

IN'FORM PRO

LE MAGAZINE DE L'INSERTION

LA FORMATION
EN 2019, **ANALYSE** P.3

ZOOM SUR
LE **CPF** P.4

CONSTRUIRE
UNE DÉMARCHE
DE **PRÉVENTION ADAPTÉE** P.7

NOUVELLE FORMATION ENCADRANT
DANS L'**AISNE** P.10

WWW.AMERELPRO.FR



AméRel Pro

Améliorer les Relations Professionnelles



ÉDITO

Cela ne vous aura pas échappé, 2019 sera marquée par la mise en œuvre de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un Big Band pour certains, une anecdote pour d'autres, en tous cas, des changements à s'approprier, des incertitudes, de nouvelles donnes.

IL VA FALLOIR REVOIR NOS FAÇONS DE TRAVAILLER, NOUER DES NOUVELLES RELATIONS.

L'horizon est encore flou et pourtant, il nous faut, aux entreprises et aux organismes de formation, avancer.

2019 ne doit pas être une année blanche de la formation pour les salariés et les entreprises.

AméRel Pro, dans ce contexte mouvant, continue à réfléchir, à innover, à avancer.

Ce premier numéro de **IN'FORM PRO INSERTION**, réalisé par AméRel Pro à destination des professionnels de l'insertion socioprofessionnelle, abordera les sujets d'actualité.

EN ESPÉRANT QU'IL SAURA VOUS SÉDUIRE & VOUS DONNERA ENVIE DE MIEUX NOUS CONNAÎTRE.

Sylvie HUBERT
Directrice AméRelPro



LA FORMATION EN 2019

ANALYSE

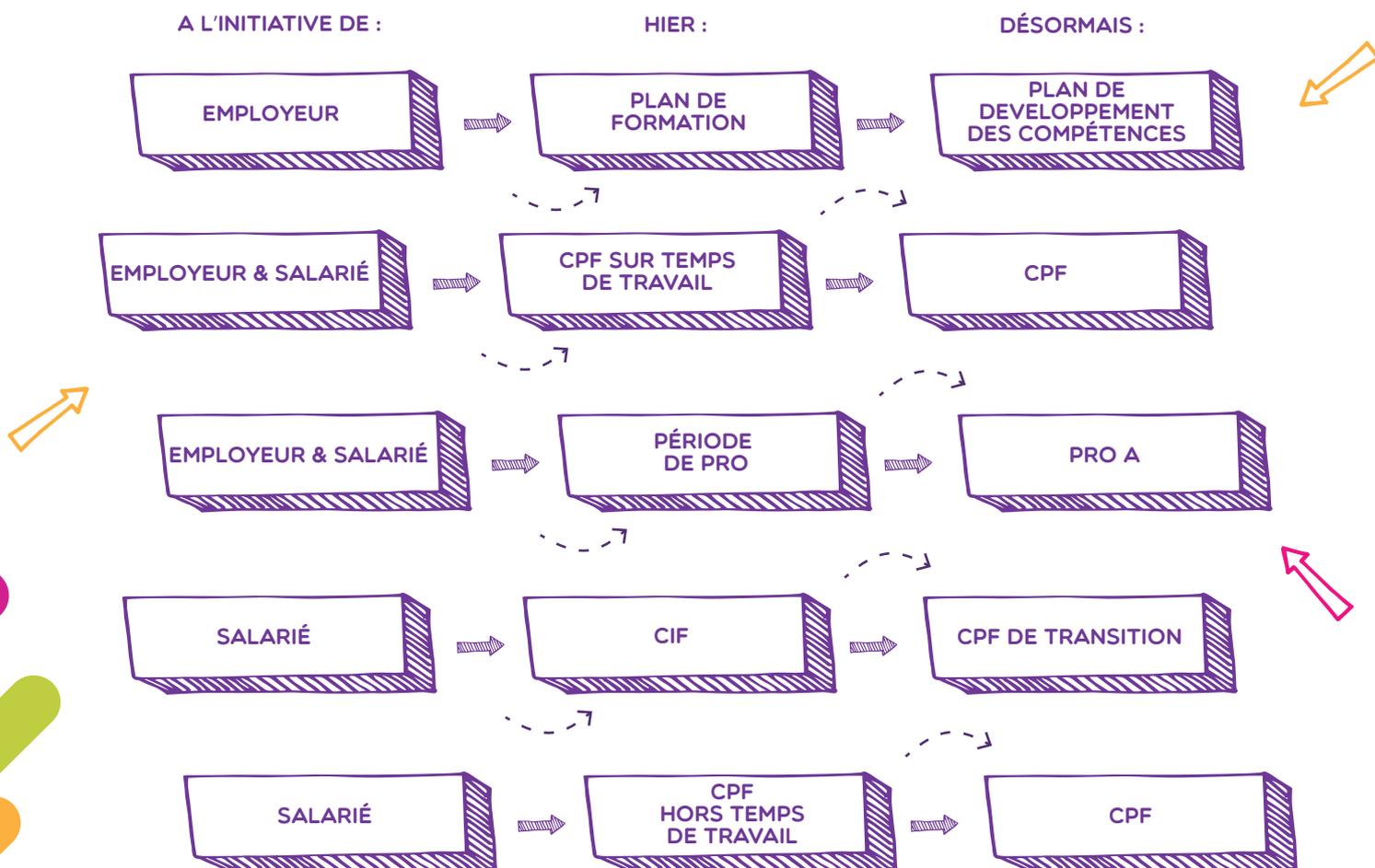
Depuis le 1er avril, chaque entreprise, ou presque, sait quel sera son OPCO (opérateurs de compétences) parmi les 11 retenus. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

