Plan Régional de Formation

Le catalogue 2025

" Chaque année, une occasion d'apprendre"

Association régionale des Missions Locales OCCITANIE

uniformation

Préambule

Le Plan Régional de Formation (PRF) porté par l'ARML

Le PRF est bâti en concertation avec les équipes de direction des Missions Locales de notre territoire, à partir des besoins exprimés par les structures et en accord avec les priorités nationales de la branche fixées par les partenaires sociaux. Un appel d'offres régional est mis en oeuvre par l'ARML pour réondre aux besoins en formation n+1.

Les objectifs généraux du PRF sont :
• Actualiser des connaissances
• Renforcer des compétences et en développer de nouvelles, en lien notamment avec l'actualité législative, juridique, l'évolution des politiques publiques en direction des jeunes

Il est destiné aux 1600 salariés des 26 Missions Locales d'Occitanie et s'articule autour de 3 axes principaux :
• Accompagnement
• Communication – Médias Sociaux
• Management – Ressources Humaines – Organisation

C'est l'ARML qui organise les sessions du PRF et
• Gère le lien avec les organismes de formation pour la programmation de chaque session
• Transmet à Uniformation la liste des participants
• Assure l'envoi des convocations dans les Missions Locales

Dans un souci d'équité, les places sont attribuées à chaque Mission Locale en tenant compte :
• De l'effectif au 31 décembre n-1
• Des places demandées pour chaque formation
• Des places financées

Le PRF vient ainsi en renforcement des plans de formation propres à chaque structure et en complément notamment des actions collectives du secteur de l'Economie Sociale & Solidaire (ESS) proposées par Uniformation à l'ensemble de ses adhérents.

Les Actions Collectives Nationales (ACN)

Les ACN sont mises en place par la branche au niveau national.
C'est l'ARML qui organise les sessions en :
• Centralisant le nombre de salariés préinscrits sur chaque ACN pour savoir quelles actions vont être régionalisées dans l'année et le nombre de sessions
• Gérant le lien avec l'organisme de formation pour la programmation de chaque ACN en région et en aidant à la recherche de salles
• Vérifiant les inscriptions des salariés en ligne sur le site d'Uniformation avec le service des actions collectives ainsi que l'envoi des convocations

Table des matières

Cliquez sur la formation qui vous intèresse

Accompagnement

- Accueillir le public en ML
- Génération Z : mieux la connaître pour mieux l'accompagner
- Accompagner un jeune dans la construction de son parcours professionnel
- Créer et animer des ateliers pour les jeunes
- Développer les relations avec les employeurs et partenaires du territoire
- L'accès au travail des mineurs
- Les différentes formes d'emploi
- Droits des étrangers : les bases
- Droits des étrangers : niveau 2
- L'accueil des jeunes en situation de handicap
- Accompagner les jeunes "Dys"
- Troubles psychiques & conduites addictives des publics jeunes
- Appréhender la problématique du logement des jeunes
- La communication non verbale des publics jeunes en insertion

Management Organisation

- Travailler en mode projet
- Piloter un projet
- Animer des réunions de projet participatives
- Manager son équipe
- Droit du travail en ML - Les bases
- Droit du travail en ML - Actualisation
- Concevoir & animer des réunions collaboratives dynamiques & innovantes
- Gérer ses émotions pour gagner en efficacité professionnelle

Formations Nationales

- Accompagnement des publics jeunes et droit du travail
- Déontologie professionnelle
- Accompagnement global, social et professionnel en ML
- Mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Prévention et gestion de l'agressivité et de la violence
- Prévenir les risques psychosociaux (RPS) & la qualité de vie au travail (QVT)
- Initiation à la démarche ADVP
- Culture Commune
- Améliorer son efficacité professionnelle avec le Mind Mapping
- Observation du territoire & des jeunes vers l'ingénierie de projet (OTJIP)
- Vivre une citoyenneté active dans la relation d'accompagnement
- Laïcité en Mission Locale : de la déontologie professionnelle à la prévention de la radicalisation
- Stratégie, actions et outils de communication des Missions Locales
- Piloter une ML

Contrat Engagement Jeune

- Contrat Engagement Jeune (CEJ) INITIAL
- Contrat Engagement Jeune (CEJ) APPROFONDISSEMENT

Formations Clé en Main Uniformation

Formations clé en main proposées par Uniformation

Cliquez ici pour les découvrir !

Formations Régionales

22
formations

Axe
Accompagnement

Accueillir le public en ML

Public cible

Chargé.e d'accueil

Présentation

Le/la chargé.e d'accueil a un rôle à forts enjeux pour la ML et pour les jeunes.
Une posture juste et des compétences en communication sont essentielles à la réussite de ses missions.
Il/elle doit aussi savoir gérer son stress au quotidien et en situation délicate, s'organiser face à la diversité des tâches, de leur timing et des interlocuteurs.
Cette formation lui apporte des outils de communication, d'organisation et de gestion du stress adaptés au contexte ML. Les chargés.e.s d'accueil interviewés pour la préparation de cette formation ont approuvé son contenu.

