

FICHE PROJET « LES MATINALES DE FIGUEROLLES »

Responsable : [Votre Nom]

Date visée : [A définir]

Lieu : Chantier d'insertion de Figuerolles (en extérieur/parc)

1. DIAGNOSTIC SEMAINE 1

Constat : Les employeurs locaux ont souvent des préjugés ou une méconnaissance du monde de l'insertion, ce qui freine le recrutement.

Frein identifié : La candidature classique (CV papier) ne permet pas toujours aux salariés en insertion de valoriser leur savoir-être et leurs compétences techniques.

Solution : "La preuve par l'action". Inverser le processus de recrutement en faisant venir les entreprises sur le terrain. L'objectif est de permettre aux employeurs d'évaluer le professionnalisme, la sécurité et le travail d'équipe en situation réelle.

2. PLAN D'ACTION SEMAINE 2

Phase 1 : Mobilisation & Co-construction (lundi/mardi)

Consultation des équipes : Présenter le projet à l'équipe de CIP/ tutrice. Consulter les encadrants techniques au sujet de l'action avec présentation du projet, recueil de leurs suggestions. Rencontre avec les salariés pour présenter le projet, s'assurer de leur adhésion. Définir une date avec l'ensemble de l'équipe/hierarchie (pour déclencher la phase de prospection dès que possible, de préférence avant la fin de la semaine 2).

Identification des activités clés : Définir quelles activités seront présentées (Espaces verts, Bâti, Restauration/ Snacking, Ressourcerie et Entretien des locaux) et par qui. Le but est de présenter chaque activité de manière détaillée tout en mettant en valeur les compétences de chacun. Le choix des activités peut déterminer le parcours à baliser. A déterminer dès que possible courant semaine 2.

Création des outils RH : Rédaction des "Fiches de poste compétences" détaillant les tâches techniques pour chaque atelier. Tableau de gestion de projet pour suivre l'avancement du projet.

Phase 2 : Préparation des Salariés (à partir de mercredi)

Coaching "Pitch ton poste" : Ateliers pour préparer les salariés à expliquer leur métier aux recruteurs, travailler la posture et la communication verbale et non verbale en amont (quelques jours avant la date de l'événement).

Mise à jour des CV des salariés : Se mettre en lien avec les équipes d'encadrants pour mettre les CV des employés à jour pour le jour J.

Sécurisation : Vérification des EPI et des normes de sécurité pour le jour J (les visiteurs et l'ensemble des salariés doivent être en sécurité). Point sécurité avec l'équipe d'encadrants pour déterminer le rôle de chacun le jour de l'événement.

Phase 3 : Prospection & Communication (à partir de mercredi)

Ciblage :

Identifier 40 entreprises locales (Martigues/Etang de Berre) sensibles à la RSE et aux clauses sociales (Secteurs : BTP, Espaces verts, Vente, Nettoyage, Logistique, Restauration.)

Outils de com :

Création de l'invitation (mail/flyer) avec l'argumentaire : « Venez voir vos futurs talents en action » (Canva).

Démarchage direct de certaines entreprises (fort potentiel RSE), contact mail et téléphone.

Campagne : Envoi des invitations et **relances téléphoniques** (indispensable pour assurer la présence) suivi via un fichier de prospection.

Phase 4 : Logistique

- Organisation du petit-déjeuner (se rapprocher de l'équipe du snack) et du café d'accueil.
- Balisage du parcours de visite dans le parc.
- Prévoir un espace d'accueil à l'intérieur.

3. MISE EN ŒUVRE (Le déroulé du Jour J)

08h30 - Accueil : Café de bienvenue pour créer un climat convivial.

09h00 - Visite Technique : Déambulation des recruteurs sur les ateliers. Observation des salariés en activité (débroussaillées, cuisine, bâti... action pour mettre en avant les personnes qui travaillent à la ressourcerie et au nettoyage ?) pour valoriser le savoir-être et la technique.

10h00 - Speed-Meeting Inversé : Sur leur poste de travail, les salariés présentent leur métier aux recruteurs. Prise de contact directe pour des stages, immersions ou emplois.

4. ÉVALUATION

Quantitatif :

- Taux de transformation des invitations (Combien d'entreprises présentes sur les 40 contactées ?).
- Nombre de mises en relation concrètes (Stages, PMSMP, ou contrats signés).

Qualitatif :

- Satisfaction des salariés (Se sont-ils sentis valorisés ?).
- Changement de regard des employeurs (Questionnaire de satisfaction à chaud).