

Merci,

Je tiens à remercier l'ensemble des formateurs du centre Optim'hum, pour la qualité de la formation.

Cette formation a été pour moi, extrêmement enrichissante et m'a permis d'acquérir des compétences essentielles dans ce métier.

Chaque formateur intervenant a été extraordinaires dans le partage et l'écoute.

Je suis désormais mieux armée pour accompagner efficacement les personnes.

Je tiens également à remercier particulièrement Magali et Nicolas pour leur disponibilité et leur bienveillance.

Leur soutien et leur accompagnement ont été précieux et ont grandement contribué à la réussite de cette expérience ainsi que cette nouvelle passion. Car pour moi, il s'agit plus qu'un nouveau métier, celui-ci s'est transformé en passion.

Pour finir, merci à mes tuteurs de stages qui ont réussi à me transmettre de vraies valeurs par leurs investissements dans leur métier. Ils m'ont aussi apporté beaucoup de soutien et m'ont partagé leurs savoirs avec beaucoup d'humilité.

Je vous suis très reconnaissante.

Le départ était pour moi une inquiétude sur mes capacités.

L'arrivé s'est transformé en une révélation passionnante et enrichissante.

« Il y a dans chaque être humain, à chaque moment, quelque chose que nous devrions écouter. » Simone Weil

Sommaire

1	Chapitre 1 : Présentation de la structure d'accueil, son territoire et ses acteurs...	4
1.1	La structure d'accueil CFC.....	4
1.2	Les caractéristiques du territoire (Vaucluse, Avignon)	5
1.3	Les acteurs mobilisables.....	9
2	Chapitre 2 : Accompagnement à la contractualisation et au suivi d'un parcours d'insertion	12
2.1	Contexte de l'accompagnement.....	12
2.1.1	Présentation de la structure et territoire d'intervention.....	12
2.1.2	Présentation du dispositif.....	12
2.2	Les entretiens avec cette personne	13
2.2.1	Premier entretien	13
2.2.2	Deuxième entretien.....	15
2.2.3	Troisième entretien.....	16
2.3	Bilan de l'accompagnement.....	18
2.4	Analyse de pratique professionnelle.....	19
3	Chapitre 3 : Accompagnement à l'élaboration et à la réalisation d'un projet professionnel.....	21
3.1	Contexte de l'accompagnement.....	21
3.1.1	Présentation de la structure et territoire d'intervention.....	21
3.1.2	Présentation du dispositif.....	21
3.2	Les entretiens avec cette personne	22
3.2.1	Premier entretien (08/11/2023)	22
3.2.2	Deuxième entretien (15/11/2023).....	23
3.2.3	Troisième entretien (30/11/2023)	25
3.3	Bilan de l'accompagnement :.....	26
3.4	Analyse de pratique professionnelle.....	26
4	Chapitre 4 : Concevoir, préparer et animer un atelier thématique favorisant l'insertion professionnelle des publics.....	29
4.1	Le contexte de l'atelier est présenté	29
4.2	Organisation de l'atelier	29
4.2.1	Phase 1 : L'accueil.....	29
4.2.2	Phase 2 : La situation d'apprentissage	31
4.2.3	Tableau de la progression pédagogique de l'atelier	32
4.2.4	Phase 3 : Phase d'évaluation de l'atelier	33

4.2.5	Phase 4 : Phase de prise de congé.....	33
4.3	Analyse de pratique.....	33
4.4	Mon analyse de pratique, ce que l'atelier m'a apporté	35
5	Chapitre 5 : Déployer, dans une démarche projet, des actions de prospection.....	37
5.1	Contexte du projet.....	37
5.2	Le projet et les objectifs	37
5.3	Les différents partenaires que nous avons sollicités.....	38
5.4	L'organisation pour la journée « portes ouvertes »	39
5.5	Les outils pour organiser cette journée	39
5.5.1	Planning / Calendrier :	39
5.5.2	Communication et Promotion :	40
5.5.3	Formulaire d'Inscription en Ligne :	40
5.5.4	Visites Guidées :	40
5.6	Analyse de la pratique professionnelle	40
6	Chapitre 6 : Action d'appui technique en matière de recrutement.....	43
6.1	Contexte	43
6.2	Analyse des besoins	45
6.3	Les propositions de financement possibles :	45
6.3.1	Le Contrat de professionnalisation.....	45
6.3.2	L'AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement)	46
6.3.3	La solution choisie	46
6.4	Analyse de la pratique professionnelle	47
7	Chapitre 7 : Intégration et maintien d'un salarié dans son environnement professionnel.....	49
7.1	Le contexte	49
7.2	Organisation des entretiens.....	51
7.3	Les propositions faites à l'employeur	52
7.4	Analyse de la pratique professionnelle	54
8	Annexes	55

Chapitre 1

- *Exercer une veille informationnelle, technique et prospective pour adapter son activité au public et au contexte*
- *Travailler en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial pour optimiser la réponse aux besoins des personnes*

Vaucluse
Aignon



1 Chapitre 1 : Présentation de la structure d'accueil, son territoire et ses acteurs

1.1 La structure d'accueil CFC

La société est créée par Frédéric Mascarade. Il est titulaire d'un master de droit privé et d'un master en psychologie du travail. Spécialisé en Orientation, Création d'activité, Emploi et Formation depuis 24 ans, il est formateur pour des organismes publics et privés. Il est aujourd'hui encore directeur pour assurer une passation de reprise de sa société dans de bonne condition.

Elle est maintenant dirigée par Franz Rubichon (gérant d'Ingeneria Projet). Statut Juridique : SARL

Actuellement l'effectif de la société est d'environ 49 salariés composés de conseillers en création d'entreprise, de psychologues du travail et de conseillers en emploi.

L'organisme est habilité par la Direction Régionale Occitanie, Paca et Rhône Alpes de Pole Emploi, par les Conseils Départementaux de l'Hérault et du Gard, par l'Agefiph Languedoc Roussillon, Fongecif LR, Uniformation LR, et par le Conseil Régional Occitanie.

Les principaux partenaires sur les 3 régions : AAAGIS, IFAD, La ligue de l'enseignement, IFIIP, La Faol Aude, CFPM, DH Consultant, Arcoop, OMI, Ingeneria, Ingeneria Projet...

Les agences :

Occitanie Hérault : Montpellier, Sète, Béziers, Clermont l'Hérault

Gard/Lozère : Nîmes, Ales, Mende

Aude : Carcassonne

Rhône Alpes Drome : Pierrelatte

PACA Vaucluse : Avignon, Orange, Carpentras, Bollène, Cavaillon, Apt

Bouches du Rhône : Chateaurenard, Salon de Provence, Arles

Les Résultats :

- Bilan de compétences / Nombre de bénéficiaires années 2019, 20 et 21 : 59
- Activ Créa / 90,7% des demandeurs d'emploi sont satisfaits de la prestation (source enquête IPSOS pour Pôle Emploi Occitanie mars 2021)
- Activ Projet / 82,5% des demandeurs d'emploi sont satisfaits de la prestation (source enquête IPSOS pour Pôle Emploi Occitanie mars 2021)

Leurs prestations :

- Orientation professionnelle : Activ'Projet / Bilan de compétences
- Aide à la création d'activité : Activ'Créa
- Accompagnement vers l'emploi : Valoriser son image professionnelle VS2
- PES : Parcours Emploi Santé
- La Fabrik à Soft Skills : FORMATION dispensée par Ingeneria Projet (prêt d'une salle)

Type de public / Modalités d'accueil :

Bénéficiaire envoyer en prestation par Pôle emploi, Mission Locale (indirectement Pôle emploi), Cap emploi. Les bénéficiaires peuvent aussi s'inscrire seul pour les Activ'projet et les Activ'créa.

Projet à venir de développement et/ou évolution :

Le renouvellement du marché pour AP2 vers AP3 est en cours en attente de réponse en novembre 2023.

Le renouvellement du marché sera à faire pour Activ'créa qui arrivera à terme en décembre 2024.

Le renouvellement de VS2 et PES sont quant à eux nouveaux.

1.2 Les caractéristiques du territoire (Vaucluse, Avignon)

Le Vaucluse, situé dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Chef-lieu AVIGNON.

Département au carrefour des régions Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes et Paca. En 2021, le département comptait 561 941 habitants.

Le Vaucluse possède une terre agricole riche et variée, avec ses vignes à perte de vue, sa production de fruits et légumes ainsi que ses produits provençaux, mais surtout ses odeurs de lavande. (Jardin de la France)

Le taux de pauvreté du Vaucluse est le septième plus fort de France avec 28 % des personnes vivant avec un revenu modeste. La précarité est néanmoins forte, notamment parmi les personnes peu ou pas qualifiées. Le Vaucluse est ainsi le département de la région où le taux de pauvreté est le plus élevé (19,3 %).

L'aire urbaine interrégionale d'Avignon, qui déborde sur le Gard et les Bouches-du-Rhône, concentre une grande part de l'emploi et de la population du département.

Le Taux de chômage dans le Vaucluse.

Taux de chômage au 2^e trimestre 2023 est de 9,4%.



Le Vaucluse possède ainsi des atouts et faiblesses socio-économiques.

Ses atouts : Son héritage culturel / Son tourisme / Son agriculture et sa Viticulture

Ses Faiblesses : Une dépendance saisonnière / Son taux de chômage (++) dans les zones rurales) /

Ses besoins de développement en infrastructures (transports) / Sa bataille permanente pour préserver ses terres, son eau de façon durable

L'emploi dans le Vaucluse.

Les métiers en tension dans le Vaucluse sont :

- Le tourisme
- L'agriculture et Viticulture
- La santé et Services à la personne
- L'industrie et commerce
- La conduite de transports longue distance

Les 5 métiers qui ont proposé le plus d'offre dans les 12 derniers mois sont :

- Magasinage et préparation de commandes
- Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- Comptabilité
- Assistance auprès d'adultes
- Services domestiques

Dans l'aide à l'emploi, le Vaucluse possède des agences Pôles emploi, des missions locales, des associations, des chantiers d'insertions...

Les agences Pôle emploi :

2 agences à Avignon, Orange, Carpentras, Cavaillon, Bollène, Pertuis et Apt.

Il y a 65 270 demandeurs d'emploi inscrits dans le Vaucluse à fin Août 2023 [statistiques.pole-emploi.org]

L'agence Cap Emploi à Carpentras, pour un accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les missions Locales (quelques-unes) :

Avignon, Carpentras, Cavaillon, Orange, Apt, Pertuis.

Avignon, ville située dans le département du Vaucluse.

Les caractéristiques sociales d'Avignon :

Centre majeur de la région. La population est d'environ 90 000 Habitants.

Avignon est célèbre pour son riche patrimoine culturel et historique [Le Palais des Papes, classé au patrimoine mondial de l'UNESCO ; le pont Saint-Bénézet, également connu sous le nom de pont d'Avignon].

En termes d'éducation, plusieurs établissements d'enseignement supérieur, dont l'Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse, qui contribuent à l'éducation et à la recherche dans la région.

Les caractéristiques économiques d'Avignon :

L'Industrie : Très présente l'industrie agroalimentaire et la production de matériel agricole.

L'Agriculture : Secteur économique important dans la région d'Avignon, avec la production de fruits, de légumes, de vins et d'autres produits agricoles.

Le commerce et tourisme : Destination touristique majeure, attirant des visiteurs du monde entier pour ses sites historiques, ses festivals, ses marchés provençaux et son théâtre.

Les caractéristiques environnementales d'Avignon :

Avignon possède un climat méditerranéen, des étés chauds et secs et des hivers doux, ce qui favorise l'agriculture et le tourisme.

La gestion de l'eau est une préoccupation importante en raison de la disponibilité limitée de l'eau.

La ville d'Avignon est une ville historique et culturelle avec une économie diversifiée, axée sur l'agriculture, le commerce et le tourisme. Elle bénéficie d'un patrimoine riche. D'une activité touristique très importante. Ainsi, que des ressources agricoles variées.

Les faiblesses socio-économiques d'Avignon :

Le chômage : Comme dans de nombreuses régions, le taux de chômage est une préoccupation en particulier pour les jeunes travailleurs.

Taux 2023 ville d'Avignon : 9.6%

Les besoins en infrastructures : La ville a besoin d'investissement dans les infrastructures, notamment dans les transports, pour répondre aux besoins croissants de sa population et favoriser le développement économique.

Une dépendance au tourisme : Bien que le tourisme soit un atout, cette dépendance à cette industrie entraîne des fluctuations saisonnières importante de l'emploi et de l'activité économique, ce qui peut poser des défis pour la stabilité.

Les inégalités sociales : Avignon fait face à des inégalités sociales, avec des disparités économiques entre différents quartiers de la ville.

La mobilité :

La ville d'Avignon possède un accès multiple par les Nationale, Départementales et des accès à des locations de voitures en libre-service. Également desservie par deux gares SNCF (TGV Gare centre et TGV Courtine). Il y a aussi des bus et cars avec la société ZOU, réseau de transports régionaux qui propose des liaisons départementales pour compléter d'offre ferroviaire et se déplacer dans le Vaucluse depuis Avignon et d'autres villes. Les transports collectifs à Avignon sont qu'en à eux gérés et organisés par la communauté d'agglomération du Grand Avignon avec le réseau ORIZO. Une ligne de tramway dessert également la ville. Des vélos en libre-service dans 29 stations.

La ville d'Avignon propose une aide à la mobilité, elle peut être accordée notamment si les personnes sont demandeurs d'emploi et inscrits à Pôle emploi. Cette aide permet la prise en charge de tout ou une partie des frais de déplacement.

L'insertion professionnelle :

La ville d'Avignon propose diverses actions et programmes visant à favoriser l'insertion professionnelle de ses résidents. Ces initiatives sont souvent mises en place en partenariat avec des organismes publics, des associations et des entreprises locales.

