
INTEGRER DIFFEREMMENT POUR RECRUTER DURABLEMENT

Comment sécuriser l'emploi en structurant l'intégration ?

2IDEE® – Développement et Transformation

Une ingénierie d'intégration durable éprouvée en Hauts-de-France



Développement & Transformation

Comment sécuriser l'emploi en structurant l'intégration dans l'entreprise ?

Les territoires font face à un paradoxe persistant : des entreprises peinent à recruter et à fidéliser leurs collaborateurs, tandis que des personnes disponibles n'accèdent pas aux postes vacants.

Ce décalage ne relève pas uniquement d'un déséquilibre quantitatif. Il tient largement à une difficulté partagée : rendre explicites les compétences attendues, accompagner leur professionnalisation et structurer la phase critique d'entrée dans l'emploi.

Dans de nombreux contextes, les "savoir-être" ou "soft skills" sont évoqués comme déterminants. Pourtant, ils restent souvent formulés de manière implicite, appréciés à travers une impression globale et rarement traduits en comportements observables et progressifs.

C'est dans cette zone d'interface — entre préparation à l'emploi et intégration en entreprise — que se nouent les déséquilibres actuels : des emplois restent vacants, des personnes restent à l'écart et les équipes qui peinent à se stabiliser.

Une ingénierie de l'intégration durable

2IDEE® propose un modèle structuré visant à sécuriser cette phase de transition.

Le dispositif repose sur :

- un cadre de référence explicite fondé sur l'analyse des situations de travail ;
- une progression graduée des compétences transversales ;
- une évaluation pluridimensionnelle partagée ;
- une dynamique réflexive favorisant l'appropriation des codes professionnels.

Il ne s'agit pas d'un dispositif supplémentaire ni d'un simple parcours de formation.

2IDEE® organise la professionnalisation dans un espace commun associant entreprise et partenaires de l'emploi et candidat, afin de sécuriser durablement l'accès et le maintien en poste.

Une mise en œuvre éprouvée

Depuis 2021, le modèle a été déployé en Hauts-de-France dans des secteurs à forte tension de recrutement : industrie, services à la personne, relation client, BTP, maintenance.

Les résultats observés mettent en évidence :

- un très faible taux d'abandon en cours de parcours ;
- une meilleure appropriation des attentes professionnelles ;

- un dialogue managérial plus structuré ;
- une sécurisation des investissements mobilisés.

2IDEE® s'inscrit dans les cadres existants, notamment la POEI, et vient structurer la phase de professionnalisation et de transition vers l'emploi durable.

Une responsabilité partagée

L'accès à l'emploi et le maintien en poste ne relèvent ni exclusivement de l'entreprise, ni uniquement des dispositifs publics d'accompagnement.

Les entreprises ont besoin de collaborateurs capables de s'inscrire durablement dans leur organisation. Les acteurs de l'emploi ont pour mission de favoriser l'accès et la continuité des parcours professionnels.

C'est à l'interface de ces deux responsabilités que se joue la réussite de l'intégration.

En rendant explicites les compétences transversales attendues et en accompagnant leur progression, 2IDEE® contribue à réduire les ruptures précoces, à renforcer la capacité des personnes à se projeter durablement dans l'emploi et à permettre aux entreprises d'accéder à des candidats dont le potentiel n'aurait pas été pleinement identifié à partir des seuls critères classiques de sélection.

1. UN PARADOXE TERRITORIAL

Entre tensions de recrutement et publics disponibles

Les territoires font aujourd'hui face à une situation apparemment contradictoire. D'un côté, les entreprises expriment des difficultés persistantes à recruter et, surtout, à stabiliser durablement leurs collaborateurs. De l'autre, des personnes restent disponibles sur le marché du travail sans parvenir à intégrer les postes vacants, malgré des dispositifs d'accompagnement existants.

Cette situation ne relève plus d'une conjoncture passagère. Elle s'installe dans la durée et dessine un paradoxe structurel : l'offre et la demande de travail coexistent sans toujours se rencontrer de manière durable.

