

Programme Régional de formation

2016

Missions Locales et autres structures

Adhérentes à la convention collective
nationale des Missions Locales

armi ASSOCIATION RÉGIONALE
DES MISSIONS LOCALES
D'ÎLE-DE-FRANCE

ANIMER - INNOVER - CONSTRUIRE



Edito

Ce catalogue 2016 a été élaboré par l'Animation Régionale des Missions Locales (ARML) Ile-de-France en concertation avec Uniformation, le Conseil régional d'Ile-de-France, les directrices et directeurs des Missions Locales.

Il s'adresse aux 1 700 salariés des 76 Missions Locales franciliennes, ainsi qu'aux structures adhérentes à la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO (PLIE, Maison de l'Emploi, etc.).

Référence de la CCN des Missions Locales et PAIO (IDCC 2190)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635091>

Les objectifs généraux de ce Plan Régional de Formation (PRF) sont :

- Actualiser des connaissances,
- Renforcer des compétences et en acquérir de nouvelles,
- Analyser des pratiques professionnelles et des savoir-faire et échanger sur des pratiques,
- Construire une représentation commune sur la place, le rôle et les métiers des Missions Locales,
- Acquérir une meilleure compréhension du public jeune.

En 2016, le PRF couvre 37 actions de formation.

Elles concernent aussi bien des actions relatives à l'accompagnement du public, à la relation avec les entreprises, à la maîtrise des outils techniques ou encore au management.

Ce programme, financé par Uniformation et le Conseil régional d'Ile-de-France, vient en renforcement des plans de formation propres à chaque structure et en complément :

1. des actions nationales de formation proposées par la branche Mission Locale via http://opca.uniformation.fr/web_prive/,
2. des actions collectives du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) proposées par Uniformation à l'ensemble de ses adhérents.

www.arml-idf.org

Comment ça marche

MODALITÉS D'INSCRIPTION

1. Pour s'inscrire à une action du PRF pour les Missions Locales

Connectez-vous sur l'intranet «Sésame» : <http://arml-idf.org/sesame/>

2. Pour s'inscrire à une action nationale de la branche Missions Locales

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) de la branche des Missions Locales et PAIO contribue à la cohésion de l'ensemble des structures adhérentes en déployant avec Uniformation des formations nationales sur différents thèmes définis comme suit pour 2016 :

- Prévention et gestion de l'agressivité et de la violence,
- Déontologie professionnelle et respect de la vie privée,
- Accompagnement du public jeune et droit du travail,
- Prévenir la souffrance au travail,
- Observation du territoire et des jeunes vers l'ingénierie de projet,
- Culture commune,
- Le projet associatif,
- La démarche d'autoévaluation : nature, enjeux, impacts, prise en main du kit et une nouvelle action en 2016 sur le CEP.

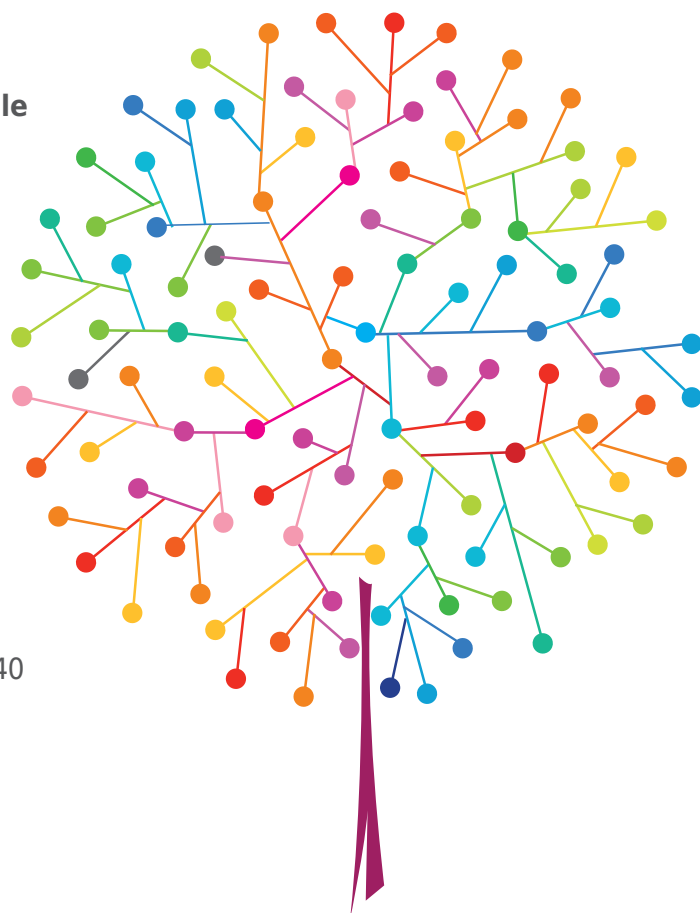
Les inscriptions sur les actions nationales de la branche se font directement sur le site internet d'Uniformation http://opca.uniformation.fr/web_prive/

3. Pour s'inscrire à une action de formation nationale du secteur de l'économie sociale

Les inscriptions sur ces actions se font directement via le site d'Uniformation http://opca.uniformation.fr/web_prive/

L'ARML Ile-de-France ne gère pas directement les inscriptions aux actions nationales de la branche Mission Locale ainsi qu'à celles du secteur de l'économie sociale !

Pour toutes informations relatives à ces actions, vous pouvez contacter le service actions collectives d'Uniformation au 01 53 02 14 40 formationscollectives@uniformation.fr



sommaire

CONSEIL EN INSERTION 7

- 1 Garantir un premier accueil, une information et un premier niveau de réponse ..8
- 2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu.....9
- 3 Accompagner à l'élaboration d'un parcours d'orientation et d'insertion.....10
- 4 Les ressorts de la motivation des jeunes pour une mise en action efficace : comment agir ?.....11
- 5 La situation juridique des étrangers12
- 6 Accompagner les jeunes avec l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) - **Initiation**13
- 7 Accompagner les jeunes avec l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) - **Perfectionnement** ..14
- 8 Acquérir la méthodologie de l'entretien DIVA (Développement des Intérêts et Valeurs de l'Adulte)15
- 9 Repérer avec le jeune ses compétences (acquises / à acquérir) afin de garantir une insertion durable en emploi16
- 10 Connaître et repérer les souffrances psychiques et physiques du jeune pour adapter les attitudes professionnelles.....17
- 11 La place de l'argent dans l'accompagnement.....18
- 12 Connaissance des politiques publiques et des collectivités territoriales19
- 13 Appréhender l'environnement socio-économique du territoire20
- N** 14 Citoyenneté, laïcité, question de l'identité : comment réagir face aux jeunes...21
- N** 15 Accompagner les jeunes dans leur parcours logement22
- N** 16 Compte personnel de formation (CPF) : permettre sa mise en œuvre dans sa Mission Locale23
- N** 17 Transports : lever les freins à la mobilité géographique des jeunes24

ENTREPRISES 25

- 18 Les enjeux de l'embauche des jeunes en entreprise26
- 19 Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les jeunes dans l'emploi27
- 20 Accompagner les jeunes avec les réseaux sociaux28
- 21 Développer et structurer la relation avec les entreprises.....29
- 22 Créer et animer un réseau d'entreprises partenaires30
- 23 Le parrainage : constituer et animer le réseau de marraines et parrains.....31
- 24 Développer sa fonction-conseil auprès des entreprises, du 1^{er} contact au parcours d'insertion du jeune32

sommaire (suite)

MAITRISER LES OUTILS TECHNIQUES 33

25 Interpréter les documents comptables34

26 Assurer le premier niveau d'assistance, de maintenance et de gestion du parc informatique RESEAU35

27 Assurer le premier niveau d'assistance, de maintenance et de gestion du parc informatique SECURITE36

- Sécurité INITIATION

- Sécurité PERFECTIONNEMENT

N 28 Office 365 : administrateur et utilisateur37

- Niveau - administrateur

- Niveau - utilisateur

N 29 Google Apps : administrateur et utilisateur38

- Niveau - administrateur

- Niveau - utilisateur

N 30 Wordpress39

MANAGEMENT 41

31 La gestion de projets • Niveau - initiation42

32 La gestion de projets • Niveau - perfectionnement43

33 Animer des réunions avec son équipe / avec des partenaires44

34 Manager une équipe45

35 Mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : entre contraintes de gestion et vision à long terme46

36 Gestion financière et budgétaire d'une structure47

37 Mieux gérer ses relations de travail dans le management d'équipe48

Conseil en insertion

Les actions de formation conduites dans le cadre de cet axe doivent conduire à la maîtrise des compétences suivantes :

- Recevoir le public en entretien
- Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu
- Informer et aider à l'orientation du public cible
- Etre référent sur un domaine spécifique
- Accompagner à l'élaboration du parcours d'insertion



1 Garantir un premier accueil, une information et un premier niveau de réponse

- Informer le public reçu sur le rôle et le fonctionnement de la Mission Locale
- Réfléchir sur son rapport à l'accueil du public (rôle, enjeux, fonctions de l'accueil, limites, image de soi donnée, image donnée aux autres)
- Mieux connaître les publics accueillis (jeunes en difficulté sociale et professionnelle et partenaires) et les recevoir de façon personnalisée
- Adapter ses pratiques professionnelles à des situations diverses (gérer les flux, temps d'attente, impatience et les situations de conflits, incivilités, violence, agressivité ou encore la détresse des personnes accueillies).