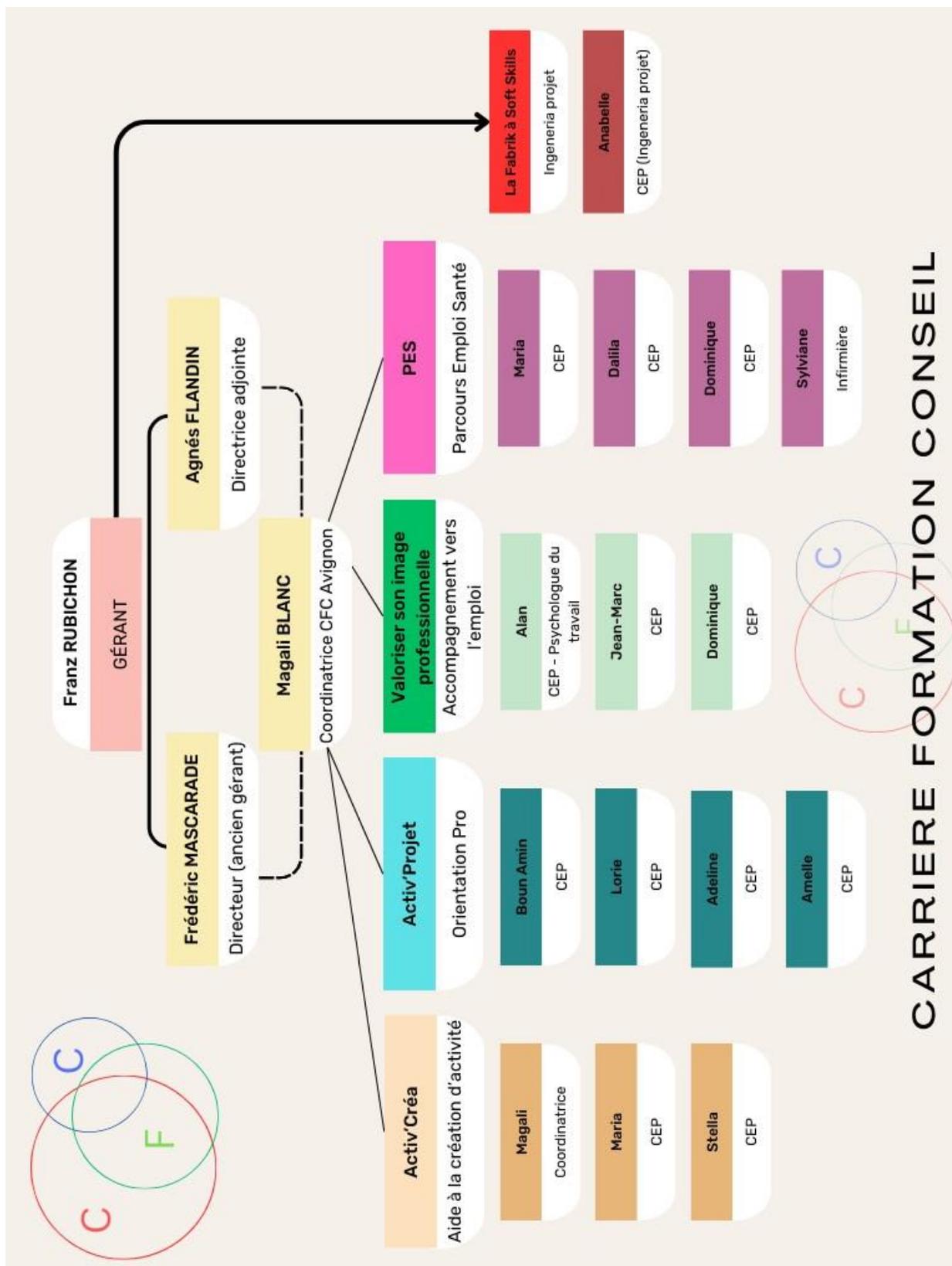
Retour à l'emploi / aide à la recherche / maintien du salarié en milieu professionnel ...

Il y a deux structures d'accueil Pôle emploi à Avignon ainsi que plusieurs associations, mission locale ...

Pour les personnes en situation de handicap La structure CAP emploi (Carpentras) accompagne et soutien dans la recherche d'emploi et l'intégration professionnelle.

1.3 Les acteurs mobilisables

Les acteurs internes mobilisables pour la Structure Carrière Formation Conseil d'Avignon :



Les acteurs externes mobilisables pour la Structure Carrière Formation Conseil d'Avignon :

La structure Carrière Formation Conseil travaille en étroite collaboration avec les acteurs publics de l'emploi et les partenaires sociaux du Vaucluse, prescripteurs habilités.

On entend par « prescripteur » tout organisme ou personnes habilités à évaluer, à l'issue d'un diagnostic socioprofessionnel, l'éligibilité et les besoins d'un bénéficiaire.



Chapitre 2

- Contractualiser et suivre avec la personne son parcours d'insertion
 - Analyser sa pratique professionnelle



2 Chapitre 2 : Accompagnement à la contractualisation et au suivi d'un parcours d'insertion

2.1 Contexte de l'accompagnement

2.1.1 Présentation de la structure et territoire d'intervention

J'ai effectué ma deuxième période de stage au sein de l'association « Université Populaire Ventoux » à Carpentras.

L'Université Populaire Ventoux (UPV) est une **association** loi 1901 reconnue d'intérêt général, qui a pour objet de participer à la redynamisation économique du territoire du Vaucluse en intégrant l'éducation à l'environnement et au développement durable comme principe de fonctionnement.

La structure fonctionne sous la forme d'une **Entreprise Apprenante Inclusive**, avec des salarié·es permanent·es et des salarié·es en contrat d'opportunité qui se forment pour un temps à un ou plusieurs métiers (accueil, vente, communication, animation, animation EEDD, entretien et aménagements des espaces verts, rénovation bâti ancien, propreté de la ville, entretien des locaux, médiation du tri, etc.) avant d'accéder à un emploi durable ou à une formation.

L'Université Populaire Ventoux (UP Ventoux), Entreprise Apprenante Inclusive de l'Environnement, **a pour objectif l'emploi durable pour tous·tes**, en participant au développement économique du territoire dans le cadre d'actions liées à l'environnement. Leurs services travaillent en lien étroit avec les entreprises du territoire et les collectivités pour agir sur l'emploi, l'économie et l'impact environnemental. Son équipe de 80 ETP (Equivalent Temps Plein) est constituée par des salarié·es d'encadrement et des salarié·es en transition.

2.1.2 Présentation du dispositif

J'ai réalisé mon stage au sein des Ateliers Chantier d'insertion. Ce dispositif prévoit un contrat de travail (Contrat à durée déterminée d'insertion – CDDI) ainsi qu'un accompagnement socio-professionnel. Les salariés travaillent entre 28 et 30 heures par semaine (ce qui leur laisse du temps pour effectuer leurs démarches de recherche d'emploi). Suivant l'endroit où ils travaillent, le poste est différent.

Voir la fiche d'informations de l'UPV sur l'accompagnement en Annexe 1

Ils signent donc un contrat de travail, mais également un contrat d'engagement réciproque avec leur accompagnateur·trice socio-professionnel (qui n'a pas de valeur légale) et qui stipule qu'ils adhèrent à l'accompagnement, qu'ils s'engagent à être acteurs de leurs parcours d'insertion et à réaliser des démarches en lien avec leurs projets professionnels.

Les personnes recrutées le sont via la « Plateforme de l'inclusion ». Tout le monde peut postuler, mais il faut être éligible et donc, avoir le Pass IAE (Insertion par l'activité économique). Ce sont les prescripteurs qui délivrent ce passe (Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locales). C'est dans ce contexte que j'ai pu accueillir et accompagner une jeune femme qui venait de signer son contrat de travail sur l'ACI des Jardiniers du Ventoux.

Nous avons donc rendez-vous ensemble à 10h00 pour son premier entretien (entretien de positionnement). Cet entretien intervient après la signature du contrat qui lui, se fait avec le service des ressources humaines. Dans le cas de Amélie*, notre entretien intervient le lendemain de la signature de son contrat de travail.

*Prénom fictif pour raison de confidentialité

Il est ici question de me présenter, de parler de la structure, d'explorer autant que possible son parcours, de comprendre quelle est sa demande et de chercher son adhésion quant à l'accompagnement qui lui sera proposé.



2.2 Les entretiens avec cette personne

2.2.1 Premier entretien

Accueil :

L'entretien se déroule dans un bureau au sein des locaux du siège à Carpentras.

Amélie est très réservée et timide. Elle a l'air stressé, je l'accueille et l'invite à me suivre dans le bureau.

Je l'invite à s'asseoir, je lui demande si elle souhaite boire quelque chose, elle me répond que non. Je lui demande comment elle se sent et si le trajet a été facile pour venir. Je me présente et lui explique l'objectif de notre rencontre aujourd'hui. Je pose le cadre de l'entretien (durée, objectifs) et je lui précise la nature confidentielle de nos échanges.

Amélie semble plus détendue mais toujours très réservée.

Je commence mon entretien avec elle.

Recueil de données – Analyse systémique :

- Amélie est âgée de 23 ans. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant.
- Je vérifie avec elle sa date de naissance, son adresse électronique, son numéro de téléphone et son adresse postale.
- Je vérifie également son numéro de sécurité sociale, son identifiant Pôle emploi ainsi que le nom de son conseiller Pôle emploi.
- Elle habite chez sa mère, avec son petit frère, sa petite sœur et le compagnon de sa petite sœur.
- Elle habite à Carpentras, sa maman est locataire d'une maison.
- Elle touche actuellement le chômage (ARE).
- Elle est sous curatelle (la curatrice est sa mère) et n'a pas de dettes.
- Elle est suivie par un conseiller en Mission locale (Carpentras).
- Amélie n'a pas le permis mais elle est véhiculée avec une voiture sans permis.
- Elle me dit être mobile à Carpentras et à ses alentours.
- Elle a une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour dyslexie, dyspraxie et scoliose.
- Son dernier poste occupé était dans une pépinière. Elle ne m'en dit pas plus quant à son départ de cette entreprise. Je laisse un moment de silence pour lui laisser le temps et l'envie de m'en dire plus, mais elle n'en fait rien. Je décide volontairement de laisser cet élément de côté pour y revenir lors d'un prochain entretien voyant qu'elle ne se sent pas à l'aise.
- Elle a un CAP aménagement paysager et un BAC PRO production horticole.
- Elle me dit ne pas être à l'aise avec les démarches administratives.

La demande :

Son souhait actuel serait de s'adapter au mieux à son nouveau travail. Mais surtout de s'intégrer à l'équipe déjà présente étant majoritairement masculine.

Elle aimerait passer son permis B.

Professionnellement, elle a le souhait de découvrir le milieu du monde Manga.

Plan d'action :

Nous convenons ensemble son premier contrat d'objectifs qui est de prendre le temps nécessaire pour s'adapter à son nouvel environnement de travail.

Nous convenons aussi qu'il faut s'intégrer avec l'équipe en place. Qu'elle n'hésite pas à aller voir son encadrant technique si elle en ressent le besoin pour l'aider dans son intégration.

Je lui fixe un autre rendez-vous pour nous permettre de faire le point et parler des jours qui se seront écoulés, je lui explique que cela me permettra de savoir si tout se passe bien.

Je lui précise aussi que je reste disponible et joignable si elle en ressent le besoin.

Conclusion :

Je lis la synthèse avec Amélie.

Je lui demande si cela retranscrit bien notre échange.

Je lui demande si elle a des questions ou des sujets qu'elle aimerait évoquer.

Elle valide l'accompagnement proposé, qui est composé d'un rendez-vous de suivi par mois obligatoire, ainsi que d'autres moments d'accompagnement à sa demande. Ceci permet de pouvoir accompagner Amélie dans la levée de ses freins et surtout dans sa recherche de projet professionnel.

En ce qui concerne Amélie, elle vient de signer un premier contrat de 4 mois, nous allons donc la revoir dans 4 mois pour un rendez-vous de fin de contrat et de renouvellement si elle et l'accompagnatrice donne un sens dans son objectif de retour à l'emploi durable. Mais aussi si elle s'intègre et trouve un sens dans le métier support qui lui est proposé au sein de l'atelier des Jardiniers du Ventoux.

Nous co-signons son 1^{er} contrat d'objectifs simple mais rassurant pour elle, ainsi qu'une feuille d'émargement.

Je la remercie et lui rappelle notre prochain rendez-vous.

2.2.2 Deuxième entretien

Accueil :

Je reçois Amélie. Dans les mêmes locaux que la première fois et dans le même bureau. Je l'accueille et l'invite à s'asseoir. Elle est plus souriante et moins réservée que la première fois. L'objectif de cette rencontre est de faire le point sur les jours passés au sein de l'atelier chantier d'insertion des Jardiniers du Ventoux mais aussi de pouvoir aborder d'autres sujets suivant ses demandes et ses besoins.

Déroulé :

Je commence par lui demander si elle va bien, si son intégration c'est bien passé avec l'équipe de travail ainsi qu'avec les encadrants techniques. Elle me répond que tout s'est bien passé. Je lui demande si son adaptation sur son poste de travail se passe bien aussi. Elle me dit qu'elle commence seulement à bien assimiler les tâches qui lui sont demandées.

Elle me confie qu'elle a de grosses difficultés à se repérer dans l'espace. Elle utilise de façon quasi-permanente son téléphone pour s'orienter.

Elle me dit qu'elle a toujours eu de grandes difficultés avec les repaires dans l'espace, elle continue à travailler dessus et pour elle, elle s'améliore.

Je lui demande si elle en a parlé avec son encadrant référent, elle me répond que oui, qu'il est très compréhensif et que ça l'aide à ne pas stresser, car « quand je stress, c'est encore pire ». Elle me dit que tout le monde est bienveillant avec elle et qu'ils l'aident énormément à se sentir bien. Elle me précise quand même « Je me suis sentie gênée d'en parler, mais je n'ai pas eu le choix. »

Je lui demande si de notre côté, nous pouvons faire quelque chose pour lui faciliter les choses, elle me répond que non, que toutes les personnes avec qui elle travaille l'aide et que ça lui suffit pour le moment.

Elle me dit qu'elle apprécie énormément ce nouveau travail, qu'elle découvre énormément de choses. Elle aimerait passer les CACES (mini pelle). Je lui confirme que ce projet peut être réalisable, elle a le sourire.

Je viens à lui demander si les trajets avec sa voiture se passent bien et si elle ne rencontre pas de difficultés. Elle me répond que tout va bien et que ça lui fait du bien de sortir de chez elle.

Je lui demande si tout se passe bien chez elle, elle me répond que oui, que « maman est très contente pour moi ».

Concernant sa scoliose, je lui demande si elle n'a pas de douleurs, elle me répond que de temps en temps, c'est compliqué de porter du lourd, mais que les collègues l'aide.

Plan d'action :

J'en profite en fin d'entretien, pour lui communiquer la date pour l'info-Co sur les rencontres ouvertures entreprises (ROE) et sur les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP). Je lui indique qu'il s'agit de communication collective sur les éléments à connaître et à savoir sur ses deux sujets.

Je lui explique que ses deux Infos-Co auront lieu à Sérignan-du-Comtat au sein du Naturoptère, un autre atelier chantier d'insertion de l'Université Populaire Ventoux. Nous allons mettre en place un covoiturage, avec comme lieu de départ Carpentras.