Si vous ne savez pas quel est cet OPCO, vous pouvez vous rendre sur le site www.trouver-mon-opco.fr, par exemple.

Il est parfois difficile de s'y retrouver dans la réforme liée à la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », le financement de la formation professionnelle est complexe, par nature, et tous les changements entraînent, de fait, de nombreuses incertitudes et parfois incompréhensions.

Pour essayer de rendre les choses plus limpides, nous vous proposons le schéma suivant :



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, CPF, EST DÉSORMAIS CRÉDITÉ EN EUROS ET NON PLUS EN HEURES

DEPUIS LE 1ER JANVIER :

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise, celle-ci doit s'adresser à son OPCO pour les prises en charge éventuelles. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.



Le compte personnel de formation, **CPF**, est désormais crédité en euros et non plus en heures. Les heures acquises par les salariés au titre du DIF, avant l'entrée en vigueur du CPF, restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Les salariés, ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019. Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros). Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements via les entreprises ou les OPCO peuvent venir compléter les droits existants pour permettre la réalisation du projet de formation.

Depuis le début de cette année, la période de professionnalisation est supprimée et a été remplacée par un nouveau dispositif de formation en alternance, la **Pro-A** pour reconversion ou promotion par l'alternance.

Le dispositif ou formation Pro-A permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La formation doit se dérouler en alternance et ainsi associer des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. L'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois (elle peut être allongée sous conditions). La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période.

Les actions de formation sont financées par l'OPCO.

Le CPF de transition professionnelle est un nouveau dispositif qui remplace le Congé individuel de formation depuis le 1er janvier. Il permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Le CPF de transition professionnelle vise à financer une action de formation certifiante.

La mobilisation des droits inscrits au Compte personnel de formation (CPF) permet de contribuer au financement de l'action de formation. Les frais pédagogiques et les frais liés à la formation sont assurés par le Fongecif. La rémunération du salarié est (en partie) maintenue.



ISABELLE F.
CONSEILLÈRE EMPLOI



« AméRel Pro m'a accompagnée au cours de mon bilan de compétences et j'ai trouvé le soutien nécessaire à un tournant de ma carrière professionnelle.

