

# La pratique collective au service de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Action d'animation  
de réseau  
2017



[www.habitatjeunesoccitanie.org](http://www.habitatjeunesoccitanie.org)

17 janvier 2017, première rencontre entre les équipes socioéducatives d'Occitanie Est et Occitanie Ouest, résidence Jean Macé, à Castelnaudary



## Introduction

*Pourquoi et comment développer des actions collectives d'accompagnement socioprofessionnel dans les résidences Habitat Jeunes ? Comment les mettre en place lorsque l'on n'a pas une formation spécifique de conseiller en insertion professionnelle ?*

Autant d'interrogations transversales sur lesquelles nous avons échangé lors des cinq journées de réunions, en partageant les expériences en matière d'actions collectives.

Les équipes socio-éducatives, qu'elles aient l'habitude de réaliser ce type d'actions ou qu'elles ne le fassent que de façon exceptionnelle, sont unanimes sur le fait que les actions collectives sont complémentaires des actions d'accompagnement individuel.

Elles permettent d'aborder certaines problématique sous un angle différent en détournant notamment l'aspect parfois rébarbatif lié à la recherche d'emploi.

Le groupe est également une source de motivation très importante dans les phases de découragement inhérentes à la

recherche d'emploi ou de formation. Au-delà, c'est un lieu d'échanges directs entre les jeunes hors du cadre formel de l'insertion socioprofessionnelle.

Les relations privilégiées avec les équipes socio-éducatives sont également un atout pour la mise en place d'actions collectives. De fait, un nombre important de jeunes ont des a priori, qu'ils justifient par l'expérience ou simplement le ouï-dire, sur les institutions publiques d'insertion professionnelle.

Il ne s'agit cependant pas de se substituer à ces dernières, mais de mettre en place des actions complémentaires, qui peuvent d'ailleurs être construites en lien direct avec Pôle Emploi et les Missions Locales.

Faire preuve d'imagination, faire confiance à la capacité d'échanges entre les jeunes, les mettre en lien avec des professionnels, faire appel à un réseau local, au plus près des besoins des résidents sont sans doute les principaux leviers pour mettre en place des actions collectives réussies en matière d'actions collectives socioprofessionnelles.

## Merci...

Aux membres des équipes socioéducatives d'Habitat Jeunes Occitanie qui ont participé à la construction de ce recueil de fiches pratiques.

Un an de travail durant lequel nous avons réfléchi ensemble et partagé les expériences et les expertises sur l'action collective en insertion socioprofessionnelle.

Merci également à la Mission Locale du Grand Narbonne pour son intervention dans le cadre d'une journée de travail des équipes socioéducatives.

## Question d'objectif

Bien loin de prétendre à l'exhaustivité, l'objectif de ce recueil est de décliner les principaux axes liés aux actions d'insertion socioprofessionnelle. Des axes illustrés par des fiches pratiques sur des activités qui ont interpellé l'ensemble des équipes socioéducatives et dont les résultats se sont avérés positifs.

Les principaux axes (être, choisir, rencontrer, faire et connaître) présentent les caractéristiques des types d'action qui en découlent. Les exemples développés sont, quant à eux, loin d'être figés et peuvent (voire doivent) se décliner, s'adapter aux territoires comme aux publics accueillis.

Notre objectif est en effet de permettre à toutes les équipes socioéducatives de pouvoir mettre en place des actions collectives au service de l'insertion socioprofessionnelle, en complémentarité des accompagnements individualisés dont les jeunes peuvent bénéficier.



# Habitat Jeunes Occitanie c'est...

51 résidences Habitat Jeunes pour 25 associations

## Sommaire



### Page 3 : Axe « ÊTRE »

Déclinaisons...

- Page 4 : Atelier théâtre
- Page 5 : Atelier relooking

### Page 6: Axe « CHOISIR »

Déclinaisons...

- Page 7: Photo langage intérêts professionnels
- Page 8: Découverte des métiers

### Page 9: Axe « RENCONTRER »

Déclinaisons...

- Page 10 : Forum emploi et tournoi sportif
- Page 11 : Club des chercheurs d'emploi

### Page 12: Axe « FAIRE »

Déclinaisons...

- Page 13 : Atelier CV méthode ADVP
- Page 14 : Jeu de rôle entretien d'embauche

### Page 15 : Axe « CONNAÎTRE »

Déclinaisons...

- Page 16 : Atelier faire valoir ses droits
- Page 17 : Rencontre/ débat étudiants et professionnels

### Page 18 : Parrainage

Contact : [urhaj.communication@orange.fr](mailto:urhaj.communication@orange.fr)



# ÊTRE



Avoir confiance en soi, s'adapter et savoir répondre aux attentes du milieu professionnel

## Problématiques

### Gérer ses émotions

- Stress, confiance en soi, timidité, agressivité
- Méfiance et a priori envers les professionnels de l'insertion et du monde du travail

### Connaitre les codes

- Apparence physique et vestimentaire
- Vocabulaire, positionnement et posture face à des professionnels

## et objectifs

- Apprendre à gérer son stress
- Avoir confiance en soi et en ses capacités
- Développer la motivation et le goût de l'effort
- Développer l'écoute et la capacité à s'exprimer
- Comprendre et utiliser les codes de la communication verbale et non verbale

## Déclinaisons

### Se connaitre, gérer son stress

- Ateliers de sophrologie
- Cours de yoga
- Tai-chi-chuan, qi qong, wing tsun

### S'exprimer, se positionner

- Expression théâtrale improvisée ou semi-guidée
- Jeux de rôle

### Se préparer, soigner sa présentation

- Coaching mode
- Atelier confection
- Atelier maquillage
- Placard à fringues spécial jobs

### Se défouler, gérer son agressivité

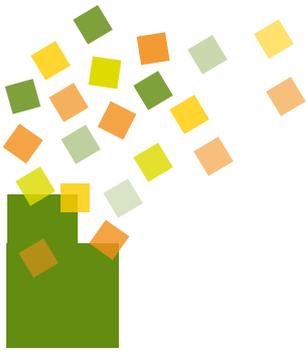
- Boxe, capoeira, qi gong jin...