Je lui précise qu'à la fin des deux infos-Co nous aurons du temps pour échanger ensemble. Nous aborderons ses désirs et besoins professionnels.

Je lui rappelle que je suis joignable, qu'elle n'hésite pas.

Conclusion :

Je lis la feuille de suivi d'entretien.

Je lui demande si cela retranscrit bien notre échange.

Je lui demande si elle désire aborder un autre sujet.

Nous signons ensemble une feuille d'émargement ainsi qu'une feuille de suivi d'entretien.

Je lui donne les fiches sur les deux infos-Co pour qu'elle puisse savoir de quoi il s'agit.

Je la remercie. Elle part avec le sourire et me remercie.

2.2.3 Troisième entretien

Info-Co, entretien, plan d'accompagnement :

Il est 9 h 00, je retrouve Amélie au sein du Naturoptère, elle a l'air légèrement angoissé, je la rassure et lui dit qu'elle n'est pas seule.

Je lui propose d'aller boire quelque chose avant le début à 9 h 30.

Elle me partage ses joies de travailler avec les Jardiniers du Ventoux et m'explique qu'elle s'épanouit dans ses nouvelles tâches.

La journée démarre, en premier, les rencontres ouvertures entreprises sont abordées, expliquant donc l'intérêt d'y participer. Expliquant que même si une entreprise qui n'est pas dans leur secteur d'activité visé vient, qu'il est toujours intéressant d'y participer, car cela peut faire émerger des pistes et donner d'autres perspectives.

S'en suis la pause déjeuner.

L'après-midi, c'est au tour de la période de mise en situation en milieu professionnel, expliquant l'avantage que cela peut donner. De plus, étant salarié de l'Université Populaire Ventoux, il bénéficie de leur rémunération pendant leur PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) et bien entendu payé aux heures qu'ils effectuent durant cette période.

J'interviens pour parler des objectifs d'une PMSMP, du fait que ça permet de découvrir un métier, de confirmer ou pas un projet, de se faire connaître et surtout de donner un élan sur une probable perspective d'embauche si l'entreprise recrute.

Amélie participe, évoque son enthousiasme à l'idée de pouvoir en faire. Elle pose beaucoup de questions et semble très intéressée.

Les infos-Co sont terminées, je laisse Amélie prendre une pause et je lui indique ou je serais pour qu'elle puisse me rejoindre.

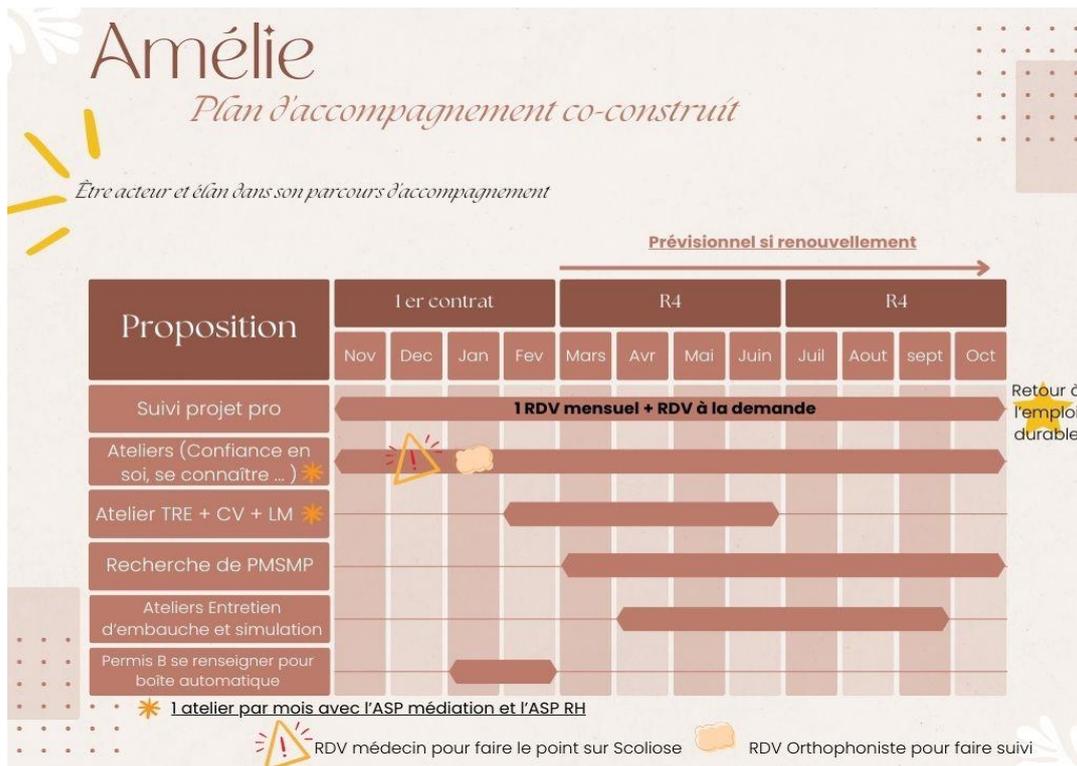


Sa pause finie, elle me rejoint dans une des salles du Naturoptère.

Nous faisons un point sur cette journée, elle me dit avoir adoré et me précise avoir appris plein de choses.

N'ayant pas beaucoup de temps (l'info-Co PMSMP ayant duré plus de temps que prévu), je lui demande si ça ne la dérange pas si nous fixons un autre rendez-vous pour pouvoir avoir plus de temps et être libre d'aborder le sujet professionnel. Elle me répond que non, ça ne la dérange pas du tout.

Je lui remets un plan d'accompagnement prévisionnel qu'elle aura le temps de regarder avant notre prochain rendez-vous. Je lui indique qu'il ne s'agit pas d'un plan fixe, si elle le souhaite, nous le modifierons ensemble pour qu'il soit adapter à ses besoins et à ses demandes.



Notre entretien se termine. Nous co-signons une feuille d'émargement et une feuille de suivi d'entretien. Je lui fais également signer une feuille d'émargement pour justifier de sa présence sur les deux Infos-Co de la journée.

Nous fixons ensemble une date pour le prochain entretien.

Je viens à lui expliquer que je donne le relais de son accompagnement à son accompagnatrice socio-professionnel (ASP). Je la remercie de m'avoir permis de pouvoir l'accompagner sur les trois entretiens que nous avons eus ensemble et sur cette journée.

Elle me remercie chaleureusement. Je lui dis que Cathy son ASP sera tout autant à l'écoute que moi et qu'elle sera là pour prendre le relais de son accompagnement.

2.3 Bilan de l'accompagnement

J'ai réalisé une synthèse globale des entretiens ainsi que les besoins à l'attention de son accompagnatrice socio-pro en charge de cette salariée.

J'ai pu faire un débrief de vive voix avec Cathy l'ASP afin de passer le relais de l'accompagnement.

Amélie à 23 ans, elle habite chez sa mère, ça se passe bien.

Elle est sous curatelle (sa mère).

Elle n'a pas le permis mais elle est véhiculée, elle souhaite passer le permis B.

Elle est suivie par la Mission Locale et par Pôle emploi.

Elle a un suivi avec un orthophoniste pour sa dyslexie et sa dyspraxie.

Elle rencontre des difficultés à s'orienter.

Elle a des problèmes de dos causé par sa scoliose.

Elle n'est pas à l'aise avec les démarches administratives.

Elle souhaite s'orienter et découvrir le milieu du manga. Accompagnement à faire sur le pro.

Amélie est arrivée, il y a peu de temps, il sera nécessaire d'approfondir les échanges afin de bien définir ses besoins par rapport à sa situation actuelle. Mais aussi connaître ses aspirations professionnelles n'ayant pas eu le temps de pouvoir le faire.

Toutes les informations nécessaires sont inscrites et présente dans son dossier.

Il est évident qu'elle n'a pas encore donné toutes les informations nécessaires à un accompagnement efficient. Il me semble judicieux avec Amélie de bien prendre son temps et de ne pas précipiter les choses. C'est une personne qui a besoin de temps pour trouver ses marques.

2.4 Analyse de pratique professionnelle

À la suite de chaque entretien, j'analyse ma pratique, ma posture, mes attitudes, en essayant de repérer les axes d'amélioration possible, les situations qui ont pu être compliquées...

MES POINTS FORTS	MES POINTS D'EFFORTS	REMÉDIATION
Écoute active	Je n'ai pas assez approfondi sa problématique de santé par peur d'être trop intrusive	J'aurais dû creuser un peu plus sur sa problématique de santé (concernant sa difficulté à s'orienter dans l'espace) afin de pouvoir la rassurer sur ce point et que ce ne soit pas une gêne pendant son travail
J'ai été rassurante et disponible	Je n'ai pas pu aller au bout moi-même dans son 360° (manque de temps) J'estime avoir manqué d'informations pour pouvoir aborder plus précisément le côté professionnel.	Lors du troisième entretien, je n'ai pas eu le temps d'aborder les éléments que je souhaitais. J'aurais dû anticiper le fait que les infos-Co aller sûrement déborder dans le temps.
J'ai reformulé pour m'assurer que les informations étaient bonnes		
J'ai réussi à la mettre en confiance		
J'ai su être clair dans mes explications		

Chapitre 3

- *Accompagner une personne à l'élaboration de son projet professionnel*
- *Accompagner la réalisation des projets professionnels*
 - *Analyser sa pratique professionnelle*

UNE ENTREPRISE APPRENANTE INCLUSIVE DE L'ENVIRONNEMENT

Logos and icons include: a lightbulb with a leaf, a recycling symbol, a person with a basket of flowers, a green recycling bin, and a map of the Auvergne-Rhône-Alpes region with logos for 'Naturoptère', 'Espaces Ouverts', 'CVA', 'Le Cercle des Poubelles Disparues', 'Les Jardins du Ventoux', and 'Relais Travel, Souvenir Ventoux'.

LE CERCLE DES POUBELLES DISPARUES

Le Cercle des Poubelles Disparues propose des animations auprès des communes, habitant-es, professionnel-les du tourisme et de la restauration pour leur **permettre de mieux comprendre les consignes de tri et trouver des solutions pour réduire leurs déchets.**

3 Chapitre 3 : Accompagnement à l'élaboration et à la réalisation d'un projet professionnel

3.1 Contexte de l'accompagnement

3.1.1 Présentation de la structure et territoire d'intervention

J'ai effectué ma deuxième période de stage au sein de l'association « Université Populaire Ventoux » à Carpentras.

L'**Université Populaire Ventoux** (UPV) est une **association** loi 1901 reconnue d'intérêt général, qui a pour objet de participer à la redynamisation économique du territoire du Vaucluse en intégrant l'éducation à l'environnement et au développement durable comme principe de fonctionnement.

3.1.2 Présentation du dispositif

J'ai réalisé mon stage au sein de l'Atelier Chantier d'insertion. Ce dispositif prévoit un contrat de travail (Contrat à durée déterminée d'insertion – CDDI) ainsi qu'un accompagnement socio-professionnel. Les salariés travaillent entre 28 et 30 heures par semaine (ce qui leur laisse du temps pour effectuer leurs démarches de recherche d'emploi). Suivant l'endroit où ils travaillent, le poste est différent.

Ils signent donc un contrat de travail, mais également un contrat d'engagement réciproque avec leur accompagnateur-trice socio-professionnel (qui n'a pas de valeur légale) et qui stipule qu'ils adhèrent à l'accompagnement, qu'ils s'engagent à être acteurs de leurs parcours d'insertion et à réaliser des démarches en lien avec leurs projets professionnels.

Les personnes recrutées le sont via la « Plateforme de l'inclusion ». Tout le monde peut postuler, mais il faut être éligible et donc, avoir le Pass IAE (Insertion par l'activité économique). Ce sont les prescripteurs qui délivrent ce passe (Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locales). C'est dans ce contexte que j'ai pu accueillir et accompagner une femme qui venait de signer son contrat de travail sur l'ACI du Cercle Des Poubelles Disparues.

Nous avons donc rendez-vous ensemble à 14h30 pour son premier entretien (entretien de positionnement). La personne que je rencontre a déjà signé son contrat avec le service RH il y a 3 jours, je vais donc faire son entretien de positionnement.

Je vais à sa rencontre, je l'accueille avec le sourire, je l'invite à me suivre jusque dans une salle en haut, je l'invite à s'asseoir.

3.2 Les entretiens avec cette personne

3.2.1 Premier entretien (08/11/2023)

Accueil :

L'entretien se déroule dans une salle avec une grande table et des chaises. Je suis seule avec la personne.

Mme Cécile * est souriante. C'est son 3^{ème} jour sur le chantier d'insertion, mais elle a l'air très à l'aise. Elle est très contente de me voir (nous nous étions rencontrés lors de la présentation UPV par le directeur le lundi 06/11/2023).

Je l'invite à s'asseoir en face de moi, nous sommes dans une salle spacieuse et agréable. Après lui avoir demandé comment elle se sentait aujourd'hui et avoir abordé le cadre de travail dans lequel elle évolue maintenant (ce à quoi elle me dit qu'elle se sent très bien ici et qu'elle est très enthousiaste à l'idée de pouvoir travailler), je finis par me présenter, je pose le cadre de l'entretien (durée, objectif) et je lui précise la nature confidentielle de nos échanges. L'ambiance est détendue, je commence mon premier entretien avec elle. Elle me tutoie, j'en fais de même, en lui demandant son accord, elle me répond que oui et qu'elle préfère.

*Prénom fictif pour raison de confidentialité

Recueil de données – Analyse systémique :

- Mme Cécile est âgée de 52 ans, mère célibataire d'une fille de 14 ans.
- Sa fille est autonome, elle est scolarisée au Collège en 3^{ème} (Cécile : « C'est une jeune fille très adorable »)
- Elle touche actuellement l'ARE (allocation aide au retour à l'emploi qui se termine au mois de janvier. Et bénéficie de la CAF MSA (Caisse d'allocations familiales, Mutualité sociale agricole).
- Elle habite à Carpentras depuis toujours, elle est propriétaire de sa maison.
- Cécile m'informe de ses soucis financiers quant à payer les charges de sa maison (elle a pioché dans toutes ses économies elle est « au bout du possible »).
- Elle n'a aujourd'hui aucune dette. Mais elle me précise avoir épuisé tout son « Capital pour pouvoir vivre dignement ».
- Cécile a le Permis B et est véhiculée.
- Elle a une reconnaissance RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), me précise aussi que cette reconnaissance vient d'un événement dur par rapport à son ancien travail. Je vois qu'il s'agit d'un sujet difficile pour elle.
- Elle est suivie par sa conseillère Cap emploi de Carpentras.
- Elle me précise avoir un rendez-vous de programmer avec ISATIS le 17/11/2023.

