

ESSAI POSSIBLE

LE CONSTAT	2
QU'EST-CE QUE ESSAI POSSIBLE ?	2
LES PRINCIPALES FONCTIONNALITÉS	3
L' IMMERSION PROFESSIONNELLE	3
Pourquoi proposer des immersions professionnelles ?	4
RÉDIGER UNE OFFRE D'IMMERSION SUR ESSAI POSSIBLE	5
Qu'est-ce qu'une offre d'emploi ou offre d'immersion inclusive ?	5
Le titre du poste	5
La description de la structure	5
La description des tâches et des attentes	6
Les compétences techniques attendues et vos exigences	6
Le choix des savoirs être	7
L'environnement de travail	8
Les modalités de contact	9
LA PRISE DE RDV	10
Du simple appel de motivation à la mise en place d'immersions professionnelles	10
Le rdv pris, comment mener l'appel du premier contact afin de pouvoir mettre en place des immersion ?	10
L'IMPORTANCE DE LA NON SÉLECTION	11
Un modèle de recrutement plus inclusif sans sélection pour	11

LE CONSTAT

De plus en plus d'entreprises rencontrent des difficultés de recrutement avec des postes non pourvus pendant des mois voire des années, beaucoup de secteurs sont touchés. Aujourd'hui nombre d'entreprises souhaitent accueillir de nouveaux profils, sourcer différemment et sont prêtes à faire évoluer leurs pratiques pour ce faire. Et nombre de personnes éloignées de l'emploi souhaitent en trouver un mais se trouvent exclues des processus de recrutement et d'intégration tels qu'ils existent. Leurs profils et parcours ne correspondent que rarement à ceux qui passent les étapes du CV ou de l'entretien d'embauche, et l'impossibilité de démontrer leur vouloir-faire ou de trouver un environnement de travail susceptible de s'adapter à leurs contraintes conduit régulièrement à leur autocensure.

Tout Tes Possibles propose d'inverser la mécanique ! 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 à offrir la possibilité à chacun de trouver un emploi dans lequel s'épanouir. Afin de faciliter la relation entre les demandeurs d'emploi et les entreprises qui propose des immersions, Tous Tes Possibles créé la plateforme **Essai Possible**

QU'EST-CE QUE ESSAI POSSIBLE ?

- o Une **plateforme numérique** disponible sur smartphone et sur ordinateur
- o Un outil de **mise en relation rapide** et simple entre les personnes éloignées de l'emploi et les entreprises inclusives du territoire
- o Un moyen de **favoriser le recrutement** des personnes éloignées de l'emploi via la mise en place de **PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)** d'une durée courte (inférieure à 2 semaines)
- o Un outil parmi d'autres proposé par Tous Tes Possibles pour ouvrir son recrutement à des personnes aux parcours et profils plus diversifiés que celles susceptibles de répondre à une offre de recrutement classique. L'équipe Entreprises Inclusives de l'association se tient à la disposition de toute entreprise qui souhaiterait auditer, questionner et améliorer ses processus de recrutement et d'intégration en les rendant plus inclusifs grâce aux outils et méthodes développés dans le cadre du [projet MajRH](#).

LES PRINCIPALES FONCTIONNALITÉS

- Des **offres d'immersion professionnelles géolocalisées**
- Prises de **rdv facilitée** avec l'entreprise « format Doctolib »
- Possibilité de **suivi des bénéficiaires** par les structures d'accompagnement
- **Conseils** sur comment rédiger une offre inclusive & lien vers nos **accompagnements** pour rendre son entreprise plus inclusive¹

L'IMMERSION PROFESSIONNELLE

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 **Pôle Emploi, 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 Pôle Emploi 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 processus².

¹ Retrouvez plus de conseils, méthodes et outils sur le site www.majrh.fr ou en contactant l'équipe Entreprises Inclusives de Tous Tes Possibles : entreprises@toustespossibles.fr

² Dans le cadre des accompagnements menés par l'équipe Entreprises Inclusives de Tous Tes Possibles, des ateliers pour former des salariés "ambassadeurs" à accueillir les recrues en PMSMP ont porté leurs fruits à la fois en matière de recrutement et de renforcement du sentiment d'appartenance et collectif.

Pourquoi proposer des immersions professionnelles ?

