

Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les publics dans l'emploi

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant des bénéficiaires vers l'insertion et l'emploi
- groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation consécutifs, soit 14 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTRA : en présentiel, nous consulter

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20
- jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com -
ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –
f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –
jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com

L'intégration puis le maintien dans l'emploi sont des étapes clés de l'insertion. L'accompagnant a un rôle à jouer auprès du bénéficiaire, pour favoriser son implication et prévenir les écueils, et aux côtés des employeurs, dans une démarche de coopération et de médiation.

Compétences visées

Mobiliser sa posture de médiateur et mener les actions adaptées vis à vis du bénéficiaire accompagné et de son employeur, pour prévenir les ruptures de contrats

Objectifs pédagogiques

- Identifier les facteurs récurrents, facilitateurs ou générateurs de difficultés d'intégration dans l'emploi
- Renforcer sa posture relationnelle de médiateur entre les publics accompagnés et les employeurs
- Appréhender des outils et méthodes de dialogue et d'intervention, pour prévenir les ruptures de contrats
- Acquérir les bonnes pratiques pour renforcer l'intégration durable dans l'emploi de la personne accompagnée

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique

Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, le pilotage des transitions, avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs.

Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Référént handicap : J-F.Parelou jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

Programme Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les publics dans l'emploi

JOUR 1

Faire l'état des lieux de son expérience, en suivi dans l'emploi et gestion des difficultés

Ce que je vis, où j'en suis dans ma mission de "suivi dans l'emploi"
 Mes situations de réussite et celles vécues comme difficiles
 Les méthodes et outils expérimentés : ce qui fonctionne, ce qui reste problématique

Partage des situations vécues par chacun, qui seront exploitées ultérieurement en "fil rouge"

Identifier et lever les représentations et préjugés

Clarification de la notion d'employeur : la PME/ TPE, la « grande entreprise », l'établissement de secteur public, l'association, les SIAE ...
 Les préjugés éventuels du jeune vis-à-vis de l'employeur et de l'entreprise
 Les représentations possibles de l'employeur et de salariés ou agents vis-à-vis de personnes en insertion (jeunes, seniors...)
 Les attendus concernant l'accompagnement dans l'emploi

Constitution collective d'une carte mentale-heuristique des représentations vécues puis partage pour dégager les idées clés – Elaboration d'un argumentaire pour lever les préjugés

Optimiser les étapes clés de l'accompagnement, de l'intégration du bénéficiaire à son maintien dans l'emploi

Les leviers pour renforcer l'implication du bénéficiaire : projet professionnel clarifié, prise de conscience des motivations, développement de l'autonomie et de la responsabilisation, cadre posé et expliqué ...
 Comment stimuler la coopération active de l'employeur
 Les difficultés et écueils au cours des différentes étapes de préparation, d'intégration et de suivi dans l'emploi
 Les actions concrètes à mettre en œuvre pour y faire face

Réflexion guidée à partir d'une liste de questions puis mise en commun des idées clés – Analyse de cas posés en amont et élaboration de pistes de solutions en intelligence collective

JOUR 2

Instaurer une communication et une relation appropriées en conduite de médiation

Point sur ses pratiques de communicant
 Les niveaux de communication : de l'émotionnel au factuel (opinion, jugement, observation, fait...)
 Les niveaux d'écoute et la conduite d'entretien selon le contexte et l'interlocuteur : écouter activement, laisser émerger, guider, conseiller...
 Faire évoluer les représentations et préjugés pour les dépasser

Exercices d'entraînement aux niveaux d'écoute, mises en situation de communication à partir de cas concrets

S'approprier des notions et techniques en « conduite de médiation » pour réguler des tensions et des conflits

Les notions de divergences, de tensions, et de conflits
 Un processus, des repères et un cadre (règles, contrats, accords...)
 Les différents modes d'intervention (de la compréhension au recadrage...)
 La posture de médiateur en situation de tension et de conflit

Jeux de rôle (approche Théâtre-Forum) en posture de médiateur pour revisiter des situations vécues - A partir du matériau récolté, élaboration de repères clés et d'une feuille de route, à réinvestir dans son contexte professionnel