Selon les données récentes de l'INSEE, le taux de chômage en France demeure significatif, traduisant un volume important de personnes en recherche d'emploi. Parallèlement, les enquêtes de la DARES mettent en évidence des tensions persistantes dans plusieurs secteurs — industrie, services à la personne, relation client, BTP — où les employeurs peinent à pourvoir les postes et à stabiliser les équipes.

Ce décalage n'est pas uniquement quantitatif. Il est qualitatif.

Les entreprises ne signalent pas seulement un manque de candidats. Elles évoquent des difficultés d'adaptation aux exigences organisationnelles : compréhension des attentes implicites, gestion de l'autonomie, communication professionnelle, respect des codes collectifs, capacité à s'inscrire dans une dynamique d'équipe.

De leur côté, de nombreuses personnes en recherche d'emploi disposent des capacités techniques ou du potentiel requis, mais rencontrent des obstacles liés à la maîtrise des codes de l'entreprise, à la posture professionnelle ou à la compréhension des attentes non explicitées.

Ainsi, le territoire ne manque ni d'offres ni de candidats.

Il manque d'un cadre structurant permettant de transformer une embauche en intégration durable.

Ce paradoxe met en lumière un enjeu central : recruter ne suffit plus. Le véritable défi consiste à transformer une opportunité d'embauche en intégration durable au sein de l'organisation.

Or cette phase de transition entre la recherche d'emploi et l'entrée effective dans l'entreprise demeure souvent insuffisamment structurée.

Elle n'est ni totalement couverte par les dispositifs de préparation à l'emploi, ni pleinement formalisée dans les processus internes d'intégration.

C'est dans cet intervalle que se concentrent une part importante des ruptures précoces.

La réussite des premiers mois ne peut reposer uniquement sur la motivation individuelle ou sur l'expérience du manager.

Elle suppose un cadre clair permettant d'expliciter les attentes professionnelles, de travailler les codes organisationnels et d'accompagner progressivement l'entrée dans le collectif de travail.

2. LE COUT INVISIBLE DES RUPTURES

Un enjeu humain, économique et territorial

Les ruptures de contrat dans les premiers mois d'activité ne constituent pas un phénomène marginal. Elles représentent un point de fragilité structurelle dans de nombreux secteurs.

Les données publiées par la DARES montrent que les sorties d'emploi interviennent fréquemment dans les premiers mois suivant l'embauche, en particulier dans les secteurs soumis à tension. Les contrats courts, les périodes d'essai interrompues ou les démissions précoces traduisent une difficulté d'ajustement entre les attentes de l'entreprise et la réalité vécue par le salarié.

Ces ruptures ne sont pas uniquement statistiques. Elles ont un coût.

2.1 Un coût direct et indirect pour l'entreprise

Focus sur les postes d'employés, ouvriers, techniciens de niveau 1 et opérateurs

Contrairement à une idée reçue, les recrutements sur des postes d'employés, d'ouvriers, de techniciens de niveau 1 ou d'opérateurs ne sont pas "peu coûteux".

Même lorsqu'il ne s'agit pas de profils cadres, chaque embauche mobilise du temps, des ressources internes et une organisation spécifique.

Selon plusieurs analyses publiées par des acteurs du recrutement en France, il est généralement admis que le coût moyen d'un recrutement pour un poste opérationnel peut se situer autour de **5 000 € à 8 000 €**, en intégrant l'ensemble des coûts directs (temps RH, management, intégration, matériel, organisation).

Ces montants varient selon le secteur, mais ils donnent un ordre de grandeur réaliste.

Décomposition illustrative d'un recrutement opérationnel

Pour un poste d'opérateur ou d'employé, les coûts peuvent inclure :

1. Temps RH

- Tri de candidatures
- Organisation des entretiens
- Gestion administrative
→ 10 à 20 heures mobilisées

2. Temps managérial

- Entretiens
- Préparation de poste
- Accompagnement initial
→ 15 à 25 heures mobilisées

3. Intégration et formation initiale

- Formation aux procédures
- Formation sécurité
- Transmission des gestes métier
→ plusieurs jours à plusieurs semaines selon le poste

4. Coûts matériels

- Équipements individuels (EPI)
- Tenues professionnelles
- Badge, accès, poste informatique
- Outils spécifiques

Les coûts cachés (souvent sous-estimés)

Lorsque la rupture intervient dans les premiers mois, des coûts indirects apparaissent :

► Perte de productivité

Le collaborateur n'a pas encore atteint son plein niveau d'autonomie.

