

# ASSISES POUR L'EMPLOI 19/06/23

# RESTITUTION



CHAMBRE DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

1<sup>er</sup> ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES





- **Valoriser les actions menées depuis les Assises 2022 concernant les axes définis**
- **Faire un point d'étapes et réajuster / redéfinir les objectifs et actions en fonction des besoins opérationnels des entreprises et du territoire**
- **Créer du lien entre les différents acteurs, notamment dans la mise en œuvre d'objectifs communs**
- **Remercier les différentes parties-prenantes investies dans les différents projets et actions**

**15h30 à 16h30 - Ateliers - Evolution des pratiques managériales**

**16h30 à 17h30 - Ateliers - Orientation-Formation**

**17h30 à 18h00 - Restitution des actions entreprises par la CCI 41 depuis les dernières Assises**

**18h00 à 18h45 - Labélisation de la 1ère promotion « Entreprise Accueillante »**

**18h45 à 19h45 - Conférence inspirante « Osez changer votre regard sur le recrutement pour révéler le candidat idéal ! »**

**À partir de 19h45 - Conclusion et moment de convivialité autour d'un cocktail**



## **Evolution des pratiques managériales – de 15h30 à 16h30**

**Atelier N°1 - Comment promouvoir sa Marque Employeur au travers des stages**

**Atelier N°2 - Les enjeux du management intergénérationnel**

## **Orientation-Formation – de 16h30 à 17h30**

**Atelier N°3 - Comment passer du stage d'observation au stage découverte – est-il toujours possible de confier des actions à réaliser au collégien ?**

**Atelier N°4 - Evaluation du savoir-être des élèves de 3è en milieu professionnel**

## **Atelier N°1 : MARQUE EMPLOYEUR**

**Objectif : comment promouvoir sa Marque Employeur au travers des stages : pour que chaque stagiaire accueilli soit un potentiel ambassadeur des valeurs et bonnes pratiques de l'entreprise qu'il a intégré.**

**MARQUE**  
**EMPLOYEUR**

## 1/ Qu'est ce que la Marque Employeur (ME) et à quoi ça sert ?

La ME est la réunion de 4 dimensions: attractivité, réputation, engagement des salariés, différenciation que l'entreprise va partager avec son écosystème pour promouvoir sa marque en tant qu'employeur. La ME s'applique à l'ensemble des parties prenantes: les candidats potentiels, les candidats, les jeunes diplômés, les collaborateurs, les pouvoirs publics, les clients, les leaders d'opinions, les investisseurs, les syndicats, le grand public, le gouvernement...

Pour réussir à construire et développer sa ME de façon durable, l'entreprise doit travailler les 4 dimensions de façon équilibrée et cohérente et avec l'ensemble de ses parties prenantes.

- **Attractivité:** capacité à attirer et recruter des candidats
- **Réputation:** perception ou opinion que le public (au sens large) a de l'entreprise
- **Engagement des salariés:** implication, motivation, « contrat » des salariés
- **Différenciation:** ensemble d'actions et d'éléments permettant à l'entreprise de se différencier par rapport à ses concurrents



## 1/ Qu'est ce que la Marque Employeur et à quoi ça sert ?



**Valeurs, « promesse » de l'entreprise**  
**Stratégie globale de recrutement et de communication - Marketing RH**  
**Processus de recrutement: méthodes, simplicité, expérience « candidat »**  
**Donner envie de rejoindre l'entreprise**



**Image de l'entreprise:**

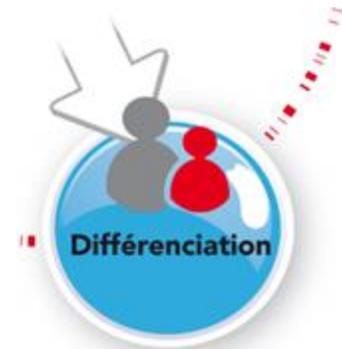
- **Candidat potentiel,**
- **Clients et prospects,**
- **Fournisseurs / prestataires**

