

Alors que démarre la semaine de l'apprentissage dans l'industrie, une start-up tente de faire "matcher" entreprises à la recherche d'apprentis et candidats à la recherche d'une entreprise. Immersion dans un "apprentissage dating" où apparaissent, en creux, les difficultés à faire coïncider les attentes des deux parties.

En chemise blanche et veste noire, cheveux rigoureusement coiffés, une trentaine de jeunes hommes et jeunes femmes sortent en file indienne de l'amphithéâtre où ils patientaient, pour entrer dans une salle de conférence, au sous-sol de l'immeuble parisien de Bpifrance, boulevard Haussmann. Chacun fonce directement vers la table numérotée du recruteur qu'il a choisi de rencontrer. L'échange durera sept minutes, pas une de plus. Le bourdonnement est intense, recruteurs et étudiants tendent l'oreille pour s'entendre.

Dylan, 22 ans, termine un BTS d'électrotechnique et aimerait poursuivre par une année de licence professionnelle (en alternance) sur les énergies renouvelables. Quand il s'assied face à la DRH d'Etandex (entreprise francilienne du bâtiment, 500 salariés), il a déjà rencontré le représentant d'Art&Blind, TPE de pose de stores, cloisons, dressings, et Suez. Art&Blind recherche des apprentis préparant un bac pro, Etandex aussi. Le profil ne correspond pas. Dylan se raccroche à son rendez-vous chez Suez : *"ils m'ont proposé des postes qui m'intéressent"*. Jusqu'ici, toutes ses démarches sont restées vaines. *"Je dois trouver un contrat de professionnalisation, et les entreprises proposent surtout des contrats d'apprentissage."* L'alternance se décline en ces deux modalités, ce qui complique la tâche des candidats. A une autre table, c'est le rythme école/entreprise qui semble poser problème à l'entreprise.

## Des jeunes et des entreprises réellement motivés

A quelques pas de là, Isabelle Chevert, directrice compétences, RH et social d'Etex (matériaux de construction, notamment plâtre, 1 800 salariés en France), recherche des bac +2 électromécaniciens pour ses sites de production (vingt en France). Mais se déclare ouverte à d'autres types de profil. Justement, c'est un jeune diplômé d'une

école d'ingénieurs tunisienne qui s'installe face à elle, avec une spécialité en amélioration continue. Pour obtenir une équivalence avec le diplôme français, il est inscrit dans une école d'ingénieurs française d'informatique. Elle décide de transmettre son CV aux sites que ce profil pourrait intéresser. *"Ce type de rencontre est plus efficace que d'attendre les candidatures à une annonce, juge-t-elle. Ici, les jeunes ont déjà été sélectionnés par un intermédiaire, et s'ils viennent, c'est qu'ils sont réellement motivés."* De même, les entreprises ne se déplaceraient pas si elles n'avaient pas réellement besoin d'apprentis.

Cette rencontre, qui se tenait mi-juin, a été organisée par la start-up de l'économie sociale et solidaire Proactive Academy (10 salariés). Sa raison d'être ? *"Résoudre les problèmes qui empêchent l'apprentissage de se développer, en intervenant auprès des jeunes, des entreprises, et des personnels des centres de formation d'apprenti (CFA)"*, explique le président et co-fondateur, Morgan Marietti. Des obstacles que tente de lever la réforme de l'apprentissage, en cours d'examen au Parlement. Avec le soutien d'Impact Partenaires, société de gestion dédiée aux investissements à impact social, de la société de recrutements Korn Ferry, et de bpifrance, Proactive Academy a monté ce speed-dating pour des jeunes habitant la Seine-Saint-Denis.

## Coaching et jeux de rôles

800 ont répondu à l'annonce passée sur Facebook. Pour se préparer aux rendez-vous, ils ont pu consulter une trentaine de vidéos. Le matin de la rencontre, des coachs ont organisé des jeux de rôle et corrigé leur manière de se présenter. Ils les ont conseillés aussi sur le contenu de l'échange. *"Les jeunes doivent interroger l'entreprise sur ses besoins à court terme et montrer qu'ils peuvent répondre à certains"*, explique Morgan Marietti. Un discours qui a étonné les étudiants, mais leur a donné confiance. *"J'ai réalisé que les entreprises ont autant besoin de nous qu'on a besoin d'elles"*, résume un diplômé de BTS.

Les partenaires de l'événement ont mobilisé leurs réseaux d'entreprises, avec pour seule contrainte de proposer des postes d'apprentis en Ile-de-France. La plupart ont été rappelées par Proactive Academy pour mieux identifier leurs besoins et organiser

les rendez-vous avec les jeunes, en fonction de ce qu'ils recherchent. Avec quelques ratés, mais les entreprises n'ont pas toutes des attentes extrêmement précises. Dans l'après-midi, sept vagues d'entretien se succèdent, auprès d'une trentaine de recruteurs. Les jeunes auront entre deux et sept rendez-vous chacun. La plupart des sociétés promettent une réponse dans la semaine. Trois journées de ce type se seront tenues en juin.

*"Même si je ne suis pas recrutée, conclut Nowshin, 20 ans, qui après un DUT entre en bachelor marketing et communication dans une école de commerce, cette journée m'aura beaucoup appris. Le parcours numérique m'aidera à démarcher les entreprises sur internet et à refaire mon CV, j'ai appris à me présenter, à poser des questions pertinentes. Et c'étaient mes premiers entretiens ! J'ai appris à surmonter mon stress ! C'est une chance de pouvoir se présenter soi-même au lieu de laisser un CV le faire..."*

### **Semaine de l'apprentissage dans l'industrie**

*Du 27 juin au 5 juillet, l'UIMM ouvre les portes de ses pôles formation dans toute la France, pour présenter les métiers de la métallurgie, préparer les jeunes à démarcher les entreprises, et relayer les besoins en apprentissage des entreprises du bassin d'emploi. Détails et programme complet de cette première Semaine de l'apprentissage dans l'industrie, par région, ici*