La montée en compétence représente une période de rendement partiel

► Mobilisation répétée des équipes

Un départ précoce implique :

- Reprogrammation des plannings
- Heures supplémentaires
- Réorganisation temporaire

► Effet sur le collectif

- Fatigue des équipes
- Démotivation possible
- Sentiment d'instabilité

► Relance du processus

- Nouveau sourcing
- Nouveaux entretiens
- Nouvelle période d'intégration

Illustration chiffrée prudente

Prenons une entreprise recrutant **15 opérateurs par an**.

Si 6 recrutements se soldent par une rupture dans les premiers mois, et si l'on retient une estimation prudente de **5 000 € par recrutement non stabilisé**, l'impact direct annuel peut atteindre :

$$6 \times 5\,000\,€ = 30\,000\,€$$

Ce calcul ne prend pas en compte :

- L'impact sur la qualité de service
- Les retards éventuels de production
- L'image employeur
- Le coût humain pour les équipes

Même sur des postes opérationnels, le coût cumulé devient significatif.

Ce que révèle cette réalité

Le sujet n'est pas uniquement celui du recrutement.

Il concerne la capacité à transformer une embauche en intégration réussie.

Et lorsque les ruptures se concentrent dans les premiers mois, la question n'est plus celle du sourcing...elles révèlent un décalage entre l'entrée en poste et l'appropriation effective du cadre professionnel/

2.2 Un coût systémique pour le territoire

Les ruptures précoces ne concernent pas uniquement les entreprises. Elles ont également un impact sur l'ensemble des acteurs mobilisés autour de l'accès à l'emploi.

Lorsqu'un contrat est interrompu dans les premiers mois, plusieurs effets en chaîne apparaissent :

- Reprise d'accompagnement par les conseillers ;
- Réinscription dans des dispositifs ;
- Mobilisation de nouvelles actions de formation ou de remobilisation ;
- Allongement du parcours vers un emploi durable.

Ces situations ne traduisent pas nécessairement un échec individuel. Elles révèlent souvent un décalage entre les attentes de l'entreprise et la réalité vécue par le salarié lors de son entrée en poste.

Les données nationales montrent que les premiers mois constituent une période particulièrement sensible. Les sorties précoces, les périodes d'essai non confirmées ou les démissions rapides illustrent cette phase d'ajustement parfois fragile.

Dans un contexte où les territoires investissent fortement dans l'accès à l'emploi, ces ruptures répétées produisent un effet d'inefficience collective :

- Les entreprises réengagent des ressources ;

- Les partenaires réactivent des parcours ;
- Les personnes concernées vivent des séquences de discontinuité.

Le coût n'est pas uniquement financier. Il est aussi organisationnel et humain.

Cette fragilité concentrée sur les premiers mois pose une question centrale :
la transition entre préparation à l'emploi et entrée effective dans l'entreprise est-elle suffisamment structurée ?

3. UN DEFICIT D'INGENIERIE D'INTEGRATION

Quand l'intégration repose encore trop sur l'informel

Les tensions de recrutement et les ruptures précoces observées dans les premiers mois ne traduisent ni un manque d'engagement des entreprises, ni une insuffisance des dispositifs d'accès à l'emploi. Les acteurs sont mobilisés. Les recrutements sont réalisés. Les équipes accueillent de nouveaux collaborateurs.

Pourtant, une part importante des difficultés se concentre dans la phase qui suit immédiatement l'embauche.

Cette période d'entrée dans l'entreprise repose encore largement sur des pratiques informelles. Elle dépend souvent :

- de l'expérience du manager,
- de la culture propre à l'organisation,
- de la capacité d'adaptation du salarié,
- de la transmission implicite des règles et des attentes.