Objectifs pédagogiques

Etre capable de :

- Adopter la juste posture professionnelle
- Accueillir le jeune, comprendre sa demande et lui apporter une réponse pertinente
- Gérer les situations compliquées
- S'organiser dans la gestion de ses différentes tâches

Thématiques abordées

Comprendre le périmètre de sa mission, ses enjeux et son contenu

- Situer le rôle crucial du chargé.e d'accueil et les enjeux de sa mission

La posture du chargé.e d'accueil en ML

- Adopter une juste posture professionnelle
- Adapter sa communication au public jeune ML

Accueillir le jeune

- Comprendre la demande du jeune
- Répondre à la demande du jeune de façon pertinente
- Identifier les spécificités de l'accueil téléphonique et adapter son accueil

Les situations compliquées

- Rester calme, professionnel et efficace même en situation compliquée
- Travailler sur des situations concrètes de la pratique des participant.e.s

S'organiser dans ses missions de chargé.e d'accueil

- Gérer la multiplicité des tâches
- Gérer l'échange d'informations avec les conseillers

Dates et lieux 2025

NARBONNE
29-30 septembre

Organisme

EFFICIENCE COACH

Durée

2 jours

Axe
Accompagnement

Génération Z : mieux la connaître pour mieux l'accompagner

Public cible

- Chargé.e d'accueil
- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet

Présentation

Pour les jeunes nés après 1995, la réussite professionnelle passe bien après delle de leur vie personnelle qu'ils affichent sur les réseaux sociaux… Leur relation au temps, au travail, aux priorités a profondément évolué et donné naissance à de nouveaux codes qui ne peuvent être ignorés dans le cadre d'un accompagnement vers l'emploi ou la formation.
Il est important que les salariés des ML puissent mieux comprendre comment fonctionne cette génération Z afin d'adapter au mieux leur posture et trouver des leviers de remobilisation de ces jeunes "digital natives".
L'expérience acquise dans l'animation de cette formation renvoie qu'en préambule, les représentations des conseillers.ères sur la Gen Z méritent, parfois, d'évoluer.
C'est pour cela que dans un premier temps, il s'agira de lever les présupposés négatifs, dans un deuxième temps développer les caractéristiques de la Gen Z et enfin proposer des leviers pour un accompagnement efficace, adapté à cette génération.

Objectifs pédagogiques

Etre capable :

- D'adapter sa pratique professionnelle aux besoins et attentes de la génération Z
- D'identifier les leviers à mettre en place dans son activité de conseiller.ère pour susciter la motivation et l'adhésion du jeune aux activités proposées par la ML

Thématiques abordées

L'évolution des "jeunesses" au fil du temps. Y en a-t-il une meilleure que les autres ?

- Identifier le fait que les besoins et attentes de chaque génération X, Y et Z ont évolué afin de se concilier ou réconcilier avec la génération Z.
- Identifier les effets des présupposés négatifs dans sa relation aux jeunes

Les caractéristiques de la génération Z. Mieux la comprendre.

- Comprendre les besoins et les attentes de la génération Z
- Identifier les atouts et points de vigilance de la génération Z pour s'appuyer dessus ou éviter certains écueils

Les leviers d'accompagnement de la génération Z. Mieux l'accompagner.

- Comprendre les leviers de la motivation afin de la mettre en oeuvre auprès des jeunes Z
- Tester la posture et des outils mobilisateurs d'actions
- Identifier les axes d'améliorations dans sa pratique d'accompagnement de la génération Z

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE 3-4 février 31 mars-1er avril **MONTPELLIER** 6-7 mars	ANOVA	2 jours (4 matinées)

Axe Accompagnement

Accompagner un jeune dans la construction de son parcours professionnel

Public cible

Conseiller.ère
Pré-requis : avoir une expérience de l'accompagnement, sans avoir suivi une formation préalable de conseiller.ère en insertion professionnelle.

Présentation

De nombreux conseillers sans formation de CISP ont été recrutés ces dernières années.
De plus, le CEJ implique des tâches de “contrôle” et administratives qui existaient moins auparavant. Dans ce contexte, comment rester centré.e sur la construction et la réussite du projet du jeune?
Cette formation propose une méthode, des outils et une posture applicables “clés en main” et adaptables au contexte professionnel de chaque conseiller.ère dans sa ML.
Selon les conseillers.ères formés en 2023 et 2024, elle est parfaitement adaptée à leurs pratiques et contextes de travail.

