

J1 LE COURS A SUIVRE

- 1/** Installation du matériel de 8h00 à 8h30 et diffusion de la carte 1 en attendant (Diffuser **1ère carte** GAMMA, **le Big Bazar**)
- 2/** 8h30 Accueil, les permanents de la SIAE s'installent à leur place dans la salle (Diffuser **2ème carte** GAMMA, **Bienvenue dans la formation**).
- 3/** Demander à la direction de raconter une belle histoire vécue autour de l'emploi durable (Diffuser **3ème carte** GAMMA, **Michel Fugain**).
Noter cette histoire sur le papier imprimé "La belle histoire de la direction"
- 4/** Je valorise l'histoire pour mettre l'équipe de permanent dans la dynamique SEVE (Diffuser **4ème carte** GAMMA, **Merci pour ces belles paroles**).
- 5/** J'explique que l'année sera tournée vers l'emploi durable. (Diffuser **5ème carte** GAMMA, **L'Emploi Durable : Notre Fil Conducteur**).
- 6/** Nous allons d'abord faire connaissance ! (Diffuser **6ème carte** GAMMA, **Faisons connaissance !**).
- 7/** Demander à en savoir plus sur la structure (je note les infos sur la feuille imprimée "Mes questionnements et les réponses que je garde toujours vers moi") (Diffuser **7ème carte** GAMMA, **L'association TRI en quelques mots...**)
- 8/** Présentation du formateur (Diffuser **8ème carte** GAMMA, **Daniel Balavoine**).
Annexe pour le formateur nommé "Présentation du formateur Emilien Berly")
Et je diffuse aussi la carte 9 pour montrer la réalisation du jardin connecté que j'ai créé à l'époque.
Je fais tourner le livret de l'association Sentiers aux permanents pour qu'ils jettent un coup d'œil rapide.
(Diffuser **9ème carte** GAMMA, **Le jardin connecté**)
- Et je pose deux questions dans ma présentation pour amener le principe d'opportunités.
- Petite question 1 :**
(Diffuser **10ème carte** GAMMA, **La question Sentiers**)

Qu'est-ce qui m'a amené à devenir encadrant technique chez Sentiers ?

Réponse A : Je suis allé à un festival de musique, j'ai bu une bière avec le directeur de l'association et hop !

Réponse B : J'ai découvert l'association et l'offre d'emploi pour ce poste sur les réseaux sociaux, je me suis dit go !

Réponse C : Je rêve de faire ce métier depuis que je suis jeune, pour le côté humain et surtout le salaire qui va avec, alors je me suis donné les moyens d'y parvenir !

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse A.

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse B.

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse C.

J'explique pourquoi c'est la réponse A.

Deuxième et dernière question 2 :

(Diffuser **11ème carte** GAMMA, **La question formateur**)

Qu'est-ce qui m'a amené à devenir formateur ?

Réponse A : Je suis retourné à un festival de musique et j'ai bu, cette fois-ci, une bière avec quelqu'un de la FAS et hop !

Réponse B : J'ai participé au programme SEVE avec l'équipe de permanents de Sentiers et on m'a proposé de postuler, j'ai dit pourquoi pas !

Réponse C : J'ai consulté les offres d'emploi sur le net et j'ai vu cette offre de formateur pour la FAS, un rêve pour moi, je tente !

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse A.

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse B.

Levez la main ceux qui pensent que c'est la réponse C.

J'explique pourquoi c'est la réponse B. (J'ai été à votre place : je comprends vos appréhensions. Rassurez-vous d'avance, tout se passera bien, j'ai adhéré à ce programme, il a porté ses fruits chez nous et dans d'autres structures, mais aussi j'adhère aux valeurs de la FAS et je précise que je bosse pour eux et le bien des salariés en parcours, pas pour le MEDEF).

9/ Désormais la parole est à vous avec un double tour de table rapide avant que je vous expose le reste du programme de la journée et comment se dérouleront les suivantes.

Je prends des notes pour mieux vous connaître, ensuite j'aurais une petite demande à vous faire sur ce sujet.