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Chargés d'animation

Au programme

Améliorer la qualité de l'accueil dans le but d'optimiser le service rendu

- Définir la notion d'accueil : rôle et fonction
- Savoir se présenter et présenter ses missions
- Savoir repérer les besoins

Adapter ses pratiques professionnelles à des situations diverses

- Adapter sa communication à son interlocuteur
- La communication verbale et non-verbale
- Schéma de base de la communication interpersonnelle: transmission d'un message
- Distinguer l'écoute subie de l'écoute active : concept et phases de l'écoute active

Anticiper et savoir gérer les situations difficiles

- Savoir décrypter ses propres émotions
- Garder la maîtrise de soi face au stress et aux imprévus
- Savoir apaiser les tensions et les situations compliquées

Mieux Connaître les publics accueillis pour mieux les accompagner et les informer

- S'ajuster aux modes de fonctionnement du public reçu
- Orienter efficacement le public vers les organismes appropriés
- Accompagner vers l'autonomie : les leviers de l'autonomie

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



2

Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu

- Connaître les différents modèles d'accompagnement du jeune (modèle du placement, modèle de l'information, modèle des profils, modèle éducatif)
- Repérer et identifier les besoins du public pour adapter son accompagnement

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

Identifier clairement les 4 modèles d'accompagnement du choix professionnel

(modèle du placement, modèle de l'information, modèle des profils et modèle éducatif et en distinguer précisément les composantes en terme de:

- Diagnostic et plan d'action
- Pédagogie et résultats attendus
- Valeurs et finalités
- Attitude et positionnement du professionnel dans la relation d'accompagnement

Identifier les composantes de l'entretien individuel et connaître les techniques d'entretien non additives (reformulations, questions ouvertes...)

Identifier l'étape du projet d'un jeune en entretien d'accueil avec la grille d'identification de l'étape du projet d'un consultant en premier accueil

Fonder une alliance de travail avec le jeune accompagné, basée sur le partage du diagnostic et établir un plan d'action concerté

Adapter la méthode à la mission d'accompagnement en insertion des professionnels

Adapter l'outil de diagnostic : « la grille d'identification du projet du jeune en premier accueil » à sa réalité professionnelle

Mettre en lien le savoir-faire méthodologique avec l'analyse de cas réels.

Le diagnostic individuel

- Les différents modèles d'accompagnement au choix professionnel
- La grille d'identification de l'étape
- Les différentes composantes d'un outil, dispositif
- La cartographie des outils de suivi
- L'entretien d'accueil, l'entretien de développement, l'évaluation concertée du parcours
- Les techniques d'entretien non additives

Informations pratiques

Durée : 5 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ALÈTHÉIA
FORMATION

3 Accompagner à l'élaboration d'un parcours d'orientation et d'insertion

- Définir la notion d'accompagnement dans le cadre de l'accueil d'un public jeune
- Comprendre et analyser la demande

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

Mieux comprendre le public jeune

- ses caractéristiques,
- ses spécificités,
- ses problématiques

Identifier les fondements de la fonction d'accompagnement

Appréhender la notion de parcours d'orientation et les étapes

Définir la notion de projet et ce qu'elle représente pour le public jeune

Définir la notion de contrat avec le public jeune

Hiérarchiser les priorités et évaluer une urgence

Définir la notion d'orientation, le rôle du conseiller et les outils mobilisables

- Définir la notion d'orientation
- Les approches
- Les différents courants
- Le rôle du conseiller d'orientation et insertion
- Les outils d'aide à l'orientation
- Les dispositifs d'orientation

Repérer et utiliser les outils d'orientation et les dispositifs d'orientation afin d'apporter une réponse individualisée.

- L'ADVP : découverte, historique et origines
- Les quatre étapes
- L'appropriation par une mise en pratique
- Découvrir d'autres outils de l'orientation
- Le Trèfle Chanceux
- Utiliser les différents dispositifs en place

Contractualiser et mettre en place un parcours d'insertion.

Identifier les modalités de constitution et d'animation **d'un réseau**

Réaliser des échanges de pratiques portant sur l'accompagnement des publics jeunes.

Informations pratiques

Durée : 5 Jours

nombre de sessions : 2

nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation



4

Les ressorts de la motivation des jeunes pour une mise en action efficace : comment agir

- Comprendre les principes moteurs des jeunes accueillis et susciter des mises en action efficaces
- S'approprier des outils pour favoriser la confiance en soi et la motivation en situation d'accueil individuel ou collectif

Pour qui ? • Chargés d'animation • Conseillers • Chargés de relation entreprise • Chargés de projet

Au programme

Formation des conseillers à 6 outils de coaching pour les aider à repérer chez le jeune ses ressorts (motivations, forces et besoins) et ses blocages (freins dans la mise en œuvre des projets).

Ces prises de conscience permettront à chaque jeune de gagner confiance en lui, de se mettre en mouvement, de mieux définir son projet professionnel et de mieux « se vendre » auprès des chefs d'entreprise.

Grâce à l'utilisation de ces 6 outils vous pourrez :

- Etablir un diagnostic individuel des forces, valeurs et motivations de chaque jeune
- Repérer ses freins à l'action et les transformer positivement avec lui
- Aider à son orientation et à l'élaboration de son parcours d'insertion
- L'aider à mieux se mettre en valeur auprès des chefs d'entreprise
- Outiller une activité d'insertion
- Bénéficier d'une valeur ajoutée dans la conception de certains projets
- Travailler le développement personnel en groupe
- Générer de la cohésion

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nbre de sessions : 2
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

Bertrand Milliot
Consultant / Coach / Formateur

5 La situation juridique des étrangers

- Comprendre la situation juridique des étrangers, spécificités du statut, accès aux dispositifs
- Acquérir des connaissances sur la réglementation du droit des étrangers en France, les différentes étapes d'acquisition de la carte de séjour et ou de la nationalité
- Connaître les modalités d'accès aux dispositifs pour les étrangers
- Faciliter l'accès à l'information professionnelle des étrangers

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2

Au programme

Présentation des dernières actualités en droit des étrangers et ses nouvelles réformes.

Les incontournables :

- Les visas d'entrée et de séjour
- La carte de résident et les cartes de séjour temporaire
- Le travail en France
- Le regroupement familial
- Le statut des étudiants
- Le mariage et l'union hors mariage
- La reconduite à la frontière, l'obligation de quitter le territoire français et l'interdiction de retour
- La nationalité
- Accords bilatéraux
- La situation des réfugiés

Un intervenant expert sur cette thématique animera en partie cette action de formation.

L'intervenant est amené à donner des références théoriques, conceptuelles et méthodologiques.

Ce temps permet aux participants de recevoir des éclairages et des explications sur certains phénomènes, processus, mécanismes, fonctionnements, etc. et ainsi d'améliorer leurs connaissances.