## et conseils

- Valoriser la progression individuelle et non la comparaison au niveau de la performance ou de l'aspect physique dans le groupe
- Adapter les activités aux différents niveaux
- Être à l'écoute des difficultés de chacun
- Donner du sens aux actions en expliquant leurs objectifs et quelles peuvent être les conséquences positives des différentes actions
- Préparer et cadrer les actions
- Favoriser et valoriser les échanges positifs intra-groupe
- Analyser et réévaluer les pratiques professionnelles

## Partenaires

- Associations sportives locales
- services municipaux
- Fondations



# Atelier théâtre

## Fiche pratique « Être »

### Contacts référents

Morgane Hatif-Moloney Habitat Jeunes Espérance

Corine Chev  Habitat Jeunes le Corporal

## Pourquoi

L'atelier théâtre présente l'avantage d'être déclinable de multiples manières et, par conséquent, de s'adapter à la diversité des publics et des lieux. Il est également l'occasion de valoriser la mixité entre les différents publics : résidents en Habitat Jeunes, en MECS, en CADA...

Ce type d'action permet d'aborder l'ensemble des problématiques : sociales, politiques, culturelles, religieuses... d'une manière neutre et détournée permettant à chacun de s'exprimer dans un cadre bien

défini en veillant au respect de la parole de l'autre. Les ateliers théâtre sont l'occasion, pour les équipes socioéducatives, de mieux connaître les résidents qui ont alors la possibilité de s'exprimer différemment du quotidien.

La thématique de l'insertion socioprofessionnelle est particulièrement adaptée à l'atelier théâtre, permettant de jouer des rôles différents, dont celui du recruteur, et d'intégrer plus facilement les codes des milieux professionnels.

## Comment

### Objectifs

- Utiliser un langage et une attitude adaptée au milieu professionnel
- Apprendre à gérer son stress et/ou sa timidité

### Publics cibles

- Tous les résidents

### Modalités de mise en œuvre

#### En amont

- Organiser une réunion avec les résidents pour recueillir les attentes
- Soumettre les modalités d'organisation aux résidents
- Préparer des fiches séances
- Réserver la salle
- Préparer le matériel pour filmer

#### Temps d'action

- Poser le cadre de l'intervention
- Se préparer physiquement : respiration, voix, positionnement du corps
- Proposer des thèmes pour les sketches d'improvisation
- Tirer au sort le premier rôle que chacun jouera
- Échanger les rôles afin que chacun change de positionnement par rapport aux autres

#### En aval

- Projeter le film suite à l'atelier

### Leviers

- Mobiliser les participants en amont de la journée
- Filmer les sketches pour s'auto-évaluer

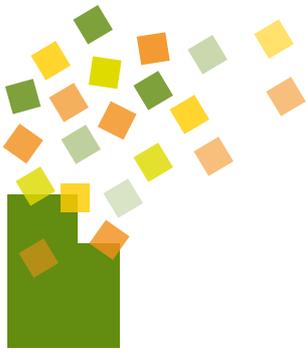
- S'appuyer sur quelques résidents très motivés (éléments moteurs) qui forment le noyau du groupe au fil des séances théâtre
- Penser à soigner le cadre de l'action afin qu'il soit attractif, en changer si l'action comporte plusieurs séances

### Évaluation

- Fiche de séance
- Fiche de présence
- Retour des équipes
- Retour des participants

### Partenaires et financements

- Solliciter les associations locales, les théâtres de proximité
- Consulter les sites internet de 'préparation d'atelier théâtre, sketch'



# Atelier relooking

## Fiche pratique « Être »

Contact référent

Marine Jodon, FAOL Habitat Jeunes Carcassonne

### Pourquoi

Difficultés économiques et méconnaissance des attentes en matière de présentation dans le milieu professionnel constituent de réels obstacles à l'entrée dans le marché du travail ou à la recherche de stage. En-effet pour de nombreux jeunes, le plus souvent en précarité et en rupture familiale, les codes sociaux peuvent être méconnus ou encore faire l'objet d'attitudes de refus.

Il est également nécessaire de faire la différence entre les milieux professionnels ciblés, les attentes en matière de tenue vestimentaire, notamment, pouvant

varier. Les bases restent cependant les mêmes et doivent être comprises par tous les jeunes.

Il s'agit également de composer avec chacun d'entre eux afin qu'ils trouvent un 'look de boulot' qui leur convienne afin de se sentir à l'aise lors des entretiens.

Ce type d'atelier est fondamental et constitue la base de l'entrée dans le monde du travail. Mené de façon ludique et interactive, il permettra de mieux faire passer les conseils de base auprès des jeunes, qui se les approprieront alors en toute confiance.

### Comment

#### Objectifs

- Savoir soigner son apparence physique, son hygiène, se mettre en valeur
- Savoir choisir une tenue adaptée pour un entretien avec un professionnel
- Utiliser un langage et une attitude adaptée au milieu professionnel

#### Publics cibles

- Résidents éloignés de l'emploi, en difficulté

#### Modalités de mise en œuvre

5 séances de 2 à 3h

##### Observation et simulation

- Chacun s'habille dans une tenue de son choix qu'il juge adaptée à un entretien d'embauche

- En groupe, chacun réagit sur la présentation et la tenue des autres participants

##### Choisir sa tenue

- Les participants se rendent dans une enseigne de prêt à porter accompagnés par les salariés chargés du relooking. Ils les aident à choisir des tenues adaptées dans lesquelles les jeunes se sentent à l'aise.

