



PROGRAMME DE FORMATION

- Intitulé officiel de la formation : Titre Professionnel Conseiller en insertion professionnelle
- Validation prévue : Titre Professionnel
- Service de validation : DRIETS
- Mode de validation : Epreuves ponctuelles
- Dates prévisionnelles des épreuves : selon le calendrier
- Horaires : Lundi au vendredi : 8h30 - 12h00 et 13h00 – 16h30

Bénéficiaire :

- Durée totale de l'action : 910h dont
- 0h de RAN à visée professionnelle
- 700h de formation technique
- 210h de stage en entreprise

CALENDRIER DE REALISATION

Dates de réalisation prévues : selon le calendrier

Congés : selon le calendrier

OBJECTIFS :

- ⊕ Préparer et présenter les participants aux épreuves du Titre Professionnel Conseiller en insertion professionnelle et les doter des premières capacités professionnelles nécessaires à l'exercice du métier visé.

PUBLIC VISE :

- ⊕ Salariés et demandeurs d'emploi au projet confirmé dans le métier de conseiller en insertion professionnelle

PRE-REQUIS SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS

Le stage s'adresse à des personnes ayant :

- le niveau BAC ou équivalent en formation générale
- un projet professionnel confirmé pour préparer un Titre Professionnel Conseiller en insertion professionnelle
- une bonne maîtrise du français oral et écrit

CONDITIONS D'ADMISSION et MODALITES D'INSCRIPTION

- ⊕ Réussir l'entretien et les tests de sélection
- ⊕ Sur rendez vous

MOYENS TECHNIQUES, PEDAGOGIQUES ET ENGAGEMENTS

- ⊕ Salle multimédia pour la recherche action avec un poste individuel.
- ⊕ Salles de cours pour les formations générales conformes selon les normes de l'E.N.
- ⊕ Centre de ressources et de documentation au service des formations.
- ⊕ Equipe de formateurs qualifiés, expérimentés et spécialistes dans la préparation au TP.
- ⊕ Individualisation des parcours de formation,
- ⊕ Accompagnement individuel pour la recherche de stage et/ou d'emploi,
- ⊕ Suivi personnalisé pendant la formation
- ⊕ Enquête satisfaction

Modalités d'évaluation des acquis : les acquis des stagiaires en cours de formation sont évalués au fur et à mesure de la progression pédagogique. Ces évaluations observent trois modalités :

1) Le contrôle ponctuel. Régulièrement, le formateur met en place une courte évaluation orale ou écrite des acquis, afin de vérifier et de s'assurer de la compréhension des stagiaires. Cette évaluation permet au formateur de reprendre certains points non ou peu assimilés par le stagiaire et de continuer son programme avec sérénité.

2) Trois évaluations en cours de formation. Elles sont organisées à l'avance et se déroulent sous forme d'examen blanc. Elles servent à évaluer une étape de la formation et à noter les compétences et le travail fourni par les stagiaires. Les résultats (notes) sont reportés dans le carnet scolaire des stagiaires et seront soumis au jury en fin d'année. Après chaque évaluation, des entretiens individuels sont réalisés, afin de permettre aux formateurs de faire le point avec chaque stagiaire sur les acquis, mais aussi les compétences restant à consolider.

3) Un examen final. Il s'agit de l'épreuve finale de fin d'année que nous organisons sous la tutelle des services certificateurs.

METHODE PEDAGOGIQUE

L'équipe pédagogique d'IFE-BAT pratique la pédagogie par objectif associée au principe de l'alternance entre la théorie, la pratique et la formation professionnelle en entreprise. Ainsi, les chargés de formation découpent les contenus pédagogiques par modules et objectifs opérationnels et déterminent une progression qui vérifie progressivement les acquisitions des stagiaires. Il s'agit de la pédagogie en spirale qui reprend en résumé, les cours précédents et enchaîne avec le nouveau thème prévu. Ainsi le parcours de formation se construit étape par étape, en constante relation avec les objectifs envisagés dans le parcours de formation.

Nous pratiquons la pédagogie mixte. La formation se déroule en groupe (cours théoriques collectifs) et en individuel (ateliers de formation) et observe une alternance entre les cours en salle, les apprentissages dans les ateliers techniques et le travail en entreprise. Cette alternance permet aux stagiaires de donner du sens aux apprentissages théoriques et aux formateurs, de mesurer en permanence, la progression des stagiaires et l'écart qui les sépare du niveau recherché pour réussir les épreuves de la validation préparée.