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nombre de sessions : 1
nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation

EXPRESSION

6

Accompagner les jeunes avec l'ADVP - initiation (Activation du Développement Vocationnel et Personnel)

A la fin de la formation, les participants seront capables de :

- **Identifier clairement** les quatre modèles du choix professionnel (modèle du placement, modèle de l'information, modèle des profils et modèle éducatif - ADVP).
- Identifier clairement ce qu'est l'**Activation du Développement Vocationnel et Personnel** (ADVP) d'un point de vue historique, théorique, et pratique.
- **Comprendre les principes pédagogiques** de l'ADVP, la pédagogie expérientielle et l'exploitation de l'expérience en 3 temps
- **Comprendre les valeurs de l'ADVP** et le positionnement de l'accompagnant dans la relation avec la personne
- **Différencier les quatre étapes de la Séquence Vocationnelle** (Exploration, Cristallisation, Spécification, Réalisation) et identifier clairement les contenus et habiletés cognitives correspondant à chaque étape du projet
- **Identifier l'étape du projet d'un jeune lors d'un entretien d'accueil** et utiliser l'ADVP pour les suivis de parcours

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2

Au programme

- Les quatre modèles du Choix Professionnel, leurs concepts et leur histoire
- Les quatre étapes de la Séquence Vocationnelle de l'ADVP
- Les principes pédagogiques de l'ADVP
- Les valeurs constitutives de l'ADVP
- Les outils issus de l'ADVP
- Le positionnement du professionnel dans l'accompagnement
- L'utilisation de l'ADVP pour les suivis de parcours individuels

Informations pratiques

Durée : 5 Jours
nbre de sessions : 5
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ALÈTHÉIA
FORMATION

7 Accompagner les jeunes avec l'ADVP - perfectionnement (Activation du Développement Vocationnel et Personnel)

A la fin de la formation, les participants seront capables de :

- **Construire une fiche technique** de mise en situation ADVP, adaptée à la fois aux stagiaires, à leur propre style d'animation, et au cadre de l'ADVP.
- **Animer une mise en situation collective** ADVP avec un groupe de stagiaires (de trois à quinze personnes) en respectant l'ensemble des concepts de cette psychopédagogie.
- **En particulier**, ils seront capables d'identifier et d'utiliser les trois temps de l'Exploitation des mises en situation pédagogiques ADVP (Expression du Vécu, Traitement Cognitif, Intégration Psychologique).
- **Utiliser les grilles d'autosupervision** dans leur pratique professionnelle, de façon à pouvoir auto-analyser précisément leurs pratiques d'animation collective ADVP lorsqu'ils en sentiront le besoin, et acquérir progressivement l'ensemble des savoir-faire nécessaires à l'animation de séances collectives ADVP.

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

- Définition des principes de la psychopédagogie expérientielle utilisée par l'ADVP
- Apprentissage de la construction d'une fiche technique d'une mise en situation ADVP
- Apprentissage de l'animation d'une mise en situation ADVP, et en particulier des trois temps de l'exploitation Apprentissage de l'utilisation de la Fiche d'Autosupervision
- Apprentissage de l'Entretien de développement
- Utiliser les outils proposés par ALÈTHÉIA Formation sur sa plateforme pour favoriser la mise en **œuvre pratique d'animations ADVP** : forum d'utilisateurs, demandes techniques ponctuelles à un formateur d'ALÈTHÉIA Formation, recherches de fiches techniques nouvelles, etc. La participation à une formation de niveau méthodologique donnant l'accès permanent à la plateforme.

Informations pratiques

Durée : 5 Jours
nombre de sessions : 3
nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ALÈTHÉIA
FORMATION

8

Acquérir la méthodologie de l'entretien DIVA (Développement des Intérêts et Valeurs de l'Adulte)

- Mettre en œuvre l'entretien DIVA dans le déroulement d'un bilan d'orientation.
- Intégrer l'entretien DIVA dans sa pratique professionnelle.

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

- **Mettre en œuvre l'Entretien DIVA** au niveau de ses consignes, et de toutes ses techniques d'entretien.
Les 3 techniques principales de DIVA : la reformulation, le résumé, et la proposition de métier
- **Utiliser la fiche Autosupervision de l'Entretien DIVA** pour auto-analyser leur pratique de cette technique, et pour l'améliorer au fur et à mesure de leur utilisation de cet entretien.
- **Termes de connaissance de soi** (motivation, intérêts, valeurs)
- **Laboratoire reformulation**, résumé et proposition de métier, pour le choix des cartes, pour la prise de notes et la rédaction des intérêts.
- **Mise en situation professionnelle** (Chaque participant sera, durant les mises en situation DIVA, tour à tour animateur, observateur, consultant)

Informations pratiques

Durée : 5 Jours
nbre de sessions : 2
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ALÈTHÉIA
FORMATION

9 Repérer avec le jeune ses compétences (acquises / à acquérir) afin de garantir une insertion durable en emploi

- Maîtriser l'approche par compétence
- Accompagner et impliquer le jeune dans l'identification de ses compétences
- Positionner un jeune au regard de la **carte des compétences**
- Identifier les possibilités d'utilisation de la carte des compétences au sein de la Mission Locale

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

- **Partager les expériences**, pratiques et attentes en lien avec la question des compétences
- **S'approprier** la notion de compétences
- **Approche ludique de la compétence autour d'un jeu collectif (sur la base de grille d'analyses)** : A quelles compétences les conseillers/chargés de projet font eux-mêmes appel pour accompagner les jeunes dans l'identification de leurs compétences... ?
- **Les compétences** : une articulation de savoirs, de ressources
- **La notion de savoir-être** ou de savoir agir relationnel
- **Découverte de la carte des compétences** : l'entrée situationnelle
- Appropriation de la carte des compétences
- **Appropriation de l'approche de l'évaluation positive et participative**, des attitudes et la posture associées à la démarche « carte de compétences »
- Usages possibles de la carte par les conseillers
- **Valoriser** les compétences acquises du jeune
- **Analyser** les besoins du jeune
- **Co-construire des repères**, démarches/ cadres méthodologiques pour favoriser l'implication du jeune dans l'identification - la valorisation - l'analyse de ses besoins

Accéder à la carte des compétences, outil de positionnement du jeune développé par le Conseil régional d'Ile-de-France : http://www.iledefrance.fr/sites/default/files/avenir_jeunes_-_guide.pdf

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 2
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



10

Connaître et repérer les souffrances psychiques et physiques du jeune pour adapter les attitudes professionnelles

- Repérer les grands types de déficience
- Cartographier les acteurs, ressources et relais
- Orienter et accompagner le jeune en situation de handicap dans un projet professionnel

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

Travail d'exploration des représentations individuelles et collectives autour du handicap et travail de compréhension de l'impact sur l'utilisateur et sur l'accompagnement proposé,

- Compréhension du contexte socio-historique du handicap et de la loi 2005,
- Le modèle du Processus de Production du Handicap,

Des repères sur les principales origines des situations de handicap et leurs conséquences dans la vie quotidienne, en situation d'apprentissage, en situation de travail :

- La déficience intellectuelle,
- Les troubles spécifiques des apprentissages (les Dys' notamment),
- La maladie psychique,
- Les déficiences sensorielles,
- Les déficiences motrices.

La relation d'accompagnement d'une personne en situation de handicap : spécificité ?

- Une démarche d'identification et de qualification des difficultés

Le réseau institutionnel et le réseau opérationnel dans l'accompagnement de personne en situation de handicap : méthode de la cartographie du réseau.

Informations pratiques

Durée : 4 Jours
nbre de sessions : 2
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ALÈTHÉIA
FORMATION

11 La place de l'argent dans l'accompagnement

- Re-situer la relation d'accompagnement
- Connaître les enjeux et les limites de l'intervention financière
- Se servir de l'intervention financière comme un levier

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

- Les représentations autour de l'argent
- Le rôle de l'argent dans la société
- La fonction symbolique de l'argent
- L'argent dans les rapports sociaux
- Argent et désir/L'ambivalence de l'argent
- La morale et l'argent
- L'argent dans le cadre d'une relation d'aide ou d'accompagnement : l'allocation conditionnelle
- **Les logiques collectives autour des questions d'argent** au sein de la structure Mission Locale

L'explicitation des valeurs de la Mission Locale quant à la place de l'argent dans l'accompagnement, quant à l'importance des allocations conditionnelles

- Les critères pour attribuer des aides financières pour le logement, pour le transport, pour le permis de conduire etc.
- Les modes de fonctionnement et les pratiques concernant l'attribution des aides financières

- Les rétributions, rémunérations concernant les différents types de stages /les types d'échanges mis en place Positionnement professionnel et distances subjectives
- La recherche de la « bonne distance » : comment sortir de la proximité fusionnelle et envahissante, ou de la mise à distance rejetante et évitante...
- Le désir d'aider devenu métier : aider, réparer, sauver, maîtriser des enjeux complexes.
- La place de l'argent dans l'accompagnement

La mise en place d'ateliers collectifs sur les jeunes et leur rapport à l'argent

- Intérêt et limite de la mise en place d'atelier collectif sur le thème de l'argent
- Les représentations des jeunes et de l'argent
- Contribution et rétribution dans le cadre de formation : l'allocation conditionnelle
- L'avis des jeunes sur les aides financières, sur les droits et les devoirs réciproques entre les jeunes et la collectivité

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

EXPRESSION

12

Connaissance des politiques publiques et des collectivités territoriales

- Appréhender les évolutions de l'administration décentralisée et le contexte dans lequel œuvrent aujourd'hui les collectivités territoriales et locales.
- Comprendre et analyser les enjeux de l'action publique locale et plus spécifiquement sur les thématiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion
- Maîtriser et savoir mobiliser les outils emploi-formation mis en place par l'Etat, les collectivités locales et territoriales et notamment la région.