Autrement dit, l'intégration fonctionne... mais elle fonctionne souvent "au cas par cas"

3.1 Des compétences reconnues mais peu objectivées

Les entreprises évoquent fréquemment les "savoir-être" ou les "soft skills" : autonomie, communication professionnelle, respect des consignes, gestion des priorités, capacité à travailler en équipe.

Ces dimensions sont identifiées comme déterminantes dans la réussite des premiers mois.

Cependant, elles sont rarement :

- traduites en comportements observables ;
- formulées à partir de situations professionnelles concrètes ;
- évaluées selon des critères partagés ;
- accompagnées de manière progressive.

Elles sont souvent appréciées à travers une impression globale :

"Il s'adapte bien."

"Il ne correspond pas à l'esprit de l'équipe."

Ce mode d'appréciation, bien qu'humainement compréhensible, laisse une place importante à l'implicite et à l'interprétation.

3.2 Une transition peu formalisée

La préparation à l'emploi relève des dispositifs d'accompagnement. L'intégration relève des pratiques internes à l'entreprise.

Entre les deux, la continuité n'est pas toujours explicitée.

C'est pourtant dans cette phase de transition que se jouent :

- la compréhension des attentes réelles du poste ;
- l'appropriation des codes organisationnels ;
- l'ajustement de la posture professionnelle ;
- l'inscription durable dans un collectif de travail.

Lorsque cette transition repose principalement sur l'informel, elle expose l'entreprise comme le salarié à un risque d'incompréhension ou de décalage.

Ce constat ne remet pas en cause l'engagement des acteurs.

Il met en lumière un besoin : rendre cette phase plus lisible, plus accompagnée et plus partagée.

Compétence : de quoi parle-t-on exactement

Dans le monde professionnel, le terme "compétence" est souvent utilisé sans être précisément défini

Une compétence ne se réduit ni à un savoir théorique, ni à une qualité personnelle.

Elle peut être comprise comme la capacité à mobiliser de manière pertinente des ressources (connaissances, savoir-faire, attitudes) pour faire face à une situation professionnelle donnée.

Elle ne s'apprécie donc pas à partir d'une impression globale, mais s'observe dans l'action au regard d'un contexte précis et d'un résultat attendu.

Clarifier cette distinction est essentiel : ce qui semble relever du "savoir-être" peut être rendu explicite, analysable et progressif.

4. UNE INGENIERIE DE PROFESSIONNALISATION DES COMPETENCES TRANSVERSALES

Un cadre opérationnel partagé entre entreprise et futur collaborateur

2IDEE® repose sur une ingénierie dédiée à la professionnalisation des compétences transversales dans un contexte réel d'accès à l'emploi.

Il ne s'agit ni d'un parcours de formation technique classique, ni d'un simple processus d'intégration interne. Le dispositif organise un espace structuré dans lequel les compétences attendues par l'entreprise sont travaillées, rendues visibles et progressivement consolidées.

4.1 Un cadre de référence commun et explicite

Le dispositif s'appuie sur le référentiel européen RECTEC, centré sur l'observation des compétences en situation professionnelle.

Ce cadre distingue :

- les ressources mobilisées,
- les comportements observables,
- les niveaux de maîtrise (paliers 1 à 8).

2IDEE® en propose une traduction opérationnelle adaptée à la phase de transition vers l'emploi.

- Les attentes sont formulées en critères explicites.
- Les comportements sont décrits de manière observable.
- Les progressions sont graduées.

Entreprise et participant partagent ainsi un langage commun.

Soft skills et compétences transversales : une distinction structurante

Les entreprises évoquent fréquemment les "soft skills". 2IDEE® opère toutefois une distinction claire entre dispositions personnelles et compétences professionnelles mobilisées en situation de travail.

Une compétence transversale ne relève pas d'un trait de personnalité. Elle se définit par un comportement observable, mobilisé dans un contexte organisationnel précis et susceptible de progression.