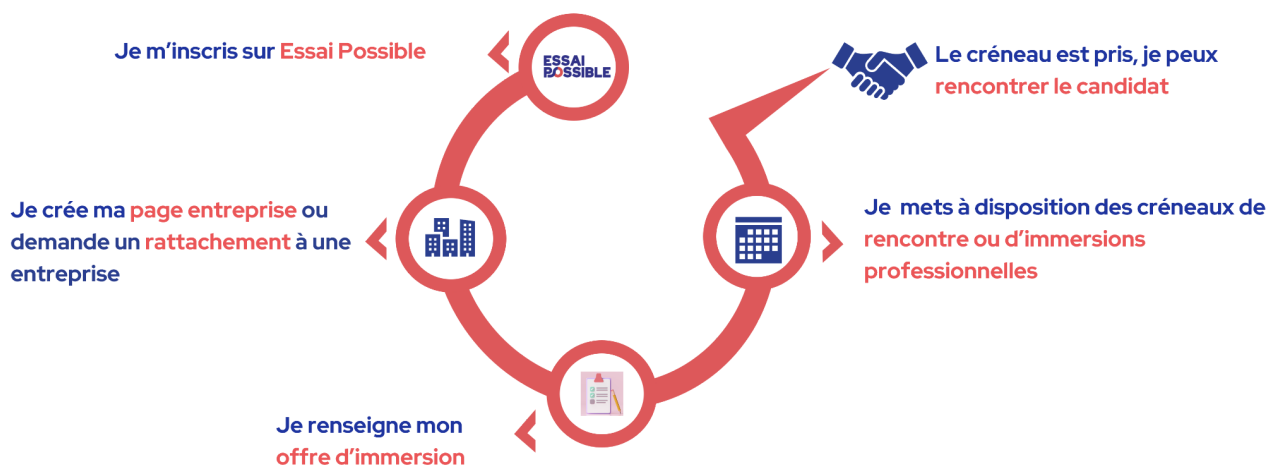
- o **L'intérêt pour les bénéficiaires** : 91% des bénéficiaires ont jugé le dispositif utile à leur immersion professionnelle. Et 9 sur 10 le recommanderaient à leur entourage.
- o **Une nouvelle manière de recruter** : Plus de 9 employeurs sur 10 accueillant une immersion pour « Initier un recrutement » souhaitent recruter un collaborateur dès la fin de l'immersion
- o Recrutement des candidats qui **correspondent mieux** à leurs besoins et qui sont plus susceptibles de s'intégrer dans l'entreprise
- o **Des résultats positifs** : Douze mois après la fin de l'immersion, 72% des bénéficiaires du dispositif ont accès à l'emploi contre 55% pour les non bénéficiaires
- o Les immersions professionnelles sont une excellente opportunité pour les entreprises de renforcer **leur image de marque** en tant qu'employeur attractif.

"Une collaboration naturelle, innovante et en rupture avec les process de recrutement « standard ». Un véritable sentiment d'appartenance d'un projet collectif.

Une expérience humaine riche pour l'ensemble de nos collaborateurs/ambassadeurs et pour les candidats. La confiance témoignée par la SG sur ce modèle de recrutement est un gage de réussite et de fidélité."

Ismail Zitouni, Directeur Commercial Régional PAU Sud Ouest Pyrénées, Société Générale

LES ÉTAPES POUR UTILISER ESSAI POSSIBLE POUR MON ENTREPRISE



RÉDIGER UNE OFFRE D'IMMERSION SUR ESSAI POSSIBLE

Qu'est-ce qu'une offre d'emploi ou offre d'immersion inclusive ?

Une offre inclusive est une offre dont le langage et la rédaction ne mettent pas d'office certaines catégories de personnes de côté (ex : personnes en situation de handicap). Nous allons ci-dessous quelles sont les étapes nécessaires à la rédaction d'une offre d'emploi sur essai possible la plus inclusive possible. La rédaction d'une offre inclusive permet d'attirer de nouveaux profils et talents pour votre entreprise. Cela sera bénéfique si vous rencontrez des problèmes de recrutement mais aussi si vous souhaitez augmenter l'efficacité de vos équipes, leur investissement et améliorer ou développer votre RSE.

Le titre du poste

Un titre de poste inclusif peut aider à attirer des candidats diversifiés et à promouvoir une culture d'entreprise inclusive. Il est recommandé d'éviter les termes spécifiques à un genre et d'utiliser l'écriture inclusive ou d'ajouter H/F. *Exemple : Coiffeur ou coiffeuse - Ingénieur(e)*. Il est important d'utiliser des termes clairs et précis.

