

Guide méthodologique « entretiens conseils »

Le contexte

Tout projet ou évolution professionnelle est **un véritable projet de vie** que l'on mène rarement seul. **Le salarié intégré à une entreprise** peut se servir des entretiens annuels avec sa hiérarchie pour évoluer et se situer par rapport à un métier, parler avec ses collègues, éventuellement avec une personne qui gère les compétences et les emplois dans l'entreprise ou encore avec les représentants des salariés.

Le demandeur d'emploi exclu du marché du travail, qui peut-il interpellé, questionner sur l'emploi qui le motive, son environnement, ses contraintes ? De quel réseau dispose-t-il ? Depuis son dernier emploi, est-il informé des évolutions liées aux nouvelles organisations du travail ? Et enfin, Comment peut-il intéresser un recruteur et valoriser ses acquis y compris ceux développés pendant la durée de son parcours d'insertion professionnelle ?

Si le Service Public de l'Emploi propose des éléments de méthode et des moyens d'accéder à des informations sur le marché du travail, ALLIES – PLIE de Lyon et ceux qui accompagnent les personnes dans leur parcours au quotidien proposent de mobiliser des hommes et des femmes d'entreprises pour apporter un **conseil personnalisé** à la recherche d'emploi des plus exclus.

L'action

Conseiller aux moments forts du parcours d'insertion en proposant

une **rencontre** entre le chargé d'insertion qui accompagne le demandeur d'emploi, un intervenant d'ALLIES - PLIE de Lyon et un ou deux **Consultants d'entreprise*** bénévoles.

Sur la base d'un entretien d'environ une heure, cet échange se déroule en deux étapes :

- la première consiste à ce que la personne se présente en détaillant son parcours et son projet
- la seconde repose essentiellement sur les retours des consultants, auprès du demandeur d'emploi et de son chargé d'insertion

Au delà d'un entraînement à l'entretien, la « **mission** » confiée aux consultants **entre le rôle de conseil et de parrain** est de :

- Apporter un **éclairage sur les réalités du marché** du travail, en informant par exemple sur les besoins actuels d'embauche dans son entreprise.
- Aider à **construire un argumentaire** en préparation aux entretiens de recrutement, aider la personne à parler de son projet professionnel
- Proposer d'**explorer** des pistes nouvelles, **selon les cas** élargir les horizons et sécuriser les démarches en donnant des contacts. Encourager soit à conduire des recherches plus ouvertes, soit moins éparpillées.
- Permettre à la personne de **mieux identifier ses atouts et points à améliorer**, l'aider à se valoriser objectivement.
- Faire décrire ce qui motive la personne ! Difficile exercice pour tous...
- Informer sur les différentes pratiques de recrutement et d'intégration en entreprise

* *Les consultants d'entreprise* sont en général, des salariés exerçant une fonction d'encadrement, une mission de cadre technique ou gérant d'activité. Ce sont aussi des cadres à la retraite très actifs au sein de multiples réseaux associatifs et économiques.

Recommandations

Le consultant conduit chaque fois un entretien sur mesure en lien avec les demandes des professionnels de l'insertion. Il n'agit pas à sa place, il écoute, prend en compte le contexte, informe et fait des propositions, il est nécessaire qu'il adapte ses recommandations et conseils de façon personnalisée.