La demande :

Son souhait actuel serait de s'adapter au mieux à son nouveau travail. Mais surtout de s'intégrer à l'équipe déjà présente.

Elle veut prendre ses marques, apprendre ce nouveau métier au sein du Cercle des poubelles disparues.

Elle veut continuer à avoir du temps pour sa fille afin de l'habituer à sa présence réduite.

Plan d'action :

Nous convenons ensemble qu'elle doit prendre le temps nécessaire pour s'adapter à son nouvel environnement de travail.

Nous convenons aussi qu'il faut s'intégrer avec l'équipe en place. Qu'elle n'hésite pas à aller voir son encadrante technique si elle en ressent le besoin pour l'aider dans son intégration. Je rajoute aussi, aller à son rendez-vous chez ISATIS le 17/11/2023 (Info Co).

Je lui donne rendez-vous pour le mercredi 15/11/2023 à 14h30 dans les locaux du Cercle à Malemort-du-Comtat. Je lui demande pour le prochain rendez-vous d'apporter un CV si elle en dispose d'un. Je lui précise que nous aborderons le volet professionnel.

Conclusion :

Je lis la synthèse avec Mme Cécile.

Je lui demande si cela retranscrit bien notre échange.

Je lui demande si elle a des questions ou des sujets qu'elle aimerait évoquer.

Nous co-signons son 1^{er} contrat d'objectifs, ainsi qu'une feuille d'émargement.

Je la remercie et lui rappelle notre prochain rendez-vous.

Voir la feuille d'émargement en Annexe 2 et le contrat d'objectifs en annexe 3

3.2.2 Deuxième entretien (15/11/2023)

Accueil :

Je reçois ce jour Mme Cécile dans les mêmes locaux que la première fois et dans la même salle. Je l'accueille et l'invite à s'asseoir. Elle est très souriante mais légèrement fatiguée.

L'objectif de cette rencontre est de rentrer dans les détails de son parcours professionnel ainsi que de connaître ses envies et aspiration professionnelle.

Nous avons 1h30 devant nous.

Déroulé :

Je commence par lui demander si elle se sent bien après ces quelques jours de travail. Elle me répond qu'elle se sent très bien et qu'elle a été agréablement surprise par ce métier. Son intégration au sein de l'équipe se passe aussi très bien.

Je lui demande si elle a ramené son CV. Oui elle l'a avec elle.

Je commence à revenir sur le sujet difficile de son dernier emploi, elle me dit qu'elle est prête à en parler et qu'elle se sent à l'aise avec moi.

Elle m'explique donc avoir eu de gros soucis de santé à la suite d'un burn-out.

« J'ai développé des troubles de l'anxiété générale. Je suis encore suivie par un psychiatre. J'ai été en arrêt de travail et j'ai ensuite, au bout de deux ans, été licencié de la société. Je travaillais pour le ministère de l'Agriculture. »

Je laisse délibérément un temps de silence. Je lui demande quel poste elle occupait.

Elle me dit qu'elle était cadre dans l'agriculture, sur l'étude scientifique des sols.

« On m'en demandait toujours plus et encore plus, sans moyens supplémentaires j'ai saturé. »

Je lui demande quel niveau d'étude a-t-elle. Elle me répond qu'elle a un DUE graphique, analyse scientifique.

Je lui pose la question sur son choix avec l'UPV. Pourquoi a-t-elle choisi de travailler avec nous, mais surtout pourquoi le choix du chantier du Cercle des Poubelles disparues.

Elle me répond : *« Je vais être honnête, pour moi, l'UPV me sert de passerelle pour anticiper l'arrêt de mes ARE en janvier 2024. Ça me sert aussi de tremplin, retrouver confiance en moi et confiance aux autres ».*

J'apprécie sa franchise.

Je lui demande enfin si elle a des projets ou/et des envies.

A ce moment-là, Cécile sort une grande affiche avec sa propre carte mentale avec ses projets. Elle a déjà fait plusieurs ateliers avec CAP EMPLOI et a déjà travaillée sur la construction de son projet.

Bouche bée, c'est la première fois que je rencontre quelqu'un qui se pose autant de choses et qui plus est avec une carte mentale.

Je ne laisse bien entendu, rien paraître. J'analyse en silence sa carte mentale, je pose des questions sur certains détails de sa carte.

Voir la carte mentale en Annexe 4

Je m'attarde sur son projet central. Son projet pro « PHOTOGRAPHE AUTEUR, ART-THERAPEUTE »

En viens un long moment d'échange et de discours de sa part. Elle sait déjà ce qu'elle souhaite faire, elle connaît ses envies et ses désirs. Elle a déjà des renseignements concrets sur son projet. Elle a déjà eu l'occasion d'observer une personne exerçant le métier d'art thérapeute. Elle a déjà suivi une formation pour la photographie.

Je lui rappelle quand même que parfois les choses peuvent évoluer ou même changer, que ce sont des choses naturelles et qu'il faut les accepter et que je serais là (ainsi que Cathy l'ASP référente) pour l'accompagner dans son projet ou ses changements si tel est le cas.

Je lui fais aussi un point sur l'intérêt et les plus des PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel). Elle est même enthousiaste à l'idée de trouver des entreprises pour pouvoir en effectuer.

Nous clôturons ensuite le sujet de son projet pro.

Je regarde son CV, je lui propose si elle le souhaite de retravailler sur la mise en page et sur le choix des informations à mettre dessus, afin d'alléger le visuel.

Elle me répond qu'elle veut bien.

Nous faisons ensemble un croquis de son CV, nous rayons les informations trop lourdes visuellement. Elle me dit qu'elle préfère le refaire chez elle à tête reposée et qu'elle me le ramènera finie. Je lui réponds parfaits ça me convient, qu'elle n'hésite pas à me solliciter si nécessaire.

Plan d'action :

Nous convenons ensemble de la date de notre prochain rendez-vous (le jeudi 30/11/2023 à 10h00) dans les locaux de Carpentras.

Je lui demande d'avoir à jour son CV pour notre prochain rendez-vous.

Je lui précise que la prochaine fois que l'on se verra, nous chercherons des entreprises pour pouvoir réaliser dans un premier temps des PMSMP. Nous enverrons des demandes pour des PMSMP par mail. Elle est très enthousiaste. Je lui rappelle qu'il ne faut pas se précipiter, qu'elle vient juste d'arriver à l'UP que nous sommes là pour l'accompagner.

Conclusion :

Je lis la feuille de suivi d'entretien.

Je lui demande si cela retranscrit bien notre échange.

Je lui demande si elle désire aborder un autre sujet.

Nous signons ensemble une feuille d'émargement ainsi qu'une feuille de suivi d'entretien.

J'en profite pour lui rappeler la ROE (rencontre ouverture entreprise) UPV qui aura lieu le vendredi 17/11/2023 au Polychrome. Ainsi que les Olivades à Caromb le jeudi 23/11/2023 et l'atelier que j'animerai sur la communication non-violente le 29/11/2023 au Polychrome.

Je lui donne les fiches communication et lui indique qu'elles seront affichées dans les locaux d'ici fin de semaine.

Je la remercie. Elle part avec un grand sourire et des remerciements.

3.2.3 Troisième entretien (30/11/2023)

Entretien, accompagnement et démarches

Il est 10h00 Mme Cécile arrive dans les locaux de Carpentras. A son arrivée dans la structure, je l'invite à venir dans le bureau à l'étage.

Elle est sereine et me répète son enthousiasme à l'idée d'envoyer des demandes de PMSMP. Nous prenons un moment ensemble pour échanger sur les jours qui se sont écoulés depuis notre dernier entretien ensemble et sur son travail au sein du Cercle des Poubelles disparues. Je lui demande aussi comment son info Co chez ISATIS, s'est passée, elle me dit que tout s'est bien passé. Elle va avoir un rendez-vous d'accompagnement au mois de janvier.

Nous échangeons aussi sur les Olivades et cette ambiance dynamique et conviviale durant cette journée. Elle me dit avoir beaucoup apprécié que les personnes participantes ce jour venaient de tous les chantiers et que le fait de rencontrer d'autres salariés de l'UPV lui avait fait beaucoup de bien. Ils ont pu échanger sur leurs parcours et sur leurs vies.

Elle vient à parler la première de l'atelier que j'ai moi-même animé hier. M'expliquant le bienfait de ces informations, et l'intérêt qu'elle en a vu. Je la remercie.

Nous nous installons l'une à côté de l'autre pour ainsi pouvoir regarder ensemble l'ordinateur. Nous préparons deux lettres de motivations, l'une pour photographe et l'autre pour art-thérapeute. Je regarde ensuite la pertinence de son CV par rapport à la demande. Je valide et Cécile aussi.

Nous recherchons en premier des photographes à Carpentras et ses alentours. Nous en trouvons trois, elle les sélectionne par rapport aux informations et aux photos mis sur leur site internet.

Nous envoyons donc 3 demandes de PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel).

Nous recherchons ensuite pour le métier d'art thérapeute. À Carpentras nous n'en avons pas trouvé, mais Cécile ne trouve pas d'inconvénients à se déplacer un peu plus loin, elle a vraiment envie. Nous trouvons une personne sur Le Pontet et une sur Velleron nous envoyons donc 2 demandes de PMSMP.

Nous terminons nos recherches, Cécile est heureuse de l'avoir fait et d'avoir osé le faire. Il ne reste qu'à attendre des retours. Je lui précise aussi que si elle en a envie et si elle se sent capable, elle peut aussi se déplacer et démarcher en direct. Je lui précise aussi qu'elle n'hésite pas de son côté à pousser les recherches et si elle trouve d'autres professionnels, elle peut aussi le faire seule. Je lui dis que nous sommes là pour l'aider si besoin.

Elle est très fière d'elle et elle est rassurée d'avoir franchi le cap d'envoyer des demandes d'immersions.

Notre entretien se termine. Nous co-signons une feuille d'émargement et une feuille de suivi d'entretien.

Je viens à lui expliquer que je donne le relais de son accompagnement à son ASP (accompagnatrice socio-professionnelle). Je la remercie de m'avoir permis de pouvoir l'accompagner sur les trois entretiens que nous avons eus ensemble.

Elle me remercie chaleureusement, me dit que c'est dommage que je ne reste pas, car elle se sent en confiance avec moi. Je lui dis que Cathy son ASP est tout autant professionnel et qu'elle a un accompagnement semblable au mien.

J'ai réalisé une synthèse globale des entretiens ainsi que des actions réalisées par Mme Cécile à l'attention de son accompagnatrice socio-pro en charge de cette salariée.

J'ai pu faire un débrief de vive voix avec Cathy l'ASP afin de passer le relais de l'accompagnement, car tout est inscrit dans son dossier de suivi.

3.3 Bilan de l'accompagnement :

Cécile avait une première demande en arrivant, celle de s'adapter à son nouvel environnement de travail.

Elle souhaite avoir le temps nécessaire pour son accompagnement avec ISATIS.

Elle est suivie par CAP EMPLOI et ISATIS.

Elle veut continuer à avoir du temps pour sa fille afin de l'habituer au changement.

Elle n'a pas de dettes mais rencontre actuellement des difficultés pour payer ses charges.

Elle a une reconnaissance de travail handicapé (RQTH).

Elle sait déjà ce qu'elle veut faire, Art thérapeute ou photographe Auteur.

Elle souhaite faire des PMSMP avec des professionnels de la photographie et de l'art thérapie.

Nous avons envoyé plusieurs demandes de PMSMP, en attente de retour.

Mme Cécile est arrivée, il y a 1 mois, il sera nécessaire d'approfondir les échanges afin de bien définir ses besoins par rapport à sa situation actuelle.

Toutes les informations nécessaires sont inscrites et présente dans son dossier.

Il est très rare qu'une personne ait confiance en son conseiller au bout de quelques jours, et il est fort probable qu'elle n'ait pas donné toutes les informations nécessaires à un accompagnement efficient.

3.4 Analyse de pratique professionnelle

À la suite de chaque entretien, j'analyse ma pratique, ma posture, mes attitudes, en essayant de repérer les axes d'amélioration possible, les situations qui ont pu être compliquées, les propos que j'aurais dû tenir et ceux que j'aurais dû m'abstenir d'avoir...

Par rapport aux entretiens que nous avons partagés avec Mme Cécile, j'ai pris soin d'être dans l'écoute et dans la bienveillance. J'ai tenté de déceler à travers sa demande quels étaient ses besoins et comment faire pour qu'elle conscientise ce qu'elle jugeait prioritaire.

Pour ce faire, je l'ai accompagné dans une démarche qui se veut proche de l'activation du développement vocationnel et personnel (ADVP). Cette méthode part du principe que toute personne est capable d'agir sur son devenir, et que l'accompagnement est l'outil pour le faire.

Pour ce faire, il faut explorer (envisager ce qui est possible), cristalliser (clarifier, mettre de l'ordre dans les informations), spécifier (faire un choix) et réaliser (passer à l'action).

Ce travail du sens a permis à Mme Cécile de définir ce qui était vraiment important pour elle et de se concentrer sur un objectif clair, réaliste et réalisable. De comprendre aussi qu'un projet a le droit de changer.

Toutefois, cette femme venait à peine d'intégrer la structure. Il peut être contre-productif de vouloir brûler des étapes, et de savoir prendre le temps d'accueillir et d'écouter se révèle finalement bien plus efficace dans la durée. Avec le recul, j'ai sûrement trop vite ciblé son projet principal sans explorer tous ses autres projets et voir si quelque chose d'autre lui aurait aussi tenté.

Je ne lui ai pas posé la question lors de notre premier entretien si elle était accompagnée par une autre structure que Pôle emploi. C'est elle qui a parlé de son rendez-vous ISATIS. J'ai compris en analysant mon entretien avec elle que chaque question est importante pour ainsi faire un accompagnement « complet » de la personne. Rien n'est à négliger.

Je me suis trouvée quelquefois très stressée, mais Mme Cécile n'en a apparemment pas eu cette sensation. Surtout, au moment de sa présentation de sa carte mentale PRO, je me suis laissée légèrement perturbée.

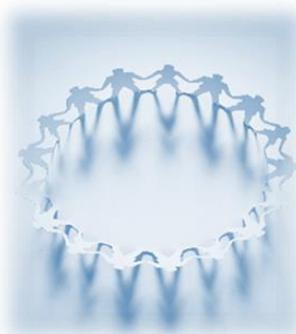
Je me suis aussi trouvé quelquefois trop « directive » mais pas dans les choix de Mme Cécile. Je dirais plutôt que je lui ai apporté un accompagnement énergique afin de la mettre dans les meilleures dispositions quant à sa recherche de PMSMP.