**Réputation interne et externe**  
**Campagnes de communication**  
**Synergie internet + réseaux sociaux**  
**Niveau d'expertise, qualité de service**

**Sentiment d'appartenance**  
**Valeurs communes**  
**Culture d'entreprise partagée**  
**Reconnaissance**  
**Collaborateurs « ambassadeurs »**  
**Expérience « collaborateur »**  
**Politique d'intégration & d'évolution de carrière**  
**Pratiques managériales « innovantes »**



**Ensemble d'avantages offerts par l'entreprise**  
**Valeurs et sens donnés aux actions**  
**Politique RH**  
**Politique RSE**



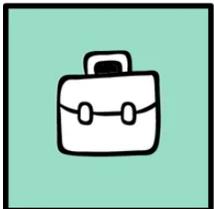
## 1/ Qu'est ce que la Marque Employeur et à quoi ça sert ?



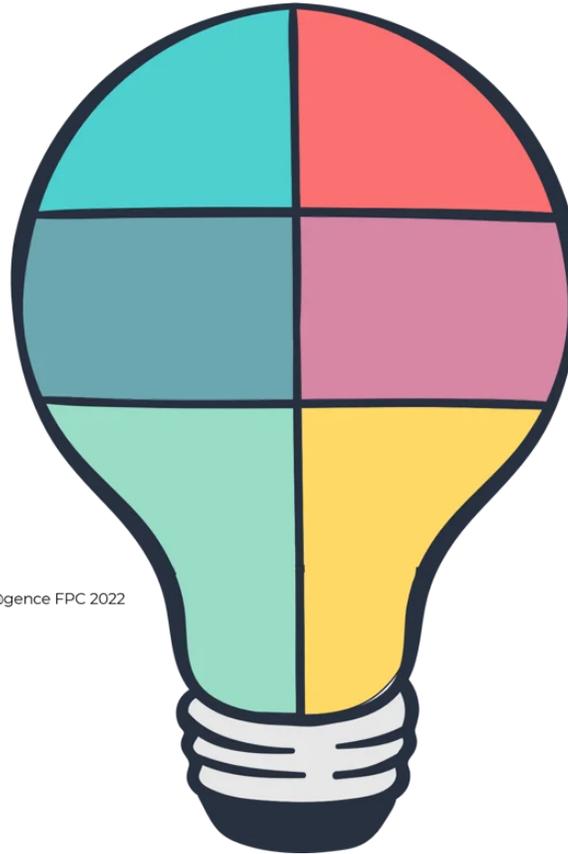
**Fidéliser et engager vos collaborateurs → réduire le turnover**



**Optimiser votre potentiel de recrutement en réduisant vos coûts**



**Valoriser votre image de marque et augmenter votre notoriété**

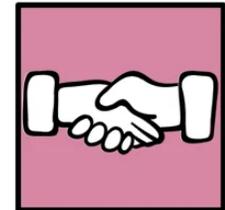


@gence FPC 2022

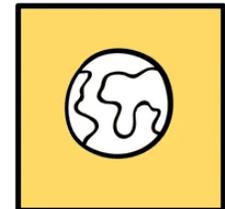
**Homogénéiser la perception de vos valeurs et maîtriser votre communication**