Cette clarification permet de passer d'un jugement implicite à une analyse structurée, condition essentielle d'une intégration sécurisée.

4.2 Des situations professionnelles comme point d'appui

Les compétences transversales ne sont pas travaillées de manière déclarative. Elles sont analysées à partir de situations concrètes, proches des réalités du poste visé.

Le parcours articule :

- mises en situation contextualisées,

- immersions en entreprise,
- grilles d'observation partagées,
- évaluation croisée (entreprise, formateur, participant).

La compétence est observée dans l'action, puis discutée à partir d'éléments factuels.

D'un comportement problématique à une compétence professionnelle travaillée

Situation observée :

Un collaborateur arrive régulièrement en retard ou ne prévient pas de son absence.

Ce comportement est souvent interprété comme un manque de savoir-être.
Dans une lecture méthodologique, il mobilise plusieurs compétences transversales.

Compétences concernées (RECTEC) :

Piloter et organiser son activité

→ Passage d'un palier d'exécution à un palier d'anticipation.

Communiquer en situation professionnelle

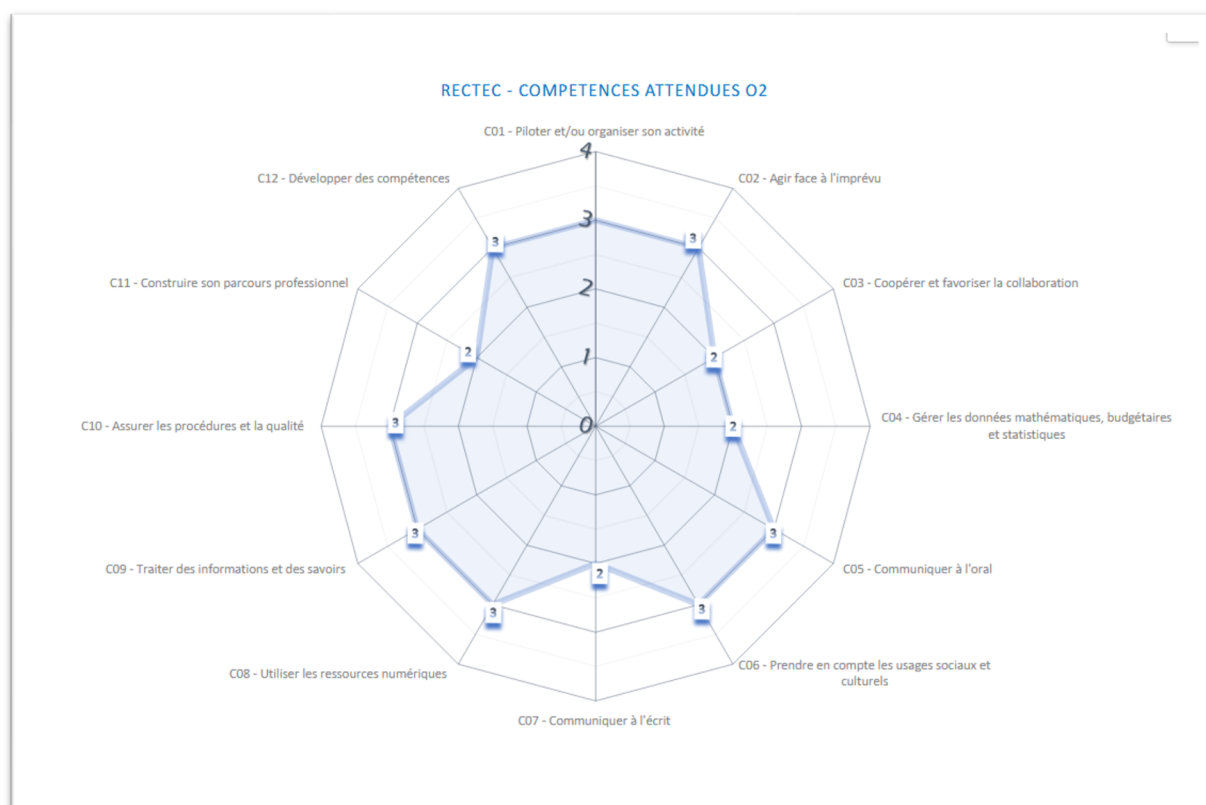
→ Capacité à transmettre une information au bon moment et au bon interlocuteur.