Objectifs pédagogiques

- Etre capable de :
- Mettre en oeuvre les 4 étapes de l’accompagnement à l’élaboration d’un projet professionnel
- Personnaliser son accompagnement en fonction de la situation du jeune
- Adopter une posture et une communication favorables à la confiance, à l’engagement et à l’autonomie du jeune
- Mener des entretiens efficaces à chaque étape du processus

Thématiques abordées

La méthode : étapes, philosophie, points clés de la posture.
- Repérer les étapes de la méthode
- Intégrer les fondements psychologiques et philosophiques sur lesquels s’appuie la méthode, la posture qui en découle et les limites d’action du conseiller

La posture de l’accompagnant.e à la construction d’un projet professionnel
- Cerner les tendances personnelles en termes de communication et leurs impacts potentiels sur l’interlocuteur
- Adopter un style de communication favorable à la confiance, à l’engagement et à l’autonomie du jeune

L’étape de connaissance de soi et de son environnement
- Identifier les champs de la connaissance de soi
- Mettre à la disposition du jeune des outils de connaissance de soi nombreux et variés pour lui permettre de mieux se connaître et de mieux comprendre son environnement

L’étape d’identification des pistes de projets professionnels
- Identifier des pistes de projets professionnels qui correspondent aux éléments ayant émergé de la phase de connaissance de soi
- Adopter une posture adaptée en entretien dans cette étape

L’étape d’évaluation des pistes de projets professionnels

L’étape de mise en oeuvre et de suivi
- Identifier les caractéristiques d’un plan d’action efficace et motivant
- Accompagner le jeune dans la définition de son plan et dans un suivi favorable à son engagement et sa motivation

Mise en oeuvre de la méthode dans le contexte professionnel du stagiaire
- Disposer d’un plan d’action pour adapter la méthode et les outils au contexte professionnel de chaque stagiaire

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
NARBONNE 23-24-25 juin	EFFICIENCE COACH	3 jours

Axe Accompagnement

Créer et animer des ateliers pour les jeunes reçus en ML

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e d'animation
- Chargé.e de relation entreprises (CRE) - Référent.e emploi-alternance
- Chargé.e de projet

Présentation

Accompagner les jeunes reçus en ML passe souvent par la mise en oeuvre d'ateliers divers et variés (orientation, emploi, santé etc.) qui sont proposés par les conseillers.ères et/ou les chargé.e.s de projet.
L'expression des attentes par la centaine de conseillers formés précédemment se résume par donner du sens, une direction à l'atelier ainsi que créer une dynamique de groupe. Mais aussi, gagner en confiance, se remotiver pour l'animation de l'atelier.
Cette formation se situe au carrefour de l'ingénierie de formation et pédagogique, de l'innovation d'outils d'accompagnement et du coaching de groupe.

Objectifs pédagogiques

Etre capable de :

- Bâtir une ingénierie d'animation d'atelier motivante et adaptée au public reçu en ML, dont la génération Z.
- Mobiliser les jeunes lors de l'animation de l'atelier, par l'activité, la coopération et la participation, pour une pédagogie adaptée à l'engagement des jeunes.

Thématiques abordées

Créer un atelier

- Identifier des exemples ressources positifs d'animation d'atelier à introduire dans l'ingénierie pédagogique d'atelier
- Structurer la démarche d'ingénierie pédagogique de l'atelier pour la rendre repérante, parteable avec son équipe et critérisée pour son amélioration continue.
- Intégrer la nécessité d'élargir et de diversifier sa boîte à outils, notamment des outils numérisés pour les adapter aux attentes et besoins des jeunes reçus en ML, notamment la génération Z.
- Créer une fiche d'ingénierie d'atelier à utiliser lors de son activité

Animer un atelier

- Comprendre les processus de motivation par rapport à la pédagogie active, ainsi que les catégories d'outils qui l'activent.
- Les "astuces" d'animation. Recette maison dans les situations difficiles.
- Simulation d'animation d'atelier

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE **27-28 janvier** **MONTPELLIER** 10-11 février	ANOVA	2 jours

Axe Accompagnement

Développer les relations avec les employeurs et partenaires du territoire

Public cible

- Conseiller.ère ayant des missions et du temps dédié au développement des relations "employeurs"
- Chargé.e de relation entreprises (CRE) / Référent.e emploi-alternance
- Chargé.e de projet

Présentation

L'insertion est un secteur professionnel qui a subi ces dernières années une évolution forte au gré des politiques publiques successives. Les Missions Locales et leurs salarié.es ont dû s'adapter pour répondre au rééquilibrage entre vocation sociale, nécessité économique et efficacité requise par les financeurs.

Cette formation permet d'organiser l'approche partenariale des acteurs économiques et sociaux : chacun.e y trouvera les outils et le temps pour structurer sa propre méthode et atteindre ses objectifs sans dénaturer la mission première : l'accompagnement des jeunes vers un projet social et professionnel.

Objectifs pédagogiques

- Savoir cibler et organiser les prises de contacts avec les acteurs économiques du territoire : prospecter en optimisant son temps et son énergie
- Savoir conduire les entretiens en face-à-face avec un employeur pour atteindre ses objectifs de valorisation des jeunes et des dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi
- Construire et consolider la relation par le facteur humain : s'approprier une boîte à outils relationnelle (questionnement, argumentaires, gestion des objections)
- Gagner en confiance dans l'approche des employeurs et partenaires du territoire

Thématiques abordées

Avant la formation : recueil des profils, besoins et motivations des participants.