**Séduire de nouveaux clients en vous différenciant de vos concurrents**



**Renforcer votre culture d'entreprise, entreprise à mission**



## 2/ Comment faire de mon stagiaire un ambassadeur / prescripteur de mon entreprise ?

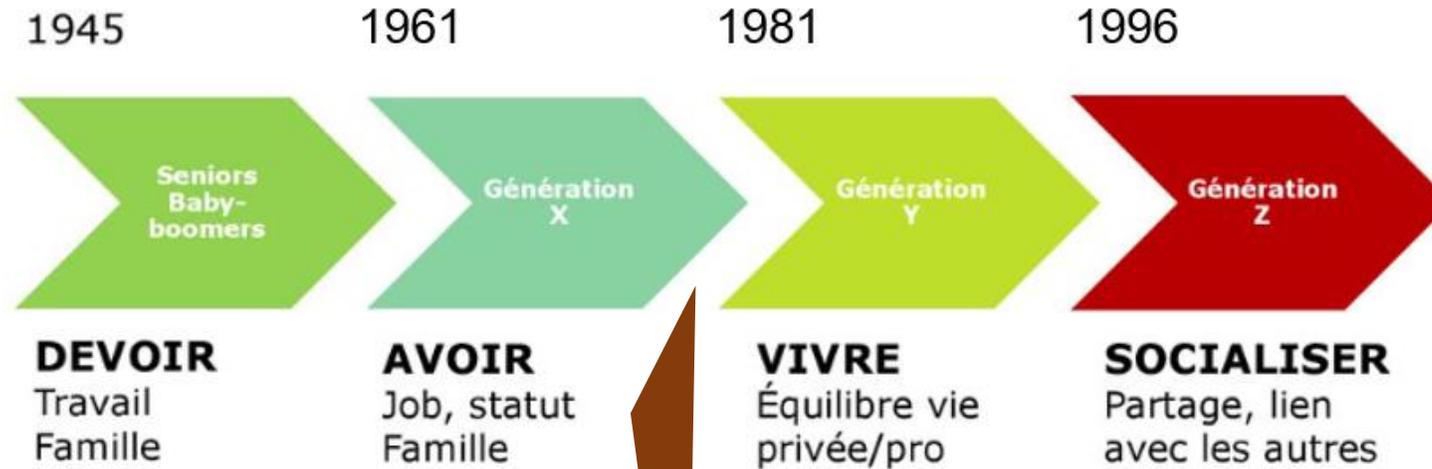
- **Expérience candidat: donner envie aux jeunes de réaliser leur stage dans votre entreprise**
  - Diffuser une image positive de l'entreprise et renforcer sa réputation (e-réputation, Réseaux sociaux, ...)
  - Travailler l'image de l'entreprise: valeurs, raison d'être, histoire de l'entreprise
  - Favoriser l'attractivité de l'entreprise et améliorer l'efficacité de son sourcing
  - Communiquer auprès des établissements scolaires (partenariat, présentation de l'entreprise, possibilités de stage,...)
  - Présenter les opportunités de carrière professionnelle, package de rémunération – gratification de stage, les avantages.
  
- **Expérience de candidat vers collaborateur: processus d'onboarding**
  - Développer l'engagement et le sentiment d'appartenance,
  - Soigner l'accueil: parcours d'intégration, nommer un tuteur, remettre un livret d'accueil
  - Personnaliser l'accompagnement selon les besoins identifiés
  - Suivre l'avancement du stage: confier des missions concrètes, les valoriser, encourager l'investissement
  
- **Expérience de collaborateur**
  - Passer de l'image à la culture d'entreprise (projets d'entreprise, cohésion d'équipe, ...)
  - Favoriser l'environnement de travail (ambiance, QVCT, management, ...)
  - Conclure le stage: bilan final, visibilité sur les postes ouverts, ...
  - Evaluer le stage par le tuteur et le stagiaire
  - Apporter de la reconnaissance et de la valorisation
  - Encourager le partage d'expérience interne et externe à l'entreprise

## Atelier N°2 : MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL

**Objectifs : quels sont les enjeux du management intergénérationnel, comprendre le fonctionnement des différentes générations et faire de cette diversité une force pour l'entreprise.**



1/ Mieux connaître/ comprendre les différentes générations ?