La description de la structure

N.B. la description de la structure se fait au moment où vous créez votre entreprise, mais vous pouvez y revenir à tout moment !

Description

description

Décrivez votre structure de manière brève (2 à 3 phrases par message).

Conseil n°1 : soyez bref/ve !

Il est courant dans les offres d'emploi de trouver des descriptions de structure prenant plus de place que la description du poste en lui-même. Le risque ? Perdre des candidats ! Une grosse quantité de texte ne donne pas envie, trop d'information complique la compréhension, il faut donc être clair et concis dans la rédaction et donner envie de vous rejoindre.

Conseil n°2 : utilisez le moins de vocabulaire technique possible !

Restez un maximum compréhensible. Cela ne signifie pas que vous ne pouvez utiliser aucun terme technique, mais posez-vous bien la question sur son utilité et sa formulation. Ce conseil sera par ailleurs utile tout au long de la rédaction de l'offre. Ce n'est pas nécessaire de décrire tous les secteurs d'intervention de votre structure. L'objectif est que le/la candidat/e ait une

compréhension claire de ce qu'est le poste, l'entreprise voire ses engagements en termes de diversité.

La description des tâches et des attentes

Tâches quotidiennes

tâches

Décrivez les tâches du poste avec des verbes d'actions et sans vocabulaire technique
Exemple, remplacez : « Coliser et panacher les marchandises » par : « Mettre en colis les marchandises »
5 recommandées

Conseil n°3 : soyez inclusif/ve dans la manière de rédiger !

Vous devez identifier les tâches clés et donnez une liste brève des réalisations quotidiennes. N'indiquez pas de détails qui pourraient être excluants alors qu'ils ne sont pas essentiels au poste. Il vaut mieux indiquer des résultats attendus comme « réaliser des comptes rendus » plutôt que des manières de faire tels que « dactylographier ou écrire ». Vous risqueriez d'exclure des publics. Exemple de verbe à éviter : parler, écouter, marcher, se baisser, écrire, se tenir debout, porter...

Conseil n°4 : Utilisez des verbes d'action et soyez descriptif/ve

Pour faciliter la compréhension et la projection des personnes vis-à-vis du poste, vous pouvez suivre les étapes suivantes :

1. Commencez chaque phrase par un verbe d'action
2. N'utilisez pas de langage discriminant (comme des termes uniquement au masculin)
3. Utilisez un langage clair, simple et précis (avec si possible la réponse à : où, quoi, comment)

Les compétences techniques attendues et vos exigences

Savoir-faire

savoir-faire

Axez vos exigences sur des résultats et donnez des détails.
Exemple, remplacez : "Au moins 5 années d'expérience en tant qu'assistant.e de direction" par : "Expérience de travail dans l'accueil de clientèle, la prise de rendez-vous, la gestion des plannings et l'organisation de réunions."
4 recommandées

La personne connaît désormais votre structure et a une vision claire du poste. Il lui reste désormais à savoir quelles sont vos exigences en matière de profil. Être inclusif ne signifie pas qu'il faut recruter une personne non compétente. L'objectif est de s'ouvrir aux nouveaux profils et de limiter les freins à la candidature. Il est donc important d'indiquer quelles sont vos

réelles attentes sans se restreindre à certains types de diplôme (sauf si absolument nécessaires) ou à des années d'expériences par exemple.

Voici quelques exemples sur le poste de d'assistant.e de direction :

Au lieu de : Au moins 5 années d'expérience en tant qu'assistant.e de direction.

Indiquez : Expérience de travail dans l'accueil de clientèle, la prise de rendez-vous, la gestion des plannings et l'organisation de réunions.

Au lieu de : Permis B essentiel.

Indiquez : Capacité à assurer ses propres déplacements lors de rdv avec des prestataires dans la ville de ...

Le choix des savoirs être

Les savoirs être, également connus sous le nom de "soft skills", sont de plus en plus valorisés dans le monde du travail. Contrairement aux savoirs faire, qui se réfèrent aux compétences techniques et spécifiques nécessaires pour effectuer une tâche, les savoirs être se réfèrent aux traits de personnalité et aux comportements qui influencent la façon dont une personne travaille en équipe, traite les conflits, communique et résout les problèmes.

Les savoirs être sont importants car ils aident à promouvoir la confiance, la motivation et l'engagement au travail. Il est nécessaire de se concentrer sur les savoirs être lors d'un processus de recrutement pour s'assurer de trouver des candidats qui conviennent le mieux à l'entreprise et qui peuvent aider à créer une atmosphère de travail positive.