J1 - Structurer l'approche des acteurs de terrain en lien avec les objectifs fixés

- Comprendre les enjeux du développement et suivi des relations avec les partenaires
- Définir des stratégies d'actions selon les profils d'employeurs & partenaires
- Organiser le ciblage et la prospection des acteurs du territoire
- Partager les pratiques entre différentes ML

J2 - Renforcer les partenariats par le relationnel et le comportemental

- Partir du besoin des employeurs. Savoir faire exprimer le besoin au-delà de la demande
- Structurer l'entretien en face-à-face
- Quel communiquant êtes-vous?
- Savoir valoriser l'offre : l'argumentaire

Phase-clé de la formation visant à ancrer la formation dans les réalités professionnelles de chacun :
Plans d'actions individuels en fin de J2 qui seront partagés et débriefés collectivement en J3. Ils peuvent aussi constituer des moyens de communication et de suivi avec le N+1 pour assurer les accompagnements individuels.

J3 - Partage de pratiques et compléments théoriques

- Débriefing des plans d'actions. Partage des réussites et des échecs
- Savoir gérer et répondre aux objections
- Distinguer les différents besoins du "client"
- Mieux comprendre et se faire comprendre des employeurs et partenaires

Dates et lieux 2025

TOULOUSE
3-4 mars & 7 avril
MONTPELLIER
22-23 septembre & 13 octobre

Organisme

INICIALE

Durée

3 jours (2 jours + plan d'actions en intersession + 1 jour)

Axe Accompagnement

L'accès au travail des mineurs

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projets
- Chargé.e de relations entreprises et/ou emploi
- Responsable de secteur

Présentation

Les mineurs, juridiquement incapables, doivent être accompagnés en tenant compte de leur âge, du rôle de leur famille ou de leurs tuteurs. L'accès à l'emploi varie selon leur situation (PMSMP, alternance, droit commun) et pose notamment la question des travaux autorisés et de la durée du travail afin de protégerleur santé et assurer leur sécurité. Cette formation offre l'opportunité aux professionnels d'affiner leurs connaissances afin d'intervenir au mieux auprèsdes jeunes, de leur famille et des employeurs potentiels.

Objectifs pédagogiques

- Connaître l'impact du droit sur la situation sociale et professionnelle d'un mineur accompagné par la ML.
- Identifier les différentes obligations légales
- Connaître les droitsdes mineurs, les modalités d'accèsau travail, les spécificités de la règlementation et appréhender les points de vigilance
- Identifier les principales situations particulières et leurs conséquences

Thématiques abordées

Droits des mineurs et représentation légale

- Les conséquences de l'incapacité juridique des mineurs : représentation légale, ses modalités et ses limites (émancipation, administration ad hoc)
- Les modalités d'acccès aux dispositifs mis en oeuvre en ML

Les mineurs et l'accès à l'emploi

- Les formalités d'accès à l'emploi : description des étapes de l'embauche et focus sur la situation spécifique des mineurs de nationalité étrangère
- Les dérogations d'accès à l'emploi : catégories de mineur·e·s concerné·e·s et modalités de mise en œuvre.
- La santé et la sécurité
- L'impératif de protection et ses modalitésdans les stages/PMSMP/emplois
- Les équipements de sécurité : protections collectives et équipements de protection individuels
- Les travaux interdits ou réglementés

Les conditions d'emploi des mineurs.e.s

- Plusieurs situations d'emplois de mineur·e·s proposées (alternants/non alternants/PMSMP) avec pour objectifs d'identifier les différents éléments spécifiques liés aux conditions d'emploi (travaux confiés, durée, repos, rémunération notamment) et d'apporter une information et une orientation adéquates.
- La durée du travail des mineurs.e.s

Dates 2025	Organisme	Durée
DISTANCIEL 21 & 22 janvier- 9h à 12h30 22 & 23 mai - 9h à 12h30 11 & 12 septembre - 9h à 12h30	IN FORMATIO	1 jour (2 matinées ou 2 après-midi)

Axe Accompagnement

Les différentes formes d'emploi

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projets
- Chargé.e de relation entreprise et/ou emploi
- Responsable de secteur

Présentation

L'emploi ne cesse d'évoluer sous l'influence de la digitalisation, des crises récentes et des aspirations des générations Z et Alpha. Pour autant notre règlementation reste attachée à la distinction salarié/indépendant. Les professionnels doivent en maîtriser les différents aspects pour accompagner les jeunes.
Cette formation fournit les connaissances nécessaires, concernant le salariat, le travail indépendant, les frontières mouvantes de ces modèles traditionnels ainsi que les nouveaux emplois numériques et le langage (« wording ») utilisé.