**Forte valeur travail**  
**Respect de la hiérarchie**  
**Management directif puis participation**  
**Difficulté face au changement**  
**Communication descendante, puis transversale**

**Flexibilité au travail, équilibre vie pro. / vie perso**  
**Quête de sens au travail**  
**Management collaboratif puis arborescent**  
**Besoin + fréquent de changement**  
**Communication SMS, réseaux sociaux, puis vidéo**

## 2/ A - Quels sont les difficultés et les avantages de cette diversité pour l'entreprise ?

**Une équipe est composée d'individus différents (en genre, âge, expertise, parcours professionnel...), il faut considérer la complémentarité de chacun comme une richesse pour faire avancer les projets. La diversité des équipes est d'ailleurs une source d'innovation et de créativité.**

Difficultés	Avantages
<ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptation de la posture managériale</li><li>- « Choc des cultures », difficultés à cohabiter,</li><li>- Méthodes de travail différentes qui peuvent engendrer une certaine inertie/ lenteur de travail,</li><li>- Mauvaise compréhension: langage, communication, attentes, ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favoriser l'intégration des plus jeunes, et la transmission des connaissances</li><li>- Plus de spontanéité, de fluidité et de rapidité dans les échanges,</li><li>- Complémentarité (apports mutuels intergénérationnels),</li><li>- Innovation et créativité,</li><li>- Stimulation des séniors (nouvelles méthodes de travail, tendances, comportements, ...)</li><li>- Développer et maintenir l'employabilité</li></ul>

## 2/ B - Comment manager cette diversité générationnelle en entreprise ?

Modèles managériaux et générations				
Modèles managériaux	Management 1.0 Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Génération	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération	Equilibre vie privée/vie pro	Liberté et flexibilité Individualisme	Autonomie, collectivisme
Attentes consommateurs	Accessibilité des produits	Qualité des produits	Personnalisation des produits	Innovation des produits
Organisations	Bloc hiérarchique Com descendante	Bloc hiérarchique Com transversale	Entreprise holacratique	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	Mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Compositeur
Préférence de management	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	Face à Face, Téléphone, E-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclients

## 2/ B - Comment manager cette diversité générationnelle en entreprise ?

- **Mentorat et tutorat inversé** : former des binômes d'âges différents qui seront en mesure de s'apprendre mutuellement
- **Ateliers d'intelligence collective / projets participatifs** : constituer des groupes de travail réunissant des collaborateurs de profils différents pour travailler sur une problématique spécifique, faire émerger des idées et trouver des solutions ensemble (solutions plus facilement acceptées, idées innovantes)
- **Parcours d'intégration avec un parrainage** : facilite la création de liens de manière naturelle
- **Inciter les seniors à la formation professionnelle** : formation continue, acquisition de nouvelles méthodes, techniques, ...
- **Test & Learn** : mettre en place des organisations managériales différentes, qui conviennent aux équipes multigénérationnelles, en testant des pratiques sur une équipe avant de les déployer à plus grande échelle
- **Favoriser la cohésion d'équipe** (moments conviviaux hors travail, activités team Building, ...)
- **Former les managers** : comprendre et accompagner efficacement cette diversité
- **Intégrer dans une démarche globale d'entreprise QVCT / RSE**

## **Atelier N°3 : PASSER DU STAGE D'OBSERVATION AU STAGE DECOUVERTE**

**Objectif : comment passer du stage d'observation au stage découverte – est-il toujours possible de confier des actions à réaliser au collégien ?**



## 1/ Quels sont les objectifs du stage de 3<sup>ème</sup> ?

- **Le stage de 3e est l'occasion de découvrir le monde du travail, partager le quotidien de professionnels et bénéficier d'une expérience concrète.**
- **C'est un stage d'observation dont l'objectif est d'aider le jeune à confirmer ou pas un choix d'orientation. C'est une première prise de contact avec le monde de l'entreprise. Le collégien part à la découverte du milieu professionnel et de son environnement.**



## 1/ Différence entre observation et découverte ?



### ➤ L'observation (*définition Larousse*):

**Action de regarder** attentivement les phénomènes, les événements, les êtres pour les étudier, les surveiller, en tirer des conclusions, etc. : Un poste d'observation.

### ➤ La découverte (*définition Larousse*):

1. **Action de découvrir** ce qui était caché, dissimulé ou ignoré ; la chose découverte : Découverte d'un trésor, d'un complot.

2. **Action de trouver, d'inventer** un produit, un matériau, un système nouveau ; invention : Découverte de la pénicilline.