Exemples de savoirs être que les recruteurs recherchent chez les candidats :

La communication : La communication est essentielle pour travailler en équipe et résoudre les problèmes.

La collaboration : La collaboration est une compétence importante pour travailler efficacement en équipe.

La flexibilité : La flexibilité est une compétence importante pour s'adapter aux changements dans l'environnement de travail.

L'empathie : L'empathie est une compétence importante pour comprendre les besoins des autres et travailler efficacement en équipe.

La créativité : La créativité est une compétence importante pour la résolution de problèmes et l'innovation.

Afin de faciliter l'utilisation d'un vocabulaire compréhensible de tous, nous proposons sur Essai Possible une liste de savoir-être issue de la liste constituée par Pôle Emploi.

L'environnement de travail

Environnement de travail

environnement de travail

Montrez votre engagement. Exemple : Notre entreprise souhaite valoriser un milieu de travail où les différences individuelles sont appréciées et reconnues sans distinctions d'origine, de genre, de handicap, d'orientation sexuelle, d'âge, de milieu social, de croyances etc.

Donnez le maximum d'informations liées aux conditions de travail. Exemple - travail en extérieur par tout temps, lieu de travail bruyant, déplacements fréquents. Vous pouvez également indiquer que vous êtes prêt/e à discuter d'aménagement de poste ou de conditions de travail si la personne en exprime le besoin.

Il faut savoir que la plupart du temps, la seconde chose que regardent les candidats après le titre de poste, c'est la rémunération et les conditions de travail. Or, encore beaucoup d'offres donnent peu d'informations à ce sujet. Cela entraîne une perte de temps certaine comme lorsque la question de la rémunération n'est abordée qu'à la fin de l'entretien. Vous aurez des candidatures bien plus pertinentes si vous partagez toutes les informations liées au poste en amont. Les personnes sauront ainsi si cela peut leur convenir ou non. Certaines entreprises oublient également de mettre en avant ce qui pourrait intéresser de potentiels/elles candidats/es comme les avantages en nature telles que la mutuelle d'entreprise, le 13ème mois, les tickets restaurants etc.

Conseil n°5 : Donner le maximum d'informations liées au poste :

- La rémunération (indiquez si c'est en brut ou en net) et les autres avantages (13ème mois, mutuelle, tickets restaurants, primes, indemnités transport, RTT etc.)
- Le type de contrat : l'immersion professionnelle pourra déboucher sur quel type de contrat. Si c'est à durée déterminée, indiquez la durée du contrat, s'il y a possibilité de renouvellement et sous quelle forme
- La date éventuelle de la période de mise en situation professionnelle et le lieu
- Les horaires : temps plein ou non et les jours travaillés dans la semaine. Indiquez également s'il y a des conditions particulières tels que des soirées ou des "découchés" (et s'ils sont pris en charge) ou si vous êtes ouvert à la négociation sur les horaires de travail (ex : mi-temps thérapeutique)
- Les conditions particulières s'il y en a : exemple - travail en extérieur par tout temps, lieu de travail bruyant, déplacements fréquents. Attention : ces conditions particulières doivent être réelles, il ne faut pas les indiquer si ce n'est pas adapté à ce poste précis !

- Indiquez si vous êtes prêt à former en interne sur certaines compétences ou diplômes (ex : CACES)

Conseil 6 : Montrez votre engagement

Certains profils quasi-systématiquement discriminés seront très réceptifs si vous indiquez clairement votre position sur l'inclusion. Attention ! Cela doit refléter la vérité de l'engagement de votre structure ! N'oubliez-donc pas d'indiquer dans une phrase ou un court paragraphe que vous valorisez la diversité et que vous souhaitez favoriser un milieu de travail où les différences individuelles sont appréciées et reconnues. Vous pouvez également indiquer que vous êtes prêt/e à discuter d'aménagement de poste ou de condition de travail si la personne en exprime le besoin.

Les modalités de contact

3. Modalités du rendez-vous

Renseignez les modalités de la première rencontre (Date, horaires, adresse, contact de la personne qui accueille des candidat-es.

Détails sur le rendez-vous

détails

Combien de temps dure un rendez-vous en moyenne, préférences sur les horaires, déroulé, etc.