(Diffuser **12ème carte** GAMMA, **1er tour de table**)

1er tour, présentation des membres de l'équipe :

À chacun de se présenter en quelques mots :

- Prénom
- Ancienneté dans la structure
- Fonction & secteur géographique
- Comment vous êtes arrivé·e dans la structure

Remplir mon tableau des participants et recueillir les informations qu'ils me donnent.

Ce tableau me permettra :

De repérer les rôles et missions qui pourraient être décloisonnés

De cartographier les zones de prospection qui parlent à tous (permanents & STP)

De mieux comprendre les idées dominantes liées à l'ancienneté

Remplir mon plan de table imprimé.

De montrer que beaucoup sont arrivés ici par rencontres et opportunités... comme moi, non pas en ayant suivi un projet professionnel des années en arrière.

11/ Voici ma petite demande pour aujourd'hui, mais aussi pour les journées à venir. Présenter le rôle du "secrétaire volontaire" : remplir le tableau CR et plan d'action. Diffuser le tableau et expliquer son fonctionnement, il y a des choses que le formateur remplira, donner des exemples de remplissage grâce à la feuille imprimée d'exemple.

Distribuer la feuille vierge du plan d'action aux scribes et moi je remplis la mienne en parallèle.

(Diffuser **13ème carte** GAMMA, **Beatles**)

(Diffuser **14ème carte** GAMMA, **Le tableau CR/plan d'action**)

Mais aussi noté quelques autres choses dans la journée sur d'autres feuilles.

C'est pour qu'on arrive en fin de journée avec déjà des notes pour construire la suite et aussi pour garder les infos autant que possible.

12/ Votre direction nous a raconté une belle histoire en début de matinée, je vais désormais vous demander de faire de même et de repérer les stratégies d'actions qui ont été utilisées, pour cela, vous pouvez vous mettre en binôme (ou trinôme suivant la taille du groupe). (Diffuser **15ème carte** GAMMA, **Michel Fugain vieux**) Distribuer à tous les permanents un schéma cible imprimé.

Distribuer aux scribes la feuille des belle histoire et moi je remplis la mienne en parallèle.

J'ai imprimé et installé sur le paperboard les 4 stratégies d'action, après chaque histoire et stratégies identifiées, je vais coller un post-it de la couleur correspondante à la stratégie.

(Diffuser **16ème carte** GAMMA, **Les stratégie d'action** et mettre la page des **stratégies d'action sur le paperboard**)

On va détailler un peu ces stratégies d'actions sur lesquelles on s'appuie beaucoup cette année.

(Diffuser **17ème carte** GAMMA, **Stratégies d'action détaillés**)

Utiliser Page 7 du Guide Pratique

13/ Valorisation des permanents, "Vous avez plein d'atouts, vous faites déjà du SEVE."

(Diffuser **18ème carte** GAMMA, **Christine Bravo**)

14/ On va désormais commencer à rentrer dans le vif du sujet, avant d'aller plus loin pour la suite du programme du jour, des journées à venir et voir les derniers éléments du schéma cible.

(Diffuser **19ème carte** GAMMA, **La cible**)

Êtes-vous en accord avec cet objectif commun à viser pour les salariés cette année ?

Si vous participez à ce programme, ça devrait normalement être le cas.

15/ Cette carte permet d'appuyer le fait que c'est selon l'État ce pour quoi la SIAE existe, ce n'est pas SEVE.

(Diffuser **20ème carte** GAMMA, **Ce que dit la loi**)

16/ Et ensuite expliquer pourquoi l'IAE existe si besoin de clarification.

(Diffuser **21ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE**)

(Diffuser **22ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE partie 2**)

(Diffuser **23ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE partie 3**)

(Diffuser **24ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE En bref**)

Je reprends pour moi sur une annexe ces cartes 20,21,22,23,24,25,26.

17/ Association Tri, créée en 1994 avec pour devise :

« Comment mettre l'emploi au service de l'environnement et l'environnement au service de l'emploi. »

Je précise que je suis conscient de cette mission en lien avec l'Économie Solidaire et Sociale.

Si besoin je l'explique avec les deux cartes suivantes;

(Diffuser **25ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE**)

(Diffuser **26ème carte** GAMMA, **Idée général de l'IAE partie 2**)

18/ Les principes d'action qu'on choisit d'adopter dans le programme SEVE.