Pour qui ? • Chargés d'information communication • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet
• Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

Familiarisation avec le contexte territorial

Repérage et compétences de différents acteurs du territoire : qui fait quoi ?

- Apports historiques et réglementaires
- Enjeux actuels en matière de formation, d'insertion et d'emploi

Comprendre l'action de la région en matière de développement économique : enjeux régionaux des politiques emploi-formation, le rôle et les orientations récentes et à venir de la Région

S'approprier les modalités des dispositifs emploi et formation proposés par l'Etat, la Région, les collectivités territoriales, pour valoriser un parcours d'accompagnement

- L'animation territoriale emploi formation insertion

Outils du territoire au service des usagers et des conseillers en matière : d'information, de formation, d'accompagnement, d'insertion

Mise en situation : étude de cas d'accompagnements ouvrant sur un échange de pratique

Structuration des étapes et présentation : des lieux d'informations utiles, des structures d'évaluation de compétences du jeune et d'élaboration/validation de son projet, des lieux et dispositifs de qualification, des facilitateurs d'insertion.

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

CAFOC

13 Appréhender l'environnement socio-économique du territoire

- Mesurer l'évolution du travail
- Connaître l'environnement socio-économique (analyser le marché du travail, décrire les métiers)
- Avoir une meilleure approche du marché du travail pour mieux orienter les jeunes.

Pour qui ? • Chargés d'information communication • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

Définir les dynamiques socio-économiques

à l'œuvre sur les territoires

- Sur la base de l'expérience des participants, **qualifier collectivement** les principaux éléments qui permettent de caractériser **les dynamiques socio-économiques** à l'œuvre sur les territoires
- Apports théoriques sur la notion de territoire et sur les principales dynamiques socio-économiques à l'œuvre sur les territoires franciliens

Etude de 2 cas de territoires en 2 sous-groupes avec pour objectif d'identifier et caractériser les principales dynamiques socio-économiques à l'œuvre : un territoire en expansion démographique et économique et un territoire en déclin.

- **Mieux appréhender le fonctionnement du marché du travail** et les évolutions de besoins de main d'œuvre des entreprises pour mieux adapter les réponses à apporter aux jeunes et aux entreprises
- **Mise en perspective de l'activité des Missions Locales** vis-à-vis des dynamiques socio-économiques à l'œuvre
- **Repérer les enjeux spécifiques pour les jeunes** en matière d'orientation et d'accès à l'emploi et des pistes en matière de structuration de politiques territoriales d'insertion

S'outiller pour mieux appréhender l'environnement socio-économique et mieux accompagner les jeunes

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum :

Organisme de formation





14

Citoyenneté, laïcité, question de l'identité : comment réagir face aux jeunes

- Mieux gérer la crise quand elle surgit
- Gérer un débat sur des questions sensibles

Pour qui ? • Chargés d'accueil • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet

Au programme

Comprendre comment la loi répond, dans son esprit, **aux principes républicains** pour s'appuyer concrètement sur ce socle dans les échanges avec les jeunes.

- Avoir des repères sur le rapport des jeunes aux principes républicains, notamment sur la question de l'égalité et à la notion de citoyenneté en général
- Qu'est-ce que l'égalité ? travail de définition avec les participants
- Comment les jeunes expriment ils leur sentiment d'inégalité ?
- Analyse de cas vécus par les participants et extrait vidéo de jeunes de Missions Locales
- Quelles réponses ?
- Clés théoriques sur l'égalité & réponses pratiques
- Analyser une situation de violence liée à une question « religieuse », et mobiliser les ressources adaptées.

- Jeu de rôle sur la situation, analyse et étayage des attitudes par le groupe et le formateur
- Travail sur la question du sacré pour chacun des participants du groupe
- Rencontre / débat avec un philosophe sur ce thème

Repérer les éléments identitaires qui se jouent à l'entrée dans la vie d'adulte et le contexte socio culturel actuel pour mieux comprendre comment ils influent sur les réactions des jeunes

- Eclairages psychologiques sur la question de l'identité à l'adolescence
- Eclairage sociologique sur les identités des jeunes d'aujourd'hui
- Prendre connaissance de la loi sur la laïcité, la comprendre et développer son avis sur la question
- Présentation de la loi, débat avec les participants

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nombre de sessions : 3
nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation

ENCit

Ecole Nouvelle de la Citoyenneté

15

Accompagner les jeunes dans leur parcours logement



- Aider le jeune à construire son projet logement

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projets Mission Locale (référents ou responsables)

Au programme

- Le contexte juridique
- Les lois fondamentales et leurs conséquences territoriales

La planification stratégique générale

- Politique régionale d'orientation Logement jeune
- Plan Départemental Logement Jeune
- Plan Départemental d'Action pour le Logement des Personnes Défavorisées
- Programme Local de l'Habitat
- Fusion du PDALPD et du PDAHI

Les acteurs et outils Logement

- Conseil, médiation et accompagnement : les acteurs publics, associatifs et instances partenariales
- Les aides à la pierre
- Les aides à la personne (les aides au logement, d'Action Logement, du FASTT, du FSL)

Constituer un référentiel logement local et identifier les acteurs logement jeune

sur les territoires : lieux d'accueil, espaces ressources, solutions logement

- Travailler la problématique logement avec le public jeune

Présentation du public jeune et ses spécificités

- Valeurs et quotidien des jeunes générations
- Éléments statistiques sur leurs conditions de vie

Les caractéristiques d'un diagnostic habitat

- Le diagnostic pour qualifier les situations des jeunes : identification du besoin, recherche de solutions...
- Le diagnostic pour adapter l'accompagnement, le suivi au besoin du jeune, vers l'autonomie

Informations pratiques

- Durée : 3 Jours
- nbre de sessions : 2
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation





16

Compte Personnel de Formation (CPF) : permettre sa mise en œuvre dans sa Mission Locale

- S'approprier les caractéristiques et les principes de fonctionnement du CPF

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2

Au programme

Disposer de points de repère sur le système de la formation professionnelle en France et sur la place du CPF dans le système

Mieux appréhender les mécanismes et les modes de gestion du CPF et repérer les incidences pour les conseillers dans leurs pratiques professionnelles

Apports théoriques :

- Origine et finalités du CPF
- Un CPF qui s'alimente tout au long de la vie professionnelle (logique d'abondement)
- Un droit à la formation mobilisable uniquement pour suivre des actions « éligibles » (zoom sur les formations éligibles)

Travaux de groupes :

- La place du CPF et de l'accès à la certification dans le parcours des jeunes
- Les freins possibles à la mobilisation du CPF pour les jeunes accompagnés en Missions Locales

Synthèse collective : les enjeux du CPF pour le public jeune accompagné par les Missions Locales

Mieux appréhender les mécanismes et les modes de gestion du CPF et repérer les incidences pour les conseillers dans leurs pratiques professionnelles

Apports théoriques :

- Le process de mobilisation du CPF (salariés/demandeurs d'emploi)
- Cartographie détaillée des acteurs impliqués

Travaux de groupe :

- Mise en perspective du rôle effectif des Missions Locales en matière de CPF
- Mieux appréhender le système d'acteurs et les outils à disposition
- Un mécanisme de financement complexe car individualisé

Cas pratique (sur la base de cas issus de l'expérience des participants) en groupe.

