

LA MEDIATION ACTIVE : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR UN MEILLEUR ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES VULNERABLES PRIVEES D'EMPLOI

PRESENTATION DE LA FORMATION / CONTEXTE

La Fédération des acteurs de la solidarité PACA Corse regroupe de nombreuses associations des secteurs de l'hébergement, de l'asile et de l'insertion par l'économique. Elle soutient de nombreuses initiatives dans le domaine de l'accompagnement vers l'emploi et les structures font preuve de nombreuses pratiques positives.

L'accompagnement vers l'emploi des personnes en grande difficulté sociale, tel qu'il est traditionnellement mis en œuvre, tend à considérer que la personne ne correspond pas aux attentes des entreprises. On aurait d'un côté des entreprises hyper rationnelles, avec des besoins identifiés de manière objective et pragmatique, et de l'autre des demandeurs d'emploi cumulant de nombreuses failles qu'il s'agirait alors de combler.

Or, plusieurs études tendent à montrer que les difficultés de recrutement des entreprises, notamment des TPE/PME, proviennent notamment d'une non-maitrise des processus de recrutement et d'intégration des nouveaux salarié.e.s. Cette difficulté ayant elle-même des conséquences en termes de sélectivité, il semble intéressant de penser la relation, voir l'accompagnement, que pourraient proposer les professionnel.elle.s aux dites entreprises.

De même, considérer la personne comme étant à priori « inemployable en l'état », quelle que soit la situation de travail, tend à nier le poids du contexte. Cette conception de l'accompagnement revient à proposer des parcours linéaires, par étapes. Il s'agirait alors, dans un premier temps, de lever les fameux « freins périphériques », puis d'activer la recherche d'emploi à proprement parler. Pour autant, ne serait-il pas possible d'appréhender les choses autrement ? Et si le travail participait en réalité à l'amélioration de la situation de la personne ? S'il était à considérer comme un outil et non une fin en soi ? Dans ce cas, l'accompagnement de ces personnes doit-il revêtir une modalité particulière ? C'est à toutes ces questions que cette formation invite à réfléchir.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Interroger sa posture professionnelle ;
- Connaître les principes et leviers relatifs à la médiation active ;
- Savoir intégrer et adapter ces principes aux outils utilisés ;
- Accroître les opportunités de mise en situation professionnelle en entreprise des salarié.e.s en insertion ;
- Développer la qualité et la quantité des coopérations avec les employeurs et les salariés sur la médiation active ;
- Participer à la création d'une culture partagée.

CONTENU DE LA FORMATION



Fédération
des acteurs de
la solidarité

PACA CORSE

Jour 1

Matin : Les fondamentaux de la médiation active

- Echanges autour des pratiques d'accompagnement vers l'emploi développées en interne
- Les atouts des participant.e.s pour la mise en place d'une stratégie de médiation active
- Les zones d'ombre pour les participant.e.s
- Ce qui se joue sur la médiation active
- Les objectifs et stratégies majeurs de la médiation active

Après-midi : Les mises en situations professionnelles

- Médiation et mises en situations professionnelles
- Développer les mises en situations : réactivité, quantité, qualité...
- Les rôles de chacun.e dans les mises en situation : CIP, ET, Employeur, Salarié
- Plan d'action pour les actions en intersession

Jour 2

Matin : S'appuyer sur et valoriser l'existant

- Points sur les avancées et les questions de l'intersession
- Prendre appui sur et optimiser le réseau entreprises existant
- Mettre en valeur les atouts et compétences des salariés
- Les techniques de préparation aux entretiens

Après-midi : Diversification et exploitation des mises en situation professionnelles

- Repérer les différents types de mises en situation professionnelles
- Préparer et organiser les rencontres et les immersions
- Exploiter les mises en relation pour l'accès à l'emploi
- Plan d'action pour les actions en intersession

En intersession : Chaque participant.e met en œuvre les actions et leviers à sa convenance, plus spécialement sur l'exploitation des mises en situation professionnelle

Jour 3

Matin : Prospection et négociation avec les entreprises

- Points sur les avancées et les questions de l'intersession
- Prospecter de nouvelles entreprises et animer le réseau
- Des marges de manœuvre dans les processus d'embauche
- La place des salarié.e.s dans les processus de décision

Après-midi : Médiation active et freins périphériques

- Organiser les temps de recherche d'emploi avec les salariés
- La résolution des problèmes dans la recherche d'emploi
- Les liens sur les questions sociales (logement, santé...)
- Plan d'action pour les actions en intersession

En intersession : Chaque participant.e met en œuvre les actions et leviers à sa convenance, plus spécialement sur la prise de contact avec des entreprises et sur l'accompagnement des salariés sur des temps de médiation active.