Outre l'individualisation/différenciation de la démarche pédagogique et des prescriptions, le suivi pédagogique des stagiaires est individualisé. Au démarrage de la formation, chaque stagiaire est reçu en entretien par son formateur référent. L'objectif de cette rencontre est de permettre à l'intéressé de prendre connaissance des principes de déroulement des ateliers et des modules de formation.

Cet entretien constitue pour l'équipe pédagogique l'occasion de mesurer, outre le parcours antérieur et les centres d'intérêt, les contraintes dans lesquelles évolue le stagiaire, les difficultés particulières et enfin le degré le plus ou moins grand d'écart entre la représentation du stagiaire et la réalité de ses besoins. De plus, au cours de leur formation, les stagiaires sont reçus individuellement par leur formateur référent et ce dans l'objectif d'apprécier leur évolution dans le dispositif et d'anticiper les éventuelles difficultés qu'ils pourront rencontrer.

Les contenus pédagogiques et la durée des modules de formation sont également individualisés. L'évaluation initiale, puisqu'elle tient compte de la formation initiale et professionnelle du stagiaire, précise dans le contrat de formation, les besoins actuels de formation du stagiaire pour se qualifier dans le métier visé et obtenir la certification visée. Ce principe va à l'encontre de la pédagogie uniforme qui dispense la même leçon, les mêmes exercices pour tous, au même moment.

De plus, grâce à cette modularisation de la formation, l'équipe pédagogique, dispense les contenus de formation en fonction des besoins et du rythme d'apprentissage des stagiaires. A cet effet, la durée des modules de formation est déterminée en fonction des besoins de formation de chaque stagiaire et non de façon linéaire et uniforme. A titre d'exemple, certains stagiaires feront plus d'atelier pratique ou d'enseignement technologie et moins ou pas du tout de remise à niveau. La démarche inverse est valable également.

En résumé, le principe pédagogique appliqué par les formateurs qui se rapproche fortement du principe de différenciation pédagogique, permet la prise en compte des individualités dans

une démarche collective. La gestion de cette pédagogie repose essentiellement sur l'expérience et le savoir faire capitalisés par l'équipe pédagogique dans l'organisation et la conduite des parcours qualifiants.

CONTENUS DETAILLES :

- ⊕ **700** heures de formation seront consacrées à l'enseignement général et professionnel.
- ⊕ **210** heures de stage professionnel en entreprise.

CCP 1.

Accueillir pour analyser la demande des personnes et poser les bases d'un diagnostic partagé

Dispense ou réduction éventuelle :

Non **Oui**

CCP 2.

Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle

Dispense ou réduction éventuelle :

Non **Oui**

CCP 3.

Mettre en œuvre une offre de services auprès des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle

Dispense ou réduction éventuelle :

Non **Oui**

- Stages professionnels en entreprise

Dispense ou réduction éventuelle :

Non **Oui**

Le métier de conseiller en insertion professionnelle

Le conseiller en insertion professionnelle (CIP) favorise par des réponses individualisées l'insertion sociale et professionnelle des jeunes ou des adultes rencontrant des difficultés d'insertion ou de reconversion (en prenant en compte les dimensions multiples de l'insertion: emploi, formation, logement, santé, mobilité, accès aux droits...). Son action vise à les aider à construire et à s'approprier un parcours d'accès à l'emploi et à surmonter progressivement les freins rencontrés.

Le CIP accueille les personnes individuellement ou en groupe et facilite leur accès à des informations concernant l'emploi, la formation et les services dématérialisés. Il appréhende la personne dans sa globalité et analyse ses besoins. Il identifie ses atouts, ses freins, ses motivations et ses compétences pour élaborer avec elle progressivement un diagnostic partagé de sa situation.

Afin de favoriser les interactions entre les publics et leur environnement socio-économique, il s'appuie sur ses connaissances du bassin d'emploi, du marché du travail, de l'offre de formation, des dispositifs et des aides. Il travaille en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial avec des structures et des acteurs de son territoire d'intervention qu'il a identifiés. Il rend compte de son activité à sa structure et aux prescripteurs et en assure le traitement administratif à l'aide d'outils bureautiques et numériques.