Objectifs pédagogiques

- Permettre d'accompagner et de sécuriser les jeunes dans ce type de projets en appréhendant les différentes formes de travail et leur statut juridique, mais aussi en découvrant la diversité terminologique afin d'identifier les situations pour mieux les appréhender (e-commerce, micro-jobbing etc.).
- Identifier les différentes formes d'emploi (salarié, indépendant) et les obligations déclaratives ad hoc
- Connaître l'impact du régime juridique de l'emploi sur l'accompagnement du jeune dans son projet
- Repérer les situations litigieuses, savoir en parler au jeune accompagné afin de sécuriser son projet en lui évitant les arnaques et les conséquences du travail dissimulé

Thématiques abordées

Les différents statuts des travailleurs
- Le travail subordonné
- Le travail indépendant
- Diversité de l'emploi : évolutions et situations particulières

Les situations de polyactivité et leurs conséquences
- Les situations de cumul d'emploi : cadre règlementaire et conséquences

Les situations litigieuses
- Le travail illégal (travail dissimulé, dissimulation d'activité, faux indépendants)
- La détermination d'une activité professionnelle

Les nouvelles dynamiques de l'emploi
- L'économie collaborative : les travailleurs de plateforme (une règlementation nouvelle), les micro-jobbers
- Le e-commerce
- Les influenceurs ou créateurs de contenus : un statut émergent
- Le e-sport

Dates 2025	Organisme	Durée
DISTANCIEL 8 & 15 septembre - 9h à 12h30	IN FORMATIO	1 jour (2 matinées)

Axe Accompagnement

Le droit des étrangers - Les bases

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projets
- Chargé.e de relation entreprise et/ou emploi
- Responsable de secteur

Présentation

Les professionnels de la Mission Locale interviennent auprès des mineurs et des majeurs étrangers dans le cadre de leurs missions. À ce titre, il est indispensable qu'ils identifient les modalités réglementaires et administratives du droit au séjour de ces publics afin de mesurer les conséquences du statut des jeunes concernés sur l'accès à l'offre de service, aux dispositifs, à l'emploi et sur la construction de projets d'insertion cohérents. Tel est le but de cette formation.

Objectifs pédagogiques

- Avoir une vision globale du parcours administratif d'un.e ressortissant.e étranger.ère en France afin de pouvoir lui indiquer les démarches essentielles, les interlocuteurs à contacter, ainsi que les risques encourus liés à sa situation.
- Fondements du droit de séjour et modalités d'entrée et de séjour sur le territoire français.
- Identifier les principaux interlocuteurs & partenaires

Thématiques abordées

Repérage et description des partenaires (institutions / administrations / accès au droit)

- Description du rôle des acteurs institutionnels et d'accès au droit

La régularité de la situation des ressortissant·e·s étranger·ère·s

- Les conditions d'entrée sur le territoire : les situations selon l'origine des ressortissants - les différentes catégories de visas mobilisables
- La procédure d'accès séjour sur le territoire pour les ressortissants d'États extérieurs à l'UE / EEE / Suisse
- Les enjeux du passage à la majorité
- Les spécificités du parcours des Mineurs Non Accompagnés (MNA) et leur accès au séjour
- Les différents titres de séjour et les motifs invoqués
- Le séjour des ressortissants européens

L'insertion sociale et professionnelle des ressortissant·e·s étranger·ère·s

- L'accès aux dispositifs d'insertion : mise en perspective des textes réglementaires applicables (lois, circulaires), des outils accessibles (FAQ notamment) et des pratiques développées en structure
- L'accès au travail et à la formation ·: distinction des titres permettant l'accès à l'emploi/formation – Procédure de demande d'autorisation de travail – situation particulière de l'alternance – inscription à France Travail.

La protection au titre de l'asile : modalités et conséquences

- Conditions d'accès à la procédure de demande d'asile et étapes de la procédure
- Accès aux droits des demandeurs d'asile (incidence des différentes étapes de la procédure) et des bénéficiaires de la protection internationale : les droits mobilisables (sociaux - santé - emploi/formation)

Dates 2025

DISTANCIEL

- 10-11-12-13 février - 13h30 à 17h
- 28-29-30 avril & 5 mai - 13h30 à 17h
- 12 sept - 13h30 à 17h puis 15-16-17 sept de 9h à 12h30

Organisme

IN FORMATIO

Durée

2 jours
(4 demi-journées)

Axe Accompagnement

Droit des étrangers - Evolutions

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projets
- Chargé.e de relation entreprise et/ou emploi
- Responsable de secteur

Pré-requis : avoir suivi une formation de base en la matière afin de mettre à jour ses connaissances par le biais de la participation à cette journée d'actualisation

Présentation

Au bénéfice des professionnels du réseau ayant déjà acquis une base de connaissance concernant le statut des publics ressortissants étrangers, cette formation propose une mise à jour et le développement de thèmes spécifiques susceptibles d'impacter la démarche d'accompagnement.

Modalités pédagogiques

- Mettre à jour ses connaissances en la matière et faire le point sur les évolutions légales relatives à l'accès à l'emploi des jeunes ressortissants étrangers.
- Connaître les conséquences de la perte du droit au séjour et comment informer et orienter les jeunes pouvant prétendre à la nationalité française.

