

Passerelle d'accompagnement vers un emploi durable (PAED)



Un accompagnement individualisé, une formation d'avenir,
un suivi dynamique et innovant pour développer son projet
professionnel et se préparer à la vie active

PUBLIC CONCERNÉ

- Demandeurs d'Emploi de plus de 25 ans
- Mineurs non accompagnés
- Jeunes de 16 à 25 ans
- Allocataires du RSA (10% max places conventionnées)

inscrits à Pôle emploi, pas ou peu qualifiés, en difficulté d'insertion professionnelle et devant construire et/ou confirmer leur projet professionnel, développer les compétences de base en situation professionnelle.

NIVEAU D'ENTRÉE

Niveau A1 du CECRL



OBJECTIFS

La Passerelle d'accompagnement vers un emploi durable (PAED) permet de construire ou confirmer un projet professionnel, en développant les compétences de base en situation professionnelle, en vue d'accéder de manière privilégiée aux contrats en alternance et à l'emploi durable.

Il s'articule autour de 5 modules :

- Apprentissage du Français à visée professionnelle
- Définition et élaboration d'un projet professionnel
- Techniques de recherche d'emploi ou de formation
- Acquisition des notions clés du droit du travail
- Accompagnement dans l'emploi pendant une durée de 6 mois afin de favoriser un parcours en entreprise efficace

DATES DE LA FORMATION

A définir suivant planning

DURÉE DE LA FORMATION

Parcours individualisés
de 70 heures à 945 heures suivant
modules et options.

MOYENS D'ENCADREMENT

- 1 groupe de 10 à 15 participants
 - Enseignants diplômés et expérimentés
- Intervenants extérieurs qualifiés sur chaque domaine d'intervention
 - Conseiller en insertion professionnelle (+10 ans d'expérience en agence Pôle Emploi)

Les métiers proposés à la découverte ciblent des secteurs professionnels en tension en Région Parisienne, particulièrement sur le territoire de la Seine-et-Marne, et notamment la restauration, l'aide à domicile, la préparation de commande, les métiers de la propreté, de l'entretien et du bâtiment.

L'équipe, composée de professionnels bénévoles, et de formateurs qualifiés, a pour objectifs de permettre à chaque bénéficiaire de construire une représentation partagée des outils développés dans les différents champs d'intervention.

Des périodes d'immersion en entreprise en tutorat, des plateaux techniques, des passerelles de découverte de l'apprentissage et des métiers sont proposés à chaque bénéficiaire.

Des points d'étape, sous forme d'entretien individuels, sont organisés pendant la formation, afin de pouvoir ajuster au besoin les actions proposées.

Les compétences du socle CléA ainsi que les compétences linguistiques sont travaillées tout au long de la formation.

MODALITÉS D'ADMISSION

Les stagiaires sont orientés directement sur la Passerelle d'accompagnement vers un emploi durable (PAED) par les prescripteurs via une fiche de liaison.

IMPORTANT : Tous les organismes qui ont la compétence de suivi ou d'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans peuvent être prescripteurs pour le PAED (associations, centres sociaux, BIJ, PJJ, ASE Missions locales, CAP Emploi, MLDS...)

LIEU DE LA FORMATION

32 avenue André Ampère
77 190 Dammarie les Lys

— à 10 mns
de la Gare de Melun (RER D)

— à 3 mns de l'arrêt de bus
Chamlys (ligne O)

MODALITÉ D'ADMISSION

Au démarrage de la formation, un entretien individuel ainsi qu'un test linguistique sont réalisés afin de :

- évaluer la motivation du candidat pour le suivi de la formation proposée,
- apprécier le niveau de connaissance du candidat et lui proposer un dispositif de formation adapté à ses besoins.



++ LES PLUS ++

- Travail partenarial important avec les acteurs locaux
- La préparation des candidats à l'entretien de recrutement
- Emergence de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP ou tutorat) et préparation opérationnelle à l'emploi collectif (POEC)



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

La formation constitue une passerelle de facilitation permettant d'accéder au monde professionnel. Elle vise à conférer à chacun, de façon inconditionnelle, les codes, les pratiques et les usages du monde du travail. À l'issue de la formation, le stagiaire aura acquis les savoirs-être et les savoir-faire nécessaires pour trouver un emploi en Ile de France et sera capable de :

- **Maîtriser le socle commun de connaissances et compétences professionnelles**
- **Acquérir la capacité à s'orienter en réelle autonomie**
- **Valider un projet professionnel réaliste et réalisable**
- **Ouvrir de nouveaux horizons par la découverte des métiers**
- **Établir un plan d'action en vue d'accéder de manière privilégiée aux contrats en alternance et à l'emploi**
- Comprendre les codes de travail (respect des horaires, relations humaines et sociales) et les savoir-être en entreprise

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Support de cours (fiches et documents synthétiques) adaptés et documents authentiques liés aux métiers des stagiaires et à leur vie quotidienne (plan de métro...)
- Participation d'intervenants extérieurs qualifiés en fonction des thématiques abordées (1 fois par mois)
- Sorties pédagogiques en environnement professionnel comme levier de parcours d'inclusion active (1 fois par trimestre)
- Un dossier de suivi des compétences acquises
- Salle de formation équipée (vidéoprojecteur, ordinateurs, tableau...)