Je reste persuadée qu'il n'existe pas de temps défini ou jugé « correct » pour un accompagnement. Les motiver et leur donner l'envie reste pour moi le meilleur moyen d'activer leurs démarches de retour à l'emploi. Déterminer leur problématique et les accompagner au mieux permet de réduire ce temps, mais ne permet pas de donner un temps précis sur leur parcours d'accompagnement. Cela dépend des personnes et de leur chemin parcouru.

Nous avons coconstruit son accompagnement, nous avons réussi à être en accord ensemble tout en respectant ses besoins, ses demandes et ses choix.

Chapitre 4

- *Concevoir des ateliers thématiques favorisant l'insertion professionnelle des publics*
- *Préparer et animer des ateliers thématiques favorisant l'insertion*
 - *Analyser sa pratique professionnelle*



LA RECHERCHE D'EMPLOI

Être capable de distinguer différentes méthodes de recherches d'emploi.

4 Chapitre 4 : Concevoir, préparer et animer un atelier thématique favorisant l'insertion professionnelle des publics

4.1 Le contexte de l'atelier est présenté

Dans le cadre de ma formation de conseiller en insertion professionnelle, j'ai dû avec trois de mes collègues concevoir un atelier sur La recherche d'emploi.

L'objectif pédagogique de l'atelier était « Être capable de distinguer différentes méthodes de recherches d'emploi ».

Nous avons 45 minutes pour faire cette présentation à un public de demandeur d'emploi composé de 8 bénéficiaires (niveau 3, inscrit à Pôle emploi, disponible immédiatement pour travailler et en recherche active d'un emploi durable).

Nous intervenons le troisième jour d'une prestation globale d'accompagnement vers l'emploi qui dure 5 jours.

4.2 Organisation de l'atelier

Nous avons effectué ensemble des recherches et échangé pour créer l'atelier. Il s'est déroulé en quatre phases, à savoir l'accueil, la phase d'apprentissage, la phase d'évaluation et la phase prise de congé. Durant la phase d'apprentissage nous avons développé quatre thématiques, à savoir : le site Pôle emploi, le marché caché des offres d'emploi, le réseau socio-professionnel LinkedIn, et les utilisations de la PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel). Un temps imparti est accordé à chacun d'entre nous selon le contenu abordé durant la séquence.

4.2.1 Phase 1 : L'accueil

La préparation des lieux :

Avant de commencer l'atelier, nous avons vérifié la configuration de la salle. Nous nous sommes assuré d'avoir le matériel nécessaire pour son bon déroulement. Nous avons aussi vérifié que le vidéoprojecteur soit bien disponible ainsi qu'un ordinateur fonctionnel.

Nous avons également utilisé des tables, des chaises, un paperboard, un feutre permanent, un vidéoprojecteur et un ordinateur.

La salle se trouve au sein du centre de formation OPTIM'HUM, au 10, Avenue de Fontcouverte 84000 AVIGNON.

Nous avons fixé une affiche sur la porte d'entrée afin d'indiquer le lieu de la salle aux participants.

La configuration de la salle :

La configuration de la salle a été choisie en fonction des activités proposées et du nombre de participants. Nous avons fait le choix de prendre la salle qui dispose déjà d'une pièce d'eau et d'une machine à café.

Nous avons disposé les tables en U, car l'agencement de la pièce est le premier support de communication. Ce choix contribue, d'une part, à faciliter la communication entre les animateurs et le groupe. Et d'autre part, favorise les interactions au sein du groupe. L'avantage de cette disposition en U, permet aux animateurs de se déplacer plus facilement pour rester au contact visuel des participants. C'est une position conviviale, car tout le monde peut voir l'animateur et l'ensemble du groupe, ce qui donne un environnement propice aux échanges.

Présentation des animateurs et technique de présentation du groupe :

Nous avons décidé de démarrer cet atelier en rappelant respectivement nos prénoms puis en effectuant un tour de table des bénéficiaires avec leur prénom et avec l'outil de la météo pour connaître l'humeur et/ou état d'esprit de chaque participant.

En appui avec notre PowerPoint, nous avons explicité le déroulé de l'atelier d'une durée de 30 minutes, plus 5 minutes d'accueil, plus 5 minutes de quiz et 5 minutes d'échanges et de prise de congé, soit une durée totale de 45 mn.

Nous précisons la thématique qui est « La recherche d'emploi ». Nous nous assurons de la bonne compréhension auprès des bénéficiaires.

L'objectif global de l'atelier, sa présentation et son déroulement :

Nom de l'atelier : La recherche d'emploi

Prérequis : Être demandeur d'emploi inscrit, de niveau 3 : autonome, disponible immédiatement, pour un emploi à temps plein, en CDI, ou en CDD de 6 mois minimum.

Objectif de l'atelier : Être capable de distinguer différentes méthodes de recherches d'emploi.

Durée de l'atelier : 45 minutes.

Public : 8 bénéficiaires en recherche d'emploi (Niveau 3)

Outils et support utilisés : Paperboard, PowerPoint, Questionnaire de satisfaction et Flyer.

Consignes données : A tour de rôle, les participants doivent se présenter par leur prénom, en indiquant la ou les méthodes de recherches d'emploi qu'ils utilisent. On indique qu'un temps d'échange est prévu après chaque phase.

Evaluation formative : Quiz, PowerPoint, Questionnaire de satisfaction.

Prise de congé : Remise d'un flyer récapitulatif.

Techniques de présentation : Nous avons décidé de démarrer cet atelier en rappelant respectivement nos prénoms puis en effectuant un tour de table des bénéficiaires avec leur prénom ainsi que l'outil météo pour connaître l'humeur du jour. Nous avons aussi demandé s'ils connaissaient une méthode de recherche d'emploi. Cette première phase s'est déroulée en un temps que nous avons estimé à 5 minutes aussi bien pour notre présentation, que pour celle des participants.

Nous avons utilisé la démarche déductive avec une méthode expositive car nous sommes détenteur du savoir mais nous avons procédé au préalable, à l'émergence du « déjà là » chez les apprenants par une phase de diagnostic en les questionnant sur leurs connaissances.

Démarche : Déductive.

Phase diagnostic : Emergence du « déjà-là ».

Méthode 1 : Interrogative – **Techniques** : Questionnement.

Méthode 2 : Expositive, nous sommes « détenteurs du savoir ».

Phases participatives : Echanges avec le groupe.

Techniques : Questionnements – feed-back.

4.2.2 Phase 2 : La situation d'apprentissage

Nous avons pris la décision de « diviser » l'atelier en 4 thèmes de recherches d'emploi, nous avons procédé de la façon suivante :

Premièrement, M. L. a expliqué comment postuler et répondre à une offre d'emploi sur le site de Pôle emploi. M.L a également explicité le process d'utilisation de l'onglet « recherche d'emploi », en support d'une capture d'écran projetée par le PowerPoint.

Elle a aussi fait un rappel sur l'importance d'avoir son profil de compétences à jour dans l'espace personnel, afin de gagner du temps et d'avoir toutes les informations nécessaires pour postuler directement, à savoir, un CV, un pitch et les compétences complétées sur le site.

Puis elle a échangé avec le groupe de bénéficiaires pour s'assurer de la bonne compréhension par des feed-back, et demandé s'il y avait des questions.

Deuxièmement, S.B a pris la parole pour expliquer la notion de « marché caché ». En appui d'un visuel graphique du PowerPoint, S.B a exposé les chiffres actuels de la proportion des offres d'emploi du marché ouvert et marché caché. Elle a poursuivi en abordant les différents moyens d'accès au marché caché. Elle a abordé la notion de « réseaux professionnels », dans le but de rester actif dans ses recherches, et faire un lien avec l'intervenant suivant. Il s'ensuivit un temps d'échange avec le groupe pour s'assurer de la compréhension de tous.

Troisièmement, S.J a présenté le réseau professionnel LinkedIn. S.J a commencé par demander si les bénéficiaires connaissaient le réseau professionnel LinkedIn. En se servant de la projection du PowerPoint où figuraient les points forts du site, il a développé les intérêts et la méthodologie d'utilisation du site. En indiquant que LinkedIn est un réseau 100 % professionnel et en soulignant les lois informatiques, liberté et droit à l'image. De nouveau, un temps d'échanges et d'interactions est donné pour laisser la parole au groupe de bénéficiaires.

Pour terminer, la quatrième partie porte sur la découverte de la PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel). A.G a d'abord demandé si les bénéficiaires avaient connaissance de ce terme. En appui avec le PowerPoint, A.G présente les intérêts d'effectuer des périodes de mises en situation en milieu professionnel. Elle met l'accent sur les différents avantages d'effectuer des PMSMP, de la découverte d'un métier à la possibilité d'être recruté à l'issue de celle-ci.

Comme ses co-animateurs, A.G a effectué des temps d'échanges et d'interactions afin de s'assurer de la compréhension de chacun.

L'approche a été interactive et dynamique. Nous avons encouragé la participation active des bénéficiaires pour renforcer l'acquisition de leurs compétences et accroître leurs chances de succès sur le marché du travail par des questions, des échanges et des feed-back.

4.2.3 Tableau de la progression pédagogique de l'atelier

Durée	Phases	Méthodes utilisées	Outils-soutiens utilisés	L'animateur dit/fait	L'apprenant dit/fait
5 mn	Accueil	Participative	Tour de table Oral	Ils se présentent Et demandent au groupe de se présenter avec leur nom et prénom et demande un mot pour exprimer leur état d'esprit	Ils se présentent par leur prénom Ils expriment leur état d'esprit en un seul mot
2 mn	Diagnostic	Interrogative	Questionnement	Ils posent la question sur la connaissance des méthodes de recherche d'emploi	Ils réfléchissent Ils répondent
30 mn	Expositive	Cours magistral	A l'oral	Ils expliquent à tour de rôle les différentes méthodes de recherche d'emploi	Ils écoutent Prennent des notes Ils lisent le power point
5 mn	Participative	Interrogative	Questionnement Echanges Feed-back	Ils proposent aux participants d'échanger sur l'exposé du cours	Ils réfléchissent Ils répondent Ils échangent avec l'animateur et entre eux
5 mn	Evaluation	Interrogative	Powerpoint Quiz Tour de table	Ils projettent le quiz par le power point	Ils lisent Ils répondent à l'oral
5 mn	Prise de congé	Participative	A l'oral	Ils distribuent la fiche de satisfaction et le flyer Ils leur demandent de revenir avec la fiche de satisfaction lors du prochain atelier	Ils partent avec la fiche à remplir et le flyer

4.2.4 Phase 3 : Phase d'évaluation de l'atelier

Lors de notre animation de l'atelier, nous avons effectué une phase d'évaluation par un quiz collectif projeté grâce au PowerPoint. Nous avons décidé de mettre une question par thème abordé, afin de pouvoir s'assurer de l'assimilation des apports de la séquence dans le groupe. Cette méthode tient lieu d'évaluation formative.

Nous disposons de 5 minutes pour cet échange.

À tour de rôle, comme nous avons chacun une question sur notre thème, cela nous a permis de préciser certains points si cela était nécessaire.

Nous avons indiqué qu'à l'issue de la prestation globale, ils auront un rendez-vous individuel avec leur conseiller respectif. A ce titre, nous leur avons précisé qu'ils pourront, suivant leur besoin, nous poser des questions afin de les accompagner dans leur parcours de recherche d'emploi. En effet, « nous sommes également disponibles en dehors des rendez-vous pour les accompagner. »

4.2.5 Phase 4 : Phase de prise de congé

Un temps de prise de congé est prévu. Nous avons remercié le groupe en distribuant une fiche de satisfaction et un flyer récapitulatif de l'atelier.

Durée : 5 minutes

Outils choisis : Fiche d'évaluation et Flyer *Voir le Flyer de l'atelier en Annexe 5*

Prolongement envisagé : Dans le cadre de la prestation, il nous reste 2 jours de formation avec les bénéficiaires ainsi que de futurs rendez-vous individuels.

4.3 Analyse de pratique

Les difficultés rencontrées et remédiation :

Difficultés rencontrées :

Lors du déroulement de notre atelier sur La recherche d'emploi, nous avons eu un public de demandeur d'emploi que nous accompagnons depuis maintenant deux jours. Il s'agit de notre troisième jour avec eux sur les cinq jours.

Dans le groupe des 8 bénéficiaires, nous avons dû gérer les freins de quelques personnes, notamment, celles qui n'avaient pas envie d'être là, celles qui avaient des reproches à l'encontre de Pôle emploi, et celles qui ne trouvaient pas sens à leur présence ou qui avaient déjà assistées plusieurs fois à cette même prestation.

S'en est donc suivi d'échanges plus longs et donc un dépassement du temps de l'atelier. Notre choix de méthode interrogative a aussi joué sur notre manque de temps. De plus, nous avons pu constater un manque d'attention de certains bénéficiaires car ils l'utilisaient leur smartphone et leur ordinateur pendant l'atelier.

Nous nous sommes rendu compte que les apprenants pouvaient être déstabilisants et pouvaient avoir des comportements qui peut paraître « incongru » par rapport à nos attentes. Pour exemple, nous avons eu un bénéficiaire qui a décidé de partir avant la fin de l'atelier, car il devait aller chercher un membre de sa famille.

Remédiation :

Après différents échanges entre nous, il est paru évident de restructurer l'atelier, en modulant deux parties. Celles sur LinkedIn et sur la PMSMP, que nous pouvons synthétiser sur certains éléments de l'apport théorique, et ainsi garder l'interaction avec les bénéficiaires qui nous semble important, en leur laissant plus de temps de parole.

Vis-à-vis de l'objectif de notre atelier, nous avons pris la décision, pendant le déroulement, de garder le temps d'échange tel qu'il venait, aux dépens du temps total de l'atelier. Cela nous a permis d'avoir des échanges constructifs avec les bénéficiaires.

Pour nos prochains ateliers, nous définirons mieux le cadre sur l'utilisation des téléphones et ordinateurs portables, ainsi que les contraintes personnelles de chacun au moment de la présentation de l'atelier.

Points forts :

- Interaction avec les apprenants, nombreux échanges ;
- Bonne gestion du stress / Pas déstabilisé par des questions ou comportements ;
- Congruence de la part des animateurs ;
- Posture physique, verbale, non-verbale et paraverbale très bonne ;
- Très bonne cohésion du groupe ;
- Support PowerPoint et Flyer détaillés et lisibles ;
- Bonne présence et positionnement dans la salle des intervenants (formateurs) ;
- Atteinte de l'objectif de l'atelier ;
- Bonne réponse sur les freins des apprenants, bien reformulés (proposition d'atelier individuel pour la personne qui émet un frein) ;
- Tour de table, questionnement, notes au tableau des points clés.