Thématiques abordées

Actualités des procédures d'accès au titre de séjour

- Etat de la réforme des procédures et de la dématérialisation
- Evolutions des modalités d'accès aux documents délivrés par l'administration
- ·Évolution des délais des demandes de titres de séjour (initial et renouvellement)

Situations d'emploi et risques associés

- Le travail sans autorisation
- La régularisation par le travail : 3 situations distinctes depuis la réforme
- Le changement de motif et l'accès à l'emploi : étudiants, travailleur temporaire, salarié, travailleur saisonnier, vie privée familiale.
- ·Le changement de motif et les modalités d'accompagnement en Mission Locale

La perte du droit au séjour et ses conséquences

- ·Les situations de perte du droit au séjour, de séjour irrégulier et leurs conséquences administratives
- ·Description et modalités de mise en œuvre : obligation de quitter le territoire français(OQTF), mesures d'expulsion, Interdiction de retour sur le territoire français (IRTF), aide au retour volontaire.

L'accès à la protection sociale en fonction des situations de séjour

- Minima sociaux et aides sociales
- Protection santé
- Hébergement/logement
- Prestations familiales
- Aides au transport

Jeunes et modes d'acquisition de la nationalité française

- Distinction des différents modes d'acquisition et modalités de mise en œuvre

Dates 2025	Organisme	Durée
DISTANCIEL 30-31 janvier - 13h30 à 17h	IN FORMATIO	1 jour (2 après-midi consécutifs)

Axe Accompagnement

L'accueil des jeunes en situation de handicap

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet
- Référent.e handicap

Présentation

Dans votre activité, vous accompagnez des jeunes qui vivent avec une problématique de santé ou des particularités de fonctionnement en lien avec la santé. Celles-ci peuvent être annoncées explicitement par le jeune ou vous en percevez l'existence sans pouvoir les décrire précisément. Si vous vous sentez démuni ou mal à l'aise pour aborder le sujet avec ces jeunes ou pour trouver la bonne démarche d'accompagnement qui permette de prendre en compte les besoins du jeune tout en favorisant la construction de son parcours d'insertion, alors cette formation est faite pour vous.

Objectifs pédagogiques

- Définir la notion de "situation de handicap" en s'appuyant sur le modèle du Processus de Production du Handicap
- Clarifier ses propres représentations et positionnements liés à la situation de handicap
- Repérer les grands types de déficience à l'origine de la situation de handicap (déficience intellectuelle, troubles cognitifs spécifiques, déficience sensorielle, déficiences motrices et maladies invalidantes, troubles psychiques), les conséquences dans le parcours de vie et les besoins spécifiques, notamment en situation d'apprentissage et/ou d'orientation en insertion
- Identifier et capitaliser, dans le cadre de son activité professionnelle, les institutions et les intervenants spécifiques au "handicap", en fonction des besoins particuliers des personnes accueillies
- Aborder sereinement le sujet de la santé et de son fonctionnement avec le jeune

Thématiques abordées

- Les représentations individuelles et collectives autour du handicap et travail de compréhension de l'impact sur l'usager et sur l'accompagnement proposé.
- Les principes de la loi de 2005 (et les évolutions législatives actuelles)
- Le modèle du Processus de Production du Handicap
- Des repères sur les principales origines des situations de handicap invisible et leurs conséquences dans la vie quotidienne, en situation d'apprentissage, en situation de travail :
  - la déficience intellectuelle
  - les troubles du neurodéveloppement
  - la maladie psychique
  - les déficiences sensorielles
  - les déficiences motrices et invalidantes
- La relation d'accompagnement d'une personne en situation de handicap : spécificité ?
- Une démarche d'identification et de qualification des difficultés
- Les adaptations, les aménagements, la compensation du handicap.
- Le réseau institutionnel et le réseau opérationnel dans l'accompagnement de la personne en situation de handicap : méthode de la cartographie du réseau.

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
MONTPELLIER 24-25 mars **TOULOUSE** 16-17 décembre	ALETHEIA	2 jours

Axe Accompagnement

Accompagner les jeunes "Dys"

Public cible

- Chargé.e d'accueil
- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet
- Référent.e handicap

Présentation

Vous êtes de plus en plus fréquemment confronté.e à des jeunes qui se présentent comme "porteurs de Dys".
Les mots vous semblent familiers mais vous avez le sentiment de ne pas parvenir à comprendre les conséquences de ces troubles dans le parcours du jeune et vous vous sentez démuni.e en termes de stratégies d'accompagnements :
Qu'est-ce qui est faisable ? De quoi a-t-il besoin ? La formation est-elle accessible ? Quel type d'adaptations et d'aménagements sont utilisables en formation ou en emploi ?
Cette formation vise à vous outiller pour mieux adapter votre accompagnement du jeune.