Son programme de formation de CIP et ses intervenants m'ont permis d'accéder au titre, j'ai obtenu un poste la veille de mon examen »



SOPHIE L.
CONSEILLÈRE EMPLOI



« Grâce à la formation CIP chez AméRel Pro j'ai pu m'enrichir personnellement et professionnellement pour exercer le métier qui me tenait à cœur.

Me voici conseillère en Insertion Professionnelle en Mission Locale ! »



REDOUANE B.
ACCOMPAGNATEUR
SOCIOPROFESSIONNEL



« Le passage des stagiaires AméRel Pro au sein d'un Château pour l'Emploi a été marqué par un sérieux, une envie d'apprendre et de donner. Grâce à ces futurs conseillers en insertion professionnelle nous avons pu mettre en place un nouveau livret qui facilitera les ateliers de savoir se présenter et se mettre en valeur. »

FORMATION MÉTIER

CONSEILLER/CONSEILLÈRE EN INSERTION PROFESSIONNELLE.

Après de nombreuses années sans pouvoir se former dans l'Aisne au métier de Conseiller en Insertion Professionnelle, AméRel Pro a décidé en 2016 d'offrir aux axonais cette formation.

D'une durée de 8 mois, elle permet aux stagiaires d'obtenir un Titre Professionnel du Ministère du Travail de Niveau 5 (ex niveau III). Que ce soit des personnes issues de l'insertion socioprofessionnelle ou des personnes en reconversion, **94 % D'ENTRE ELLES ONT OBTENU LEUR TITRE.**

Cette réussite est obtenue grâce à l'implication et au dynamisme d'une équipe d'une dizaine d'intervenants spécialistes de l'insertion, de l'orientation professionnelle, du coaching, du droit social, de la prévention des risques, de la communication, de la relation commerciale et bien d'autres domaines.

La formation couvre l'ensemble des champs du métier de Conseiller/Conseillère en Insertion Professionnelle (appelé aussi accompagnateur/accompagnatrice socio professionnel, chargé/chargée de relations entreprises, consultant/consultante emploi formation, ...), au travers de **3 CCP** (Certificat de Compétences Professionnelles) :

- Accueillir pour analyser la demande des personnes et poser les bases d'un diagnostic partagé,
- Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle,
- Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle.

Chaque CCP fait l'objet d'une période d'application en structure d'insertion pour permettre aux apprenants de mettre en œuvre les enseignements et d'acquérir une expérience de terrain.

91 % SONT AUJOURD'HUI EN EMPLOI SUR DES CHANTIERS D'INSERTION, CHEZ PÔLE EMPLOI, CAP EMPLOI, DES MISSIONS LOCALES, DANS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRES, D'INSERTION OU NON, DES ORGANISMES DE FORMATION.

Ce métier attire de nombreuses personnes mais nous tenons à maîtriser le nombre de personnes formées afin de proposer une formation de qualité et d'en assurer l'insertion post-formation.

INÉDIT DANS L' AISNE

A COMPTER DE SEPTEMBRE 2019, CETTE FORMATION SERA ACCESSIBLE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AFIN DE DIVERSIFIER LES POSSIBILITÉS DE PRISE EN CHARGE, EN PARTICULIER LES DEMANDEURS D'EMPLOI, AYANT QUELQUES DIFFICULTÉS À TROUVER UN FINANCEMENT.



Notre prochaine session de formation
aura lieu à Soissons
du 23/09/19 au 29/05/20

Vous souhaitez former votre personnel ou accueillir un stagiaire sur une période d'application, contactez-nous au 03.64.18.57.32, nous vous informerons avec plaisir.

OÙ TRAVAILLENT-ILS AUJOURD'HUI ?