##### Mise en beauté

- Atelier coiffure, rasage et maquillage

##### Atelier langage corporel et verbal

- Conseils sur la façon de se tenir
- Conseils sur la façon de s'exprimer : ce qu'il faut dire, comment le dire, type de vocabulaire

#### Leviers

- Petit groupe de 6 à 8 résidents maximum
- Intervention des salariés selon leurs compétences
- Valoriser l'estime de soi en encourageant et prenant en compte les progrès de chacun
- Valoriser les astuces mode et beauté à moindre coût

#### Évaluation

- Retour des équipes
- Retour des participants
- Questionnaire aux participants

#### Partenaires et financements

- Résidence Habitat Jeunes : kit coiffure et maquillage
- Enseigne de prêt à porter de proximité



# Choisir

Découvrir, s'orienter et se réorienter dans son parcours formatif et professionnel

## Problématiques

## et objectifs

### Identifier ses centres d'intérêts

- Indécision sur ses envies, ses priorités
- Méconnaissance de ses compétences

### Connaître les secteurs d'activités

- Orientation formative et/ou professionnelle par défaut
- Souhait de réorientation professionnelle vers des métiers porteurs

- Définir un projet formatif et/ou professionnel
- Lever les freins et les a priori
- Découvrir la réalité des métiers
- S'autoriser à y croire
- Accepter d'être accompagné

## Déclinaisons

## et conseils

### Dans la résidence

- Intervention de professionnels
- Atelier identification des centres d'intérêts

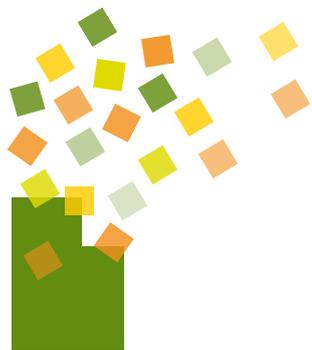
### En dehors de la résidence

- Journée découverte d'un secteur d'activité et de ses métiers
- Visite d'entreprise
- Enquête métier

- Préparer en amont les rencontres avec les professionnels
- Impliquer les résidents dans la préparation des actions
- Cibler un secteur limité qui intéresse tous les jeunes participant à l'action
- Inscription obligatoire
- Nombre de participants limité

## Partenaires

- Maison de l'Emploi et de l'Entreprise
- CFA
- Compagnons
- Chambre des Métiers
- Conseil Départemental
- Mission Locale
- Entreprises locales



# Photo langage intérêts professionnels



## Fiche pratique « Choisir »

Contact référent :

Emmanuelle Barreto Habitat Jeunes Roger Sidou

### Pourquoi

Le photo langage est un outil pédagogique de la 'photo-expression', une technique d'animation basée sur des photographies représentant des groupes et des individus en situations professionnelles.

Cet outil est à la fois une méthode interactive de travail et d'expression orale qui permet la découverte et l'émergence des choix professionnels dans un

contexte d'échange en petit groupe. L'image est un support particulièrement intéressant et attractif qui favorise la mise en situation et la projection.

Le photo langage permet à l'animateur d'identifier des pistes d'orientations professionnelles pour chacun des participants sur lesquelles il pourra, ensuite, travailler en individuel ou en collectif.

### Comment

#### Objectifs

- Permettre d'exprimer ses représentations socioprofessionnelles par le biais d'un outil favorisant l'expression orale
- Faciliter la prise de parole de chacun à partir de ses connaissances, ses aptitudes et valoriser sa pratique et son expérience
- Favoriser la dynamique de groupe

#### Publics cibles

- Jeunes en situation d'indécision formation/emploi
- Jeunes en réorientation professionnelle

#### Modalités de mise en œuvre

##### En amont

- Choix d'une centaine de photos en lien avec différentes activités professionnelles

##### Temps d'action

- L'animateur énonce les consignes
- L'animateur dispose sur une table l'ensemble des photographies
- Les jeunes choisissent le nombre de photos qu'ils veulent dans un temps limité entre 10 et 15 minutes
- Chacun compare et classe les photos choisies en trois catégories (+ : préférée/0 : sans avis-intérêt/- déplaisante)
- Les participants repartissent les photos par catégories et expliquent leurs choix. Seules les réponses positives sont utilisées pour établir le profil.
- Chacun explique ses choix et échange avec les autres membres du groupe
- L'animateur fait une courte synthèse : 'cliché' de la vision globale des représentations socioprofessionnelles du groupe.

##### En aval

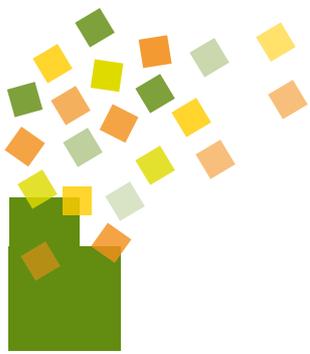
- L'animateur évalue les axes sur lesquelles il doit travailler en fonction des objectifs pédagogiques et des représentations du groupe.

#### Leviers

- Groupe de 6 à 10 personnes maximum
- Importance du respect des consignes énoncées
- Aménager le lieu de façon à ce que les jeunes puissent se déplacer tout autour de la table où sont disposées les photos
- Référentiels sur internet : intérêt professionnel, images avec de l'action et des individus afin de mieux se projeter
- Prendre des notes durant la séance dans la perspective d'autres actions individuelles ou collectives
- Choisir le plus de secteurs et de niveaux d'activité possibles

#### Évaluation

- Grille d'évaluation du positionnement de chaque participant
- Questionnaire d'efficacité et de pertinence de l'outil



# Découverte des métiers



## Fiche pratique « Choisir »

Contact référent  
René Vignolle, Habitat Jeunes Ô Toulouse

### Pourquoi

La rencontre directe entre les jeunes et les professionnels d'un secteur d'activité leur permet de découvrir la diversité des métiers, de lever d'éventuels a priori, de susciter l'intérêt, l'envie.

