

Les coulisses du «Speed Recruiting» au CO-EPP de Saint-Maurice



Des entretiens organisés au Centre sportif de Saint-Maurice

MOTS CLÉS : ÉCOLE • ENTREPRISES

Le CO-EPP de Saint-Maurice a bouclé sa deuxième édition de «*Speed Recruiting*», avec environ 280 entretiens à la clé sur une journée, le 26 janvier dernier. On peut mettre en lumière que plus de 30 entreprises étaient présentes pour rencontrer près du 50% des élèves de 11CO et d'EPP, et parmi les non-inscrits certains ont choisi la voie des études ou déjà décroché un contrat d'apprentissage. Les candidats ont participé à un ou plusieurs entretiens éclair de 10 minutes pouvant déboucher sur une place d'apprentissage couvrant une trentaine de métiers. Au-delà de cette belle réussite, *Résonances* vous propose de mettre le focus sur l'envers du décor, afin d'en savoir plus sur l'organisation de cet événement.

«Un tel projet est le fruit d'un travail d'équipe», souligne Alain Grandjean, directeur du Cycle d'orientation et de l'Ecole préprofessionnelle de Saint-Maurice, car la mise en œuvre d'un événement de cette envergure implique évidemment les titulaires et les conseillères en orientation, mais aussi diverses autres personnes, notamment le secrétariat de l'école et Yasmine Ballay, membre de la commission scolaire du CO régional de Saint-Maurice et secrétaire patronale de la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie. «Notre point d'honneur à tous, c'est que les jeunes soient bien préparés», insiste le directeur. De plus, il précise que ce projet s'inscrit dans la durée, la démarche d'orientation étant amorcée dès la 9CO, et qu'il est complémentaire à d'autres approches, citant les entretiens d'embauche fictifs proposés par Pro Juventute auxquels certains jeunes du CO avaient participé

peu avant. Quant à Cédric Vergère, chef de l'Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière du canton du Valais, il relève l'importance du travail mené par les conseillères en orientation: «Sur le nombre important d'entreprises sollicitées, seulement un petit pourcentage a répondu à l'appel lancé et ceci alors même que nombre d'entre elles sont à la recherche d'apprentis.» Ce travail de prospection devrait être facilité au fil du tissage de liens entre l'école et les entreprises.

L'IMPLICATION DES ÉLÈVES

Pour mesurer le travail des élèves, écoutons Alicia et Atina, élèves en EPP dans la classe d'Albert Ahmeti, et Nathan, en 11CO chez Christophe Simeon. Tous trois sont là pour soit une place d'employée de commerce, soit un job dans la cuisine ou la restauration, soit un poste dans le domaine scientifique. Qu'ont-ils fait avant le jour J? «Pour se préparer à ces entretiens, il a fallu aller se renseigner en ligne sur les entreprises qui nous intéressaient parmi toutes celles de la liste transmise», note Alicia. Atina poursuit: «Nous avons dû chercher certaines informations sur le site de l'orientation et adapter notre CV et notre lettre de motivation.» Et Nathan de compléter: «Nous avons aussi des fiches à remplir pour pouvoir ensuite répondre avec plus d'aisance aux questions qui pourraient nous être posées.» Tous trois se sont exercés à l'école et à la maison.

Tant Alicia, qu'Atina et Nathan soulignent l'importance du coaching des titulaires ainsi que de celui des conseillères en orientation dans le choix en amont des voies pouvant



Mélina Duay, Albert Ahmeti, Barbara Délèze, Christophe Simeon et Monique Tête

leur correspondre et des formations menant à ces destinations. Ayant eu l'expérience du CO avant l'EPP, Alicia et Atina observent que l'orientation a une plus grande place dans le programme de l'école préprofessionnelle. Après leur premier entretien, elles disent avoir été particulièrement bien accompagnées, mais que cela n'enlève pas le stress de l'entretien lui-même, car il ne s'agit pas d'une situation fictive, alors que Nathan dit savourer ce moment, estimant que c'est une occasion exceptionnelle d'être au contact de plusieurs entreprises sur une même journée. A l'unisson, ils sont conscients que c'est dans tous les cas un bon entraînement.