Jour 4

Matin : Accompagnement sur le terrain



Fédération
des acteurs de
la solidarité

PACA CORSE

- Préparation de la prospection d'entreprises
- Prospection sur le terrain en petits groupes

Après-midi : Mutualisation et formalisation

- Débriefing : analyse des atouts et recherche de points de progression
- Validation de leviers, techniques ou trucs et astuces
- Comment partager les expériences et savoirs de cette formation sur la médiation active avec son équipe ? Plan d'action pour les actions en intersession

En intersession : Selon le plan d'action propre à chacun.e

Jour 5

Matin : Vers un projet de structure ?

- Points sur les avancées et les questions de l'intersession
- Partage avec les directions sur les leviers mis en place par les participants
- Leviers à partager et à approfondir en équipe, vus par les directeurs
- Perspectives de suite de cette formation pour les SIAE participantes

Après-midi : Conditions de réussite et évaluation

- Approfondissement des logiques et leviers de médiation si besoin
- Evaluation finale et Bilan de la formation action

METHODOLOGIE DE LA FORMATION

Des logiques d'actions

- La formation repose sur une **logique interactive** à partir d'échanges sur des constats, des analyses et des perspectives. L'acquisition de compétences nouvelles part de l'expérience des participant.e.s et s'appuie sur des repères méthodologiques apportés par l'intervenant.e.
- Le questionnement est un moyen privilégié d'animation pour mettre en vis-à-vis, d'une part les demandes /besoins des participant.e.s, et leurs avancées, d'autre part les propositions, reformulations ou synthèses de l'intervenant.
- En fonction des contenus et des séances, le point de départ peut être une analyse de situations rencontrées, des exemples externes, des expérimentations en sciences humaines, la présentation de leviers possibles...

Le processus de formation

La structuration des compétences

- ✓ L'analyse des situations professionnelles : points positifs et questions
- ✓ Les apports méthodologiques de l'intervenant
- ✓ L'optimisation des leviers existants et la construction de nouveaux

La mise en œuvre des compétences

- ✓ La formalisation d'une démarche d'intervention
- ✓ Les perspectives d'opérationnalisation
- ✓ La mise en place des actions prévues

Des outils pédagogiques de formation

- Des études de cas issus des pratiques des participants sur le travail en équipe
- Des exercices adaptés aux thèmes abordés



Fédération
des acteurs de
la solidarité

PACA CORSE

- La structuration de leviers techniques
- Des mises en situation
- Des temps d'analyses des compétences mises en œuvre en intersession
- La formalisation par écrit des leviers
- Des fiches méthodes sur le travail en équipe
- Des références bibliographiques

L'évaluation

En amont de la formation, **un questionnaire de recueil des attentes** sera envoyé à chaque participant.e. Il comprendra également quelques questions permettant d'appréhender le « niveau de connaissance à priori ».

Au bout des deux premières journées de formation, un premier bilan oral « à chaud » sera réalisé.

En fin de formation, outre une évaluation orale, des fiches d'évaluation seront remplies par les participant.e.s afin de les amener à exprimer :

- leur degré de satisfaction sur le processus de formation et ses modalités pédagogiques, l'atteinte des résultats, la réponse de la formation à leurs enjeux et attentes (exprimés en amont de la formation),
- les points forts ou points faibles de la formation,
- les améliorations à apporter ou conditions à réunir dans la perspective d'une reconduction.

Un rapport d'évaluation

En aval de la formation un bilan sera adressé aux différents OPCA afin de pouvoir rendre compte des conditions de réalisation de l'action de formation selon les indicateurs suivants :

- Satisfaction globale exprimée par les participants ;
- Modalités pédagogiques (contenu rythme – modalités pédagogiques) ;
- Organisation et condition de formation ;
- Préconisations d'amélioration ;
- Autres besoins de formation repérés.

LES INTERVENANTS

Trois intervenant.e.s appartenant au cabinet « **ONC Développement** » seront mobilisés. Ce cabinet est celui qui assure l'ensemble des formations dans le cadre de l'expérimentation SIAE et Entreprises Vers l'Emploi (SEVE) portée par la Fédération des acteurs de la solidarité.

DUREE, CALENDRIER ET LIEU DE LA FORMATION

5 journées de formation, 7 heures de formation par jour. Lieu : 7 Bd Auguste Raynaud - Nice

Dates
25/09/2018
26/09/2018
08/11/2018
10/01/2019
21/03/2019



Fédération
des acteurs de
la solidarité

PACA CORSE

PUBLIC CIBLE

La formation vise les **encadrant.e.s techniques et conseiller.e.s en insertion professionnelles en SIAE idéalement en binôme.**

Lors de la matinée de la dernière journée la **présence de la direction** et/ou de l'encadrement intermédiaire est requise.

INSCRIPTION

Pour vous inscrire :

[BI pour Alpes-Maritimes](#)