L'organisation de telles actions demande une préparation importante, tant dans la sollicitation des professionnels en amont de l'action, qu'au niveau des jeunes pour constituer un groupe ayant un attrait affiché, ou potentiel, pour un même secteur d'activités.

Les résultats s'avèrent cependant très positifs pour les jeunes. Ce type d'action peut susciter des débuts de vocation, et certains d'entre eux trouvent, parfois, suite à la visite d'entreprise, un stage voire un emploi.

Par ailleurs, le fait de se rendre sur le terrain, en petit groupe, est particulièrement motivant et rassurant. Le contact avec les professionnels permet également de mieux appréhender les réalités des métiers.

### Comment

#### Objectifs

- Remobiliser les jeunes sans projet de vie
- Rompre l'isolement
- Travailler sur le savoir être, le sens du relationnel, travailler sur la confiance en soi
- Réduire les préjugés sur certains métiers

#### Publics cibles

- Jeunes en situation d'indécision formation/emploi présentant un intérêt potentiel pour les métiers du secteur identifié
- Publics en réorientation formative et professionnelle

#### Modalités de mise en œuvre

##### En amont

- Prise de contact avec les professionnels
- Identification des besoins et centres d'intérêts des résidents
- Transmission des infos à l'équipe, la direction
- Formation d'un groupe de 5 ou 6 résidents
- Réunion du groupe de résidents : informations générales sur le secteur d'activité, partage des potentielles connaissances entre les participants, préparation des interviews

##### Temps d'action

- Visite de(s) l'entreprise(s)
- Interviews des professionnels

##### En aval

- Restitution du contenu des rencontres
- Création de fiche(s) métier à destination de tous
- Création d'un classeur ressource

#### Leviers

- Mobiliser des participants en amont de la journée
- Prévoir un moyen de transport aller et retour
- Choisir des entreprises ne nécessitant pas un temps de trajet trop long
- Organiser un repas partagé à l'occasion du bilan

#### Évaluation

- Échanges entre les professionnels et l'équipe éducative
- Échanges entre les jeunes et l'équipe éducative



# Rencontrer



Créer, développer et partager  
son réseau professionnel

## Problématiques

### Développer son capital relationnel

- Isolement social et professionnel
- Fin d'études ou de formation
- Méconnaissance de ses capacités à faire réseau

### Être en mode proactif

- Utilisation des réseaux formels et informels
- Méconnaissance de l'existence de son réseau
- Confusion entre le réseau et le 'piston'

## et objectifs

- Impulser une dynamique de groupe pour répondre à des objectifs individuels
- Comprendre ce qu'est et comment utiliser un réseau.
- Faciliter les échanges et la rencontre entre les jeunes et les employeurs
- Autonomiser et responsabiliser les jeunes
- Construire, développer un réseau
- Ouvrir des débouchés professionnels

## Déclinaisons

### Rencontre avec les professionnels

- Forum emploi
- Forum des métiers
- Organisation de rencontres informelles et formelles entre les jeunes et les employeurs

### Echanges entre les jeunes

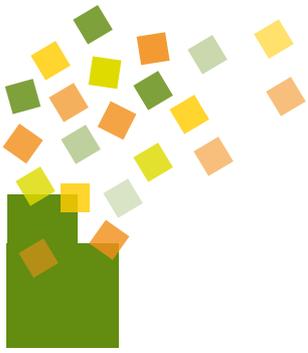
- Club des chercheurs d'emploi
- Soirée échanges de réseaux professionnels

## et conseils

- Participation aux actions sur inscription
- Coordination des actions entre elles
- Adaptation de l'offre à la demande des jeunes
- Valorisation des compétences de chacun
- Ouverture de la participation au-delà des résidents

## Partenaires

- Maison de l'Emploi et de l'Entreprise
- Chambre des Métiers
- Association d'entreprises
- Institut des Métiers et Formations
- Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- Site 'job IRL'



# Forum emploi et tournoi sportif



## Fiche pratique « Rencontrer »

Contacts référents:

Emmanuelle Barreto, Habitat Jeunes Roger Sidou

Marco Mourlaas, Habitat Jeunes Montpellier

### Pourquoi

La rencontre directe entre les jeunes et les professionnels, dans un cadre à la fois formel mais aussi informel, valorise une dimension originale qui interpelle particulièrement les jeunes, et grâce à laquelle les échanges sont facilités.

Pour ce faire, le sport collectif est un média particulièrement adapté. Chacun quitte son positionnement et les différences hiérarchiques, d'âges, économiques... s'estompent, laissant place à

une nécessaire connivence liée au jeu. Les jeunes se rendent ainsi compte que les employeurs sont des gens comme les autres, la réciproque étant aussi vraie.

Et si ce type d'action requiert une organisation et un investissement importants, les retours très positifs des jeunes et des professionnels valent largement le temps consacré à sa concrétisation.