ENCADREMENT

Tout au long de son parcours, le stagiaire sera encadré par l'équipe pédagogique composée :

- d'un **responsable pédagogique**, pilote de l'action de formation,
- de **formateurs diplômés et qualifiés** dans la discipline enseignée.
- de **consultants** qui animeront des présentations métiers à visée pratique (dans le cadre de sorties pédagogiques) ou théoriques



SUIVI DE L'ASSIDUITÉ PENDANT LA FORMATION

- Convention de formation signée avec chacun des apprenants
- Feuilles de présence quotidienne émargées par les formateurs
- Attestations mensuelles d'assiduité

ANALYSE D'IMPACT

Pour les personnes réfugiées, l'impact est notamment :

- une meilleure connaissance des outils et des savoir-faire de la recherche d'emploi
- une appropriation des codes socio-professionnels du marché du travail et de la posture d'un chercheur d'emploi actif (en réseau, accompagné par d'autres associations éventuellement)
- le gain de confiance et la reconnaissance comme un professionnel par ses pairs
- la capacité à élaborer un projet professionnel en adéquation avec les contraintes et opportunités du marché du travail français
- l'obtention d'une opportunité professionnelle en adéquation avec ses ambitions



MÉTHODOLOGIE

Pendant la période d'intégration, chaque stagiaire sera accompagné afin de lui permettre de s'engager et construire un véritable projet professionnel.

Au cours de cette période, les connaissances des stagiaires sont évaluées pour élaborer un plan de formation individualisé. À l'issue de cette première étape, un contrat, signé entre le stagiaire, précise les contours du plan de formation individualisé.

La Passerelle d'accompagnement vers un emploi durable (PAED) vise à proposer aux personnes Bénéficiaires d'une Protection Internationale un accompagnement individualisé et personnalisé vers un emploi durable.

Le parcours d'accompagnement se déroule en plusieurs phases :



1. Réunion d'information collective à destination des personnes



2. Diagnostic des situations individuelles et accompagnement social :

les personnes sont reçues par un(e) CIP pour un premier entretien diagnostic de situation. S'ensuivent deux autres entretiens dans un délai de 3 semaines maximum afin de valider l'entrée sur la plateforme PAED. Le référent emploi/formation constitue un direct avec les partenaires, et assure la diffusion d'informations des partenaires (offres d'emploi, information collective, recrutement en nombre ...)



3. Accompagnement global dans les démarches d'insertion.

Une fois actée l'entrée sur le dispositif, le soutien aux démarches sociales est effectué en concertation avec les référent(e)s et prescripteurs afin de lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi. Le travail fait avec les bénéficiaires d'une protection internationale repose sur plusieurs axes :

- Inscription à Pôle Emploi et suivi d'inscription (actualisation, indemnisation ...),
- élaboration d'un CV,
- recherche d'emploi
- Échange du permis de conduire
- Validation des diplômes (Service ENIC-NARIC)
- Orientation vers les partenaires (mission locale, pôle emploi ...)



4. Accompagnement professionnel et formation

L'accompagnement professionnel est progressivement mis en place : travail sur le projet professionnel du bénéficiaire, réalisation et appropriation des outils de techniques de recherche d'emploi, mise en relation sur des dispositifs d'insertion et de formation (SIAE, formations linguistiques et qualifiantes) et animation d'ateliers collectifs visant l'autonomie et l'apprentissage des codes et savoir-être en entreprise.



Un volet complémentaire d'accompagnement collectif est également intégré : ateliers en groupe en moyenne une à deux fois /mois, animés par des coachs et des experts RH, en partenariat avec l'association La Cravate Solidaire, et notamment :

- Un atelier CV avec l'apprentissage d'outils informatiques dédiés
- Un atelier sur le marché du travail en France
- Un atelier projet professionnel où l'on apprend à présenter son projet
- Un atelier LinkedIn
- Des speed-meetings professionnels facilitant une mise en réseau des bénéficiaires réfugiés et la pratique du pitch
- Un atelier sur la communication verbale et non verbale
- Un atelier de coaching : Pouvoir utiliser ses forces pour rebondir
- Un atelier sur les codes professionnels

CONTRÔLE DES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES ACQUISES DURANT LA FORMATION

La formation, Passerelle d'accompagnement vers un emploi durable (PAED), est rythmée par les bilans effectués en plusieurs temps. Ces bilans prennent la forme d'évaluations initiales, Intermédiaire, et Finale permettant un positionnement sur la carte des compétences. Le référent accompagne le jeune tout au long de sa progression.