Coopérer dans un collectif de travail

→ Prise en compte de l'impact de son comportement sur l'organisation.

Le travail ne consiste pas à "corriger" un défaut. Il vise à permettre à la personne d'identifier le palier actuel et à accompagner sa progression vers un niveau de maîtrise supérieur.

Exemple cartographie compétences attendues poste « Assistant ménager »



4.3 Une dynamique réflexive structurée

La spécificité de 2IDEE® réside dans l'articulation entre action et analyse.

Chaque situation professionnelle donne lieu à :

- un temps d'analyse collective ;
- un entretien individuel structuré (méthode FAST) ;
- un travail personnel formalisé dans un journal de bord.

Cette démarche permet au participant de :

- comprendre les attentes implicites du cadre professionnel ;
- identifier ses marges de progression ;
- ajuster progressivement ses comportements.

La réflexivité n'est pas conçue comme un exercice théorique.
Elle s'intègre au processus d'apprentissage comme levier d'appropriation et d'autonomie.

4.4 Une évaluation pluridimensionnelle

La progression repose sur la convergence de plusieurs regards :

- auto-évaluation ;
- évaluation entre pairs ;
- observation pédagogique ;
- retour de l'entreprise lors des immersions.

Cette pluralité :

- limite les jugements intuitifs,
- objectivise les évolutions,
- et construit une reconnaissance partagée des compétences développées.

5. QUATRE ANNEES DE MISE EN ŒUVRE EN HAUTS-DE-FRANCE

Un déploiement consolidé dans des contextes exigeants

Depuis 2021, 2IDEE® est déployé auprès d'entreprises de la région Hauts-de-France, dans des secteurs caractérisés par des tensions de recrutement et des exigences opérationnelles fortes.

Le modèle a été mis en œuvre auprès d'entreprises relevant notamment :

- de la relation client,
- de l'industrie textile,
- du BTP,
- des services à la personne,

- de la maintenance technique,
- de structures de l'économie sociale et solidaire.

Chaque dispositif accueille en moyenne 12 participants. Au total, **304 participants** ont été accompagnés.

Entre 2021 et 2025, **21 parcours** ont ainsi été organisés dans des contextes variés, permettant d'observer le fonctionnement du modèle dans des environnements professionnels différents (**19 entreprises tous secteurs confondus**)

5.1 Des entreprises partenaires issues de secteurs à fort turnover

Les entreprises engagées dans la démarche interviennent sur des métiers tels que :

- opérateur de production (industrie textile, literie) ;
- assistant ménager et auxiliaire de vie (services à la personne) ;
- conseiller relation client ;
- maçon, peintre (BTP) ;

- technicien de maintenance.

Ces métiers présentent souvent :

- un turnover structurellement élevé ;
- une pression opérationnelle immédiate ;
- des difficultés récurrentes de recrutement.

5.2 Un indicateur fort : la stabilité pendant le parcours

L'un des indicateurs les plus robustes observés concerne le taux d'abandon en cours de dispositif.

Sur l'ensemble des sessions déployées, les abandons restent extrêmement limités :

- généralement **une personne**,
- exceptionnellement deux,

- principalement au cours de la première semaine.

Ce niveau de stabilité témoigne :

- d'une sélection collégiale orientée potentiel ;
- d'un cadre clair posé dès l'entrée ;
- d'un engagement des participants dans le parcours.

5.3 Des retours qualitatifs convergents

Si les données consolidées de maintien à 12 mois restent en cours de structuration — notamment en raison d’un turnover propre à certains secteurs — les retours qualitatifs des entreprises partenaires mettent en avant :

- une meilleure compréhension des attentes professionnelles ;
- une appropriation plus rapide des codes organisationnels ;

- une capacité accrue des participants à analyser leurs pratiques ;
- un dialogue plus factuel entre managers et nouveaux collaborateurs.
- Un taux de maintien dans l’emploi à **6 mois de 82 %** en 2024.