Afin d'accompagner les personnes vers l'emploi, le CIP définit avec elles lors d'entretiens individuels centrés sur la personne, des parcours d'insertion adaptés à leurs projets, leurs ressources et leurs besoins. Ces parcours sont structurés en étapes que le CIP réajuste en fonction de la progression effective des personnes et des évolutions de l'environnement socio-économique. Il les suit dans la réalisation de leurs parcours en utilisant les services

numériques adaptés et contribue à la levée des freins rencontrés. Il conçoit, prépare et anime différents ateliers sur des thèmes liés à leur parcours d'insertion. Le CIP analyse régulièrement sa pratique afin de la faire évoluer.

A partir de l'analyse de son territoire et dans une démarche projet, il prend contact avec des employeurs pour développer des modes de coopération. Il aide et conseille des employeurs pour le recrutement et l'intégration de différents publics depuis l'analyse du besoin jusqu'à la mobilisation des mesures et prestations adaptées. Il définit des modalités de collaboration avec les employeurs et contribue à l'insertion durable des publics dans l'emploi. Il inscrit ses actes professionnels dans une démarche de développement durable.

Le Conseiller en insertion professionnelle inscrit ses activités dans les missions de sa structure et respecte les principes éthiques du métier. Suivant son contexte de travail, il peut se spécialiser dans un champ spécifique de l'insertion. Autonome dans le déroulement de ses interventions, il est placé sous la responsabilité hiérarchique du directeur de la structure ou du chef de service.

Il intervient dans les locaux de son organisme et selon ses missions dans ceux des partenaires ou en entreprise.

Le CIP est en contact principalement avec le public de sa structure (jeunes, travailleurs en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés, cadres, seniors, bénéficiaires des minima sociaux, personnes sous main de justice...). Il travaille seul ou en équipe et entretient des liens permanents avec les acteurs locaux de l'insertion sociale et professionnelle. Ses interventions s'effectuent dans le cadre d'horaires généralement réguliers.

CONTENUS PEDAGOGIQUES :

LES MATIERES PROFESSIONNELLES

Module 1 : Accueillir pour analyser la demande des personnes et poser les bases d'un diagnostic partagé

Le conseiller en insertion professionnelle conduit des entretiens individuels ou collectifs d'accueil, recueille les attentes et analyse la demande exprimée. Il explore la situation des personnes pour évaluer le caractère d'urgence, identifier les besoins, les atouts et les freins. Il informe le public sur les ressources en matière d'insertion sociale et professionnelle et l'accès aux services dématérialisés. Il l'oriente et assure les mises en relation nécessaires en interne ou en externe. Dans un environnement numérique, il renseigne des bases de données et rédige ou établit un ensemble d'écrits professionnels (synthèses, comptes-rendus d'entretiens...) relatifs au public accueilli.

Pour répondre aux besoins des personnes, le conseiller en insertion professionnelle s'informe en permanence sur les politiques et dispositifs liés à son champ d'intervention et exerce une veille sur leurs évolutions. Il recueille des informations sur les caractéristiques socio-politico-économiques de son territoire. Il travaille en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial pour optimiser la réponse aux besoins des personnes accueillies.

Compétences professionnelles liées :

- Informer une personne ou un groupe sur les ressources en matière d'insertion et les services dématérialisés

- Analyser la demande de la personne et poser les bases d'un diagnostic partagé
- Exercer une veille informationnelle, technique et prospective pour adapter son activité au public et au contexte
- Travailler en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial pour optimiser la réponse aux besoins des personnes accueillies
- Réaliser le traitement administratif et les écrits professionnels liés à l'activité dans un environnement numérique
- Intégrer la prévention des risques dans son travail

Module 2 : Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle

Le conseiller en insertion professionnelle contribue à inscrire durablement les personnes accompagnées dans un processus d'insertion sociale et professionnelle. Il co-construit avec elles leurs parcours d'insertion et participe à leur réalisation totale ou partielle.

Le conseiller en insertion professionnelle aide les personnes, individuellement ou collectivement, à élaborer ou réaliser leur projet professionnel. Il s'appuie sur le diagnostic établi conjointement et prend en compte les ressources de sa structure et celles de l'environnement pour définir avec les personnes leurs parcours d'insertion. Il participe à l'identification des objectifs, des étapes, de leurs échéances et à la définition d'un plan d'action. Il contractualise avec les personnes les engagements réciproques.