Présentation du site internet CPF

Informations pratiques

Durée : 2 Jours

nbre de sessions : 2

nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation





17 Transports : lever les freins à la mobilité géographique des jeunes

- Identifier et comprendre les enjeux de la mobilité
- Apporter un socle sociologique sur les questions de mobilité et d'emploi
- Identifier les compétences clés de la mobilité
- Mesurer l'importance de la mobilité dans l'insertion sociale et professionnelle
- Comprendre les besoins des publics accompagnés

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projets

Au programme

Apporter les clefs de lecture des enjeux contemporains de la mobilité

Sensibiliser aux enjeux de la mobilité en fonction des situations des personnes accompagnées

Présenter les solutions et les modalités d'utilisation

Transférer des outils permettant de **diagnostiquer les problématiques mobilité** des personnes accueillies

Orienter ces personnes vers une mobilité durable, autonome et responsable

Formation ponctuée de plusieurs temps pédagogiques suivants :

- **Quizz mobilité** : zoom sur le rapport de la « mobilité inclusive 2013 », les chiffres clés de la mobilité
- **Echanges de pratiques**
Travail de groupe autour de cas pratique : situation d'un bénéficiaire, modalités de rencontre, comment introduire la question de la mobilité, identification des freins, définition des freins par secteur d'activité, axes de résolutions des freins, temporalité de l'accompagnement autour de la question de la mobilité
- **Co-construction d'un annuaire** des différents acteurs mobilité du territoire

Informations pratiques

Durée : 2 Jours

nombre de sessions : 1

nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation



Entreprise

Les actions de formation conduites dans le cadre de cet axe « Entreprise » doivent conduire à la maîtrise des compétences suivantes :

- Engager des relations avec l'entreprise au bénéfice du jeune
- Professionnaliser la relation avec les entreprises du territoire : se faire connaître et reconnaître par elles
- Développer une relation partenariale avec les entreprises du territoire et tisser des relations de partenariat avec elles
- Accompagner le jeune vers l'emploi
- Mettre en place un réseau de parrainage



18 Les enjeux de l'embauche des jeunes en entreprise

- Appréhender le fonctionnement des entreprises et les logiques de recrutement et d'intégration
- Comprendre les attentes des entreprises concernant le recrutement des jeunes, et les difficultés liées à l'intégration des jeunes
- Accompagner le jeune vers l'emploi

Pour qui ? • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projets

Au programme

Présentation générale de l'entreprise et du droit social (apports théoriques)

- **Comprendre les fondements de l'entrepreneuriat** et les logiques de l'entreprise
- **L'évolution de l'emploi** et des formes d'emploi
- **Les besoins en recrutement** : la GPEC

Jeunes et entreprises

- **Sociologie de la jeunesse** : génération Y et analyse du regard des jeunes sur l'entreprise
- **Le management intergénérationnel** ou comment la collaboration seniors/jeunes est questionnée en entreprise ?
- **Echanges et synthèse** des problématiques rencontrées
- **Echanges sur des outils** et ateliers qui permettent de préparer les jeunes à l'intégration en entreprise : ateliers savoir-être, compréhension du fonctionnement de l'entreprise, ...
- Etude de cas - production d'un argumentaire en groupe

Les leviers de l'intégration durable, outils et pratiques

- **Appréhender le tissu économique** du territoire et les partenaires (CCI, ...)
- **Les démarches réalisées par l'entreprise** : contrats, insertion, missions
- **Démarches et modalités d'embauche/** Les différents types de contrats
- Les aides à l'embauche

Les étapes de l'accueil d'un jeune en entreprise : préparer l'accueil d'un jeune dans l'entreprise, prévenir les effets sur le personnel, accompagner la fonction tutorial et le transfert de compétences au sein de l'entreprise (outils,...), formation.

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



19

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

- Conduire des médiations afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et leur maintien dans l'emploi.

Pour qui ? • Conseillers en emploi • Chargés de projets

Au programme

Le conseiller Mission Locale : médiateur de la rencontre jeune/Entreprise

- **Appréhender le tissu économique** du territoire et les partenaires aidants : (CCI, OPCA...) et s'informer sur l'évolution des métiers de la branche concernée
- **Identifier les contraintes et les attentes de l'entreprise :** outils RH, diagnostic compétences/savoir-être, formation, ...
- **Identifier l'offre de formation du secteur** d'activité et les opportunités
- **Analyser les situations de ruptures et construire une démarche** d'intervention en cas de risque de rupture

L'accompagnement de l'entreprise

- **Analyser les besoins des entreprises** et vérifier l'adéquation entre le projet du jeune et la capacité d'appréhension de l'entreprise
- **Mobiliser l'entreprise dans la mise en place d'un projet personnalisé** d'intégration d'un jeune, avec ses démarches et outils
- **Préparation de l'intégration du jeune :** premier jour, première semaine, premier mois (en fonction de la période d'accueil)

- **La fonction tutoriale dans l'entreprise** et le suivi du jeune

- **Identifier les systèmes de contraintes inhérents à chaque acteur** et positionner leur rôle dans un cadre de collaboration tripartites (jeune, conseiller Mission Locale, tuteur)

La fonction tutoriale

- **Construire le rôle de l'encadrant** et particulièrement sa fonction d'accompagnateur en situation de production
- **Accompagner l'entreprise** pour l'évaluation des compétences, axes de progrès et identification des besoins de formation
- **Suivre le jeune** pour identifier et lever les éventuels freins périphériques

Informations pratiques

- Durée : 2 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



20 Accompagner les jeunes avec les réseaux sociaux

- Comprendre le fonctionnement des principaux médias sociaux et les intégrer dans ses pratiques professionnelles
- Utiliser les réseaux sociaux dans sa Mission Locale pour accompagner les jeunes dans leur parcours professionnel
- Utiliser les réseaux sociaux dans sa recherche d'emploi

Pour qui ? • Chargés d'information communication • Conseillers 1 et 2 • Chargés de projet
• Chargés de documentation

Au programme

Panorama des médias sociaux et focus sur les pratiques actuelles

- **Médias sociaux** et réseaux sociaux – présentation
- Les principaux **médias sociaux en chiffres**
- **Pratiques actuelles** – les grands chiffres – focus sur les jeunes
- Etre présent – Pourquoi ?

E-reputation et identité numérique

- Savoir faire la différence entre e-reputation et identité numérique
- **Se créer une identité numérique**
- Les règles à respecter

Savoir utiliser les réseaux sociaux dans sa recherche d'emploi

- **Choisir les réseaux sociaux** les plus pertinents (LinkedIn, Viadeo, Twitter...)
- **Comment mettre son profil en avant**, contacter un recruteur, être repéré

Utiliser les medias sociaux dans ses pratiques professionnelles

- **Choisir les medias sociaux adaptés à la Mission Locale** (Facebook, Twitter, YouTube, SlideShare, Scoopit ...)
- **Définir ses objectifs et diffuser efficacement ses contenus**
- Comprendre les principes du réseautage
- **Savoir utiliser les medias sociaux** pour accompagner les jeunes
- **Utiliser Twitter comme outil de veille**, d'information et de communication

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



21 Développer et structurer la relation avec les entreprises

- Identifier des outils et des modes de fonctionnement en interne Mission Locale pour professionnaliser la relation avec l'entreprise au bénéfice des jeunes accueillis

Pour qui ? • Conseillers en emploi • Chargés de relation entreprise

Au programme

Comprendre l'entreprise ses logiques pour mieux savoir lui parler

- **Comprendre les fondements de l'entrepreneuriat** et les logiques de l'entreprise (concurrence, rentabilité, GRH-GPEC, ...)
- Les enjeux de l'embauche des jeunes pour les entreprises
- **Appréhender** les différents **types d'entreprises** et leur environnement

Comprendre les interactions avec les acteurs du développement économique, les entreprises et les Missions Locales

- **Connaître les partenaires** du développement économique
- **Les attentes des entreprises** par rapport aux Missions Locales : recrutement, outils RH, intégration des jeunes, appui-conseil, réseau, ...
- **Identifier le rôle et le positionnement** des Missions Locales : préjugés, argumentaire, posture, vocabulaire, ...

Prendre contact avec l'entreprise

- **Où trouver les entreprises** de mon territoire ?
- **Comment apparaître crédible** auprès des entreprises de mon territoire ? Quel discours développer ?
- **Mieux comprendre les obstacles**, les difficultés pour savoir les contourner (vision du jeune, des Missions Locales, difficultés financières et humaines des entreprises ...)
- Sur quoi travailler concrètement avec les entreprises ?