### Comment

#### Objectifs

- Faciliter la rencontre entre les jeunes et les employeurs
- Amorcer la création d'un réseau
- Développer les potentialités des jeunes
- Lever les a priori envers les employeurs
- Lever les a priori des employeurs envers les jeunes

#### Publics cibles

- Résidents en recherche de formation/emploi
- Résidents en réorientation formative/professionnelle
- Jeunes diplômés

#### Modalités de mise en œuvre

##### En amont

- Prise de contact avec le(s) partenaire(s)
- Conventonnement
- Communication au niveau de l'équipe et des résidents
- Rencontre préalable avec l'intervenant pour l'organisation de l'action
- Inscription des jeunes à la journée : visite d'entreprise et séance de coaching

##### Temps d'action

- Rencontres et échanges entre jeunes et représentants des entreprises dans le cadre du forum
- Tournoi sportif équipes mixtes résidents/employeurs

#### Leviers

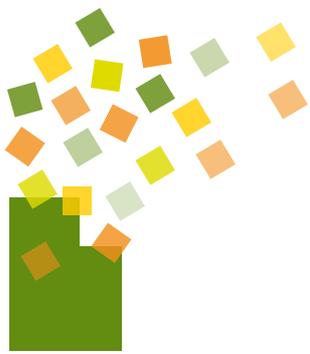
- Mobilisation des participants en amont de la journée
- Moyen de transport aller et retour
- La proximité géographique de(s) l'entreprise(s)

#### Évaluation

- Fiche d'inscription
- Tableau d'évaluation
- Photos, remise de trophées

#### Partenaires et financements

- Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- Facenergie sport
- Mission Locale
- Entreprises



# Club des chercheurs d'emploi



## Fiche pratique « Rencontrer »

Contact référent

René Vignolle, Habitat Jeunes Ô Toulouse

### Pourquoi

La force de ce type d'action collective repose principalement sur le groupe de jeunes qui y est engagé. Le partage, l'entraide et la solidarité sont fortement valorisés. Les jeunes peuvent se soutenir mutuellement et notamment dans les périodes de découragement inhérentes à la recherche d'emploi.

La principale difficulté de ce type de club tient au turn over dans les résidences, le constitution d'un noyau dur est donc très importante pour que le club des chercheurs d'emploi s'inscrive dans la durée.

Cette dernière doit tout de même être déterminée afin que les jeunes puissent se projeter. Le groupe changera aussi en fonction de l'évolution de la situation de chaque jeune. Il est cependant intéressant de s'appuyer sur un ou deux jeunes déjà bien au fait des méandres de l'insertion professionnelle, qui pourront alors conseiller les autres et en seront ainsi valorisés.

Le club des chercheurs d'emploi est un outil qu'il est particulièrement intéressant de coupler avec d'autres actions collectives décrites dans ce guide.

### Comment

#### Objectifs

- Création, développement d'un réseau
- Développement d'une dynamique de groupe
- Création d'outils de partage des connaissances
- Mutualiser les savoir faire et savoir être
- Lutter contre le sentiment d'isolement

#### Publics cibles

- Résidents en recherche d'emploi
- Résidents en recherche de stage

#### Modalités de mise en œuvre

##### En amont

- Identification des situations des jeunes

- Contacts individualisés pour expliquer le projet avec les résidents identifiés
- Constitution du groupe
- Ateliers bimensuels : planning envoyé à tous les résidents

##### Temps d'action

- Encadré par un animateur
- Partage des expériences
- Partage des savoir faire
- Partage des pistes identifiées
- Identification et aide mutuelle sur les outils et méthodes à mobiliser : CV, LM, phoning, simulation entretiens

#### Leviers

- Groupe mixte au niveau des expériences professionnelles et de la maîtrise des techniques de recherche d'emploi
- Jeunes référents qui se portent volontaires pour aider et conseiller les autres

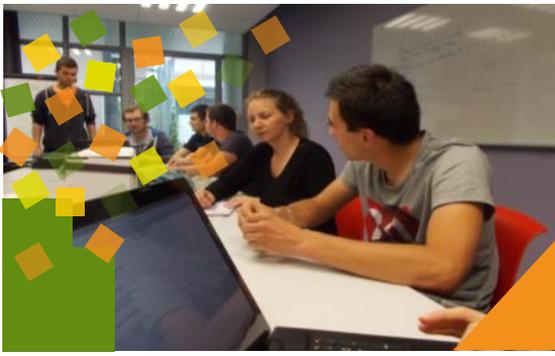
- Lieu de réunion convivial et équipé en informatique avec accès internet
- Organisation d'un temps de type gouter/apéro dinatoire
- Réalisation d'activités communes internes et externes à la résidence afin de souder le groupe et se (re)motiver mutuellement

#### Évaluation

- Fiche de présence
- Nombre de jeunes
- Inscription dans une formation
- Obtention d'un emploi

#### Partenaires et financements

- Entreprises locales
- Associations locales
- Mission Locale, Pôle Emploi...



# Faire

## Maîtriser les méthodes et les outils, de recherche d'emploi

### Problématiques

#### Rechercher

- Candidatures spontanées
- Sites de recherche d'emploi sur internet
- Utilisation et connaissance des réseaux sociaux dans une démarche professionnelle

#### Candidater

- Elaboration des outils de recherche d'emploi
- Entretien d'embauche

### et objectifs

- Rendre les jeunes plus autonomes
- Lever les freins et les a priori
- Favoriser les échanges entre les jeunes
- Mettre en place une dynamique porteuse sur la durée
- Apprendre aux jeunes à analyser leurs erreurs et leurs réussites

### Déclinaisons

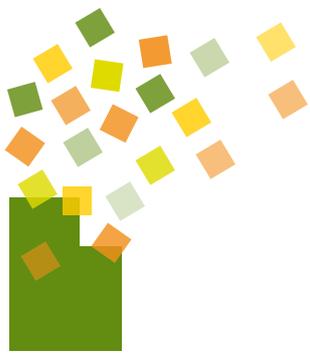
- Ateliers de techniques de recherche d'emploi méthode ADVP
- Jeux de rôle
- Intervention de professionnels
- Club des chercheurs d'emploi
- Atelier art de convaincre
- Atelier tests psychotechniques
- Atelier création de sa propre activité
- Ateliers click'n job
- Atelier créer son profil professionnel sur les réseaux sociaux