Objectifs pédagogiques

- Définir la notion de "situation de handicap" en s'ppuyant sur le modèle du Processus de Production du Handicap
- Définir ce qui caractérise les troubles du neurodéveloppement et les troubles "Dys" :
  - dans les activités de la vie quoitidienne
  - dans les apprentissages scolaires
  - dans la formation professionnelle
  - en situation de travail
- Utiliser l'entretien exploratoire et le recueil d'informations pour identifier des indices susceptibles d'orienter leur attention vers ce type de troubles
- accompagner le jeune dans l'expression de ses capacités (ce qu'il fait sans difficulté) et de ses limites (ce qui est faisable avec un étayage et ce qui est inaccessible)
- Identifier et capitaliser, dans le cadre de leur activité professionnelle, les institutions et les intervenants spécifiques au "handicap", en fonction des besoins particuliers et des personnes accueillies

Thématiques abordées

- Les troubles du neurodéveloppement et plus spécifiquement la dyslexie, la dyspraxie, la dysphasie, la dyscalculie, les troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité, les troubles du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle.
- Les difficultés observables dans le parcours d'orientation/insertion, en formation professionnelle, en situation de travail.
- L'entretien exploratoire et le recueil d'informations pour identifier des indices susceptibles d'orienter votre attention vers ce type de troubles
- Techniques facilitant l'accompagnement du jeune dans l'expression de ses capacités (ce qu'il fait sans difficulté) et de ses limites (ce qu'il fait avec un étayage et ce qui est inaccessible)
- Les ressources d'informations, les associations spécialisées, les professionnels de santé, les dispositifs spécifiques susceptibles de pouvoir intervenir dans le parcours du jeune souffrant d'un trouble cognitif spécifique (les prestations d'Appui Spécifiques, les opérateurs de soutien, le DEA, le DFA...).

Dates et lieux 2025

TOULOUSE
- 26-27 mai & 20 juin (distanciel)

MONTPELLIER
- 10-11 avril & 15 mai (distanciel)
- 1-2 déc & 18 déc (distanciel)

Organisme

ALETHEIA

Durée

3 jours
2 jours en présentiel
+ 1 jour en distanciel

Axe Accompagnement

Troubles psychiques & conduites addictives des publics jeunes

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet
- Référent.e handicap

Présentation

Aborder avec un jeune sa santé mentale et évoquer, éventuellement, l'existence de troubles psychiques ou de conduites addictives peut être difficile : on craint des maladresses et, parfois, on ne se sent pas légitime à le faire.
Ce module de formation vise à vous outiller en termes de connaissances (pour éviter préjugés et représentations erronées) et méthodologiquement pour vous permettre d'aborder plus sereinement cette dimension de la santé des jeunes.
Il s'agira aussi de mieux comprendre le rôle et la place du conseiller Mission Locale auprès du jeune qui présente des troubles psychiques.

Objectifs pédagogiques

- Définir les notions de « souffrance psychologique » et maladie psychique
- Se repérer dans les différentes problématiques psychiques rencontrées par les jeunes qui peuvent être accompagnés en Mission Locale
- Comprendre les mécanismes de l'addiction et les facteurs de risques
- Rechercher, dans le cadre d'entretiens exploratoires, des indicateurs susceptibles de les alerter sur l'existence d'une souffrance psychique ou d'une pathologie psychique
- Aborder avec le jeune, l'existence de ces difficultés psychiques et explorer avec lui les différentes pistes de soutien et de soins dans son parcours (démarche A.E.R.E.R, questionnement A.C.C.R.O.)
- Identifier le rôle que peut avoir le conseiller Mission Locale dans l'accompagnement du jeune en souffrance psychologique ou du jeune présentant une pathologie psychique

Thématiques abordées

Les représentations individuelles et collectives autour de la notion de « souffrance psychologique » et de maladie psychique

Repères théoriques sur les notions de :
- santé mentale,
- souffrance psychologique,
- maladie psychique.

Les caractéristiques des principales pathologies psychiques

L'addiction, facteurs de risques, mécanismes d'installation

La relation d'accompagnement du jeune en situation de souffrance psychique :
- le rôle du conseiller Mission Locale et celui du professionnel de santé (champs de compétences et culture professionnelle)
- l'abord de la problématique psychique et l'exploration des pistes de soutien et de soins
- la temporalité de l'accompagnement
- le cadrage dans l'accompagnement
- les écrits dans l'accompagnement

Une démarche d'identification et de qualification des difficultés : méthodologie et conduite d'entretien

Prévention des conduites suicidaires, notion d'urgence vitale en santé mentale

Notion de rétablissement

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE • 2-3-4 juin • 5-6-7 novembre • 3-4-5 décembre **MONTPELLIER** • 3-4-5 juin • 18-19-20 novembre	ALETHEIA	3 jours

Axe Accompagnement

Appréhender la problématiquedu logement des jeunes

Public cible

- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet
- Référent.e logement

Présentation

Cette formation a pour objectif de donner des répères sur le logement des jeunes aux conseillers et chargé.es de projet : identifier les solutions à mobiliser selon les différents profils des jeunes, les aides et accompagnements liés au logement à solliciter et mieux connaître les droits liés au logement. Il s'agira aussi de proposer aux participant.es des outils pour faciliter leur pratique tant sur le plan de l'accueil individuel que des ateliers collectifs autour du logement.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la spécificité du public jeune lorsqu'il est question de logement et la diversité des dispositifs
- Identifier les différents types d'acteurs du logement et de l'hébergement et leur offre de service : solutions, accompagnement, ressource juridique, fournisseurs d'aides…
- Savoir repérer les dynamiques sur son territoire pour mobiliser l'existant.
- Réfléchir à sa posture et se doter d'outils adaptés pour conseiller voire accompagner les jeunes (diagnostic et suivi individuel ou collectif)
- Connaitre les principaux repères juridiques sur le logement.