Témoignage du partenariat Missions Locales - Entreprises

- **Instaurer une relation pérenne** avec l'entreprise
- Les **outils de fidélisations** de ma relation
- La production du discours
- Jeu de rôle : des intérêts parfois divergents à une stratégie partenariale durable (échanges argumentés entre conseillés de Mission Locale et entreprise)

Informations pratiques

- Durée : 2 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



22

Créer et animer un réseau d'entreprises partenaires

- Mieux comprendre les entreprises et leurs logiques
- Savoir « vendre » la Mission Locale auprès des entreprises
- Savoir créer un réseau
- Comprendre la logique de partenariat et de réseau
- Pérenniser une dynamique de réseau : gérer la relation avec les entreprises
- Comprendre le rôle de chacun dans une dynamique de partenariat
- Connaître les outils à mettre en place

Pour qui ? • Conseillers en emploi • Chargés de relation entreprise • Responsables de secteur

Au programme

Présentation de la formation et formalisation de la problématique

- L'impératif de **resserrer les liens avec les entreprises**
- **Les enjeux** de la mise en place de logiques **partenariales**

Comprendre l'entreprise

- **Les logiques et les objectifs des entreprises**
- Les relations des entreprises avec les partenaires : quels rapports de force
- **L'image de la Mission Locale**
- Les attentes de l'entreprise
- **La RSE** : facteur d'implication sur le territoire ?

La logique de réseau

- Les apports d'un réseau : qu'attendre d'un réseau ?
- **Les règles du jeu** : le rôle et les attentes de chacun
- Les différents types de réseaux

La posture de la Mission Locale

- **Quels discours adopter**
- Quelles interactions avec les entreprises
- L'animation du réseau
- Jeu de rôle / cas pratique

Les outils d'animation du réseau mobilisable par les Missions Locales

- Cas pratique en sous-groupe
- **Les outils de constitution d'un réseau**
- Les outils de pérennisation

Informations pratiques

- Durée : 2 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



23

Le parrainage : constituer et animer le réseau de marraines et parrains

- Comprendre le dispositif de parrainage et ses différents volets
- Appréhender la relation conseiller-parrain-jeune et l'importance du réseau socio-professionnel du conseiller parrainage pour assurer l'efficacité du dispositif
- Mettre en place un réseau de parrains, l'animer : définir les objectifs, les rôles de chacun, le fonctionnement et les techniques d'animation grâce à un plan d'animation
- Diagnostiquer les forces et les faiblesses d'un réseau pour en améliorer le fonctionnement

Pour qui ? • Référents parrainage

Au programme

Le dispositif de parrainage : objectifs et enjeux pour les Missions Locales et les jeunes

- **Présentation du dispositif** et de ses différents volets : le parrainage vers l'emploi et dans l'emploi

Créer son projet « parrainage » et structurer son réseau

- **Outils de benchmark** : Comment repérer et connaître les parrains de son territoire ?
- **Outils d'argumentaire** : Comment mobiliser et motiver les parrains ?
- **Quels parrains ? Quelles modalités de parrainage ?** Sur quel territoire ? Quel intérêt commun ? Combien d'entreprises ? Combien de parrains ? Combien de jeunes et différents volets
- **Quels jeunes ?** Quelle place du parrainage au sein des Missions Locales ?
- **Définition du projet « parrainage » des référents** : Utilisation de la méthode QQOQCP (Qui-Quoi-Où-Quand-Combien-Pourquoi)

Créer le lien Exposé et jeu coopératif

- **L'importance de l'esprit de corps** : notions théoriques sur la théorie de la motivation : lien entre projet/motivation pour le projet
- **La notion de « team building »** (Eric Berne) et les outils d'animation interactifs
- **Maintenir et renforcer le lien** : Exposé et réflexion collective

Outils de communication interne au réseau : l'utilisation des (nouvelles) technologies

- **Projets complexes et implication du réseau** dans le travail en commun
- **L'accompagnement des parrains** pour une action efficace et pérenne : posture, outils, suivi,...
- **Gérer les situations conflictuelles** entre parrains et jeunes

Informations pratiques

- Durée : 2 Jours
- nbre de sessions : 2
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



24

Développer sa fonction-conseil auprès des entreprises, du premier contact au parcours d'insertion du jeune

- Partager les représentations du métier, les rôles, les missions et les difficultés rencontrées du premier contact avec l'entreprise jusqu'au parcours d'insertion du jeune
- Acquérir des points de repères sur le gestion des ressources humaines en entreprise pour mieux se situer dans sa fonction de conseil et face à ses interlocuteurs
- Se doter de techniques et d'outils

Pour qui ? • Conseillers en relation avec les entreprises • Chargés de relation entreprise

Au programme

Elaboration du récit professionnel

Chaque participant va choisir un projet ou une situation complexe en lien avec l'une des thématiques à aborder (accompagnement des jeunes en Mission Locale, les souffrances psychiques, ...)

Il doit s'agir d'un projet dans lequel le conseiller est personnellement impliquée-e de la conception à la réalisation,

Ce sera un projet qui a donné lieu à la mise en œuvre d'une démarche de projet (avec des objectifs fixés par rapport au public, des résultats évaluables,...) ou une situation diagnostiquée

Approfondissement du récit de vie

Exercice Chaque conseiller pourra analyser son récit de vie au travers de trois grilles d'analyse présentées de manière successives :

Les 5 pourquoi qui permettent de déterminer les causes des difficultés et d'identifier les problématiques

La MOFF : Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces qui permet de classer les difficultés ou les forces rencontrées et de tirer une analyse globale

Le schéma des acteurs qui permet d'identifier le rôle et l'impact des acteurs sur la situation

Modélisation et apports théoriques

Exercice avec la méthode « QQQCCP »

Qui-Quoi-Où-Quand-Combien-Comment- Pourquoi », l'apport d'outils et l'échange d'expériences ou de ressources en Mission Locale, les participants re-projetteront leur expérience : Comment refaire le projet ? ; Quelles évolutions en termes de compétences ? ; Quel plan d'action pour améliorer ma pratique ?

La capitalisation

Chaque **conseiller** prendra le temps de **capitaliser** l'ensemble des **apports** et d'élaborer son propre **plan d'action personnalisé**.

Informations pratiques

Durée : 3 Jours

nbre de sessions : 1

nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



Maîtriser les outils techniques

Les actions de formation conduites dans le cadre de cet axe « Technique » doivent conduire à la maîtrise des compétences sur les outils techniques utiles à la gestion de leur travail.



25

Interpréter les documents comptables

- Savoir lire et interpréter un compte de résultat
- Savoir lire et interpréter un bilan
- Connaître les principes de la comptabilité analytique
- Savoir analyser la situation économique et financière d'une organisation dans sa globalité.

Pour qui ? • Conseillers 2 • Chargés de projet • Chargés relation entreprise
• Responsables secteur • Directeurs

Au programme

Le compte de résultat

- Qu'est-ce qu'un compte de résultat ?
- Comment est-il construit ?
- Quand édite-t-on ce document ?
- Analyse du compte de résultat

Comment identifier les leviers d'action d'une organisation à partir du compte de résultat ?

- La comptabilité analytique
- Qu'est-ce que la comptabilité analytique ?
- Quels compléments d'information permet-elle d'obtenir ?
- Comment mettre en place une comptabilité analytique ?
- Identification des charges directes et des charges indirectes
- Identification des produits directs et des produits indirects
- Calcul des clés de répartition

Le bilan

- Qu'est-ce qu'un bilan ?
- Comment est-il construit ?
- Quand édite-t-on ce document ?
- Analyse du bilan
- Quels enseignements tirer des résultats de ces calculs ? Quels leviers d'action pour l'organisation ?

Analyse financière

Les participants sont amenés à faire l'analyse économique et financière d'organisations dans leur globalité sur la base de leurs comptes de résultat et de leurs bilans :

- Analyse des résultats
- Calculs des ratios de bilan
- Identification des actions envisageables

Informations pratiques

Durée : 2 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation





26 Assurer le premier niveau d'assistance, de maintenance et de gestion du parc informatique RESEAU

- Ce module dans lequel les travaux pratiques ont un rôle central, permettra aux stagiaires de comprendre et de mettre en œuvre les éléments essentiels des réseaux informatiques de leur Mission Locale.