L'ACCOMPAGNEMENT DES TITULAIRES

Comment les titulaires ont-ils préparé leurs élèves à ces entretiens ? Pour commencer, avant d'être dans la mission de coach, ils ont été guidés par les conseillères en orientation. Pour les aider dans leur mission, elles ont conçu des documents permettant d'apprendre à répondre brièvement et efficacement à des questions sur leur personnalité, la profession choisie ainsi que l'entreprise retenue. Albert Ahmeti explique avoir procédé en plusieurs phases avec sa classe en EPP : « Une fois les fiches remplies, j'ai ensuite mené des entretiens fictifs, en jouant le rôle du patron ou du responsable RH et mes élèves se sont par ailleurs entraînés entre eux et parfois aussi en famille, afin qu'ils ne soient pas surpris par les vraies questions des professionnels. » Entre

CO et EPP, comme constaté par Alicia et Atina, le temps alloué dans les cours d'éducation des choix (EDC au CO) et d'approche du monde du travail (AMT en EPP) est bien différent. Christophe Simeon y voit une certaine logique : « Le CO est à la base de l'orientation et l'EPP vise un perfectionnement pour ceux qui en ont besoin. »

«Un tel projet est le fruit d'un travail d'équipe.»

Alain Grandjean

Pour Albert Ahmeti, les atouts du « Speed Recruiting » sont multiples, énumérant que dans cette configuration c'est l'entreprise qui vient à l'élève, que le courrier du jeune ne reste pas sans réponse, mais que c'est tout de même à lui de faire le pas de s'inscrire à cette journée. Christophe Simeon complète : « Sous de faux airs d'assurance, nos élèves sont pour la plupart timides, n'osant souvent pas contacter une entreprise, et là tout est fait pour leur donner un supplément de confiance, aussi même si les entretiens du jour ne débouchent pas sur la concrétisation immédiate de leur projet, ils auront gagné en autonomie, avec des pistes pour faire mieux la prochaine fois. »

Albert Ahmeti insiste sur les enjeux du partenariat entre les titulaires et le conseil en orientation. « Sans Barbara et sa stagiaire Mélina, je me serais senti perdu pour accompagner mes élèves au travers des différentes étapes, car elles ont l'expertise de ce domaine que

je n'ai pas en tant qu'enseignant », analyse le titulaire en EPP. Son collègue Christophe Simeon partage son avis : « Pour ma part, je collabore à échéance régulière avec Monique et sa stagiaire Mélina et je considère le "Speed Recruiting" comme la cerise sur le gâteau de l'orientation après un semestre de préparation en amont, et bien plus si l'on considère le choix du projet de l'élève. »

Dans leur idéal, les deux titulaires souhaiteraient que tous les parents s'investissent dans la démarche d'orientation de leur enfant. A cet instant de la discussion, Albert Ahmeti jette un œil pour voir si sa fille, qui est dans la classe de Christophe Simeon, sourit lors de son entretien, ce qui est le cas. Le titulaire et le papa sont heureux qu'elle fasse le job, et ils en profitent pour dire combien le travail des dimensions métalangagières est fondamental dans le cadre des entretiens pour faire bonne impression.

LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES DES CONSEILLÈRES EN ORIENTATION

De l'avis des conseillères en orientation, le retour sur investissement de ce projet est encourageant. Monique Tête, rattachée au CO, rappelle que le format du « Speed Recruiting » a été inspiré par une initiative un peu similaire menée au cycle d'orientation de Crans-Montana et par l'organisation de « Flash Job » dans le cadre du Salon des Métiers et Formations « Your

Challenge» à Martigny. Avec Barbara Délèze, arrivée à ce poste en EPP à la rentrée, elles considèrent que c'était une chance extraordinaire de pouvoir bénéficier de l'appui de Mélanie Duay, stagiaire cette année scolaire en tant que psychologue-conseillère en orientation à la fois pour le CO et pour l'EPP avec un rôle de trait d'union entre les deux écoles. Le duo des conseillères en orientation juge la première étape, à savoir la recherche d'entreprises, gourmande en énergie, et Monique Tête pense que pour la prochaine édition il conviendra de ratisser encore plus au-delà du district. Concernant l'établissement de la liste des métiers se pose la question de savoir s'il ne s'agirait pas de les classer par domaine pour rendre les documents distribués aux élèves plus simples et plus attractifs. Si elles considèrent que la mise sur pied de la plateforme d'inscription a été complexe à réaliser, elles vantent un outil vite devenu précieux.

