

> étape 4

Accompagner et suivre les jeunes recrutés en entreprise

La réussite de votre projet se joue dès les premières semaines dans l'entreprise

Les premières semaines dans l'entreprise sont primordiales.

Une bonne intégration (accueil, suivi...) vous permettra de garder et fidéliser ces nouveaux salariés.

1 RÉUSSIR L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI

Avec l'acteur de l'emploi, vous formalisez et mettez en œuvre l'accueil, l'accompagnement et le suivi en fonction du nombre de jeunes embauchés et de votre organisation :

- **Identifier** un référent ou un conseiller au sein de la structure du SPE et/ou des autres partenaires (EPIDE, E2C...).
L'appui des référents du SPE (Pôle emploi, mission locale...) est important si vous rencontrez des difficultés : respect de l'autorité, des horaires de travail, de la discipline, etc. ;
- **Désigner** un ou des « référents » dans votre entreprise ;

- **Définir** la fréquence des rencontres entre le jeune et les référents :
 - > suivi hebdomadaire durant le premier mois ;
 - > suivi régulier durant six mois ou jusqu'à l'obtention de la qualification dans le cadre de contrats en alternance ;
- **Fixer** le mode de communication, la fréquence et le lieu des rencontres entre les référents de l'entreprise et des acteurs de l'emploi ;
- **Inscrire** le parcours du jeune dans un outil de suivi existant ou élaboré pour le parcours mis en place.



2 POUR LES RECRUTEMENTS EN NOMBRE IMPORTANT

Les partenaires se réunissent en comité de pilotage qui :

- conduit et suit la mise en œuvre du projet ;
- définit et fait évoluer les objectifs ;
- valide et enrichit les orientations ;
- introduit les améliorations, si besoin ;
- assure la communication sur la mise en œuvre du projet.

Le comité se réunit selon une fréquence définie par les parties prenantes.

3 LIMITER LES RISQUES DE RUPTURE DES CONTRATS D'ALTERNANCE

Les ruptures de contrats d'alternance ont souvent des conséquences négatives sur la motivation des jeunes à poursuivre la professionnalisation et sur l'implication des entreprises à continuer à recruter des jeunes en alternance. Parmi les solutions proposées pour réduire ce risque :

- **Pour l'entreprise** : assurer une bonne adéquation entre les tâches confiées au jeune et le cursus scolaire ainsi qu'un pilotage efficace de la fonction tutoriale.
- **Pour le CFA** : identifier si possible en amont les problématiques éventuelles de certains jeunes (difficultés d'adaptation, scolaires, etc.) et, en cas

de signes de rupture, engager un travail systématique avec le jeune et l'entreprise pour chercher des solutions.

- **Pour le jeune** : élaborer son projet professionnel avec l'appui d'une structure d'accompagnement (ML, Centre d'aide à la décision) en amont du contrat.
- **Pour la ML** : proposer au jeune, dans la mesure du possible, une immersion en entreprise avant de l'engager dans un cursus d'alternance (PMP, EMT, etc.) et assurer un suivi durant le contrat, en particulier pendant la période d'essai.

Les avantages

- **Sécuriser** les parcours professionnels des jeunes embauchés.
- **Fidéliser** les nouveaux salariés.