Pour qui ? • Référents informatique • Chargés de projet • Directeurs

Au programme

Grands principes de l'administration de réseau

- Définition des rôles dans un système d'information
- Notions de « bonnes pratiques »
- Règles de déontologie de l'administrateur-réseau
- Présentation de l'environnement juridique et légal : confidentialité des données sur le lieu de travail, CNIL, droit de propriété logicielle, open source, piratage, hadopi, charte informatique

Grands principes de fonctionnement d'un réseau

- Généralités sur les réseaux
- Ce que permet le réseau (impression, partage de fichiers, courrier électronique, web...)
- Protocoles TCP/IP - UDP et applications concrètes ; adressage IP, description des protocoles réseau courant (ICMP, DHCP, DNS, http, FTP, SMTP, NETBIOS)
- Internet et les différents acteurs (FAI, hébergeurs, moteurs de recherche...)

- Liaisons Internet (ADSL, SDSL, câble, fibre optique, Réseau 3G/4G)

- Aspects fonctionnels du réseau : Cloud

Réseau local

- Différence entre Internet et réseau local
- Rôles d'un routeur
- Matériel nécessaire pour un réseau : switches, hub, baies de brassage, câblage
- Types de connexions (filaire, wifi, CPL, réseau mobile)

Pannes réseau

- Savoir quand on a affaire à une panne réseau
- Identifier le composant réseau en panne
- Résolution des incidents
- Analyse des demandes
- Diagnostic
- Qualification des demandes
- Utilisation des outils de gestion des demandes, notion de ticket et de processus de ticket

Informations pratiques

Durée : 2 Jours

nombre de sessions : 1

nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation





27 Assurer le premier niveau d'assistance, de maintenance et de gestion du parc informatique **SECURITE**

- **Initiation** : Ce module de formation pratique permettra aux stagiaires de comprendre quels sont les principaux enjeux de la sécurité informatique. Après avoir étudié les menaces les plus courantes les stagiaires apprendront le rôle des divers équipements de sécurité (matériels et logiciels) dans la protection de leur Mission Locale.
- **Perfectionnement** : Ce module de formation pratique vous montrera comment mettre en œuvre les principaux moyens de sécurisation des systèmes et des réseaux. Les stagiaires seront en mesure de concevoir une architecture de sécurité et de réaliser sa mise en œuvre.

Pour qui ? • Référents informatique • Chargés de projet • Directeurs

Au programme - Initiation

- Introduction à la sécurité
- Mise en place d'une charte de sécurité informatique
- Mots de passe
- Sécurité du poste de travail
- Compte utilisateur et compte administrateur
- Sécurité des données

Au programme - Perfectionnement

- Présentation du modèle OSI
- Architectures de sécurité
- Outils de sécurisation de connections réseaux
- Etude de cas

Informations pratiques

- Durée : 1 Jour par module
- nbre de sessions : 2
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



28 Office 365



- **Utilisateur** : Appréhender l'outil Office 365
- **Administrateur** : Administrer Office 365

Pour qui ? • Tous les emplois repères

• Référents informatique • Chargés de projet • Directeurs

Au programme - Utilisateur

- Débuter avec Office 365
- Outlook Web App
- Lync online
- Sharepoint online
- Office web apps en détail
- Administration et sécurité

Au programme - Administrateur

- Découverte d'office 365
- Installation et maintenance
- Gestion des utilisateurs
- Exchange online
- Lync online
- Sharepoint online
- Sécurité

Informations pratiques

Durée : 1 Jour par niveau
modalités : Webinaires
nbre de participants minimum

Organisme de formation





29 Google Apps

- **Utilisateur** : Appréhender l'outil Google Apps
- **Administrateur** : Administrer Google Apps

Pour qui ? • Tous les emplois repères

• Référents informatique • Chargés de projet • Directeurs

Au programme - Utilisateur

- Démarrer avec Google Apps
- Gmail entreprise & Google Hangouts
- Google contact
- Google documents
- Intranet, web collaboratif (Google sites)
- Mobile et gestion du compte

Au programme - Administrateur

- Gestion des utilisateurs
- Paramètre du domaine
- Gestion des services
- Outils avancés
- Sécurité et archivage

Informations pratiques

Durée : 1 Jour par niveau
modalités : Webinaires
nombre de participants minimum

Organisme de formation





30 Système de gestion de contenu ou CMS Wordpress

- Créer son site web avec Wordpress

Pour qui ? • Chargés d'information et de communication • Chargés de projet

Au programme

Démarrer avec WordPress

- Définition d'un CMS
- Historique de WP
- Hébergement
- Serveur
- Nom de domaine
- Type de site
- Tableau de bord
- Fonctionnalités de base

Utiliser WordPress

- Architecture sous WP
- Différences entre pages et articles
- Créer un article
- Utiliser des catégories
- Gérer son flux RSS
- Mettre en place des utilisateurs

Personnaliser son WordPress

- Ajouter des médias
- Les extensions
- Les widgets
- Garnir sa sidebar
- Activer les commentaires
- Télécharger (ou créer) un thème
- Modifier le design
- Les réseaux sociaux
- Optimiser son site (SEO) : les erreurs à éviter
- Joindre Google Analytics (SEO)

Sécuriser son WordPress

Vendre avec Wordpress

Adaptation sur mobile

Opter pour le multilingue

Mettre en place une newsletter

Informations pratiques

- Durée : 1 Jour
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

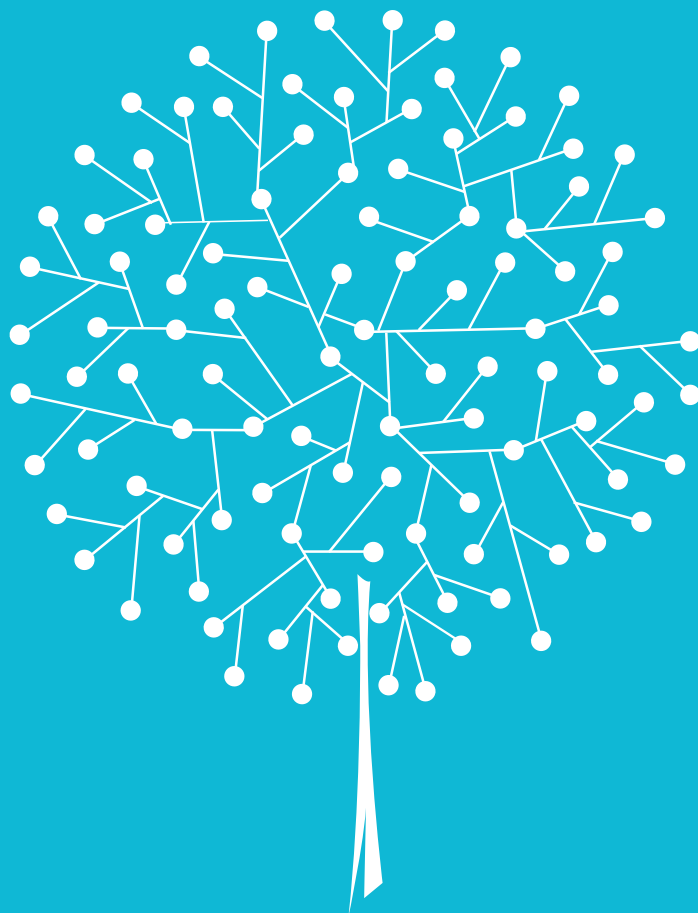




Management

Les actions de formation conduites dans le cadre de cet axe « Management » doivent conduire à la maîtrise des compétences suivantes :

- Piloter la Mission Locale
- Animer et coordonner une équipe et sa Mission Locale
- Concevoir et piloter des projets



31 Gestion de projets - Initiation

- S'approprier les différentes étapes de la construction d'un projet.

Pour qui ? • Conseillers 2 • Chargés de projet • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

Identifier son projet

- Identifier les bénéficiaires du projet et leurs spécificités
- Identifier les acteurs financiers, techniques, institutionnels ou associatifs déjà mobilisés pour ce public
- Identifier les besoins des bénéficiaires
- Cibler la problématique sur laquelle portera le projet
- Définir l'ambition, les objectifs spécifiques et les résultats attendus du projet

Planifier son projet

- Définir les activités à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés
- Identifier les besoins en ressources humaines, matérielles et logistiques
- Planifier les ressources humaines : point sur les missions qui seront internalisées et celles qui seront externalisées, répartir les tâches à l'aide d'un rétroplanning
- Planifier le projet dans le temps à l'aide du diagramme de Gantt. Conclusion et bilan, Questions/réponses

Evaluer la pertinence de son projet

- Préparer le suivi et l'évaluation de son projet : définir des indicateurs et des outils d'évaluation
- Evaluer la capacité de sa structure à porter le projet : effectuer une auto-analyse du projet (analyse SWOT)

Financer son projet

- Construire un budget prévisionnel
- Les différentes pistes de financements
- Les financements publics
- Le mécénat et le sponsoring
- L'autofinancement

Présenter son projet à un partenaire

Suivre l'évolution de son projet et l'évaluer

Informations pratiques

- Durée : 3 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



32 Gestion de projets - Perfectionnement

pré-requis : avoir suivi la formation gestion de projets INITIATION.