3. **Fait de prendre conscience d'une réalité** jusque-là ignorée ou à laquelle on n'attachait aucun intérêt ; révélation : La découverte du monde extérieur par le petit enfant.

## **2/ A – Comment rendre les élèves « acteurs » de leur stage de 3<sup>ème</sup> ?**

- **Découvrir les attentes du jeune concernant sa période d'immersion, le questionner sur ses envies, motivations, ce qu'il apprécie +/-, ...,**
- **Préparer le stage, montrer l'importance accordée à cette découverte, mettre à l'aise,**
- **Personnaliser les activités en fonction des souhaits du stagiaire (selon les possibilités, par ex. adapter le planning d'activités lorsque c'est possible),**
- **Accompagner le stagiaire avec un tuteur volontaire et pédagogue,**
- **Donner du sens à ce qu'il fait,**
- **Expliquer le mode de fonctionnement de l'entreprise, les règles du « jeu », de sécurité, d'hygiène le cas échéant,**
- **Encourager la curiosité, la recherche d'informations (activité de l'entreprise, métiers, ...),**
- **Sensibiliser le jeune sur les enjeux de SON parcours professionnel,**
- **Demander de la visibilité sur le contenu du rapport de stage**

## 2/ B – Quelle mise en pratique possible / document "emblématique" à transmettre ?

Activité	Mise en pratique	Document « emblématique »
Ressources Humaines	Recrutement: diffuser des offres, sélection de CVs IRP: préparer une réunion ordinaire	Proposition d'embauche / lettre d'engagement Ordre du jour, Compte-rendu de réunion
Commerce	Mise en rayon, réceptionner une commande, gérer l'affichage des prix	Plan merchandising, suivi de la gestion des stocks
Centre hospitalier	Activité physique adaptée, animation auprès des pers. âgées, transporter un patient, classement-archivage	Livret d'accueil, formulaire vierge d'admission, de suivi
Bâtiment	Réaliser un devis, une facture	Documentation technique propre
Garage	Réaliser la pression des pneus, faire le plein de lave-glace	Ordre de réparation, carnet d'entretien du véhicule
Clinique vétérinaire	Nettoyer la table de consultation, réceptionner une commande, gérer les DLC des produits	Plan de la clinique, bonnes pratiques de l'établissement, organigramme

## 2/ B – Quelle mise en pratique possible / document "emblématique" à transmettre ? (suite)

Activité	Mise en pratique	Document « emblématique »
Micro-crèche	Activité d'éveil JE en binôme	Livret d'accueil, fiche de surveillance de sieste
Hôtel - Restauration	Activité découverte du goût, préparation chambre en binôme, accueil client, prise de commande,	Livre de cuisine, bon de livraison, addition/facture
Onglerie	Stérilisation du matériel, prise de rdv, accueil client, conseil choix de couleur...	Facture, bon de commande, de livraison
Industrie- production	Participer / organiser la réunion quotidienne,	Tableau de suivi de production (indicateur de performance), ordre de fabrication, un produit fini lorsque c'est possible, suivi du contrôle qualité,

## **Atelier N°4 – EVALUATION DU SAVOIR-ETRE EN MILIEU PROFESSIONNEL**

**Objectif : comment poursuivre l'expérimentation de l'évaluation du SE des élèves de 3ème en milieu professionnel ?**



## 1/ Evaluation du Savoir-Être en milieu professionnel

### **Constats :**

**Lors des Assises pour l'Emploi organisées en juin 2022, les entreprises ont souligné les difficultés rencontrées sur le savoir-être des jeunes intégrant le monde professionnel.**

**Il existe une hétérogénéité de l'évaluation des savoir-être des élèves en milieu professionnel au sein des établissements d'enseignement du secondaire.**

### **Objectifs :**

- **Faire prendre conscience aux jeunes, dès la troisième, des attentes comportementales des entreprises pour qu'ils puissent s'appuyer sur leurs points forts et travailler leurs axes de progrès dans l'optique d'une insertion professionnelle réussie.**
- **Outiller les établissements souhaitant initier ou renforcer l'évaluation de ces savoir-être.**
- **Renforcer l'accompagnement sur ces savoir-être en milieu scolaire dans la mesure des possibilités.**