(Diffuser **27ème carte** GAMMA, **Amel Bent et Lorie**)

Nous avons plusieurs principes d'action que l'on choisit d'adopter pour mener à bien notre approche.

Même s'ils peuvent paraître très abstraits ou loin de la réalité pour vous parfois, ces principes sont une ligne de conduite que nous choisissons de suivre dans le cadre de SEVE pour aller vers le positif et avancer, ne pas tout centrer sur ce qui ne va pas.

Les difficultés existent, mais la première condition de réussite, c'est la confiance que les accompagnants portent aux salariés. Sans cette croyance, l'accompagnement perd son sens.

Je clique tour après tout un buzzer de couleur orange, rouge, vert, bleu(ils ont tous un slogan pré-enregistré vocal), chaque fois je les interroge sur ce qu'il pense du principe correspondant.

(Diffuser **28ème carte** GAMMA, **Les principes d'action**)

a) Chaque salarié décide de ses objectifs emploi (orange)

[Pub Les Nuls Valérie Lemerrier "ça vous plait ? c'est moi qui l'ait fait !"](#)

b) Tout le monde est employable (rouge)

[Dites-moi pas que c'est pas vrai ! 🤔](#)

c) L'action révèle les atouts (vert)

[el Les Choristes Action réaction !](#)

d) Changer les organisations et non les personnes (bleu)

[JE SUIS PAS VENUE ICI POUR SOUFFRIR. OK ? - C'est mon choix](#)

Je pose la question "Êtes-vous d'accord sur le cadre global ?"

L'idée n'est pas l'adhésion totale mais d'être ok pour avancer sur les grandes lignes SEVE.

19/ Présentation de la suite du programme de la J1

(Diffuser **29ème carte** GAMMA, **Présentation de la suite du programme de la J1**)

20/ La logique de formation-action

Je diffuse la vidéo de la carte 24 puis j'explique avec la carte 30 et précise qu'il ne faut pas chercher plus loin, c'est ça le programme SEVE, pas de baguette magique, on avance ensemble, on teste, on affine, on construit ensemble.

Je précise que les deux premières journées sont un peu plus dirigées pour lancer la dynamique, mais que les autres se construisent autour de vos besoins essentiellement.

(Diffuser **30ème carte** GAMMA, **Vidéo Présentation SEVE**)

(Diffuser **31ème carte** GAMMA, **Logique de formation-action**)

21/ Les rôles

(Diffuser **32ème carte** GAMMA, **Les rôles**)

22/ Déroulement-type des journées

(Diffuser **33ème carte** GAMMA, **Déroulement-type des journées**)

23/ Les règles du jeu

(Diffuser **34ème carte** GAMMA, **Règles du jeu**)

Je vous invite à prendre des notes car il y aura très peu de supports que nous vous fournirons, vous prenez les informations qui vous semblent utiles, il n'y aura pas de tests, de contrôles etc, mais on reparlera des fiches action en fin de journées, c'est une sorte d'aide mémoire.

Je précise que si nous n'avons pas mené à bien tout le programme du jour, on s'en laissera pour les prochaines fois.

Vous êtes nombreux donc il faut s'adapter comme on peut, j'ai parfois des groupes de 5 personnes.

24/ Les outils

(Diffuser **35ème carte** GAMMA, **Outils**)

Outils proposés par la FAS

- Le site
- Le guide pratique

- Chaine Youtube SEVE Emploi

25/ Les salariés pilotes

J'utilise le cours nommé "Le groupe pilote" que j'ai imprimé.

(Diffuser **36ème carte** GAMMA, **Le groupe pilote**)

(Diffuser **37ème carte** GAMMA, **Le tableau du groupe pilote**)

Je demande aux scribes de remplir le tableau que je leur donne et je remplis le mien également.

Maintenant que nous avons parlé des salariés, nous allons aborder une première notion théorique.

26/ La notion de valorisation

Je diffuse la carte 38 et je pose la question au groupe.

J'ai mon cours sur la valorisation et la feuille 35 du Guide Pratique imprimés.

