

OUTIL 5 TER : RECRUTER AUTREMENT : LES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

Qu'est ce que l'immersion professionnelle, aussi appelée Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) ?

Il s'agit d'un **dispositif** permettant à une entreprise d'accueillir **gratuitement** une personne en recherche d'emploi ou en parcours de reconversion professionnelle afin de répondre à un ou plusieurs des objectifs suivants :

- a. Découvrir un métier ou secteur d'activité
- b. Confirmer un projet professionnel
- c. Initier une démarche de recrutement

Encadrée par la loi, cette mise en situation pourra être prescrite par différents organismes tels que **France Travail, Cap Emploi, les missions locales, les conseils départementaux et certaines SIAE (structures d'insertion par l'activité économique)**. Cela peut se faire à l'initiative de l'entreprise accueillante en contactant son référent France Travail ou de la personne. Les formalités administratives peuvent se faire sur le site <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>. Le délai de traitement est variable en fonction des territoires mais se situe généralement entre 1 et 8 jours. La durée recommandée dans le cadre d'une initiation à une démarche de recrutement est entre 5 jours et 1 semaine.

Cette approche permet d'analyser les compétences, les savoirs-être, la dynamique d'équipe mais aussi à la personne de mieux comprendre le poste et ses enjeux. Ce dispositif est moins stressant pour la personne car cela ne ressemble pas à un « examen ». Cela permet également aux secteurs en tension de faire découvrir des métiers et d'attirer ainsi de potentiels candidats. Enfin, elle favorise la cohésion d'équipes puisque la potentielle nouvelle recrue rencontre ses potentiels futurs collègues pendant l'essai, et ces derniers peuvent jouer un rôle majeur dans le processus.



Pourquoi recruter grâce à la PMSMP dans mon entreprise ?

Commencer le recrutement par **l'accueil d'un salarié en immersion professionnelle** c'est éviter plusieurs semaines de recherche, d'attente, d'entretiens ! Les résultats sont probants : 9 entreprises sur 10 souhaitent recruter le collaborateur à l'issue de la période de « test ». Cette

méthode de recrutement n'est pas seulement efficace, c'est un moyen inédit d'offrir des nouvelles opportunités aux demandeurs d'emploi et de créer de nouvelles vocations ! Autrement dit, il s'agit d'un outil efficace pour recruter et améliorer les performances de l'entreprise en l'enrichissant de profils plus diversifiés, tout en participant de la Responsabilité Sociale de cette dernière d'offrir la possibilité à chacun de trouver un emploi dans lequel s'épanouir en se concentrant davantage sur ce qu'il/elle fait plutôt que sur ce qu'il/elle est.

Le saviez-vous ? 94% des employeurs utilisent la PMSMP pour vérifier les compétences comportementales du demandeur d'emploi en lien avec le poste.

Comment se préparer ?

Etape 1 : Bien définir ses objectifs et le poste

Avant de démarrer, il est important de se poser les bonnes questions :

- Souhaitez-vous participer à un projet inclusif ?
- Avez-vous envie d'expérimenter une nouvelle façon de recruter ?
- Avez-vous la possibilité de mettre en place et de suivre des PMSMP ?
- Quels sont vos besoins en recrutement (type de poste, nombre, type de contrat)?

Si votre réponse est "Oui" au 3 premières questions, il ne vous reste plus qu'à définir vos besoins par rapport au poste!

Voici quelques conseils pour vous faciliter la tâche :

1. L'idée est de définir quels sont les **requis essentiels** au poste. L'objectif n'est pas de faire une liste à rallonge des prérequis mais au contraire de sélectionner ce sur quoi vous ne pouvez pas transiger par rapport au poste en termes de qualités, savoir-faire, niveau de mobilité ou diplômes si nécessaire.
 - Le petit + : pour chaque requis essentiel, demandez-vous si votre entreprise ne propose pas déjà des solutions alternatives (ex: si vous avez un parc de véhicules ne dites pas "véhiculé" mais "possède le permis B")
2. Listez ensuite les informations "logistiques" liées au poste
 - Horaires
 - Localisation
 - Conditions particulières (horaires variables, déplacements, travail physique...)
 - Durée de la PMSMP envisagée et le nombre
3. Etes-vous prêt à former au métier ? Une question essentielle mais qui peut beaucoup rassurer les candidats!

Etape 2 : Candidats et formalités administratives

Une fois le candidat trouvé, que ce soit par le biais des sites d'annonces d'offres d'emploi ou des plateformes comme "Essai Possible" ou "Immersion Facile", il est temps de s'occuper des formalités administratives.

Cela implique de remplir le formulaire Cerfa n° 13912*04 correspondant au contrat, une tâche effectuée par le prescripteur, le candidat et l'entreprise. Les prescripteurs sont France Travail, Cap Emploi, les missions locales, les conseils départementaux et certaines SIAE (structures d'insertion par l'activité économique). L'entreprise accueillante peut prendre l'initiative de contacter son référent France Travail, mais cela peut également être réalisé par la personne elle-même. Une fois toutes les démarches administratives complétées, vous serez prêt à accueillir le candidat dans les meilleures conditions.