Points d'effort :

- Gestion du temps (dépassé) ;
- Poser le cadre dès le début sur l'utilisation du téléphone ou l'ordinateur pendant l'atelier ;
- Réduire l'apport théorique des séquences sur LinkedIn et Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Dans la démarche déductive nous avons utilisé plusieurs fois la méthode interrogative. Ce qui a créé une bonne dynamique de groupe par l'interaction des échanges avec et dans le groupe, aussi bien avant et après l'apport théorique.

4.4 Mon analyse de pratique, ce que l'atelier m'a apporté

Je me suis retrouvée un peu décontenancée par la tournure que prenait la fin de l'atelier. Je n'avais pas anticipé le fait qu'un bénéficiaire pouvait partir avant la prise de congé.

Mais je l'ai analysé comme une très bonne chose ; cela m'a permis de me confronter à une situation déstabilisante et qui risquerait de se reproduire tout au long de ma carrière. Ce moment ne fut pas négatif pour autant, cela m'a permis de tester ma posture professionnelle.

Je trouve très rassurant, malgré l'impression que certains bénéficiaires n'avaient pas l'air intéressés au départ, d'avoir réussi à les « captiver » tout au long de l'atelier.

Je n'ai pas pensé à poser le cadre sur l'utilisation des smartphones pendant l'atelier. Avec le recul, je trouve cela dommage, car c'est important de poser un cadre. Aussi bien pour les participants que pour l'équipe intervenante. Cela peut éviter des sources de tensions dans le groupe et peut-être moins déstabilisant pour les intervenants. Il est donc primordial de poser ce cadre, et je veillerai lors de futurs ateliers, à ne plus le négliger pour ainsi ne pas me retrouver dans une situation inconfortable.

De plus, pouvoir mettre les bénéficiaires au centre de leurs apprentissages et surtout réussir à les intéresser dès le début, me paraît essentiel pour qu'un atelier soit attrayant pour le participant.

Pour conclure, J'ai beaucoup apprécié le travail en équipe. Cela a permis d'avoir une communication efficace vers et pour un objectif commun. Il nous a permis également d'instaurer une relation de confiance avec les bénéficiaires.

Nous nous sommesentraîdés et mobilisés pour réussir cet atelier. Cette expérience m'a permis de développer de nouvelles compétences et de m'adapter à différentes visions apportées par le groupe.

Chapitre 5

- Déployer, dans une démarche de projet, des actions de prospection avec les employeurs du territoire pour favoriser l'insertion professionnelle

Optim'hum



Optim'hum
SCOP

5 Chapitre 5 : Déployer, dans une démarche projet, des actions de prospection

5.1 Contexte du projet

Dans le cadre de ma formation, nous avons été amenés à travailler en groupe sur la compétence « Déployer, dans une démarche de projet, des actions de prospections avec les employeurs du territoire pour favoriser l'insertion professionnelle ».

Nous avons donc travaillé sur la structure Optim'hum, centre de formation pour adultes situé 10, avenue Fontcouverte à Avignon.

Il s'agissait de présenter l'ensemble des formations proposées par le centre durant une journée « portes ouvertes ». Nous avons donc dressé une liste avec les partenaires à savoir les financeurs, les prescripteurs, les entreprises et les bénéficiaires...

5.2 Le projet et les objectifs

Le projet que nous avons choisi est : L'organisation d'une Journée Portes Ouvertes. Le but est de faire découvrir le centre de formation Optim'hum et les formations qu'il propose.

Cette journée consiste à organiser une rencontre et des échanges entre les intervenants internes d'Optim'hum et les prestataires extérieurs et également le public (demandeur d'emploi, travailleur non salarié, particulier...).

Nos objectifs sont :

- Définir une date et les rôles de chacun
- Planifier l'organisation technique de l'accueil des visiteurs
- Faire venir un maximum de prestataires extérieur en communiquant de façon globale afin de toucher un maximum de monde
- Être en capacité, de présenter en détails les différentes formations dispensées par Optim'hum et orienter les personnes vers le bon interlocuteur



5.3 Les différents partenaires que nous avons sollicités

PARTENAIRES ET EMPLOYEURS		FINANCEURS	RESEAUX
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ATIR ➤ Pôle Emploi ➤ LHH ➤ AFPA ➤ L'ACSE ➤ Cabinet Cadart ➤ <u>Ressources Santé</u> ➤ Conseil Régional Grand Sud ➤ La Fédération du BTP (Vaucluse) ➤ Cap Emploi ➤ Air France ➤ Office dépôt ➤ Intermarché ➤ Vernet ➤ Machado électricité ➤ Plomberie Anaya ➤ Crueize ➤ Gautier ➤ Semences ➤ JCB conseil ➤ Va réussir ➤ Eurengo ➤ Beetobe ➤ Sonelog ➤ Groupe Perret SA ➤ Hydralians 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Béton Avenue ➤ La compagnie provençale ➤ Célio ➤ Randstad ➤ Jarres Valais ➤ Pierre FABRE ➤ Expiris ➤ Etis Informatique ➤ TEVA ➤ Promatech ➤ URSCOP ➤ Design Process ➤ Siam Ingénierie ➤ Alpillles automation ➤ CCI Vaucluse ➤ AZ Méditerranée ➤ Fly ➤ Santé Ressources ➤ Codifex ➤ Ascenciel ➤ Alpillles Automation ➤ All in one ➤ Epice FUCHS ➤ Ilytis ➤ ECV Emballages 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ AFDAS : culture, industries créatives, médias, sport, tourisme, loisirs ➤ Atlas : assurances, services financiers et conseil ➤ Ocapiat : agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires ➤ Opco Cohésion sociale ➤ Opco de la construction ➤ Opcommerce/ ➤ Akto ➤ Opco des services à forte intensité de main d'œuvre ➤ Opco 2i : Opco interindustriel ➤ Opco Mobilités ➤ Opco Entreprises de proximité ➤ Opco Santé ➤ Transtion Pro Paca ➤ Transition Pro Occitanie ➤ Caisse des Dépôts et Consignations ➤ FSE ➤ AGEFIPH 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FORMATEURS ➤ STAGIAIRES ➤ AFPA ➤ LHH ➤ APEC ➤ AKSIS ➤ HANDIWORK ➤ ANPEP ➤ ABC ➤ CFC ➤ UPV ➤ LES VALORISTES ➤ ITV ➤ MOOVEUS ➤ MEDITERRANEE FORMATIONS ➤ AVENIR 84 ➤ CA CONCEPT ➤ DELTA FORMATION ➤ PASSERELLE ➤ ISATIS ➤ URAPEDA ➤ THISIS ➤ SOLERIS ➤ AMIDON 30,84 ➤ AIRELLE

5.4 L'organisation pour la journée « portes ouvertes »

Qui ?

- Nous les CIP, les stagiaires du titre professionnel d'employé d'accueil et administratif et le centre de formation Optim'hum

Quand ?

- La journée du 12 Mars 2024 de 9 h 30 à 17 h 00

Où ?

- Avignon, 10 avenue Fontcouverte

Comment ?

- La visite des locaux et la présentation des formations

Quoi ?

- Promouvoir le centre de formation Optim'hum, les dispositifs de formation et les compétences des 70 professionnels qui interviennent en tant que formateurs dans leur secteur professionnel

Pourquoi ?

- Répondre aux besoins en qualifications dans les secteurs d'activités du bassin de l'emploi du Vaucluse et départements limitrophe. En effet, 54 % des employeurs envisagent de financer des formations aux salariés déjà présents dans l'entreprise (Source BMO Vaucluse 2023)

5.5 Les outils pour organiser cette journée

L'organisation d'une journée porte ouverte pour un centre de formation nécessite une planification minutieuse et l'utilisation d'outils appropriés pour assurer le succès de l'événement. Voici quelques outils utiles dans ce contexte :

5.5.1 Planning / Calendrier :

Pour notre planning nous avons utilisé un calendrier sur lequel nous avons échelonné les tâches à faire sur les journées dédiées à la Journée portes ouvertes :

- Dans un premier temps nous avons travaillé en groupe sur la signalisation fléchée et sur les panneaux d'affichage intérieurs et extérieurs en tenant compte du fait que sur le centre de formation même nous avons très peu de places pour le parking. Cela dit sur l'avenue de Fontcouverte, plusieurs places sont disponibles.
- Dans un second temps, nous avons prévu d'être plusieurs de notre formation CIP à accueillir les visiteurs dans les salles par pôle de formation. Nous serons là pour informer ces derniers sur les tous les apprentissages possibles.

5.5.2 Communication et Promotion :

Pour ce qui est de la communication, nous avons utilisé les mailings, et les réseaux sociaux. Des affiches ont été créées afin d'être posées dans des lieux stratégiques. Cela permettra une meilleure visibilité et attirer plus de monde.

5.5.3 Formulaire d'Inscription en Ligne :

Nous avons créé une googlesheet sur laquelle chaque participant peut s'inscrire

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1IzoDI4p9_CgZHb9rUpJnyIFcRU_3aShj-ndmWwJTWOg/edit?usp=sharing

5.5.4 Visites Guidées :

Nous avons prévu que les stagiaires du TPEAA resteraient à l'accueil afin d'orienter les visiteurs en fonction de leur projet de formation.

5.6 Analyse de la pratique professionnelle

Analyse de la journée et de son organisation

D'un point de vue organisationnelle, nous sommes arrivés à partir de 8 h 00 pour la préparation des salles. Nous avons effectué l'installation et la disposition des tables pour créer des lieux d'échanges avec les visiteurs. Nous avons également mis en place les affichages de la JPO extérieure, intérieure et sur les portes des salles par rapport à l'accueil sur chaque dispositif de formation.

Chacun de nous a pris nos places respectives par rapport à l'ensemble des formations présentées. Nous avons aussi eu le renfort des apprenants TP EAA (employé administratif et d'accueil) pour l'accueil, l'orientation et le coin café.

Nous nous sommes assuré que chacun de nous avait respectivement un plan avec les différents dispositifs pour orienter si nécessaire, ainsi qu'un badge avec notre prénom et logo d'Optim'hum. De plus, nous avons disposé dans chaque salle les plaquettes de renseignements de l'ensemble des formations.

Chacun de nous a vérifié le bon fonctionnement du matériel (ordinateur, applications dédiées aux prises de rendez-vous et à la communication entre nous pendant la journée, vidéo projecteur, fiches d'informations, ...)

En communication, il y a eu environ 1800 mails envoyés aux prestataires, partenaires et nos réseaux.

La fréquentation sur la journée portes ouvertes a été d'environ 50 personnes.

Points Forts	Points d'améliorations	Remédiation
Implication de chacun	Communication sur l'événement	Communication plus en amont sur la date de l'événement
Organisation fluide (chacun savait ce qu'il devait faire)	Manque de visibilité extérieur d'Optim'hum	Création d'une banderole « OPTIM'HUM »
Balisage intérieur	Espace dédié pour les partenaires	Anticipation d'un espace de confidentialité pour les partenaires
Travail d'équipe		
Connaissance des dispositifs de formations		
Accueil (retour par mail de remerciement chaleureux)		

Mon ressenti sur cette journée

Je fais une analyse très positive de cette journée portes ouvertes. J'ai beaucoup aimé le travail d'équipe avant et pendant cette journée.

J'ai aussi apprécié le renseignement que j'ai pu apporter aux personnes intéressées par une formation. Tout au long de la journée, notre travail d'équipe a pris sens et nous a permis d'avoir une communication efficace.

Mon travail en amont sur l'approfondissement de mes connaissances sur les formations proposées par le centre Optim'hum m'a permis d'être à l'aise face aux personnes venant chercher des informations durant cette journée.

Je dirais que les moments où je me suis dispersé ont été ceux où il n'y avait pas de renseignements à donner et donc où il n'y avait personne. J'aurais dû anticiper ces moments et prévoir une « occupation » parallèle tout en restant attentive à ce qui se passait autour de moi.

Chapitre 6

- *Apporter un appui technique aux employeurs en matière de recrutement*



6 Chapitre 6 : Action d'appui technique en matière de recrutement

6.1 Contexte

Nous avons rencontré dans le cadre d'un futur recrutement Alexandra Couturier responsable marketing qui ce jour est à la recherche d'un(e) responsable de projet.



C'est une entreprise en SAS créée en 1977.

DELTAPLUS propose une gamme d'équipements de protection individuelle pour les secteurs :

- Agriculture/industrie forestière/pêche
- Construction
- Services publics / Energies
- Industrie manufacturière
- Industrie agro-alimentaire
- Pétrole & gaz process / Pétrochimie / Industrie minière
- Transport / Stockage
- Services aux entreprises

En tant que fabricant, ils s'inscrivent dans une démarche de développement durable. Leurs exigences environnementales sont un axe de travail transversal à tous leurs produits, que ce soit la recherche de matière biologique ou recyclée répondant à des exigences de qualité, ou la prise en compte de l'empreinte environnementale dans les cahiers de charges produites dès le début de leurs projets.

