

L'immersion professionnelle, un moyen de diversifier et de sécuriser les recrutements

Jules Thomas

Ce dispositif permet au candidat de « tester » un emploi et à l'employeur d'éviter de se tromper

Au premier étage d'une grande maison de Château-Thierry (Aisne), au quatrième jour de son immersion dans l'aide à domicile, Laetitia Evrard semble satisfaite. Peinant à trouver du travail depuis deux ans, après avoir emménagé dans la région, cette ancienne salariée du secteur de la petite enfance âgée de 41 ans vient de trouver un CDI à temps partiel dans l'agence franchisée O2 de la ville. Petite originalité, la signature de son contrat est précédée d'une période de mise en situation en milieu professionnelle (PMSMP). Ce dispositif lui permettra de vérifier si le métier lui plaît, et à son employeur de mesurer s'il est satisfait.

Créée en 2014 par la loi relative à la formation professionnelle, la PMSMP est une forme de stage d'observation d'une semaine à un mois, durant lequel le candidat – très souvent demandeur d'emploi – n'est pas rémunéré (il perçoit cependant ses allocations-chômage le cas échéant), mais où les missions ne peuvent pas remplacer celles d'un salarié absent. En 2022, 180 000 PMSMP ont été prescrites par Pôle emploi, d'une durée moyenne de quarante-deux heures. « *Cela concerne beaucoup de secteurs, pas mal de tertiaire (administrations, enseignement, social, commerce), la construction*, décrit Paul Bazin, directeur adjoint de Pôle emploi, chargé de l'offre de services. *On essaie de la promouvoir sur des métiers qui peinent à attirer, en les invitant à viser des profils diversifiés : l'hôtellerie-restauration et le secteur du transport, la santé.* »

L'immersion concerne des métiers peu qualifiés, mais aussi des fonctions cadres. L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) peut proposer des PMSMP depuis l'automne 2022. « *Dans nos études, on observe une appétence des cadres en activité à se réorienter, mais peu engagé des démarches*, explique Laetitia Niaudeau, directrice adjointe de l'APEC. *Ici, c'est une façon de faciliter la relation, de tester et de se faire connaître par des employeurs potentiels. C'est aussi intéressant pour les métiers qui n'ont pas une bonne réputation et les entreprises méconnues.* »

Trois profils types

Paul Bazin identifie trois profils types pour l'immersion professionnelle, d'une fréquence sensiblement égale : « *Découvrir un métier qui recrute, confirmer un projet professionnel et la situation où le demandeur est sûr de vouloir travailler dans ce métier, et voudrait voir comment ça se passe "en vrai".* » L'expérimentation in situ « *permet à la fois au candidat de se rassurer, de se dire "c'est vraiment le métier que je veux faire". Et, à moi, recruteur, de dépasser la théorie, de valider ce que j'ai pu appréhender pendant les différents entretiens avec le candidat*, estime Laurent Brangeon, dirigeant de l'agence O2 de Château-Thierry. *Si je lance tout de suite la personne au domicile, avec un risque, quand la mission ne plaît pas, de perdre le candidat, de générer une insatisfaction client, tout le monde est perdant. J'ai fait cinq périodes d'immersion, j'ai validé quatre candidats. Le seul qui est parti, c'était son choix.* »

Comme chez O2, si tout se passe bien, l'immersion professionnelle est souvent suivie d'une embauche en CDI. C'est le cas pour Auchan, qui recrute trois mille personnes par an en Ile-de-France et a signé cinq PMSMP, le 13 mars, en passant par l'APEC, lors d'une soirée de recrutement à Cergy-Pontoise (Val-d'Oise). « *Nous les avons recrutés sans CV, sur des postes d'encadrement, mais ils n'étaient pas 100 % sûrs. Ils seront accompagnés par un tuteur référent, puis par un parcours de formation théorique à leur début de CDI* », précise Denis Lacharme, DRH Ile-de-France.

Même constat chez Manehome, cabinet de maîtrise d'œuvre en Indre-et-Loire, qui a effectué récemment sa première PMSMP. « *Quand on prend quelqu'un en CDI, on n'est pas sûr que ça aille, au niveau du*

relationnel, dit Anthony Conte, le dirigeant. Avec ce dispositif, je n'ai pas à prier pour que la personne soit nickel, alors que je l'ai juste vue en entretien. »

Conscients des bénéfices, les employeurs n'hésitent pas à investir dans la formation de tuteurs en interne et le suivi des stagiaires. A Château-Thierry, M. Brangeon fait un point individuel avec la personne pendant la semaine d'immersion. Laetitia Evrard est accompagnée par Emma Ghouthi, la vingtaine, elle-même recrutée à la suite d'une PMSMP en décembre 2022. *« Je lui montre la maison, lui explique qu'il faut passer sur tel meuble, tel lustre, remplir le carnet de liaison... »*

Quel est le bilan du dispositif ? *« Les résultats en termes de recrutement sont forts »*, observe M. Bazin. En 2021, Pôle emploi a comparé une population qui avait réalisé une PMSMP et une qui n'en avait pas fait : au bout de douze mois, les premiers étaient 72 % à avoir retrouvé un emploi, les seconds, 55 %. Plus largement, ces périodes d'immersion permettent d'engager une réflexion sur l'accueil et la rétention des nouveaux salariés. Fondateur, en 2016, de l'association Tous tes possibles, à Nancy (Meurthe-et-Moselle), Radoine Mebarki en sait quelque chose : il a effectué une centaine de PMSMP depuis un an, pour promouvoir le dispositif et inviter les entreprises à *« passer de la sélection à la séduction »*. *« Sur les trois quarts de mes essais, je n'avais personne pour m'accueillir. »*

Son association accompagne justement les entreprises pour qu'elles deviennent « essais-compatibles », comme récemment la Société générale ou la Caisse primaire d'assurance-maladie de Meurthe-et-Moselle, en crise d'attractivité. *« Il fallait diversifier les profils et clarifier notre image d'employeur »*, selon la directrice Sarah Videcoq-Aubert. M^{me} Niaudeau résume ainsi l'enjeu de la PMSMP : *« C'est une façon pour l'entreprise de montrer ce qu'elle sait faire en matière d'intégration, de donner envie et, si ce n'est pas le cas, de s'améliorer. »*