Constatant que le taux d'inscription n'était pas à la hauteur de leurs espérances, les conseillères en orientation ont affiné leur stratégie.

Après les relances auprès des titulaires, Monique Tête est passée dans les classes de 11CO niveau 2 en se basant sur les plans A et B des élèves et les entretiens menés individuellement pour insister auprès de certains élèves qui hésitaient. Tout en ayant attiré l'attention de plusieurs jeunes sur cet événement lors des entretiens individuels, Barbara Délèze signale que le suivi de l'orientation est moins systématique en EPP, «*les titulaires ayant presque une fonction de "job-coach"*». Comme le relève Monique Tête, «*le jour du "Speed Recruiting" on ne voit vraiment que la pointe de l'iceberg alors qu'un travail conséquent a été mené en amont jusqu'à la dernière minute, avec la gestion de nombreux imprévus au cours des dernières heures*». Concernant les résultats, à savoir le nombre de contrats d'apprentissage conclus, environ la moitié des entreprises ont engagé un jeune à la suite du «*Speed Recruiting*» l'année passée.

Interrogée sur les plus-values d'un tel événement, Monique Tête parle d'un «*projet gagnant-gagnant*» tant pour les élèves que pour les

entreprises. Méлина Duay pense que «*le fait que cela se déroule dans un environnement familier aux élèves est rassurant*». Et de préciser: «*Beaucoup sont venus me parler en entrant ou en sortant de la salle ou m'ont juste fait un petit signe*». Pour Barbara Délèze, c'est une manière de les amener en douceur à se confronter avec la réalité du monde professionnel. «*Je ne les ai jamais vus autant sérieux qu'aujourd'hui*», observe-t-elle avec enthousiasme.

En sortant de la salle du Centre sportif, nombre de jeunes sont fiers d'eux et plusieurs recruteurs annoncent aux conseillères en orientation qu'ils sont prêts à revenir l'année prochaine. Alain Grandjean a déjà des rêves pour l'édition suivante, dont celui d'une plus grande représentation du domaine de l'artisanat, sachant que certains jeunes pourraient s'épanouir dans des métiers créatifs et motivants à la recherche d'une relève. Quant à la secrétaire patronale Yasmine Ballay, elle serait favorable à voir une telle initiative germer dans d'autres CO.

Nadia Revaz ●

Romaine May, collaboratrice RH chez Altis

Romaine May est collaboratrice RH chez Altis au Châble et avait déjà participé à la 1^{re} édition de «*Speed Recruiting*» à Saint-Maurice. Comme tous les profils recherchés par l'entreprise n'ont pas correspondu aux souhaits des jeunes, cette année elle est là pour potentiellement engager un apprenti informaticien, qui le serait à la suite d'un stage de trois jours permettant de voir un large panel d'activités liées au métier.

INTERVIEW ROMAINE MAY

Ce type d'entretiens pour recruter des apprentis est-il différent de ceux qui se déroulent en entreprise ?

Habituellement, les CV nous arrivent avant l'entretien, alors que là on les découvre sur place. Si je suis plus

dans l'improvisation, à l'inverse dans ce contexte scolaire les jeunes sont particulièrement bien préparés. Contrairement à des entretiens fictifs, ils ressentent la pression de l'enjeu, tout en étant dans un cadre qu'ils connaissent et sont accompagnés par leurs enseignants et les conseillères en orientation.

Comment percevez-vous cette initiative se déroulant en contexte scolaire ?

Très positivement. L'année passée, une candidate pour un poste d'apprentie employée de commerce avait retenu mon attention, son profil m'étant apparu en parfaite adéquation avec la fibre de notre entreprise. A la suite du

«*Speed Recruiting*», elle avait été invitée à un deuxième entretien en entreprise avec la personne qui est devenue sa référente puisqu'elle a été engagée.



Romaine May lors d'un des entretiens