Le conseiller en insertion professionnelle les reçoit en entretiens individuels. Il suit la réalisation des plans d'action et les actualise selon les évolutions des personnes et celles de l'environnement social et économique. Il travaille en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial, et mobilise les moyens nécessaires aux parcours des personnes suivies. Il conçoit, prépare et anime des ateliers qui participent à la réalisation du parcours d'insertion vers l'emploi.

Il enrichit sa pratique en l'analysant régulièrement.

Les caractéristiques des personnes et les modalités de l'accompagnement varient selon les structures et leurs missions. Le conseiller en insertion professionnelle exerce cette activité en autonomie au sein d'une équipe dans le cadre défini par sa structure et dans le respect des principes éthiques et déontologiques de sa structure. Il intervient sous la responsabilité d'un directeur ou d'un chef de service et rend compte régulièrement de son activité selon les procédures établies.

Il intervient dans les locaux de sa structure ou d'une structure externe.

Compétences professionnelles liées :

- Contractualiser et suivre avec la personne son parcours d'insertion professionnelle
- Accompagner une personne à l'élaboration de son projet professionnel
- Accompagner la réalisation des projets professionnels
- Concevoir des ateliers thématiques favorisant l'insertion professionnelle des publics
- Préparer et animer des ateliers thématiques favorisant l'insertion
- Analyser sa pratique professionnelle
- Intégrer la prévention des risques dans son travail

Module 3 : Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle

Le conseiller en insertion professionnelle contribue à inscrire durablement les personnes accompagnées dans un processus d'insertion sociale et professionnelle. Il co-construit avec elles leurs parcours d'insertion et participe à leur réalisation totale ou partielle.

Le conseiller en insertion professionnelle aide les personnes, individuellement ou collectivement, à élaborer ou réaliser leur projet professionnel. Il s'appuie sur le diagnostic établi conjointement et prend en compte les ressources de sa structure et celles de l'environnement pour définir avec les personnes leurs parcours d'insertion. Il participe à l'identification des objectifs, des étapes, de leurs échéances et à la définition d'un plan d'action. Il contractualise avec les personnes les engagements réciproques.

Le conseiller en insertion professionnelle les reçoit en entretiens individuels. Il suit la réalisation des plans d'action et les actualise selon les évolutions des personnes et celles de l'environnement social et économique. Il travaille en équipe, en réseau et dans un cadre partenarial, et mobilise les moyens nécessaires aux parcours des personnes suivies. Il conçoit, prépare et anime des ateliers qui participent à la réalisation du parcours d'insertion vers l'emploi.

Il enrichit sa pratique en l'analysant régulièrement.

Les caractéristiques des personnes et les modalités de l'accompagnement varient selon les structures et leurs missions. Le conseiller en insertion professionnelle exerce cette activité en autonomie au sein d'une équipe dans le cadre défini par sa structure et dans le respect des principes éthiques et déontologiques de sa structure. Il intervient sous la responsabilité d'un directeur ou d'un chef de service et rend compte régulièrement de son activité selon les procédures établies.

Il intervient dans les locaux de sa structure ou d'une structure externe.

Compétences professionnelles liées :

- Contractualiser et suivre avec la personne son parcours d'insertion professionnelle
- Accompagner une personne à l'élaboration de son projet professionnel
- Accompagner la réalisation des projets professionnels
- Concevoir des ateliers thématiques favorisant l'insertion professionnelle des publics
- Préparer et animer des ateliers thématiques favorisant l'insertion
- Analyser sa pratique professionnelle
- Intégrer la prévention des risques dans son travail

STAGE PRATIQUE EN ENTREPRISE

La période d'application en entreprise fait l'objet d'un protocole tripartite (convention de stage) et d'un projet validé avec l'entreprise arrêtant des tâches précises à confier aux stagiaires. Pendant toute la durée du stage, les apprenants sont suivis et épaulés par un tuteur au sein de l'entreprise et par le responsable du placement et du suivi en entreprise du centre de formation.

Au cours du suivi en entreprise, le chargé des relations avec les entreprises évalue avec les employeurs, l'évolution des stagiaires dans l'exercice du métier, le degré de satisfaction des employeurs et les possibilités d'embauche au terme de la formation.

Les outils de suivi des périodes d'application en entreprise sont :

- ✚ La grille d'évaluation du stagiaire remplie par le tuteur en entreprise.
- ✚ Le rapport de stage rempli par le stagiaire.
- ✚ Les rapports de visites du chargé des relations avec les entreprises.

Nom du signataire :

Cachet et signature

Version du 24/12/2022