Les évaluations s'appuient sur le référentiel national d'insertion professionnelle « cartes de compétences », sur les différentes situations d'évaluations précisées dans le guide pédagogique « Evaluer pour se former dans le dispositif Avenir Jeunes » et sur l'outil informatique dédié.

L'évaluation initiale : la finalité du sas initial est d'accéder au dispositif en ayant identifié les acquis et les priorités à travailler en formation. Selon les compétences évaluées initialement, les cheminements personnels, le type de projet et le plan d'action peuvent viser des cercles différents sur la carte de compétences.

L'évaluation intermédiaire : son objectif est de mesurer la progression du stagiaire au regard de l'évaluation initiale précitée et, si nécessaire, d'ajuster les contenus ou la durée du parcours et le plan d'action. Cet ajustement sera formalisé dans le contrat de formation.

L'évaluation finale : réalisée à la fin de la formation, elle formalise les expériences et acquis professionnels du stagiaire dans la perspective d'une suite de parcours en contrat en alternance (notamment en contrat d'apprentissage), en emploi ou en formation qualifiante.

L'évaluation de la satisfaction des stagiaires en cours et en fin de formation. L'évaluation ne doit pas être vue comme une sanction, c'est en fait un moyen pour cibler les difficultés de l'apprenant et de lui proposer des solutions adaptées. C'est également une façon pour l'enseignant de vérifier sa pédagogie. Un bilan sera réalisé à la fin de chaque session de formation.

SUIVI DE PARCOURS ET ANALYSE DE LA PERFORMANCE

Les outils de pilotage qualitatifs et quantitatifs suivants permettront d'évaluer la performance de l'action :

- Création d'un dossier individuel d'inscription et de suivi pédagogique
- Suivi des absences et présences et recherche des causes de l'absentéisme
- Mise en place d'un outil de suivi et de traçabilité de l'action : bilans de séance, bilans d'étape
- Remise d'une attestation précisant le nombre d'heures suivies, du niveau linguistique atteint
- Mise en place d'un recueil de la satisfaction des apprenants



Une auto-évaluation des pratiques pédagogiques et méthodologiques sera confiée chaque année à un auditeur indépendant qui aura pour mission de veiller au respect des référentiels de certification, de porter un regard critique sur le plan d'actions annuel et les priorités définies.

À la fin de chaque session de formation, sont réalisés :

- un bilan individuel de chaque stagiaire pour identifier ses progrès et les points de vigilance.
- un bilan collectif en présence des stagiaires et des accompagnants sociaux.



FOCUS SUR LES APPRENTISSAGES DE LA POSTURE ET DES CODES DANS L'ENTREPRISE

L'apprentissage de la posture et des codes dans l'entreprise est proposé lorsque nous repérons ou identifions des demandeurs d'emploi dans les situations suivantes :

- Problème de ponctualité (se présente en retard aux rendez-vous Pôle emploi, ...). Posture inadaptée. Expressions, gestuelle, comportement inadéquats
- Difficultés à décrire ses activités / fonctions, ses atouts / qualités personnelles, à se valoriser / se mettre en avant. Manque de confiance en soi, manque d'aisance
- Méconnaissance des attendus des recruteurs et des codes du secteur
- Plusieurs entretiens non concluants. Périodes d'essai interrompues. Situations conflictuelles avec des employeurs et/ou collègues.

Après une analyse individuelle de la situation du demandeur, l'objectif du formateur est de permettre un travail sur les différentes dimensions des savoirs être professionnels indispensables à l'accès à l'emploi, valoriser et développer ses savoir être, évoluer avec aisance en milieu professionnel.

Cet objectif sera réalisé par la mise en œuvre des actions suivantes :

- Valoriser son image numérique, prendre conscience de son image (1 jour). Identifier les points de force, faire des choix, être force de propositions
- Ateliers collectifs, jeux de rôle, mises en situation
- Questionnaire d'évaluation
- Gérer son stress, développer sa réactivité.

TÉMOIGNAGE

Stéphanie, conseillère en insertion professionnelle depuis plus de 10 ans, auprès des jeunes de - 26 ans (agence Pôle Emploi, Dammarie-les-Lys) :

« Les entreprises que j'ai eu au téléphone disent quasiment toujours la même chose ils sont prêt à prendre un candidat peu formé pourvu qu'il dispose d'une certaine motivation, qu'il arrive à s'intégrer dans les équipe et soit ponctuel et fiable. Les employeurs peuvent s'adapter à tout un tas de frein de langue notamment mais la posture est vraiment la première chose qui apparait sur les bas niveaux de qualifications BNQ... »