- Assurer la mise en œuvre d'un projet, du montage à l'évaluation.

Pour qui ? • Conseillers 2 • Chargés de projet • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

Méthodologie de projet

du montage à l'évaluation

- Maîtriser les différentes étapes du projet (Planifier les moyens, piloter le projet, évaluer le projet)
- Mobiliser une équipe et des partenaires autour d'un projet
- Comprendre le rôle de l'animateur
- Connaître les différentes phases d'une réunion
- Maîtriser le déroulement d'une réunion d'équipe et avec les partenaires d'un projet
- Connaître les différentes techniques d'animation en fonction des objectifs de la réunion (informer / consulter / convaincre / concerter / décider)
- Gérer des cas difficiles

Communiquer autour de son projet

Budgéter son projet

- Identifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre des activités de l'association
- Evaluer le coût du projet : connaître les différents types de charges :
- Le classement des charges selon le plan comptable
- La spécificité des charges d'investissement
- La distinction entre charges directes et charges indirectes

Identifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre des activités de l'association

- Evaluer le coût du projet : connaître les différents types de charges :
- Le classement des charges selon le plan comptable
- La spécificité des charges d'investissement
- La distinction entre charges directes et charges indirectes

Impacter les charges indirectes dans le coût du projet :

- Le principe de la comptabilité analytique
- Définir des clés de répartition
- Répartir des charges indirectes

Informations pratiques

Durée : 3 Jours

nombre de sessions : 1

nombre de participants minimum : 8

Organisme de formation



33 Animer des réunions avec son équipe / avec des partenaires

- S'approprier les différentes techniques pour animer une réunion

Pour qui ? • Conseillers 2 • Chargés de projet • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

Les différentes phases d'une réunion Comprendre la dynamique de groupe

- Pourquoi travailler en groupe ?
- Le modèle de Tuckman
- La formation du groupe

Les rôles de l'animateur

- Maîtriser les phases d'une réunion
- Préparer sa réunion
- Définir un thème
- Définir son ou ses objectifs
- Elaborer un plan et prévoir un timer
- Préparer la salle et la logistique (disposition, pertinence des supports...)
- Introduire la réunion (présentation de l'objectif, des règles de fonctionnement et des méthodes)
- Cadrer la réunion dans le temps Le déroulement de la réunion
- Les différents types de réunion (informer, consulter, décider, innover, former...)
- Le rôle de l'animateur dans chaque type de réunion Clore la réunion
- Faire la synthèse

Animer une réunion

Les techniques d'animation

- Faciliter les échanges et la production d'idées
- Le brainstorming (la technique du CQFD)
- La méthode des post-it
- L'expression non verbale

Gérer les participants difficiles

- Les différents « profils » de participants
- S'affirmer face aux cas difficiles

Informations pratiques

- Durée : 2 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



34 Manager une équipe

- Améliorer la cohésion d'équipe

Pour qui ? • Responsables secteur

Au programme

1^{re} partie : Organisation du travail

Le management situationnel

- Présentation de la courbe d'Hersey Blanchard sur les attitudes managériales différentes en fonction des situations rencontrées
- Comment impliquer les collaborateurs ?
- L'organisation du travail
- Fixer des objectifs PIANOS / définir une mission
- La délégation : comment la mettre en place efficacement ?
- Le contrôle

L'organisation de la structure

- Les différentes fonctions au sein d'une structure
- Les différents types d'organisation

2^e partie : Relations interpersonnelles

Améliorer sa communication en tant que manager - Gérer les relations interpersonnelles

- Avoir une communication congruente avec le PEA
- La matrice des relations (acceptable / inacceptable)

Cas pratique : L'écoute active

Les participants sont mis en situation face à un collaborateur en difficulté dans sa pratique professionnelle

- Présentation de la courbe de Kubler Ross

Expérimentation

Sur la base d'une vidéo (entreprise Maryflo), le groupe est amené à réfléchir au positionnement du manager au quotidien au sein de sa structure

- Développer la confiance avec les collaborateurs

Informations pratiques

- Durée : 4 Jours
- nbre de sessions : 1
- nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



35

Mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : entre contraintes de gestion et vision à long terme

- Prévoir l'évolution des métiers dans la Mission Locale afin d'anticiper les changements d'organisation
- Développer les compétences des salariés pour améliorer leur employabilité
- Développer les compétences : actionner les dispositifs et plan de formation à bon escient et organiser la mobilité professionnelle
- Evaluer les compétences à travers des outils adaptés : les entretiens fin d'année

Pour qui ? • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

GPEC : qu'est ce qui se cache derrière cette expression ?

- Formuler une définition partagée et compréhensible par l'ensemble des participants
- Les différents objectifs d'une GPEC à partir de différents enjeux : besoin de gestion des effectifs, besoin de gestion des compétences, besoin d'anticiper sur des évolutions de métiers
- Temps de travail à partir d'un questionnaire d'auto diagnostic pour permettre à chaque structure d'explicitier ses besoins, et ses objectifs en matière de GPEC

La démarche GPEC : une méthodologie et des outils

- Le cadre juridique : le code du travail, la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO, les obligations de l'employeur

Construire un processus RH de développement de compétences opérationnel :

- Les étapes, les outils et les pièges à éviter
- Le rôle des différents acteurs salarié / manager / direction / représentants du personnel / CA
- Gérer l'employabilité plutôt que l'emploi
- Construire le plan d'action de chaque structure

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nombre de sessions : 1
nombre de participants minimum :

Organisme de formation

SIRAC

36 Gestion budgétaire et financière d'une structure

- Comprendre le cadre budgétaire et identifier les spécificités comptables de la Mission Locale
- Connaître les règles qui régissent la comptabilité associative
- Connaître les principes de la comptabilité d'engagement
- Connaître les modalités d'enregistrement des différentes opérations comptables en vue de faciliter les échanges avec les personnes en charge de la saisie

Pour qui ? • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

L'environnement comptable

- Les principes de la comptabilité
- Documents comptables et éléments d'analyse
- La comptabilité au quotidien
- Les écritures courantes en comptabilité
- Les écritures de clôture

La comptabilité analytique

- Les différents types de charges
- La construction de la comptabilité analytique
- Analyse des résultats analytiques

Les outils du quotidien pour renforcer sa gestion

- La trésorerie prévisionnelle
- Le budget prévisionnel
- Le suivi budgétaire
- Anticiper les situations difficiles

Informations pratiques

Durée : 4 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation



37 Mieux gérer ses relations de travail dans le management d'équipe

- Identifier les ressorts d'une équipe, les dynamiques
- Mettre en pratique des techniques de résolution de problème et faire évoluer un membre de son équipe.

Pour qui ? • Responsables de secteur • Directeurs

Au programme

Développer ses compétences relationnelles

La confiance s'installe au sein du groupe grâce aux présentations croisées ce qui favorise la participation de tous aux mises en situation et les stagiaires disposent d'outils pour améliorer les relations interpersonnelles avec leurs collaborateurs.

- Avoir une communication congruente
- Savoir conduire une relation d'aide avec efficacité
- Savoir s'affirmer sans violence dans une relation
- Mieux comprendre la personnalité de ses collaborateurs

Mieux comprendre ses collaborateurs pour les motiver

Les stagiaires comprennent les ressorts de la motivation chez un collaborateur et ils ont les techniques qui permettent d'analyser la situation d'un collaborateur et d'identifier les facteurs qui peuvent contribuer à le motiver.

- Mieux comprendre ce qu'est la motivation
- Analyser les comportements de ses collaborateurs pour comprendre leur motivation
- Que faire pour motiver

Savoir sortir d'un conflit de manière constructive

- Les stagiaires savent diagnostiquer une situation difficile
- Ils connaissent les mécanismes qui conduisent de la tension au conflit.
- Les situations conflictuelles
- La négociation

Informations pratiques

Durée : 3 Jours
nbre de sessions : 1
nbre de participants minimum : 8

Organisme de formation