## 2/ Retour d'expérience sur l'évaluation du Savoir-Être en milieu professionnel

- **3 établissements scolaires / 13 élèves – l'expérimentation se poursuit**
- **3 savoir-être manquants:**
  - être curieux et prendre des initiatives
  - entretenir sa motivation dans le champ professionnel
  - faire le lien entre son expérience en stage et son projet d'orientation
- **Avancement du bassin de Romorantin : harmonisation du livret de stage commun**



### 3/ Comment poursuivre l'expérimentation ?

**Volonté générale pour poursuivre le projet, ne pas s'arrêter là. Poursuivre l'expérimentation avec un panel plus important d'établissements scolaires et d'élèves sur l'ensemble du territoire.**

**Point de divergence sur le comment... notamment pour le passage d'une certification de SE, qui pourrait en cas d'échec accentuer les inégalités, donc ne pas l'imposer, mais plutôt au volontariat de l'élève en lui donnant du sens sur la démarche et la valeur ajoutée.**

**Actions de la CCI auprès des différents publics:**

- **Intervenir auprès des jeunes pour expliquer / donner du sens : valoriser l'utilisation / la reconnaissance de cette certification dans le milieu professionnel (faire une vidéo ?)**
- **Former les tuteurs en entreprise pour sécuriser la qualité de l'accompagnement des stagiaires**
- **Rencontrer les responsables d'établissement / les enseignants pour présenter la démarche, en faire les relais auprès des élèves**
- **Créer la certification et promouvoir le dispositif en entreprise**

**4/ Comment croiser l'évaluation du S.E en milieu scolaire avec le milieu professionnel ? et dans quelle mesure pourrions-nous faire évoluer cette évaluation vers un certificat de S.E?**

- **Croiser évaluations en milieu professionnel Vs milieu scolaire: action plutôt côté établissement scolaire.**
- **Importance de ce croisement pour cibler l'orientation du jeune, qui pourrait ne pas être à l'aise en milieu scolaire et se révéler dans le milieu professionnel : orienter vers apprentissage ou l'inverse.**
- **Resserrer le décalage entre les attentes du milieu scolaire et celles du milieu professionnel.**
- **Sensibiliser les jeunes sur l'importance d'une telle certification, son avantage pour faciliter son insertion dans le milieu professionnel.**
- **Vigilance, pour les jeunes qui n'obtiendront pas cette certification, comment les accompagner vers la validation ?**

**5/ Comment travailler sur les SE manquants ? Actions spécifiques qui pourraient être mises en œuvre ?**

- **Impliquer les psy EN dans l'accompagnement des jeunes, actions de coaching sur les SE manquants.**
- **Saupoudrer au fur et à mesure et dès l'entrée au collège en donnant les clés concernant les attentes du milieu professionnel, en s'inscrivant dans le parcours AVENIR.**



## Proposition d'actions découlant de ces 4 ateliers:

- Vidéo explicative sur l'évaluation du SE – donner du sens - à destination des élèves
- Témoignages d'entreprise « contrairement au SE, le SF s'acquière avec l'expérience »
- Témoignages d'élève pour qui l'immersion a été une révélation
- Elaboration d'un certificat de SE en milieu professionnel
- Trame « livret d'accueil en entreprise » personnalisable
- Ateliers de travail « tuteurs en entreprise »



**Actions menées par la CCI Loir et Cher depuis la rentrée économique (septembre 2022) où la CCI s'est engagée sur un programme ambitieux. Celui-ci résulte du travail effectué par tous les acteurs présents lors de nos 1ères assises pour l'emploi (juin 2022).**

