

INTEGRER LA DIMENSION « INSERTION » DANS LA STRATEGIE MARKETING ET COMMERCIALE ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

CONCEPTEUR : EI GROUPE

Véritable acteur économique sur son territoire, l'agence d'emploi porte une mission plurielle permettant de favoriser à la fois l'insertion professionnelle et l'insertion sociale des salariés intérimaires, et permettre à l'entreprise utilisatrice de répondre à des enjeux sociétaux forts en matière d'emploi et de sécurisation des parcours, tout en maintenant une dynamique commerciale performante.

La question des compétences est essentielle, le savoir-être et le positionnement professionnel des salariés intérimaires sont déterminants.

La dimension « insertion » doit être appréhendée comme un levier central de la politique RH de l'agence d'emploi, pour permettre de remobiliser les profils les plus éloignés de l'emploi vers l'emploi durable, et inscrire la démarche « insertion » dans une logique d'accompagnement global des parcours professionnels.

Révéler des talents, accompagner les salariés et co construire des compétences plurielles, permet aux directions d'agence de **promouvoir l'accompagnement des parcours** comme levier stratégique de développement économique et social.

Développer sa politique RH sur le volet « Insertion » et passer d'une logique de « Précarité à Opportunité » au service du développement et de la sécurisation des parcours, tel est l'objectif que la formation propose aux directions d'entreprises du travail temporaire d'atteindre grâce à l'appropriation d'outils structurants.

Objectif de formation

- Identifier les enjeux définis par la réforme de la formation professionnelle pour intégrer la dimension « Insertion » dans la politique RH globale et définir le pilotage stratégique de l'agence d'emploi autour de la politique d'accompagnement des parcours des salariés.

Objectifs pédagogiques

- Etre capable de s'approprier les éléments de la réforme comme des vecteurs de changement de paradigme du travail temporaire.
- Etre capable d'utiliser les outils de la réforme comme levier managérial de la politique RH globale des salariés intérimaires et permanents.

Durée : 1 jour soit 7 heures - *Journée de 7 heures de formation en moyenne – durée adaptable selon les exigences du commanditaire.*

Lieu : A définir - *Dans le cas d'une formation réalisée dans nos locaux, une formation aux risques est mise en œuvre (en référence aux articles L4141-1 à 3 du code du travail).*

Effectif : Minimum 6 personnes – Maximum 12 personnes

Public : Direction d'entreprises du travail temporaire

Pré requis

- **Pré requis apprenants :** Aucun
- **Pré requis techniques et organisationnels :** Aucun

Modalités de sélection des apprenants : Les apprenants sont sélectionnés, selon les pré-requis énoncés, par le commanditaire de la formation.

Intervenant(s) : Consultants formateurs ayant une expertise en RH et management de direction, et une bonne connaissance du Travail Temporaire.

Méthodes Pédagogiques

- La confrontation des expériences et des pratiques : l'hétérogénéité des groupes est mise à profit pour dynamiser l'échange de pratiques, l'analyse commune des problématiques pour une meilleure appropriation des pistes de solutions abordées.
- L'apport réglementaire aura pour but de réinvestir les connaissances des participants aux vues de leurs différents cursus de formation initiale ou professionnelle, de nourrir des regards différents.

- L'approche méthodologique, pratique et pragmatique à partir d'exercices, de mises en situation, de témoignages et d'expériences situationnelles des participants est un moteur à l'implication, l'analyse, voire la projection des participants.
- La remise d'un « support stagiaire » : une version « papier » facilite la prise de notes en cours de formation, et la découverte des méthodes et outils. Une version numérique est transmise aux participants par courriel en fin de formation, pour une meilleure appropriation et utilisation sur poste de travail des outils (versions WORD et EXCEL adaptables et personnalisables).

Dispositif d'évaluation

- **Evaluation de l'atteinte des objectifs pédagogiques**
Auto-positionnement des participants en début et fin de session de formation / Mesure des écarts.
- **Evaluation de l'action de formation**
Une évaluation à chaud sera conduite et permettra de mesurer le niveau de satisfaction immédiate des participants.

Validation : Attestation de formation.

Programme

1. Les enjeux stratégiques posés par la réforme de la formation professionnelle

Apports théoriques :

- **Changement de paradigme** : de la Précarité vers l'Opportunité, ou comment passer d'une logique de contrat « mission » à l'employabilité durable.
- **Les représentations du travail en secteur intérimaire** : Modélisation du changement par l'approche « Parcours » :
 - Pour l'agence d'emploi : accompagner les parcours des salariés intérimaires / professionnaliser la mission RH (entretien professionnel) / sécuriser la relation commerciale.
 - Pour le salarié intérimaire : créer et développer son portefeuille de compétences (diagnostic de parcours / sécurisation de parcours)
 - Pour l'entreprise utilisatrice : sous-traiter la gestion des Ressources Humaines, et externaliser la GPEC
 - Pour les acteurs de la sécurisation des parcours et de l'emploi : co construire les parcours professionnels par la qualification et l'insertion.

Méthode pédagogique : Tour de table et positionnement des participants sur les différents points.

2. Les outils de la réforme : transfert opérationnel sur le pilotage stratégique des agences d'emploi

Apports théoriques :

- **Impacts sur la relation marketing et commerciale avec les Entreprises Utilisatrices** : de l'approche « Recrutement » à l'approche « GPEC » ou comment fidéliser la relation entreprise avec les outils de formation, de gestion des compétences et d'insertion.
 - Anticipation des besoins en compétences et gestion des parcours : réactivité de l'offre, co construction de compétences plurielles.
 - Outils de diagnostics des parcours : Diagnostic FSPI / CEP / Bilan de compétences...
 - Dispositifs emploi-formation du travail temporaire/ Articulation avec le CPF et le volet social (FASTT / dispositifs sociaux de droit commun)
- **Impacts sur la politique RSE territoriale** : emploi, insertion et formation : identifier les acteurs territoriaux et devenir un acteur central de la relation
- **Impacts sur l'organisation interne et le management opérationnel** :
 - Organisation agile : lecture des organigrammes internes pour adapter un management agile (niveaux d'encadrements, salariés référents...) et positionner ou repositionner chaque acteur.

Méthode pédagogique : Recenser les éléments de contexte connus (agence et territoire) pour élaborer une première approche de pilotage stratégique. Travail en groupe à partir de grilles /outils permettant de tracer et d'analyser les éléments constitutifs du plan d'action. Articulation de la méthode active avec les apports théoriques.

Offre tarifaire : Offre selon barème – devis sur demande

Conditions générales de vente : Communiquées avec le devis