MISSION LOCALE

ADF

CFA

HUMANDO

AIDEQ

PÔLE EMPLOI

ARBRES

CCAS

ESPOIR 02

CAP EMPLOI

SUPPLAY

ARBRES

CAP EMPLOI

SUPPLAY

EMPLOIS ET SERVICES

LE BOIS DE DEUX MAINS

AISNE ACTION EMPLOI

LA BLANCHISSERIE
CENTRALE

CARRIÈRES

AméRel Pro

Améliorer les Relations Professionnelles



SANTÉ SÉCURITÉ

CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION ADAPTÉE

Si le principal objectif de la prévention est la préservation de la santé et de l'intégrité physique des salariés, conduite avec logique et cohérence, une politique de Santé Sécurité est un gage de performance. En effet, mettre en place une démarche structurée est source de bénéfices pour les salariés (améliorations des conditions de travail, diminution des accidents et maladies professionnelles, reconnaissance...) et pour l'entreprise (réduction des coûts liés à la non qualité, à l'absentéisme... amélioration de l'image, protection juridique...) mais elle est aussi source de gains : 1 € investi dans la prévention rapporte 2 €.

Toute démarche de prévention repose sur le respect de la réglementation. Mais, si l'identification des risques reste le pilier principal d'une politique de prévention, elle n'est pas suffisante pour garantir un niveau optimum de maîtrise du risque et la réussite d'une démarche de prévention.

La mise en place d'une démarche efficace et pérenne suppose l'adoption de valeurs essentielles et la mise en place de fondamentaux issus de l'expérience de terrain. Si les solutions en prévention sont largement diffusées par différents acteurs, en particulier institutionnels, leur mise en œuvre doit être adaptée à chaque entreprise. Pour être efficace une démarche doit résulter d'un cheminement propre à l'entreprise qui tienne compte de ses besoins, de son fonctionnement, des actions déjà en place...

Réaliser un diagnostic de prévention est une action simple qui permet de découvrir les bonnes pratiques qui vont permettre de progresser dans sa gestion de la Santé Sécurité. Le diagnostic de prévention permet de mettre en évidence les points forts et les points faibles de la prise en charge de la prévention par l'entreprise et de dégager des pistes d'actions concrètes. C'est une étape fondamentale et incontournable avant la mise en place d'actions de prévention.

Mireille LECLERCQ

Médiatrice du travail, intervenante en prévention des risques professionnels



Amérel Pro

Améliorer les Relations Professionnelles



Organisme référençable



Datadock

WWW.AMERELPRO.FR

FORMATIONS AMÉRELPRO

VOTRE PARCOURS À LA CARTE



Dans le cadre de nos formations préparant aux Titres professionnels CIP ou ETI, nous mettons en place des modules de formation pouvant être proposés aux salariés de vos structures dans le cadre de la formation continue.

- CONNAÎTRE LES SPÉCIFICITÉS DU PUBLIC EN INSERTION	14 H
- MENER UN ENTRETIEN DIAGNOSTIC AVEC UN BÉNÉFICIAIRE	14 H
- PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS	14 H
- CONCEVOIR DES ATELIERS THÉMATIQUES	21 H
- PRÉPARER ET ANIMER DES ATELIERS THÉMATIQUES	35 H
- DÉCOUVRIR L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE DANS LE CADRE DU MÉTIER DE CIP	14 H
- FAIRE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	7 H
- IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	14 H
- DÉCOUVRIR LES SAINES HABITUDES DE VIE	7 H
- MENER UNE PROSPECTION AUPRÈS DES EMPLOYEURS	35 H
- APPORTER UN APPUI AU RECRUTEMENT	35 H
- ACQUÉRIR LES BASES DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	14 H
- CONNAÎTRE ET APPLIQUER LES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	21 H
- ORGANISER, PLANIFIER ET GÉRER UN CHANTIER D'INSERTION	28 H
- PRENDRE EN COMPTE LES PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE	14 H
- METTRE EN ŒUVRE ET SUIVRE LA PRODUCTION	14 H
- MANAGER UNE ÉQUIPE	21 H
- ACCUEILLIR ET INTÉGRER UN SALARIÉ DANS LE CADRE DE L'IAE	14 H
- PRATIQUER L'ÉCOUTE ACTIVE, LE QUESTIONNEMENT, CONNAÎTRE LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN	14 H
- POSER LES BASES D'UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ	14 H
- CONNAÎTRE LES PRINCIPES DE BASE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE PROJET	14 H
- ANIMER DES RÉUNIONS ET PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC	14 H
- CONSTRUIRE UN PARCOURS PÉDAGOGIQUE	21 H
- PRÉPARER ET ANIMER DES SÉANCES D'APPRENTISSAGE	28 H
- EVALUER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS	14 H

CONTACTEZ-NOUS POUR CONSTRUIRE UN PARCOURS À LA CARTE



* Le nombre de place est limité.