(Diffuser **38ème carte** GAMMA, **Pour vous c'est quoi valoriser ?**)

Valoriser, c'est donner de la valeur à quelqu'un·e, c'est reconnaître les qualités et compétences de l'autre. C'est un effet booster énorme, et ça commence par le choix des mots. Utiliser des mots moins connotés négativement conduit à un changement de regard qui est utile.

(Diffuser **39ème carte** GAMMA, **La valorisation**)

Pour bien valoriser, il y a plusieurs points à prendre en compte, en premier lieu, le langage qu'on utilise.

(Diffuser **40 et 41ème carte** GAMMA, **Le langage**)

Le langage est important et loin de vouloir cacher la vérité, les études sur le sujet montrent qu'il faut parfois simplement modifier quelque peu certains mots ou termes un peu glissants, en voici des exemples.

(Diffuser **42,43,44ème carte** GAMMA, **Les mots glissants**)

Une fois que nous avons vu tout ça, il est important de savoir si finalement nous avons les mêmes notions que notre interlocuteur sur un même sujet.

(Diffuser **45,46,47,48,49ème carte** GAMMA, **Clarifier**)

Il faut savoir trouver le juste équilibre.

(Diffuser **50,51,52,53,54,55ème carte** GAMMA, **Clarifier**)

Pour finir, faire attention à quelques points de vigilance

(Diffuser **56ème carte** GAMMA, **Vigilance**)

Nous reviendrons assez vite sur une méthode que nous utilisons dans SEVE, la méthode VQPD.

27/ Le marché du travail

Nous allons arriver sur l'aspect "prospection", c'est-à-dire comment présenter son discours aux entreprises en gros pour décrocher un rendez-vous.

Mais avant cela, nous allons faire un petit état du monde du travail et un petit détour sur l'état actuel des recrutements car il faut d'abord comprendre ça pour comprendre pourquoi aller à la rencontre des entreprises est important.

Ce ne sera pas complet car le sujet est très vaste mais il est important d'en prendre compte et même si ce n'est pas tout rose parfois, être une fois de plus positif pour les salariés.

Je ferai des petits points par-ci par-là pour voir un peu les nouveautés du moment, car vous le savez probablement mais le monde du travail bouge pas mal avec de nouveaux dispositifs des partenaires, avec les nouveautés du CPF et des formations en général, avec l'arrivée de l'IA, les nouvelles générations, le public qu'on accueille aussi qui peut-être change un peu de ce qu'on a connu avant (cf: RSA, migrants, BPI).

Je pose la question : "Comment faites-vous pour garder un œil sur ce qui bouge dans le travail et les recrutements ?"

(Diffuser **57ème carte** GAMMA, **Vidéo Oeil**)

Pour commencer, je vous mets la vidéo de Laurent Duclos, c'est un **économiste et sociologue du travail**, docteur en sociologie de **Sciences Po Paris**, et **chef de projet "Ingénierie de parcours et stratégies d'accompagnement"** à la **DGEFP** (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), rattachée au ministère du Travail.

(Diffuser **58ème carte** GAMMA, **Vidéo Laurent Duclos**)

Puis on retient les points clés de cette vidéo.

(Diffuser **59ème carte** GAMMA, **Explication de la vidéo Laurent Duclos**)

Pour aller un peu plus loin, nous allons voir quelques chiffres intéressants de la BMO 2025, elle est bien plus complète que ça, je vous laisse la découvrir si ce n'est pas déjà fait, elle est aussi cartographier par régions pour être au plus près des chiffres de votre secteur.

(Diffuser **60ème carte** GAMMA, **Des chiffres BMO**)

(Diffuser **61ème carte** GAMMA, **C'est quoi la BMO?**)

(Diffuser **62ème carte** GAMMA, **Etat des lieux recrutements**)

(Diffuser **63ème carte** GAMMA, **Difficultés recruteurs**)

(Diffuser **64ème carte** GAMMA, **Le grand écart**)

(Diffuser **65ème carte** GAMMA, **Difficultés recrutement**)

Il y aurait encore à dire, mais voilà ce que les différents acteurs de l'emploi envisagent comme solutions.

(Diffuser **66ème carte** GAMMA, **Introduction aux solutions**)

(Diffuser **67 et 68ème carte** GAMMA, **Solutions recruteurs envisagées**)

(Diffuser **69ème carte** GAMMA, **France Travail et SEVE, pas si éloignés**)

Et voici ce que la médiation active propose et pourquoi.