LES 10 CONSEILS POUR UNE IMMERSION PROFESSIONNELLE RÉUSSIE

1 - Mettre de côté les idées reçues et les méthodes de recrutement classiques :

Les immersions professionnelles offrent une approche inclusive du recrutement, permettant de découvrir de nouveaux talents sans avoir recours aux CV et aux lettres de motivation traditionnelles. Au cours de ces immersions de plusieurs jours, l'accent est mis sur l'observation des compétences du candidat et sa correspondance avec le poste, offrant ainsi une évaluation plus concrète des candidats.

2 - Identification de l'attractivité et des pistes d'amélioration

Il est essentiel d'identifier l'attractivité de l'entreprise et de mettre en lumière les pistes d'amélioration afin de présenter aux candidats en immersion une image réaliste du poste, sans l'embellir, et de s'assurer de son adéquation avec leurs attentes. Les marqueurs d'attractivité peuvent être valorisés dans les offres d'emploi ou d'immersion. Réaliser une enquête "attractivité" auprès des salariés peut également fournir des informations précieuses sur les aspects à renforcer pour améliorer l'attractivité de l'entreprise.

3 - Définir le cadre de la PMSMP

Il est essentiel d'établir clairement les objectifs, les attentes et les limites de l'immersion dès le début du processus. Cela inclut des éléments tels que la signature d'un contrat précisant les détails importants tels que les horaires, la durée de l'immersion, les tâches à accomplir, les rencontres prévues, le programme détaillé de chaque jour et les personnes qui accompagneront le candidat pendant cette période. Il est également important de définir les modalités d'évaluation et de spécifier dans combien de temps après l'immersion un retour sera fait au candidat. Cela permet de créer un environnement propice à une immersion réussie, où les candidats et l'entreprise sont alignés sur les objectifs et les conditions de l'expérience.

4 - Des ambassadeurs métiers engagés

Lors de l'immersion professionnelle, les candidats seront accompagnés par des salariés tuteurs, les ambassadeurs (*voir fiche outil 5_quater "Focus : les ambassadeurs métiers"*). Ces ambassadeurs jouent un rôle clé en favorisant une bonne intégration, en fournissant des retours pertinents sur l'immersion et en facilitant l'évaluation finale. Ils sont des interlocuteurs privilégiés, moteurs de l'accompagnement, de l'intégration, de l'évaluation et de la détection de talents. Ils partagent les bonnes pratiques, encouragent l'innovation et incarnent les valeurs et la culture de l'entreprise.

5 - Faire confiance à son équipe

Accorder sa confiance à l'équipe chargée de l'immersion professionnelle témoigne de la reconnaissance de leur expertise et de leur capacité à donner un avis sur leurs futurs collaborateurs. Il est essentiel de soutenir cette équipe en lui fournissant les ressources et les moyens nécessaires pour mener à bien sa mission. Cela peut inclure l'allocation de temps, de matériel ou de formations supplémentaires, afin de garantir qu'elle dispose de tous les outils requis pour accompagner et évaluer de manière efficace les candidats en immersion.

6 - S'ouvrir à la recherche de compétences douces

L'immersion permet d'observer et d'évaluer des compétences comportementales telles que la communication, l'esprit d'équipe et la capacité d'adaptation chez les candidats. En considérant ces compétences douces lors du processus de recrutement par immersion, on élargit les critères d'évaluation et on identifie des candidats qui peuvent apporter une valeur ajoutée non seulement sur le plan technique, mais aussi sur le plan humain et relationnel.

7 - Favoriser l'intégration

Encouragez activement les échanges et les interactions avec les autres employés, en organisant des rencontres (exemple : petit déjeuner d'intégration) et en facilitant les partages d'expérience. Impliquez les membres de l'équipe dans le processus en les incitant à accueillir le candidat, à partager leurs connaissances et à lui offrir un soutien. Cela contribue également à renforcer la cohésion d'équipe et à développer les relations professionnelles.

8 - Assurer le suivi lors de la PMSMP

Pour assurer le bon déroulement de l'immersion professionnelle, il est essentiel de faire un débriefing avec l'ambassadeur et la personne accueillie après le premier jour et à la fin de la mise en situation professionnelle. Laissez vos coordonnées en indiquant que vous êtes disponible en cas de problème et, si possible, passez voir le duo une fois pendant la période d'immersion. Cela garantit une communication ouverte, un suivi attentif et favorise une intégration réussie de la personne accueillie.

9 - Faire un bilan utile et factuel

L'objectif est d'identifier des futurs collaborateurs qui correspondent aux besoins de votre entreprise. Pour évaluer de manière factuelle et inclusive si une personne convient, il est important de définir des critères de mesure, tels que le niveau de langage, la clarté des

informations et l'adaptation de la posture etc. Utilisez une grille d'évaluation uniforme pour chaque candidat en immersion professionnelle. Vous pouvez consulter notre modèle en annexe pour vous aider dans ce processus (*voir fiche outil 5_bis "Modèles grille d'évaluation", onglet "Mise en situation"*).

10 - Valorisation du candidat

Valoriser les candidats non retenus en leur remettant une attestation de leurs compétences comportementales (*voir fiche outil 5_quinquies "Modèle attestation PMSMP : candidat non retenu"*). Il est important de reconnaître et de mettre en valeur les aptitudes et les qualités démontrées par les candidats, même s'ils n'ont pas été retenus pour le poste. En leur fournissant une attestation de leurs compétences comportementales, ils pourront valoriser ces acquis dans leurs prochaines démarches professionnelles. Cela contribue à renforcer leur confiance en eux et à reconnaître leurs efforts et leur engagement lors de l'expérience d'immersion professionnelle.