### et conseils

- Avoir une approche ludique
- Ouvrir les actions et ateliers au-delà des résidents
- Inscrire les participants à l'action
- Créer des groupes avec un 'noyau dur' sur plusieurs actions coordonnées
- Encourager les jeunes à s'entraider au-delà des actions formelles

### Partenaires

- Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)
- Maison de l'Emploi et de l'Entreprise
- Les écoles locales en ressources humaines
- Sites internet outils et techniques de recherche d'emploi



# Atelier CV méthode ADVP



## Fiche pratique « Faire »

Contact référent

Jessica Letellier, Habitat Jeunes Ô Toulouse

### Pourquoi

L'ADVP, pour 'Activation du Développement Vocationnel et Personnel', est une méthode d'accompagnement à l'orientation et au projet personnel et professionnel. L'ADVP se décline donc dans toutes les phases d'action de l'insertion socioprofessionnelle. Elle s'utilise aussi bien en individuel qu'en collectif.

Pour s'orienter et choisir son métier, la personne accompagnée doit réfléchir (habiletés cognitives spécifiques) à des contenus sociaux et de savoir être (apprendre à se connaître, connaître le monde des activités humaines et comprendre son milieu social et son entourage). La méthode distingue quatre étapes : l'exploration (découvrir), la cristallisation (comprendre), la spécification (hiérarchiser et choisir)

et la réalisation (agir). Le conseiller adopte une posture d'accompagnateur et propose des mises en situations psychopédagogiques ou expériences qui vont aider la personne accompagnée à réfléchir et à prendre conscience de qui elle est et de la place qu'elle souhaite occuper dans la société.

Au-delà de la méthode, de ses étapes, des tâches et des compétences qu'elle mobilise, l'ADVP s'inscrit dans une démarche éducative qui accorde une place capitale à l'expérience et à la pédagogie expérientielle. Elle postule que l'individu est capable de s'autodéterminer et de trouver lui-même les réponses à ses questions, en étant accompagné dans cette réflexion.

### Comment

#### Objectifs

- Besoin de faire ou refaire son CV
- Besoin de faire une/des lettre(s) de motivation
- Développer l'esprit critique par rapport au CV et à la LM

#### Publics cibles

- Résidents en recherche d'emploi
- Résidents en réorientation professionnelle

#### Modalités de mise en œuvre

##### En amont

- Constituer un classeur d'exemples de CV : squelettes, déroulé des étapes de constitution d'un CV

- Deux possibilités :
  - Choisir un CV pour un poste et un employeur identifiés
  - Analyser un CV d'un recruteur lambda
- Créer un groupe d'au moins 6 participants

##### Temps d'action

- Échanges en sous groupe sur des CV
- Sélection d'un ou quelques CV
- Retour en groupe complet sur les CV choisis
- Distribution d'1 ou quelques CV type(s)

#### Leviers

- Mobiliser les participants en amont de la journée

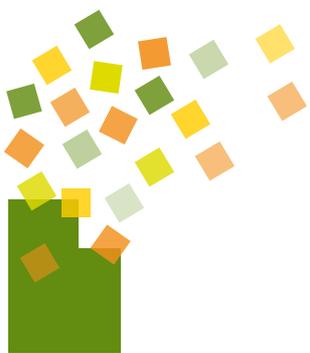
- Valoriser une approche favorisant l'échange et l'expression de chacun
- Valoriser le jeune en le plaçant en position de recruteur

#### Évaluation

- Fiche d'inscription et de présence
- Développement de l'autonomie des jeunes sur la constitution de son CV

#### Partenaires et financements

- Intervention éventuelle d'un conseiller en insertion professionnel



# Jeu de rôle entretien d'embauche



## Fiche pratique «Faire»

### Contacts référents

Corine Chev , Habitat Jeunes le Corporal

Emmanuelle Barreto, Habitat Jeunes Roger Sidou

## Pourquoi

 tape d cislve et souvent génératrice de crainte dans le parcours vers l'emploi, travailler l'entretien d'embauche dans le cadre d'actions collectives s'avère particulièrement intéressant, quel que soit son niveau de connaissance et d'expérience professionnelle.

Le fait de se voir, de s'entendre mutuellement, de changer de positionnement (employeur/candidat) met en lumière les points à améliorer, ce qu'il ne faut pas faire, ne pas dire, comme ce qui est à valoriser, bien plus que des consignes orales que l'on teste seul, même lors d'une simulation d'entretien individuel.

Le principe du jeu de rôle, valorise, comme son nom l'indique, le JEU et donc d dramatise cette phase cruciale de l'accès à l'emploi. Pour un certain nombre de jeunes, ce type d'action permettra de mieux lutter contre la timidité lorsqu'ils seront en situation réelle d'entretien d'embauche.

Particulièrement facile à organiser, notamment du fait du nombre de partenaires et financeurs potentiels et, aussi, du fait que les jeunes en savent l'importance dans leur recherche d'emploi ou de formation, le jeu de rôle entretien d'embauche est un incontournable.