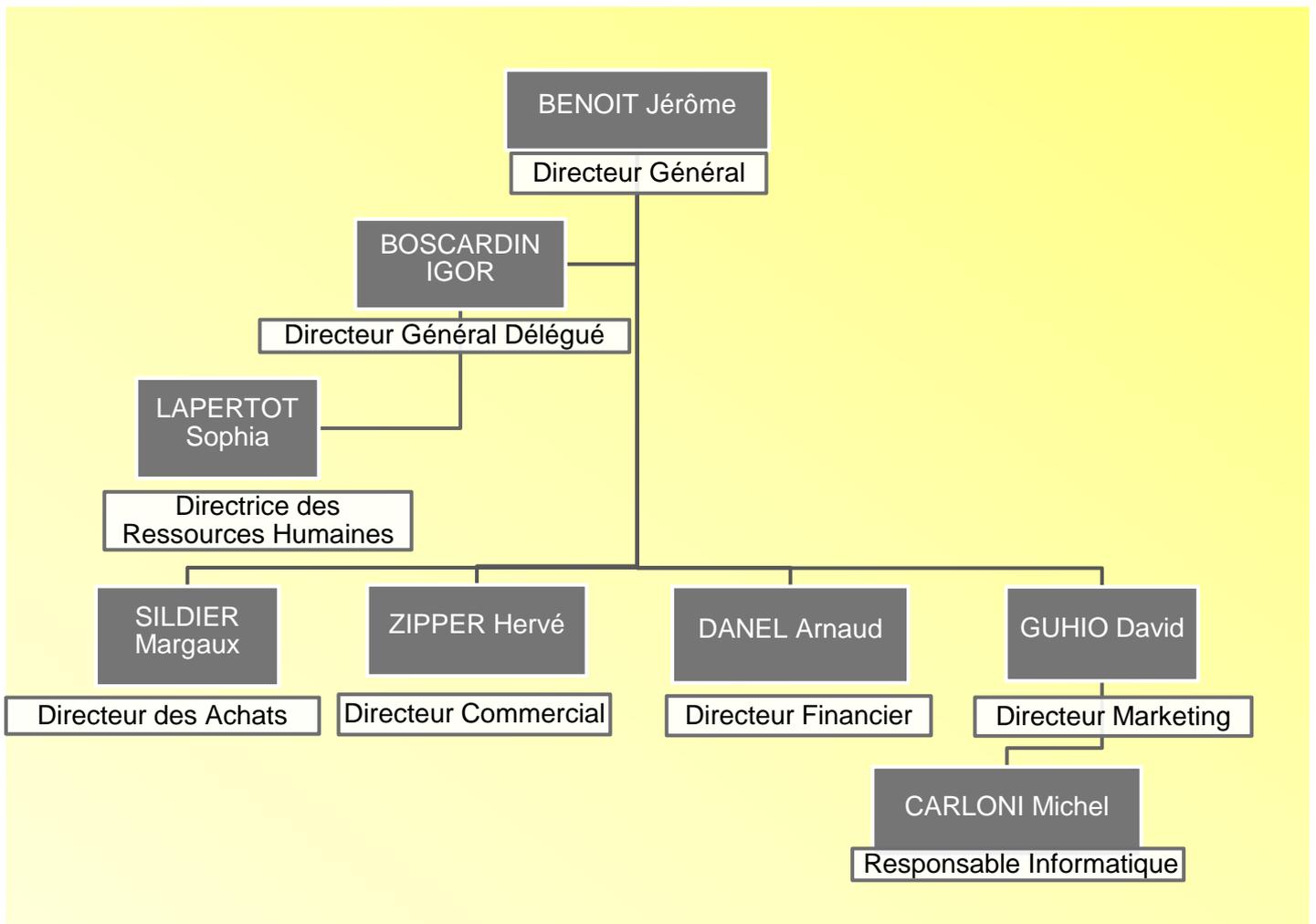


GIUSTI DEBORDEAUX Aline

Titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle – Session 2024

Page 43 sur 54

Organigramme



On retrouve plusieurs filiales en Europe :



6.2 Analyse des besoins

Pour l'analyse des besoins nous avons rencontré la responsable des ressources humaines : Madame Alexandra Couturier de Delta Plus.

Nous lui avons posé plusieurs questions sur le profil recherché pour le poste de Web Designer. Nous avons réfléchi à tout ce qui pouvait nous aider à créer sa fiche de poste afin d'être au plus près des besoins de l'entreprise.

Cette dernière recherche une personne capable de faire une refonte de site web. La personne doit être capable de créer un site web. Qu'elle soit capable de créer des vidéos notamment pour les vœux de fin d'année et de travailler en équipe et en autonomie. L'anglais courant est exigé et l'italien serait un plus. Des notions de codage seraient appréciées. Elle doit avoir un profil issu du commerce avec un solide bagage en merchandising. L'utilisation des outils Photoshop, indesign, wordpress, after effects et illustrator doit être maîtrisée. Le candidat(e) sera en interaction avec les différents services de l'entreprise, et notamment avec le service commercial.

Le candidat(e) devra être capable de communiquer et de travailler en équipe et s'adapter au fonctionnement de l'entreprise.

Quelques déplacements occasionnels sont à prévoir.

La proposition est un CDD d'un an incluant une période d'essai d'un mois renouvelable en fonction des résultats escomptés. Le salaire sera basé de la convention collective de la société en tant que chef de projet. Le candidat(e) bénéficiera de chèques déjeuners.

Prise de poste prévue dans un mois. Le futur(e) salarié(e) sera tutoré par la responsable RH durant sa période d'intégration.

6.3 Les propositions de financement possibles :

Suite à cet entretien avec Mme COUTURIER, nous avons retenu deux propositions de financement que nous allons détailler ci-dessous :

- Le Contrat de professionnalisation
- L'AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement)

6.3.1 Le Contrat de professionnalisation

C'est un contrat de travail en alternance permettant d'acquérir une qualification afin de favoriser l'insertion professionnelle (un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP « répertoire national des certifications professionnelles », un certificat de qualification professionnelle CQP de branche ou interbranche) reconnue par l'état.

Il s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans sans restriction. A partir de 26 ans il est possible d'effectuer un contrat de professionnalisation sous certaines conditions (RSA, ASS, AAH, CUI, DE).
Nombre d'heures de formations : contrat en CDD pouvant aller de 6 à 12 mois, et être allongé de 24 à 46 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans ou bénéficiaire de minima sociaux.

Prise en charge des coups : OPCO (AKTO) de l'entreprise prend en charge le coup de formation.

Rémunération : l'employeur rémunère à hauteur de 70% minimum du smic le salarié et varie selon son âge et sa qualification.

6.3.2 L'AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement)

Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non, avec un contrat de travail de 6 à 12 mois nécessitant une formation interne ou externe à l'entreprise.

Pour bénéficier de l'AFPR il faut aussi être bénéficiaire d'un accompagnement en Contrat de reclassement professionnel / Contrat de transition professionnelle / Contrat de sécurisation professionnelle.

Les contrats permettant la mise en place de ce dispositif sont :

- CDD de 6 mois minimum à 12 mois maximum
- Contrat de Professionnalisation à durée déterminée inférieur à 12 mois
- Contrat de travail temporaire, les missions se déroulent pendant au moins 6 mois dans les 9 mois consécutifs de la formation
- Contrat de travail déposé auprès de France Travail par un employeur du secteur privé ou public

La prise en charge pédagogique est plafonnée à 400 h. Le montant versé à l'employeur, pour une formation externe, est de 8 euros net de l'heure, dans la limite de 3200 euros. Pour une formation réalisée en interne, il est de 5 euros net de l'heure, dans la limite de 2000 euros.

Tableau récapitulatif des 2 propositions :

	AFPR	Contrat de professionnalisation
Public	Demandeur d'emploi Bénéficiaire d'un accompagnement CRP/CTP/CSP	Tout public
Condition	Contrat de 6 à 12 mois	Signer un contrat CDD supérieur à 6 mois en tripartites (salarié, employeur, centre de formation)
Nombre d'heures en formation	400 heures maximum	6 à 36 mois
Type de formation	Qualifiantes – inscrites au RNCP	
Coût pédagogique	France Travail	OPCO (AKTO)
Rémunération salarié	France travail (AREF, RFPE)	Employeur

6.3.3 La solution choisie

Le contrat de professionnalisation est ressorti comme le dispositif le plus adapté aux besoins de l'employeur.

En effet, le rythme proposé par le centre de formation ainsi que le montant de rémunération correspondaient mieux aux attentes. De plus, le coût pédagogique de l'entreprise est assuré intégralement par l'OPCO.

Simulateur du salaire d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation / Exonérations, aides de l'état et reste à charge pour l'employeur :

[Simulateur du salaire d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation \(Simulateur\) | Service-Public.fr](#)

6.4 Analyse de la pratique professionnelle

Points Forts	Points d'améliorations
Nous avons préparé en amont un questionnaire commun, pour ainsi échanger de façon fluide pendant l'entretien	Je n'ai pas posé la question si les locaux de l'entreprise étaient adaptés à une personne en situation d'handicap
J'ai demandé l'exigence en ce qui concerne les langues étrangères pour ainsi affiner les profils à retenir et pouvoir être efficace	En ce qui concerne la solution choisie je n'ai pas pensé à préciser qu'il existait un simulateur pour calculer les coûts de la rémunération du salarié
J'ai aussi demandé quels outils devaient être obligatoirement déjà maîtrisés pour prétendre au recrutement	
Mes questions étaient pertinentes afin de s'approcher au mieux de la demande de l'employeur tout en apportant une solution adaptée	

Chapitre 7

- *Faciliter l'intégration et le maintien du salarié dans son environnement professionnel*



7 Chapitre 7 : Intégration et maintien d'un salarié dans son environnement professionnel

7.1 Le contexte

L'entreprise

En 2005, est créée l'Association Optim'hum – Optimisons et Humanisons à l'initiative de plusieurs personnes dont Monique DUBOIS, Bernadette CAHMI RAYER, Nicolas GALAS, professionnels expérimentés de la formation professionnelle continue, de l'orientation professionnelle et d'insertion.

En 2006, le centre de formation démarre son activité avec des bilans de compétences, en lien avec le prestataire de l'ANPE (France Travail) pour accompagner les demandeurs d'emploi sur des prestations comme (Objectif Projet, Objectif Emploi). **En 2007**, **Optim'hum** va créer une société à responsabilité limitée (SARL) pour devenir en **2008** une société coopérative et participative (SCOP).

A partir de 2009, Optim'hum proposait essentiellement des prestations d'accompagnement en relation avec l'orientation professionnelle et quelques formations dans le numériques. **En 2018**, ces dernières deviennent une activité importante de la SCOP. **En 2011**, Optim'hum va mettre en place de nombreux partenariats avec des centres de formation au niveau régional et national, puis **en 2014** le centre de formation proposera des certifications comme le : *Passeport Compétences Informatique Européen (PCIE)* et le *Titre de Gestionnaire comptable (TPGC)*.

En 2015, Magali COFFIN fait son immersion de stage chez Optim'hum dans le cadre de sa formation en tant qu'accompagnatrice en parcours professionnel, à la suite d'une proposition de poste, elle deviendra salariée de la SCOP. Dès le début de son activité en 2006, Optim'hum a dispensé des formations de formateur.

En 2017, elle débute la construction de la filière en relation avec les métiers de la formation. Le titre de Formateur d'Enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques de niveau BAC +5 est mise en œuvre au sein du centre de formation. **C'est en 2020**, que l'équipe historique du DUFA mettent en place le dispositif le Titre Professionnel de Formateur Professionnel d'Adultes. Ils obtiennent cette même année la certification **Qualiopi**.

En 2022, Le centre de formation ouvre la première session du titre Professionnel de Conseiller en Insertion Professionnelle (TPCIP), alors que depuis quelques années les salariés intervenaient sur ce dispositif chez d'autres partenaires.

Par la suite, il obtient le marché régionale E-Commerce Web Marketing. C'est dans ce cadre que le directeur du centre Monsieur Nicolas Galas, recrute **Tania**, 23 ans, en contrat professionnalisation d'un an pour le TP CDUI (titre Professionnel Concepteur Designer Utilisateur Interface). Durant une année Tania a développé le site informatique d'Optim'hum, s'est occupée des réseaux sociaux et a accompagné certains stagiaires pour trouver leur stage et développer le réseau d'employeurs.

En 2024, les locaux d'Optim'hum s'agrandissent pour accueillir de nouvelles formations.
Le centre de formation est en pleine essor.

Tania a obtenu son Titre Professionnel de Concepteur Designer UI et le directeur aimerait maintenant lui proposer d'intégrer l'équipe en tant que formatrice d'adulte en e-commerce au sein d'Optim'hum. Tania veut bien s'engager pour obtenir le Titre de Formatrice de formateurs (BAC+5), néanmoins, elle impose une condition : c'est de signer un CDI, pour avoir une stabilité d'emploi durable et de pouvoir faire de son rêve une réalité être propriétaire.

Notre objectif est de répondre aux attentes et aux besoins de chacun, afin de trouver un dispositif de financement et un financeur.



Les interlocuteurs

Nous CIP

Nous intervenons dans le cadre d'un maintien dans l'emploi d'une salariée.

1er temps: interroger l'employeur afin d'identifier ses besoins et ses attentes concernant son souhait de garder Tania.

2ème temps: interroger Tania afin de définir ses demandes.

Nous avons préparé des questions individuelles:

Questions Nicolas Galas:

- Quelle est votre demande ?
- Quels sont vos objectifs ?
- Avez-vous envisagé des solutions ?
- Quelles missions souhaitez vous lui confier ?
- Quelles sont les compétences supplémentaires attendues ?
- Êtes-vous prêt à adapter le salaire à la demande de Tania ?

Questions Tania:

- Quelle est votre demande ?
- Comment voyez vous votre évolution au sein d'Optim'hum ?
- Êtes-vous prête à intégrer la SCOP ?
- Quelle est votre vision de l'accompagnement à la formation ?

Nicolas Galas

Directeur de l'organisme de formation et employeur

Ses demandes :

Souhaite garder Tania et la faire monter en compétences.

Souhaite que Tania soit formatrice sur la formation e-commerce.

Désire intégrer Tania à la SCOP.



Tania

Salariée en contrat pro TP CDUI au sein d'Optim'hum

Ses demandes :

Souhaite faire de l'accompagnement.

Souhaite rester chez Optim'hum.

Souhaite développer ses compétences.

Souhaite une meilleure rémunération.



7.3 Les propositions faites à l'employeur

CONTRAT D'APPRENTISSAGE																					
<p>➤ <i>Rémunérations de l'alternant</i> Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, si Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé il n'y pas de limite d'âge</p>																					
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus																	
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaires le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaires le + élevé entre le Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.																	
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaires le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaires le + élevé entre le Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.																	
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaires le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaires le + élevé entre le Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.																	
<p>➤ <i>Coût pour l'entreprise</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table> </td> <td colspan="2" style="vertical-align: top;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table>	Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois	Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€	9 841 € Soit 820 €/mois		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table>		Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois	Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€	9 841 € Soit 820 €/mois	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table>	Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois	Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€	9 841 € Soit 820 €/mois			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Coût employeur avant exonération et aides</td> <td style="width: 50%;">Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Exonération et aide</td> <td style="text-align: center;">Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">9 841 € Soit 820 €/mois</td> </tr> </table>		Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois	Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€	9 841 € Soit 820 €/mois					
Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois																				
Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €																				
	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€																				
9 841 € Soit 820 €/mois																					
Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 15 28€ Soit 1274€/mois																				
Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 3 841 €																				
	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€																				
9 841 € Soit 820 €/mois																					
OPCO : AKTO																					
Aucun Centre de Formation des apprentis n'a été trouvé																					
<p>Conclusion : Cette option n'est pas possible car aucun CFA ne propose cette formation.</p>																					

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minimas sociaux : Revenu de solidarité active (RSA), Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou Allocation aux adultes handicapés (AAH), • aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat unique d'insertion (CUI).