NOUVEAU DANS L' AISNE FORMATION " ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION "

En 2019, AméRel Pro diversifie son offre de formation dans la professionnalisation des acteurs de l'insertion. Après les accompagnateurs socioprofessionnels, c'est maintenant au tour des encadrants et encadrantes techniques d'insertion de se voir proposer une formation pour les mener au Titre Professionnel du ministère du travail.

**CETTE FORMATION DE NIVEAU 4 (BAC)
SE PRÉPARE EN 371 HEURES
EN CENTRE RÉPARTIES SUR 10 MOIS.**

Le rythme d'alternance permet d'intégrer cette formation sous forme de contrat de professionnalisation, PRO A ou en formation continue.

LE TITRE COMPREND 3 CCP :

- 1 Organiser et gérer une activité de production dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- 2 Participer à l'accompagnement socioprofessionnel et au suivi des salariés dans leur parcours d'insertion
- 3 Faire acquérir des compétences et comportements professionnels en situation de production

**QUE CE SOIT POUR SUIVRE LA FORMATION DANS SON INTÉGRALITÉ OU PAR CCP,
N'HÉSITÉZ PAS À VOUS RENSEIGNER AUPRÈS DE NOTRE ÉQUIPE
OU SUR WWW.AMERELPRO.FR**



“ **LE RYTHME D'ALTERNANCE PERMET
D'INTÉGRER CETTE FORMATION
SOUS FORME DE
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION,
PRO A OU EN FORMATION CONTINUE** ”

ZOOM SUR LE PASS' RECRUTEMENT

En décembre 2018, AméRel Pro a accompagné un groupe de 12 stagiaires dans le cadre d'une **POE** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) durant 7 semaines. Cette action, innovante, a été mise en œuvre pour la première fois sur Soissons par Dynamic Sud Aisne (GEIQ).

QUELLE FINALITÉ ?

Préparer les futurs salariés à une insertion durable. Il n'était pas question de former à des savoirs et savoir-faire mais plus à apporter les clés de la réussite à des personnes s'orientant sur des métiers en tension : chauffeurs routiers, auxiliaires ambulanciers, techniciens d'usinage, ...

A cours de ces 7 semaines, les stagiaires ont pu découvrir ou approfondir leurs connaissances en droit du travail (ex. comprendre son bulletin de salaire), en santé et sécurité au travail (ex. les conséquences d'addictions grâce à des lunettes de simulation), en communication (développer une communication efficace dans l'entreprise) ou encore découvrir le fonctionnement de l'entreprise à travers un jeu pédagogique créé à l'occasion par notre équipe (Ludo-factory®).

“ **L'IMPLICATION DES STAGIAIRES ET DES INTERVENANTS A PERMIS À PLUS DE LA MOITIÉ D'AVOIR UNE INSERTION IMMÉDIATE OU UNE FORMATION QUALIFIANTE EN VUE D'UNE INTÉGRATION RAPIDE.** ”

L'action a également permis de renforcer nos liens avec le GEIQ Dynamic Sud Aisne. Une nouvelle action démarre le 17 juin à Roye (80) et d'autres à venir à Soissons et Château-thierry.



DÉCOUVREZ NOS OFFRES DE
FORMATION & COACHING
POUR VOS ÉQUIPES

QUALITÉ
DE VIE

RESSOURCES
HUMAINES

MANAGEMENT ET
PERFORMANCE

COMMUNICATION