Email du mentor

email@mon-entreprise.com

Numéro de téléphone du mentor

+33 6 12 34 56 78

Que ce soit pour un premier contact ou pour commencer directement une immersion professionnelle. Il est important de bien renseigner les contacts. Cela va permettre aux candidats/es de pouvoir vous joindre pour vous poser des questions relatives au poste et au processus de recrutement. Certains publics pourront également vous demander si vous êtes prêt.e à concéder à certains aménagements.

LA PRISE DE RDV

Du simple appel de motivation à la mise en place d'immersions professionnelles

La plateforme Essai Possible vous permet de mettre à disposition des candidats des créneaux horaires afin qu'ils puissent s'inscrire à une rencontre avec votre entreprise.

Cela peut-être des créneaux de 30 minutes pour un premier appel avant de décider ensemble des dates d'immersions et de récupérer tous les éléments administratifs dont vous auriez besoin pour préparer sa venue ou cela peut-être directement des créneaux d'immersions de 1 à 5 jours qui seront proposés.

Espacement par défaut entre chaque créneau

30 minutes

Générer un créneaux toutes les X minutes...

Date de début

lun. 8 mai 2023

De cette date (comprise)...

Date de fin

lun. 8 mai 2023

...jusqu'à cette date incluse...

Heure de début

09:00

...et de cette heure là...

Heure de fin

09:00

...jusqu'à cette heure là incluse.

Jours de la semaine

☒ Lundi ☒ Mardi ☒ Mercredi ☒ Jeudi ☒ Vendredi ☐ Samedi ☐ Dimanche

Ne générer des créneaux que sur les jours de la semaine sélectionnés.

Vous allez générer des créneaux toutes les 30 minutes, le lundi 8 mai 2023, entre 09:00 et 09:00.

GÉNÉRER DES CRÉNEAUX

Le rdv pris, comment mener l'appel du premier contact afin de pouvoir mettre en place des immersion ?

Bravo ! Vous avez bien posté votre annonce, elle a plu à quelqu'un, un créneau est réservé ! Ce n'est pas un entretien d'embauche, mais soit :

- un premier contact pour valider la motivation du candidat, répondre à ses questions et choisir les modalités de l'immersion. Ici, on ne pose pas les questions des entretiens d'embauche mais on cherche à savoir si la personne souhaite venir découvrir le métier et si elle est disponible aux dates souhaitées.
- un RDV pour une immersion directement, qui elle non plus n'est pas un entretien d'embauche, et que nous vous conseillons de faire précéder d'une prise de contact téléphonique avec la personne pour s'assurer que tout est en place pour l'immersion (horaire, adresse, transport, ...)

Exemples de questions :

Pourquoi souhaitez vous découvrir ce métier? Pouvez-vous vous rendre disponible en semaine de 9h à 17h ?

Pour organiser l'immersion en milieu professionnel, il est ensuite nécessaire de remplir une convention que vous trouvez [sur le site d'Immersion Facilitée](#).

L'IMPORTANCE DE LA NON SÉLECTION

La prise de rdv et l'accueil en immersion sans sélection est une approche intéressante pour les entreprises qui cherchent à promouvoir la **diversité et l'inclusion** dans leur environnement de travail. En éliminant les critères de sélection traditionnels, tels que les diplômes et les expériences professionnelles, la prise de rdv et l'accueil en immersion sans sélection permet de donner une chance égale à tous les candidats, indépendamment de leur passé.

Un modèle de recrutement plus inclusif sans sélection pour

- Promouvoir la **diversité et l'inclusion** dans l'environnement de travail
- Élargir le **vivier de talents** et trouver des personnes qui apportent des perspectives différentes et des compétences complémentaires
- **Encourager** la participation des candidats ayant des antécédents sous-représentés dans le secteur
- Donner une **chance égale à tous les candidats**, indépendamment de leur passé académique et leurs expériences professionnelles
- **Attirer** des candidats qui ont une expérience de vie unique et peuvent apporter une valeur ajoutée à l'entreprise
- Améliorer l'**image de l'entreprise** en tant qu'employeur inclusif
- Éviter la **discrimination involontaire** basée sur des critères de sélection qui pourraient être biaisés ou discriminatoires
- Stimuler la **créativité et l'innovation** en encourageant des idées nouvelles et des perspectives différentes
- Favoriser l'égalité des chances et **réduire les inégalités sociales et économiques** en donnant une chance égale à tous les candidats, indépendamment de leur origine sociale, ethnique ou économique.

**TOUS
TOUS
POSSIBLES**