Plusieurs entreprises ont renouvelé l’expérience, ce qui constitue un indicateur indirect de satisfaction et de pertinence opérationnelle.

Exemples :

Parmi les entreprises partenaires, Fashion Cube Denim Center, lors de l’ouverture de son usine de production de jeans 100 % made in France, a mobilisé 2IDEE® pour constituer sa future équipe.

« Nous avons choisi de travailler avec MindCo2 pour construire un parcours permettant à des profils ayant peu ou pas d’expérience en confection d’acquérir les compétences nécessaires à une bonne intégration. Cette approche a permis de créer un réel esprit de collectif, primordial à la réussite de notre projet industriel. Nous réitérerons l’approche en cas de nouveaux recrutements collectifs. »

Stéphanie Kossarov – RRH Fashion Cube Denim Center

Du côté des participants, le parcours est également perçu comme un levier d’autonomie et de sécurisation de l’entrée en poste (ici pour ADAR – Services à la personne)

« Grâce à 2IDEE, j’ai pu signer mon CDI et être immédiatement autonome sur mon poste. »

Fanny B.

5.4 Un modèle éprouvé dans un même écosystème territorial

L’ensemble des déploiements a été réalisé en Hauts-de-France, permettant :

- une coopération continue avec les équipes locales de France Travail, des Maisons de l’Emploi, des PLIE entre autres ;

- un ajustement progressif du modèle ;
- une observation sur plusieurs années dans un cadre territorial stable.

Cette continuité a permis d’affiner l’ingénierie et d’en stabiliser les principes.

6. METTRE EN ŒUVRE LE MODELE DANS VOTRE ORGANISATION

Une démarche structurée, fluide et intégrable

2IDEE® est un modèle opérationnel éprouvé. Sa mise en œuvre ne suppose ni transformation lourde de l'organisation, ni modification des cadres existants.

Il s'inscrit dans les dispositifs mobilisables — notamment la POEI — et repose sur une

logique de travail en mode projet associant l'entreprise et les partenaires de l'emploi.

L'objectif est simple : sécuriser la phase de transition vers l'emploi en rendant explicites les compétences attendues et en accompagnant leur professionnalisation.

6.1 Un cadrage partagé et pragmatique

La mise en œuvre débute par un temps de cadrage associant :

- l'entreprise ;
- l'équipe 2IDEE® ;
- les partenaires prescripteurs (France Travail, maisons de l'emploi, PLIE...).

Ce temps permet de :

- clarifier les attentes du poste ;
- identifier les compétences transversales prioritaires ;
- définir le volume de recrutement ;
- planifier le calendrier.

Il ne s'agit pas d'un audit, mais d'un travail de clarification opérationnelle.

6.2 Un sourcing articulé au territoire

Le sourcing s'appuie sur :

- les candidatures déjà identifiées par l'entreprise ;
- les profils proposés par France Travail, notamment via des réunions d'information collective (RIC).

L'objectif est d'identifier des personnes disponibles sur le territoire, parfois éloignées du poste pour des raisons liées aux codes professionnels plutôt qu'aux compétences techniques.

6.3 Une sélection collégiale orientée potentiel

La sélection repose sur un entretien croisé associant :

- l'entreprise ;
- l'équipe 2IDEE® ;
- un représentant de France Travail et d'un partenaire associé.

Un guide d'entretien commun structure l'échange.

Des critères spécifiques peuvent être intégrés selon le métier (maîtrise de l'expression française, reconnaissance des couleurs, dextérité manuelle...).

La décision est prise de manière collégiale.

Lorsque cela est pertinent, une ou deux journées d'immersion facilitée permettent au

candidat de confirmer son projet d'intégrer l'entreprise.

6.4 Un parcours intégré de 5 à 11 semaines

Selon les contextes, le parcours s'étend :

- de 5 semaines (compétences transversales)
- à 11 semaines (parcours intégrant compétences transversales et techniques).