(Diffuser **70 et 71ème carte** GAMMA, **Introduction à la médiation active**)

J'utilise la page 5/6 "Médiation active" du Guide Pratique

(Diffuser **72 et 73ème carte** GAMMA, **Schéma Linéaire VS Itératif**)

Un changement de pratique, Linéaire VS Itératif

Dans un modèle linéaire, l'accompagnement se fait par étape : la personne est amenée à définir son projet professionnel, puis l'accompagnement se concentre sur la levée des freins (par exemple via de la formation) puis sur la préparation aux entretiens d'embauche. Dans cette logique, on travaille sur la mise en condition de la personne pour améliorer son employabilité.

À l'inverse, la stratégie de médiation s'inscrit dans un processus itératif, qui ne considère pas la levée des freins comme une priorité (on sort de l'idée que la personne serait inemployable), mais se concentre sur la multiplication des rencontres et des opportunités. C'est une manière de « rentrer dans l'entreprise », de la questionner sur les profils qu'elle recherche, d'objectiver son besoin, d'appréhender son environnement de travail. Ces mises en relations sont aussi le moyen de générer des opportunités et d'accompagner sur mesure tant la personne en recherche d'emploi que l'entreprise.

Et c'est ce que nous essayons de faire cette année, car nous avons vu quelques difficultés rencontrées par les recruteurs, mais il y a aussi bien entendu des difficultés rencontrés par les STP, il y a bien sûr la levée des freins sociaux comme nous venons de l'évoquer, mais qu'on attendra pas de lever pour activer des démarches vers les employeurs, mais aussi des difficultés liés à un contexte externe, plus centré sur le monde du travail et ses codes.

(Diffuser **74ème carte** GAMMA, **Le paradoxe frein/emploi**)

Il y a un constat de mise à l'écart des personnes éloignées de l'emploi, c'est pourquoi nous privilégions la médiation active comme solution.

En effet...

(Diffuser **75ème carte** GAMMA, **Mise à l'écart**)

→ La sélectivité des offres d'emploi, qui est parfois en décalage avec les profils des personnes accompagnées et accentue l'auto-censure

Il suffit de voir les offres d'emploi diffusées par France Travail, elles sont soit incomplètes, ce qui ne donne absolument pas envie car il manque des détails importants et ce, malgré les lois qui obligent normalement à mettre certaines données.

Soit on demande une liste incroyable de compétences et un bac +15 pour finalement nettoyer le sol.

Forcément, si on ne creuse pas les offres ou que l'on apprend pas à nos salariés à le faire, qu'on imprime juste des offres de temps en temps qui ne sont pas hyper sexy, c'est comme tout un chacun, on n'aura pas vraiment envie d'y postuler.

Il faut aller chercher les informations manquantes et voir si les diplômes et compétences demandés sont en réalité avec le poste et ses missions.

Bien souvent, ça peut faire peur et donc on préfère ne pas postuler car la barre est trop haute pour nous.

Le recruteur cherche souvent le mouton à cinq pattes ou le clone de l'employé précédent sur le poste.

Et si on attend de former un salarié à devenir ce que veut cette offre, autant vous dire qu'on va attendre longtemps et que l'offre se sera envolée depuis bien longtemps et que le salarié sera bien déçu d'avoir mis du temps et de l'énergie pour ça.

De plus, la formation de nos jours reste intéressante, mais autant dire que les moyens pour y parvenir se réduisent drastiquement (Nouveau plafond CPF, baisse des dispositifs FLE dans certaines régions, fermeture de centre de formation, les nouvelles attentes de France Travail pour valider une formation etc).

→ Les pratiques de recrutement classiques, qui ne permettent pas aux personnes de faire valoir leurs compétences car elles se heurtent à plusieurs difficultés :

Les pratiques de recrutement classiques ne sont pas négatives en soi mais elles ne sont pas toujours prédictives de la capacité d'une personne à tenir un poste de travail.

De fait, elles excluent les personnes qui n'auraient pas les « codes » de la recherche d'emploi.