## Comment

### Objectifs

- Acquisition des techniques d'entretien
- Maîtrise de son stress et de ses émotions
- Développement des capacités d'analyse de la pertinence de l'entretien

### Publics cibles

- Résidents en recherche d'emploi
- Résidents en recherche de stage

### Modalités de mise en œuvre

#### En amont

- Identifier des situations de jeunes
- Constituer un groupe

- Construire une grille d'évaluation lisible de la prestation
- Préparer une fiche technique de simulation du recruteur
- Donner comme consigne aux jeunes de s'inspirer de leur expérience professionnelle
- Demander de venir avec son CV et une offre d'emploi

#### Atelier

- Préparation de l'entretien : identifier ses capacités, connaissance et atouts
- Simulation d'entretien film  sur un poste précis
-  valuation de l'entretien et du ressenti du jeune lors de la visualisation du film

### Leviers

- Intervention de jeunes étudiants en ressources humaines

- Intervention de jeunes ayant l'expérience des entretiens d'embauche
- Faire jouer le réseau de parrains et marraines (Cf parrainage page 18)
- Faire de chaque jeune un spectateur et un acteur

###  valuation

- Participation des jeunes
- Retour des participants
- Inscription dans une formation
- Obtention d'un emploi

### Partenaires et financements

- Mission Locale
- Pôle Emploi
- Coup de Pouce 31
- Entreprises
- Emploi-store-net
- You Tube...
- Réseaux d'entreprises et des quartiers prioritaires de la ville



# Connaître



Savoir s'informer et comprendre les documents et ses droits au travail

## Problématiques

## et objectifs

### Information juridique

- Droits et devoirs du salarié
- Recours en cas de litige
- Comprendre les documents officiels

### Dématérialisation des démarches

- Difficultés avec la numérisation des services d'accès aux droits

- Connaître ses droits et les recours possibles
- Comprendre son contrat et sa fiche de paye
- Savoir utiliser les services publics en ligne
- Apprendre à vérifier la pertinence des sources d'informations
- Conserver les documents importants

## Déclinaisons

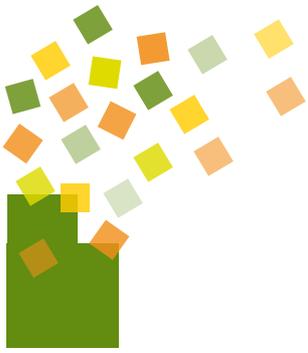
## et conseils

- Atelier sécu en ligne, Pôle Emploi en ligne
- Atelier fiche de paye et contrat de travail
- Atelier Prud'hommes
- Atelier 'qu'est-ce qu'un syndicat'

- Utiliser l'ensemble des objets numériques
- Solliciter des intervenants spécialisés
- Cibler une thématique spécifique adaptée à la demande du groupe de jeunes
- Préparer une animation interactive et dynamique
- Faire intervenir des jeunes qui maîtrisent le sujet pour partager leurs expériences

## Partenaires

- Direction Générale du Travail
- Médecine du travail
- Inspection du travail
- Syndicats
- Prud'hommes



# Atelier faire valoir ses droits



## Fiche pratique «Connaître»

Contact référent

René Vignolle, Habitat Jeunes Ô Toulouse

### Pourquoi

Une fois dans l'emploi ou en formation, les principales problématiques identifiées sont liées à la méconnaissance du droit du travail et à la difficulté à déchiffrer les documents officiels (feuille de paie...).

L'intérêt de travailler ces questions en collectif tient à l'importance des échanges possibles dans le groupe. Partage des connaissances, mais aussi des difficultés, de situations vécues comme anormales alors qu'elles sont conformes au droit ou normales alors qu'elles ne le sont pas... échanger permet d'aller plus loin, de relativiser, de trouver des solutions et de ne pas être seul face à une problématique.

Concernant ce type d'action, l'intervention d'un tiers spécialisé dans l'une des déclinaisons de cette problématique est nécessaire afin d'apporter les bonnes réponses aux questions posées.

Il s'agit également de permettre aux jeunes d'utiliser internet pour rechercher des informations officielles sur la législation, le droit du travail, d'en comprendre le langage, les codes et de savoir à qui s'adresser en cas de difficultés et de litige avec son employeur.

### Comment

#### Objectifs

- Savoir faire valoir ses droits
- Savoir où et comment rechercher une information

#### Publics cibles

- Résidents en emploi
- Résidents en formation

#### Modalités de mise en œuvre

En amont :

- Réunion d'information des résidents
- Identifier quelques problématiques précises

Atelier

- Constitution de petits groupes
- Chacun présente sa problématique
- Recherche de solutions en commun
- Si pas de réponse à une problématique, recherche auprès de son réseau et/ou sur internet
- Un porteur de parole passe de groupe en groupe pour exposer la situation et recueillir de nouvelles solutions
- Noter les informations et sites évoqués

En aval :

- Constitution d'un classeur 'Questions/réponses'

#### Leviers

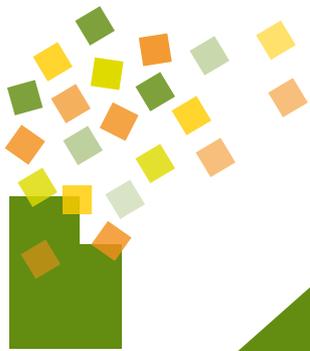
- Une animation dynamique
- Des situations qui peuvent avoir des points communs pour favoriser les échanges

#### Évaluation

- Participation des jeunes
- Retour des participants

#### Partenaires et financements

- Inspection du travail
- Pôle Emploi
- Associations d'accès aux droits
- AGIR
- Syndicats



# Rencontre/débat étudiants et professionnels

## Fiche pratique «Connaître»

### Contacts référents

Corine Chev  Habitat Jeunes le Corporal

Emmanuelle Barreto Habitat Jeunes Roger Sidou

## Pourquoi

Les résidences Habitat Jeunes accueillent souvent des jeunes issus d'un même centre de formation, d'une même  cole... situés à proximité et pour lesquels elle est une solution de logement identifiée par l'établissement en question.