**Les différentes actions sont déclinées autour de 3 axes :**

- **Orientation – Formation**
- **Evolution des pratiques managériales – Attractivité et fidélisation**
- **Insertion**
  - **Recrutement de votre Conseillère RH CCI41,**
  - **Plateforme Ecole/Formation/Entreprises du Loir-et-Cher,**
  - **Label « Entreprise Accueillante » + guide d'accueil stagiaire,**
  - **Mise à disposition des fiches outils RH,**
  - **Partage de bonnes pratiques RH,**
  - **Supplément RH News CCI 41,**
  - **Actions en direction des CLEE,**
  - **Expérimentation de l'évaluation du savoir-être en milieu professionnel,**
  - **Partenariat Ecole / Entreprises.**

**Restitution**  
des Actions réalisées  
depuis les Assises 2022

19 juin 2023

START



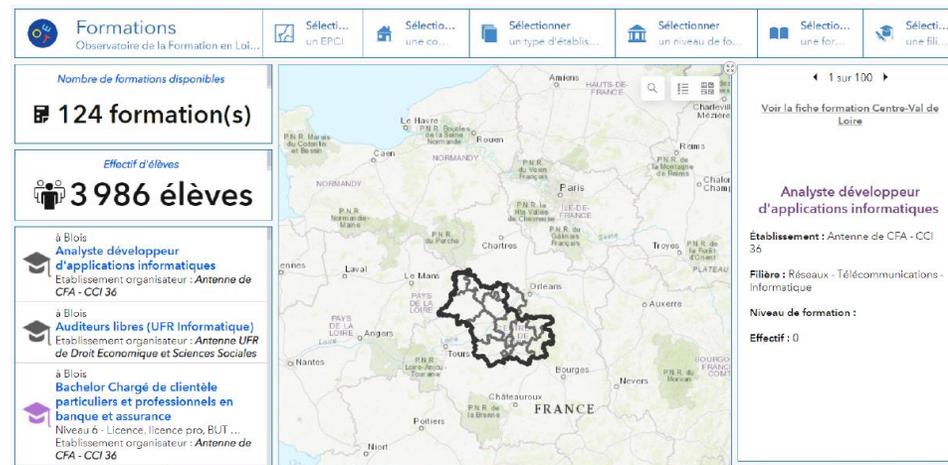


## - Recrutement de votre Conseillère RH:

**Caroline Boucher** – [caroline.boucher@loir-et-cher.cci.fr](mailto:caroline.boucher@loir-et-cher.cci.fr) – 07.64.87.32.72

## - Plateforme Ecole/Formation/Entreprises du Loir-et-Cher:

Ce projet, initié à la demande de MN AMIOT, est porté par l'Observatoire de l'économie et des territoires et vise à mettre en place, dans un cadre très largement partenarial, une plateforme numérique permettant de croiser des informations sur les entreprises, les établissements d'enseignement et les formations/diplômes à l'échelle du Loir-et-Cher.





## - Création du Label « Entreprise Accueillante » :

- S'inscrire dans une démarche qualité
- Apporter reconnaissance et valorisation à l'accueil et l'encadrement des stagiaires
- Détecter de futurs talents
- Faire des stagiaires des Ambassadeurs / des prescripteurs de sa Marque Employeur
- Contribuer au choix d'orientation des jeunes
- Proposer des solutions dans un contexte de recrutement en tension
- Pouvoir évoluer vers un public plus large que celui des stagiaires  
⇒ Labélisation de la première promotion – 13 entreprises

## - Guide d'accueil du stagiaire :

- S'adresser à toutes les entreprises
- Professionnaliser l'accueil des stagiaires
- Être consultable partiellement ou totalement selon les besoins
- Proposer des fiches descriptives/ trames pratiques personnalisables
- Aider à promouvoir votre Marque Employeur





## - Mise à disposition des fiches outils RH:

Des fiches outils mises à disposition gratuitement sur le site de la CCI41 pour vous aider dans la gestion de vos processus RH. Première thématique déjà disponible sur le recrutement, et à venir: gestion du plan de développement des compétences, réalisation des entretiens individuels / professionnels

⇒ <https://www.loir-et-cher.cci.fr/trouver-ma-solution/ressources-humaines/la-boite-outils-rh-les-fiches-pratiques>