➤ Rémunérations de l'alternant

	de 16ans à 20 ans	de 21 ans à 25 ans	26 ans et +
Qualification inférieure au bac professionnel *	55 % du SMIC	70 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau **	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

➤ Coût pour l'entreprise

Coût employeur avant exonération et aides	Coût salarial annuel avant exonération et aides : 28 833€ Soit 2 403€/mois
Exonération et aide	Allègements généraux et exonérations spécifiques 6 986 €
	Aides aux employeurs d'apprentis 6 000€
	15 847 €/an Soit 1 321 €/mois

OPCO : AKTO

Financement à hauteur de 15€/heure Soit 7 200 €

Cette somme sera versée au centre de formation à savoir : Optim'hum

Conclusion : Cette option est réalisable donc proposé à l'employeur.

À la suite de nos différentes recherches, la solution retenue par l'employeur est le **contrat de professionnalisation en CDI**. En effet, le coût total salarial (formation comprise) sera de 15 847€

7.4 Analyse de la pratique professionnelle

Points Forts	Points d'améliorations
Nous avons préparé en amont un questionnaire commun, pour ainsi échanger de façon fluide pendant les deux entretiens	Je n'étais pas à l'aise avec les deux propositions de financements proposées à l'employeur
J'ai su être efficace dans les questions que j'ai pu demander aux deux parties	
Mes questions étaient pertinentes afin de s'approcher au mieux de la demande de l'employeur et celle de la salariée tout en apportant une solution adaptée	

Je dois continuer à étendre ma connaissance sur les modes de financement possibles.

J'ai beaucoup aimé notre travail d'équipe dans l'organisation et la planification avant d'effectuer les deux entretiens.

Je me suis sentie très à l'aise pour poser les questions.

8 Annexes

Annexe 1 : Fiche d'informations sur l'accompagnement en ACI au sein de l'UPV

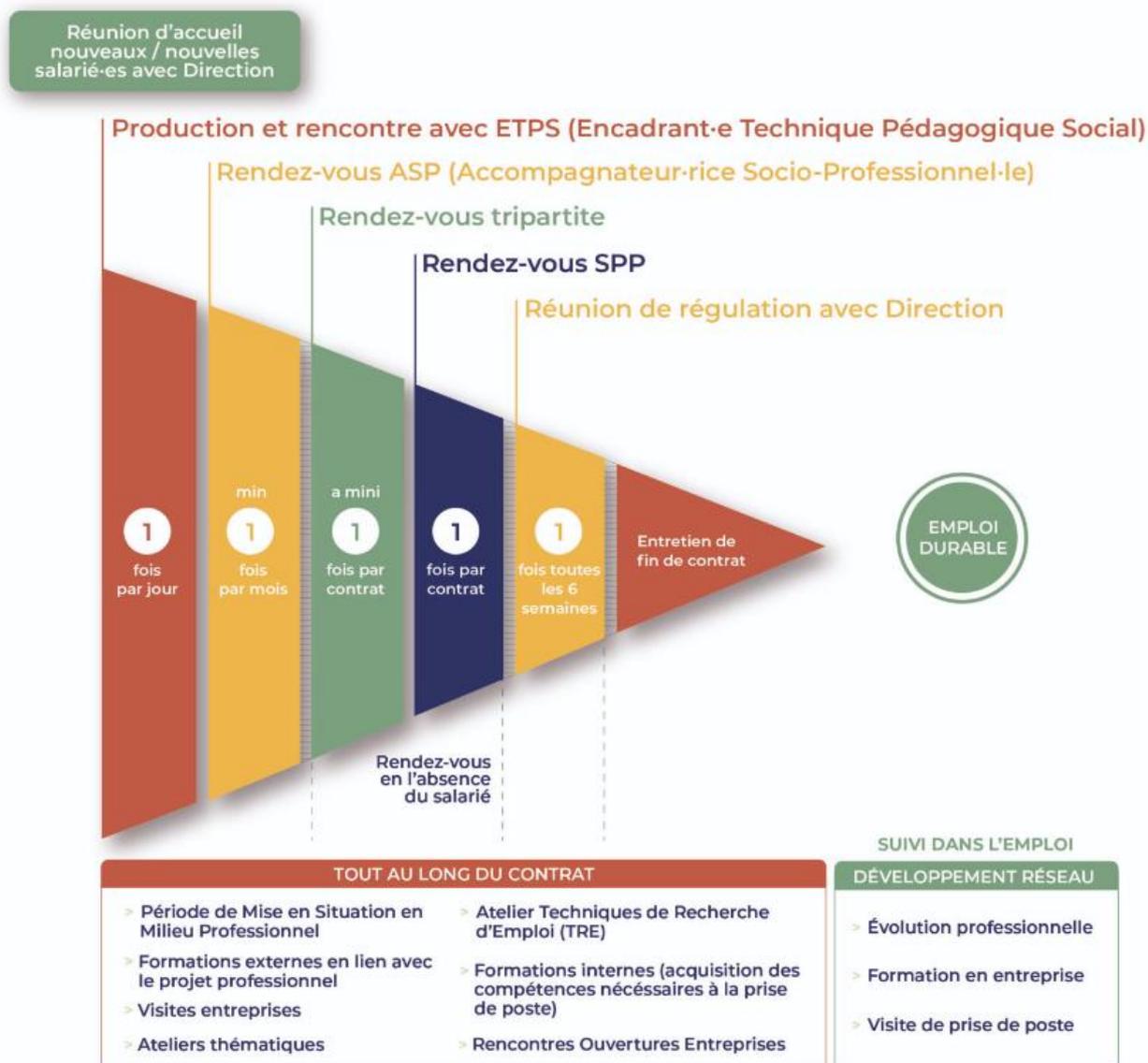
Annexe 2 : Feuille d'émargement, Entretien de Positionnement

Annexe 3 : Contrat d'Objectifs, 1^{er} Contrat

Annexe 4 : Carte Mentale Professionnelle

Annexe 5 : Flyer de l'atelier

Annexe 1 : Fiche d'informations sur l'accompagnement en Atelier chantier d'insertion au sein de l'Université Populaire Ventoux



Annexe 2 : Feuille d'émargement Entretien de Positionnement = 1^{er} Entretien

① Coup de



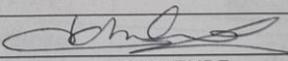
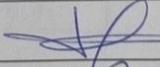
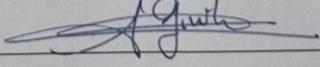



Feuille d'émargement

THÈME - OBJET DE LA RENCONTRE	Entretien de Positionnement
Lieu de la rencontre	Malemort du Comtat
Date de la rencontre	08/11/2023
Horaires de début et de fin de la rencontre	14 ^h 30 - 15 ^h 45

Compte Rendu

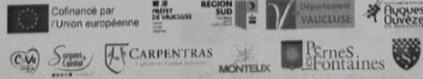
Diagnostic Socio-Pro partagé
⊕
Contrat d'objectifs

NOM Prénom de l'ASP	SIGNATURE
[REDACTED]	
NOM, Prénom des personnes présentes	SIGNATURE
[REDACTED]	
GIUSTI ALINE	

Si nécessaire toumez la page

www.upventoux.org
214 bd Maréchal Leduc
34200 CARPENTRAS
Tel : 04 90 61 76 10

Cofinancé par l'Union européenne



Université Populaire Ventoux
Association d'intérêt général
SIRET 40311381400038
APE 7830Z

Cercle

SSIONNEL

tar

is, les points

rt et points

situation de

age

ntoux

l'intérêt général

81400038

GIUSTI DEBORDEAUX Aline

Titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle – Session 2024

Annexe 3 : Contrat d'Objectifs 1^{er} Contrat

CONTRAT D'OBJECTIFS N°...

Salarié : [REDACTED]	Date : 08 11 2023
	Durée de l'entretien : 1215
ASP : GIUSTI ALINE [REDACTED]	ETPS : [REDACTED]

Projet Professionnel :

Envisagé N°1 : PHOTOGRAPHE AUTEUR

Envisagé N°2 : ART THÉRAPEUTE

Envisagé N°3 :

A définir

Objectifs opérationnels :

Intégration dans l'équipe et prise de poste

Participation à l'info co PMSMP

Participation à l'Info co ROE

Recherche de PMSMP

Réalisation de PMSMP

Participation à une ROE

Objectifs spécifiques	Etapas	Délais
→ s'adapter au travail au sein du Cercle		
→ s'intégrer à l'équipe du Cercle		
→ Accompagnement rapport RATH (via Teatis)	→ RDV le 27/11 (info co.)	

ASP : [Signature]

SIGNATURES

SALARIE : [Signature]

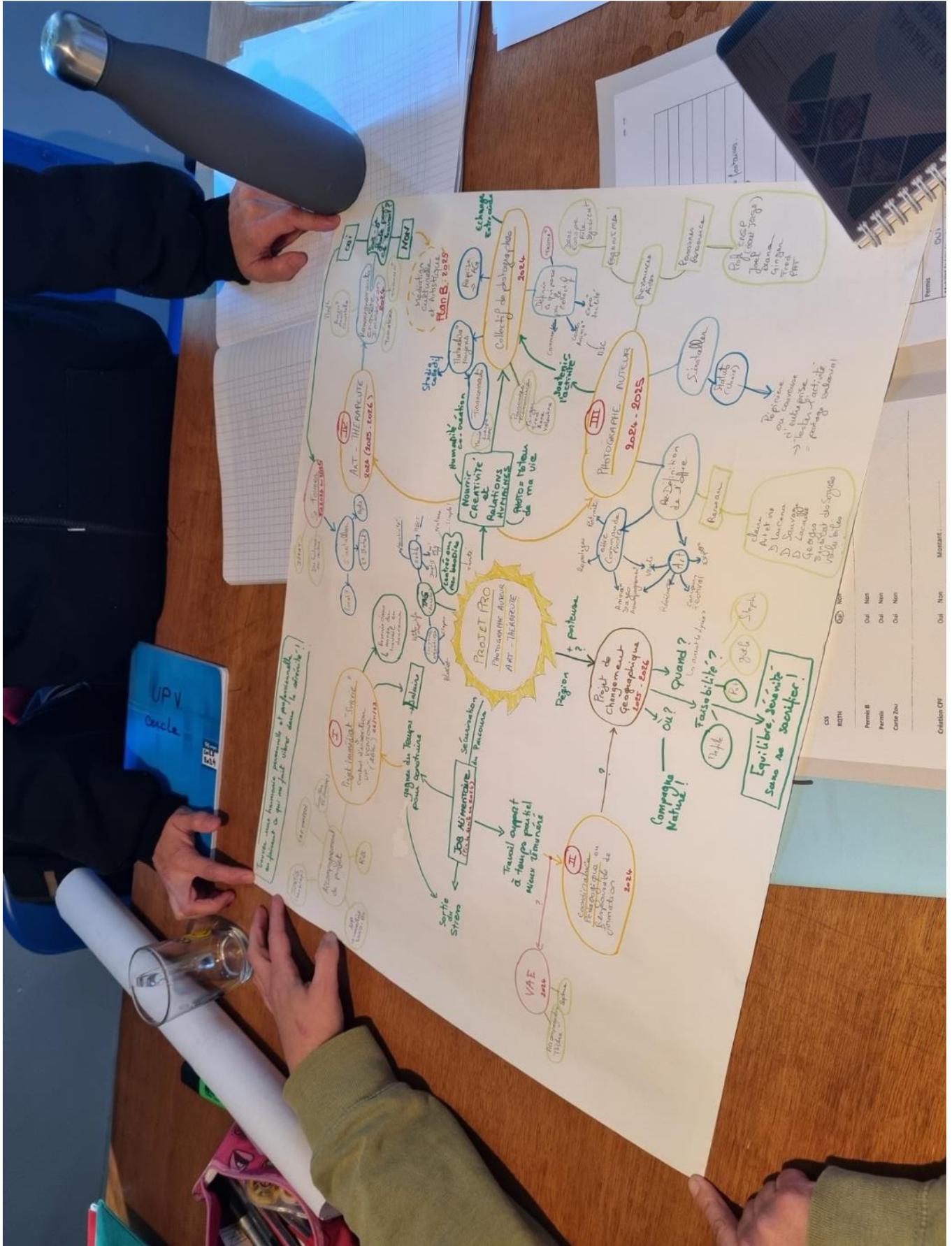
ETPS :

www.upventoux.org
214 bd Maréchal Leclerc
84200 CARPENTRAS
Tél. : 04 90 61 76 10
contact@upventoux.org

Université Populaire Ventoux
Association d'intérêt général
SIRET 40311381400038
APE 7830Z

GIUSTI DEBORDEAUX Aline
Titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle – Session 2024

Annexe 4 : Carte Mentale Professionnelle



GIUSTI DEBORDEAUX Aline
Titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle – Session 2024

PENSE-BÊTE

- *Profil Pôle Emploi complété et mis à jour
- *Profil LinkedIn actif
- *Abonnements aux offres d'emplois sur les sites de petites annonces
- *Répondre aux offres et suggérer votre profil aux postes qui vous intéressent!



CONTACTEZ NOUS:

04 90 25 47 86
06 23 25 55 31
<https://optimhum.net>

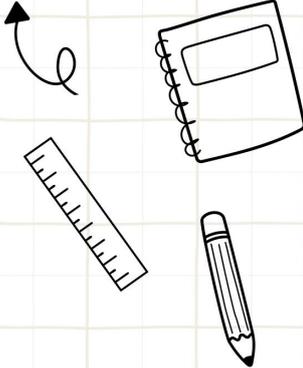
Optim'hum
10, Avenue de fontcouverte
84000 AVIGNON



processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LA RECHERCHE D'EMPLOI

ASTUCES



“ Votre confiance en vous est la clé de votre succès ”

SITES SPECIALISES

Sur votre pôle-emploi.fr:

- L'emploi store
- La bonne boîte
- Métierscope
- Trouver ma formation
- Le marché du travail
- Mes événements
- Services à la carte (Activ'Projet, Connaitre et comprendre mon marché du travail, Le numérique pour tous, Valoriser son image professionnelle)...



Le Réseau Social Professionnel
www.linkedin.com
Optimisez votre visibilité professionnelle!

- Pour partager:
- Vos compétences
 - Votre CV
 - Votre réseau
 - Vos intérêts professionnels
 - Votre réseau pro
 - Votre communication
 - Vos atouts



www.pole-emploi.fr

Le marché caché de l'emploi représente plus de 70% des offres.

Pour être visible, compléter le plus précisément possible vos compétences sur le site du pôle emploi (Mon profil de compétences et mes CV > Compétences)

