

Accompagner sur le chemin du travail

De l'insertion professionnelle à la gestion de carrière



Accompagner, c'est aller chercher la personne là où elle se trouve pour se rendre ensemble, d'un commun accord, là où elle souhaite aller.

Dans un contexte de recherche d'emploi, il s'agit d'intégrer trois intentions :

- celle du chercheur d'emploi
- celle du conseiller
- celle du recruteur.

Accompagner sur le chemin du travail consiste à adopter une démarche rigoureuse et complète d'accompagnement prenant en compte :

- le champ éducatif
- le champ carriérogique
- le champ psychologique

de façon concomitante et systématique.

Cette démarche intégrée permettra au client et au conseiller et/ou au consultant d'atteindre ensemble les objectifs fixés en commun

- dans le meilleur délai possible
- sans dépenses d'énergie excessive
- sans effets négatifs



LA FORMATION A L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

OBJECTIFS

Mettre à disposition des participants, professionnels de l'accompagnement vers l'emploi :

- des outils théoriques et méthodologiques pour faciliter leur travail et optimiser leurs prestations
- des jeux et exercices favorisant la prise de conscience, la réflexion individuelle ou le consensus dans le groupe

PROGRAMME

- | | | |
|---------------------------------|---|--|
| ○ L'accompagnement | ○ Les 4 étapes de l'accompagnement | ○ Accompagner nécessite un cadre |
| ○ La confiance et l'alliance | ○ Le diagnostic de l'employabilité | ○ Accompagner requiert de l'écoute |
| ○ Les freins à l'accompagnement | ○ Pourquoi travaillons-nous ? | ○ Une stratégie d'accompagnement pour chaque étape |
| ○ L'identité du conseiller | ○ Accompagner implique soutien et étayage | (programme détaillé : voir page 3) |
| ○ Les styles d'accompagnement | | |

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

- Didactique expérientielle et interactive
- Etudes de cas
- Mises en lien systématiques
- Questionnaires

Programme détaillé de la formation

Que devons-nous produire pendant et en fin d'accompagnement?

Sensibiliser les participants à l'objectif final de l'organisation. Rappeler que le rôle, la commande, l'attribution ne se limite pas à la fonction spécifique du psychologue. Ce qui impose d'avoir une vision au-delà de la fonction.

Qu'est-ce que l'accompagnement ?

Elaborer une définition en commun sur l'accompagnement et la comparer à différents auteurs. Se faire une première idée de ce qu'est l'accompagnement.

Le principe d'alliance et de confiance

Prendre conscience des effets pervers des systèmes relationnels basés sur la confiance et des différences fondamentales entre confiance et alliance.

Les freins à l'accompagnement

Pointer les provenances, fonctions, rôles des mécanismes de protection. Rappeler que le dynamisme, la volonté, la motivation, les intérêts ou les désirs n'ont que peu de résistance face aux attachements et aux peurs liées aux changements. Explorer le champ des solutions possibles.

L'identité de l'accompagnant - De quoi est faite l'identité de l'accompagnant, le conseiller ?

En quoi l'identité professionnelle de l'accompagnant influe la production commune ?

Les styles d'accompagnement

Prendre conscience de ses attitudes, valeurs et comportements dans l'accompagnement pour pouvoir prendre en compte les effets produits. Échange autour de l'autonomie et l'objectif visé de l'accompagnement.

Quatre étapes pour un accompagnement

Repérer les 4 grandes étapes de l'accompagnement pour mesurer et comprendre l'impact de chacune, son déroulement, la raison de son positionnement. Fournir les éléments propres à la construction d'une stratégie d'accompagnement.

Le diagnostic de l'employabilité

Savoir d'où l'on part. Comment repérer les risques encourus par une personne de ne pas retrouver un nouvel emploi dans un temps jugé raisonnable, de ne pas réussir une formation, de ne pas s'impliquer dans sa démarche d'orientation.

Pourquoi travaillons-nous ?

Prendre conscience à partir d'un exercice individuel des bénéfices secondaires apporté par le travail.

Accompagner implique du soutien

Différencier étayage et maternage. Déterminer la position d'étayage la plus opérationnelle. Pointer la raison d'être de l'étayage.

Accompagner nécessite un cadre et un dispositif

Nature, rôle fonction et impact du cadre de travail ou de son absence.

Accompagner requiert de l'écoute

L'écoute ne va pas de soi, les 6 niveaux d'écoute et le chemin pour passer d'une capacité à une compétence.

Comment débloquer une situation ?

Savoir analyser le système relationnel mis en place entre le client et son conseiller. Favoriser la prise de conscience des modes relationnels et de leur répercussions sur le travail commun.

Si nous reprenons les 4 étapes ?

Construction à partir des 4 étapes de l'accompagnement de stratégie opérationnelle.

ORGANISATION

Public cible

Professionnels de l'accompagnement vers l'emploi

Formateur

Dominique CLAVIER, neurophysiologiste, psychologue du travail et psychologue clinicien. Dominique CLAVIER est fondateur de Clavier-Recherches et a également dirigé la recherche d'un grand cabinet européen de conseil en ressources humaines. Il a réalisé, au cours des trente dernières années, de nombreux travaux sur le thème de la relation de l'homme avec son travail.

Dates : programme de 2 jours, les mardi 24 et mercredi 25 avril 2012, de 9h00 à 16h30

Lieu : Bruxelles

Modalités

Forfait 2 jours : 500 euros htva (TQ16 est exemptée de TVA dans le cadre de ses formations).
Ce montant comprend l'ensemble de la formation, la certification de participation et les pauses café.

Support didactique

Chaque participant représenté doit avoir en sa possession un exemplaire de l'ouvrage
«*Accompagner sur le chemin du travail - De l'insertion professionnelle à la gestion de carrière* » de
Dominique Clavier et Annie di Domizio - Septembre Editeur (Canada) / Editions Qui Plus Est (Europe)

Cet ouvrage est disponible au prix de 48,00 euros (*exempté de TVA, uniquement sur commande et pour les participants à la formation*).

RENSEIGNEMENTS & INSCRIPTIONS

Renseignements : Paul Flasse, +32 (0)2 673 95 61, paul.flasse@TQ16.com

Inscriptions en ligne sur www.TQ16.be

REFERENCES

ACTIRIS

FOREM

CPAS Molenbeek

CPAS Woluwé-St-Lambert

CPAS Watermael-Boitsfort

CPAS Etterbeek

CPAS Charleroi

CPAS Mons

Mission Locale Molenbeek

Mission Locale Anderlecht

MQ Helmet

ACFI-FIAS asbl,

ANPE

ARAE Lire et Ecrire

AWIPH

CAF asbl

Centre Sésame

CEPPST

Missions Régionales pour l'Emploi : MIRENA, MIRHO,

MIRESEM, MIREBW, MIREC, MRC, MIREL

CIO LLN

EDIT asbl

Envie d'Avenir

FIJ asbl

FLORA

FORMA

Ligue Braille

SIEP

RES

SAREW

RANDSTADT

GALILÉI

AFFA (une dizaine de centres)

INOIP

...