## - Partage de bonnes pratiques RH,

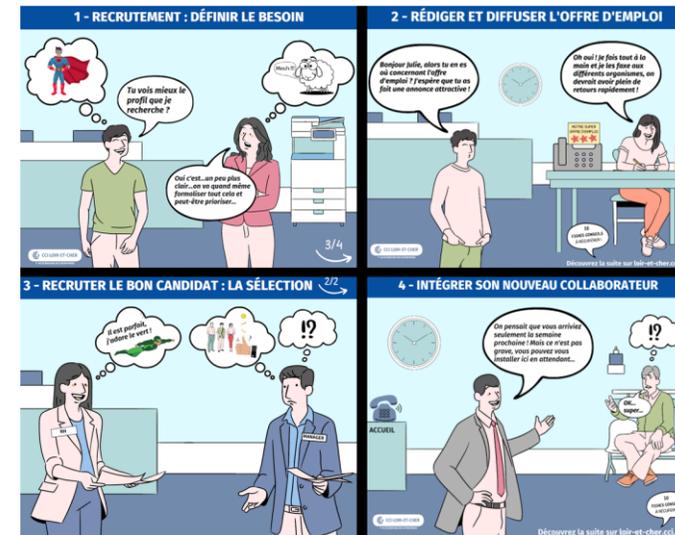
Réalisation de vidéo de témoignages de dirigeants d'entreprises

## - Supplément RH News CCI 41,

Intégré à la Newsletter CCI41, celui-ci a vocation à partager des expériences autour d'une vision croisée entre les différents acteurs soit par une interview en entreprises, ou une enquête diffusée sur les réseaux sociaux.

Voici 3 thématiques déjà abordées :

- Stage en entreprise : détecter les talents et ambassadeurs de demain...
- Comment animer et mobiliser son équipe ?
- Démission silencieuse





## - Actions en direction des Comités Locaux Ecoles / Entreprises (CLEE) :

Contribution active de la CCI41 dans divers actions en faveur de l'orientation des jeunes grâce à un partenariat fort avec les CLEE du territoire (Romorantin, Vendôme et Blois)

## - Expérimentation de l'évaluation du savoir-être en milieu professionnel :

- Faire prendre conscience aux jeunes, dès le collège, des attentes comportementales des entreprises pour qu'ils puissent s'appuyer sur leurs points forts et travailler leurs axes de progrès dans l'optique d'une insertion professionnelle réussie.
- Outiller les établissements souhaitant initier ou renforcer l'évaluation de ces savoir-être.
- Renforcer l'accompagnement sur ces savoir-être en milieu scolaire.

## - Partenariat Ecole / Entreprises :

Aider le collège Bégon à mettre en œuvre un partenariat avec 6 entreprises d'agglomération, permettant la découverte d'une large palette de métiers/parcours professionnels et sensibles aux valeurs induites par ce partenariat : désenclaver ces jeunes issus de quartiers populaires en leur offrant des expériences inspirantes et un réseau que bien souvent, leurs parents n'ont pas.





## Et la suite ?

Répertoire  
d'entreprises/  
établissements  
secondaires /Bassin  
de Vendôme

Rentrée 2023



Offre de services/  
accompagnement  
RH

4 Trim. 2 023



Cartographie des  
acteurs et dispositif  
insertion

1er Trim 2024



Disponibilité  
plateforme

4 Trim. 2023



1er GT Reseau  
entreprises/action  
insertion

4 Trim. 2023

Retour d'expérience  
Partenariat  
école/entreprise

2nd Trim 2024





- **Votre niveau de satisfaction concernant l'animation des ateliers : 90%**
- **Votre niveau de satisfaction concernant les thématiques proposées pour les ateliers : 95%**
- **Votre niveau de satisfaction concernant les actions menées par la CCI41 sur les 12 derniers mois, en lien avec les Assises pour l'Emploi 2022 : 84%**
- **Votre niveau global de satisfaction concernant l'événement : 91%**