Il est donc possible qu'elle joue un rôle annexe à la formation en organisant, par exemple, des rencontres et des débats spécifiques. Par ailleurs, cela permet de faire connaître Habitat Jeunes aux autres élèves qui doivent bien sûr être également invités, ainsi qu'aux acteurs économiques et formatifs concernés.

De telles actions favorisent les échanges de professionnels à 'futurs professionnels', permettant ainsi à chacun de découvrir différents métiers d'un même secteur et également de lever les a priori potentiels.

Un important travail de mise en conviction des professionnels, en amont, peut être nécessaire face à l'originalité de cette action, et notamment du fait que la résidence Habitat Jeunes en soit à l'initiative, alors qu'elle n'est pas connue pour cela. Pourtant, cette action s'inscrit dans notre mission globale qu'est l'insertion par le logement, l'ancrage des résidences sur les territoires et, bien sûr, le développement des potentialités des jeunes.

## Comment

### Objectifs

- Développer la connaissance des professionnels avec lesquels les jeunes seront amenés à travailler
- Favoriser les échanges professionnels

### Publics cibles

-  tudiants de la filière choisie (résidents et non résidents)

### Modalités de mise en œuvre

#### En amont :

- Prise de contacts avec les professionnels

- Rencontre avec les professionnels afin d'expliquer les objectifs de la rencontre et les attentes des étudiants
- Annonce de la rencontre par mail individuel et affichage dans la résidence et l' cole
- Préparation de la salle et de l'apéritif organisé à la fin de la rencontre

#### Temps de l'action

- Accueil des professionnels par la Direction
- Accueil des professionnels par les étudiants
- Rencontre et débat
- Apéritif sans alcool : poursuite des échanges entre les professionnels et les jeunes

#### En aval :

- L'intégralité de l'intervention a été transmise à tous les participants sur clé USB

### Leviers

- L'implication des résidents dans la préparation de la rencontre/débat
- L'ouverture aux étudiants non résidents
- Avoir prévu prise de photos et rédaction d'un article sur la rencontre

###  valuation

- Fiche de présence
- Retour des participants

### Partenaires et financements

- Les professionnels
- La Mairie
- Le journal local

# Parrainage pour l'emploi

## A NOTER



Dispositif national, le parrainage pour l'emploi a ici une place spécifique ne pouvant être considéré comme une action d'insertion socioprofessionnelle collective.

Il trouve cependant ici sa place dans la mesure où il est complémentaire des actions présentées dans ce document, et traverse les principaux axes que sont : « être, choisir, faire, rencontrer et connaître ».

L'Union Régionale Habitat Jeunes Occitanie porte le dispositif parrainage pour l'emploi en répondant à un appel à projet annuel pour l'ensemble des structures adhérentes qui le souhaitent.

## Pourquoi

En 2015, le Comité Interministériel à l'Égalité et à la Citoyenneté a pris une série de mesures visant à répondre aux attentes d'une partie importante de la population, et en particulier des jeunes en recherche d'emploi.

Le parrainage s'est ainsi réaffirmé comme un outil significatif de la mise en œuvre des politiques pour l'emploi et contre toutes les formes de discriminations qui y sont liées.

## Comment

L'appel à projets est lancé par la DIRECCTE et la DRJSCS Occitanie. Le parrainage consiste à accompagner les personnes volontaires dépourvues de réseau dans leur parcours vers l'emploi (recherche d'emploi, alternance, formation ...).

Le parrain fait bénéficier son filleul de son réseau, de son expérience, de sa connaissance des entreprises.

Le filleul est ainsi accompagné dans la consolidation de son projet professionnel, conseillé et valorisé au niveau de ses compétences, aptitudes et atouts.

## Objectifs

Le parrainage a pour objectif de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés spécifiques vis-à-vis de ses capacités d'accès au travail.

Il vise ainsi à lutter contre toutes formes de discrimination et à renforcer la solidarité intergénérationnelle ainsi que l'engagement citoyen.

Enfin, il fournit un appui à l'employeur dans sa démarche de recrutement dans la mesure où le parrain va être un médiateur entre l'entreprise et son filleul.

## Publics cibles

- Les moins de 30 ans, résidant des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- Les jeunes arrivant au terme d'une formation, d'un emploi d'avenir, d'un contrat aide ou d'un service civique
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA)
- Les jeunes avec un faible niveau de qualification ou de formation
- Les jeunes diplômés ( $\geq$  BAC +2) en difficulté d'insertion professionnelle
- Les jeunes risquant d'être discriminé en raison de leur origine, de leur sexe, de leur handicap ou de leur lieu de résidence
- Les personnes engagées dans une démarche active de recherche d'emploi et dont le projet professionnel est défini ou en cours de l'être.

## Mise en œuvre

- Sensibilisation, démarchage et recrutement des parrains/marraines
- Définition du profil des parrains, en lien avec le besoin des jeunes
- Mise en relation entre le filleul et le parrain
- Information et formalisation des engagements réciproques

## Parrains

- Un(e) bénévole ayant des aptitudes à la médiation, des qualités d'écoute et de dialogue, et disposant d'une expérience et d'un réseau
- Possibilité de s'engager dans la durée et dans la régularité auprès du filleul : a minima 6 semaines et 2 entretiens pendant le parrainage

## Evaluation

- Réalisation d'un bilan intermédiaire
- Réalisation d'un bilan final comprenant la synthèse des fiches parrain/marraine et des fiches filleul/filleule
- Éléments financiers
- Calendrier fixé par conventions entre l'URHAJ et chaque structure et défini dans l'appel à projet



## Union Régionale Habitat Jeunes Occitanie

53 route de Revel  
31 400 Toulouse  
05 61 54 14 95  
occitanie@unhaj.org

En partenariat avec...