Il articule :

- situations professionnelles contextualisées ;

- temps collectifs d'analyse ;
- entretiens individuels structurés (méthode FAST) ;
- travail réflexif (journal de bord) ;
- périodes d'immersion en entreprise.

Cette temporalité correspond aux premières semaines critiques de l'entrée dans l'emploi.

6.5 Un suivi des premières semaines en poste

La démarche ne s'interrompt pas à l'embauche.

Un suivi structuré permet :

- d'accompagner les premiers ajustements ;
- de maintenir un dialogue factuel ;
- de consolider la progression engagée.

6.6 2IDEE™ et les dispositifs existants : une ingénierie d'optimisation

2IDEE® ne constitue pas un dispositif supplémentaire venant se substituer aux outils existants.

Il s'inscrit dans les cadres mobilisables, notamment **la POEI**, sans en modifier le cadre réglementaire ni les modalités de financement.

Là où la POEI permet de financer un parcours adapté aux besoins de l'entreprise, 2IDEE® en structure la transition entre préparation à l'emploi et intégration effective dans l'organisation.

Le parcours est organisé autour :

- d'un référentiel explicite ;
- d'une progression graduée et observable ;

- d'une évaluation pluridimensionnelle ;
- d'un travail réflexif structuré.

De la même manière, les outils de sélection tels que la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** permettent d'identifier des habiletés à un instant donné.

2IDEE® intervient en complément, en accompagnant la professionnalisation progressive des compétences transversales et leur inscription durable dans le cadre organisationnel.

Il ne s'agit donc pas d'un nouveau dispositif, mais d'une ingénierie permettant d'optimiser et de sécuriser les dispositifs mobilisés.

SECURISER L'EMPLOI EN STRUCTURANT L'INTEGRATION

Les tensions de recrutement observées sur les territoires ne traduisent pas uniquement un déséquilibre entre offre et demande.

Elles révèlent un paradoxe plus profond : des entreprises peinent à stabiliser leurs recrutements tandis que des personnes disponibles n'accèdent pas aux emplois vacants, faute de maîtriser les codes et les attendus du cadre professionnel.

La difficulté n'est donc pas seulement quantitative. Elle réside dans la capacité à rendre explicite et progressive la transition vers l'emploi.

L'accès au poste ne garantit pas l'inscription durable dans l'organisation.

C'est dans les premières semaines que se jouent l'appropriation des règles de fonctionnement, la compréhension des exigences collectives et la construction d'une posture professionnelle ajustée.

Cette phase ne relève ni exclusivement de la responsabilité de l'entreprise, ni uniquement des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Elle constitue un espace d'articulation entre employeurs et acteurs publics, dans lequel la sécurisation des parcours et la stabilisation des recrutements se construisent conjointement.

2IDEE® propose un cadre structurant pour accompagner cette étape décisive.

En s'appuyant sur l'analyse des situations de travail, une progression graduée des compétences transversales et une évaluation partagée, le modèle organise la professionnalisation dans un espace commun entre entreprise et partenaires de l'emploi.

Il ne s'agit pas d'ajouter un dispositif, mais de rendre plus lisible et plus sécurisée une phase déterminante pour l'emploi durable.

Depuis 2021, les déploiements réalisés en Hauts-de-France montrent qu'une ingénierie explicite de l'intégration contribue à réduire l'incertitude, à favoriser l'accès à l'emploi de publics disponibles sur le territoire et à sécuriser les investissements humains et financiers mobilisés.

Sécuriser l'emploi ne relève pas d'une intuition. C'est le résultat d'un cadre partagé, progressif et opérationnel.

Entreprises et partenaires territoriaux peuvent engager ensemble une réflexion pour adapter cette démarche à leur contexte sectoriel et local, au service d'une intégration durable et responsable.

Livre Blanc – Février 2026



Développement & Transformation



MindCo2 – Cabinet Conseil Coaching Formation

47 Place Alphonse Fiquet CS30047 – 80000 Amiens

SIRET 891 241 671 00041



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Action de formation



06 88 62 03 29



bonjour@mindco2.fr