formation en B To B et il réalise des points hebdomadaires sur le premier mois puis mensuels autant que de besoin.

Il met en place des temps d'échange de pratique une fois par an.

“ Chaque nouvel entrant a un plan de formation détaillé et est sous la responsabilité d'un tuteur. ”

– Intitulé

ACCUEIL DE 4 JEUNES PENDANT 1 AN AVEC LE DISPOSITIF AFEST

Marie Yuma

SCOP Espaces Verts

Action de Formation
en Situation de Travail

Objectif

Former 4 jeunes éloignés de l'emploi en alternance pendant 1 an en situation de travail dont l'issue est l'obtention d'une formation qualifiante : le CAP Jardinier Paysagiste.

Démarche

- › Partenariat avec un centre de formation (E2C).
- › Formation de nos encadrants techniques à la fonction de formateurs.
- › Accompagnement socio-professionnel.
- › Mise en place des conditions nécessaires : accompagnement technique, gestion des plannings de travaux et des chantiers en fonction des besoins de formation.

Action menée

Nous avons accueilli et formé pendant 1 an 4 jeunes éloignés de l'emploi pour devenir des paysagistes qualifiés. Ils étaient 4 jours en entreprise et le mercredi au centre de formation.

Ils ont alterné entre nos différents chantiers et nos différentes équipes pour découvrir toutes les facettes du métier tout en tenant compte du programme de formation et de la saisonnalité du métier.

Nos encadrants techniques ont suivi une formation afin de devenir formateurs et ont pu les accompagner sur les savoir-faire techniques du métier, mais également sur le savoir-être en entreprise.

La majeure partie de la formation s'est déroulée sur les chantiers, en situation de travail, avec un suivi spécifique pour l'acquisition des compétences. Ils ont également constitué un dossier technique de leur parcours sur informatique.

Des temps d'échanges réguliers ont été organisés au sein de l'entreprise avec le tuteur interne, le tuteur externe et les formateurs.

– Intitulé

ATELIER DE SENSIBILISATION AU SAVOIR-ÊTRE POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS EN INSERTION DANS LES MÉTIERS DE L'AIDE À DOMICILE

Monique Haas

UTILECO

Objectif

Intégration des nouveaux salariés en insertion et maintien dans l'emploi.

Démarche

Mise en place d'un atelier de sensibilisation au savoir-être destiné aux salariés en insertion intervenants comme aide à domicile.

Action menée

Malgré la motivation et l'envie de travailler comme aide à domicile, nous connaissons un fort turn-over dans ce secteur d'activité. Même si nos salariés en insertion bénéficient d'un accompagnement socio-professionnel, le nombre de ruptures de contrat était trop important.

Pour tenter de résoudre ce problème lié à l'isolement sur le poste et au fait d'être au domicile d'un particulier pour lequel on effectue des tâches ménagères, nous avons mis en place des ateliers de sensibilisation au savoir-être pour nos salariés en insertion. Avant même que le salarié ne débute sa première mission, nous lui proposons de suivre cet atelier.

Cette séquence de formation se passe en petit groupe. Il y a un échange sur les pratiques, les difficultés qui peuvent se présenter et les attitudes à adopter, le tout dans la convivialité. On aborde des questions du type : « Qu'est-ce que je fais si dans mon travail il se passe cela ? Comment je réagis ? », etc.

Nous nous sommes aperçus que cela se passe mieux pour les salariés qui font cet atelier avant de réaliser une première mission.

Les salariés sont rassurés et savent comment se comporter. Ils nous appellent en cas de problèmes ou de questions alors qu'avant, ils abandonnaient tout simplement le poste !