Pour répondre aux difficultés de recrutement, il y a donc des leviers à activer du côté des employeur·euses pour renforcer leur « employeurabilité ».

Sortir de la logique de candidatures par CV permet ainsi d'ouvrir le champ des possibles des stratégies d'accompagnement.

- difficultés à rédiger un CV ou une lettre de motivation (ex : non maîtrise du français, illettrisme...)

Quelle est la valeur du CV et de la lettre de motivation de nos jours avec l'arrivée de l'IA ?

Etes-vous sûr qu'ils passeront cette première étape pour accéder à l'entretien (les recruteurs ne répondent plus, trop de CV envoyés, les algorithmes IA, des lettres qui se ressemblent toutes, un CV qui n'est souvent pas fait par l'intéressé et donc dur à défendre ensuite)

- difficultés d'accès ou de maîtrise des outils numériques afin de chercher des offres et d'envoyer sa candidature

Sont-ils conscients des méthodes actuelles pour chercher des offres, sur ce que souhaite une entreprise en 2026, ont-ils des outils adaptés pour ça ?
Smartphone/PC

- difficultés à « réussir » un entretien d'embauche classique (ex : valoriser une carrière en dent de scie, manque de confiance en soi...)

Est-ce que les salariés les plus éloignés de l'emploi sont prêts à se mettre derrière un bureau, à répondre à des questions sur un parcours rempli de trous, à répondre à des questions qu'ils ne comprennent peut-être même pas pour certains, à devoir justifier ces trous avec des choses personnelles comme le passage par la case prison, la dépression, dire qu'ils ont été au RSA pendant des années et j'en passe.

C'est pourquoi la valeur la plus sûre de nos jours est la rencontre, car il y a un vrai décalage qui s'opère parfois entre la figure de l'entrepreneur·euse – porteur·se d'un projet, qui n'est pas nécessairement un bon employeur·euse.

Ce qui nécessite des compétences propres :

- La connaissance en droit du travail
- La capacité à accueillir et intégrer une personne dans un collectif déjà constitué
- La capacité à accompagner la montée en compétences progressive du nouveau ou de la nouvelle salariée.

Et le salarié, qui a une vision parfois floue de l'emploi, de ses missions, de ses compétences, de comment s'y prendre, du marché du travail, des lois.

Et voici donc la première étape propice à la rencontre.

(Diffuser **76ème carte** GAMMA, **Le syndrome de la boîte de nuit**)

28/ La prospection

(Diffuser **77ème carte** GAMMA, **La prospection**)

Se servir de la fiche 9 du Guide Pratique

29/ Le 1er rendez-vous

(Diffuser **78ème carte** GAMMA, **Le 1er Rendez-vous**)

Se servir de la fiche 10/11 du Guide Pratique

Et éventuellement de la fiche 12 du Guide Pratique pour savoir qualifier une offre.

Nous apprenons les règles du 1er rendez-vous rapidement car parfois si le recruteur a du temps libre, il peut vous proposer le rendez-vous directement dès la première approche, ce n'est pas ce que je conseille, prendre plutôt une heure au calme, mais ça peut arriver et c'est déjà arrivé, je l'ai vécu, il faut être prêt.

30/ Le suivi des indicateurs mensuels

(Diffuser **79ème carte** GAMMA, **Les indicateurs mensuels**)

Nous faisons le point avec la direction et l'équipe sur le suivi des indicateurs mensuels.

Je précise que c'est plutôt le chargé de mission qui gère ça.

31/ Les fiches Action

(Diffuser **80ème carte** GAMMA, **Les Fiches Action**)

Se servir de la fiche 33 du Guide Pratique

A quoi elles servent ? Pour qui ? Comment les construire ?

32/ Le plan d'action

(Diffuser **81ème carte** GAMMA, **Le plan d'action**)

Nous reprenons les écrits des scribes et les miens, nous établissons un plan d'action pour les 6 salariés du groupe pilote.

33/ Le bilan de la journée

(Diffuser **82ème carte** GAMMA, **Le bilan de la journée**)

Expliquer ce que nous ferons le lendemain, savoir comment ils ont trouvé la journée, préciser que nous orienterons les autres sur plus d'ateliers et d'actions.