Thématiques abordées

Introduction

- Mieux se connaitre
- Qui sont les jeunes ?
- Quelles réponses à leurs "besoins" logement ?

Les solutions hébergement / logement

- Identifier les différentes solutions logement
- De la théorie à la pratique
- Une typologie synthétique

Les aides à la personne et accompagnements logement

  - Une typologie des aides
  - Une typologie synthétique

Informer & accompagner les jeunes sur le logement

- En individuel
- En collectif

Le statut de locataire

- Les rapports locatifs
- La décence d'un logement et l'habitat indigne
- La protection des locataires en difficultés

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
MONTPELLIER 3-4 avril **TOULOUSE** 1-2 décembre	UNCLAJJ	2 jours

Axe Accompagnement

La communication non verbale des publics jeunes en insertion

Public cible

- Chargé.e d'accueil
- Conseiller.ère
- Chargé.e de projet

Présentation

Cette formation apporte aux professionnel.le.s de l'insertion les compétences nécessaires pour décoder le langage non verbal des jeunes en suivi. Savoir repérer l'implication ou le désengagement du jeune, détecter les non-dits, repérer leur profil de communication permet de lever ainsi les freins pour favoriser les démarches d'accompagnement socio-professionnelles. Elle permet également aux CIP et autres professsionnel.le.s de l'insertion d'analyser et d'améliorer leur posture pour gagner en efficicience.

Objectifs pédagogiques

- Décoder le langage non verbal des jeunes afin d'identifier rapidement leurs attentes et les freins éventuels.
- Repérer les secteurs d'activité compatibles avec les profils repérés.
- Conseiller les jeunes en suivi sur leur posture non verbale en entretien d'embauche.
- Identifier rapidement les différents profils de communication : profilage.
- Analyser son profil d'accompagnant.
- Adapter sa stratégie d'accompagnement verbale et non verbale selon les différents profils des jeunes.
- Identifier rapidement l'implication ou non des jeunes en suivi.
- Repérer leurs valeurs, leurs préférences en termes d'emploi, de projet d'insertion.
- Repérer les principaux signes de non-dits des jeunes en suivi.
- Questionner après observation pour soulever les freins existants.
- Poser un cadre optimum d'échange lors des échanges individuels ou collectifs.

Thématiques abordées

1ère journée

- Notions en communication non verbale et synergologie
- Comment le conseiller peut-il repérer si ses propositions de suivi intéressent le jeune ou pas ?
- Le jeune se ferme-t-il ou le conseiller a-t-il établi le lien ?
- Comment le conseiller peut repérer les préférences du jeune en matière d'orientation, d'emploi ?
- Comment le conseiller peut aider le jeune à faire émerger ses problématiques ?

2ème journée

- Profilage - Auto-diagnostic
- La théorie de la relation
- Comment reconnaître et comprendre le positionnement social adopté par les jeunes ?
- Comment les différents profils se voient-ils entre eux ?
- Quel secteur pour quel profil ?
- Comment communiquer, animer en fonction de ces différents profils ?

Dates et lieux 2025

TOULOUSE
- 10-11 mars
- 16-17 juin

- **MONTPELLIER**
- 5-6 mai

Organisme

PRO'SIGNES

Durée

2 jours

Axe
Management
Organisation

Travailler en mode projet

Public cible

Conseiller.e
Pré-requis : participer à des projets de manière régulière ou ponctuelle

Présentation

Les Missions Locales gèrent au quotidien une multitude de projets divers qui impliquent, de près ou de loin, la quasi-totalité de leurs équipes.
Pour être un contributeur de projet efficace, il est important d'avoir une bonne connaissance des étapes de gestion de projet et de bien mesurer l'impact de son rôle dans le projet.
La formation « Travailler en mode projet » développe l'acculturation des équipes au mode projet. Elle améliore l'efficacité dans la réalisation des projets et conforte la dynamique collective autour des projets.

Objectifs pédagogiques

Développer une culture du mode projet, de l'organisation à la communication

- Connaître les principales étapes et caractéristiques du mode projet
- Améliorer sa contribution à un projet en connaissant les principaux outils à mettre en œuvre
- Gérer son intervention et son investissement dans le projet

Thématiques abordées

Définition et caractéristiques du projet

- Définitions autour du projet
  - Les types de problématiques liées au projet dans son contexte / auto-évaluer son rapport au projet
  - Différents types de projets
- Les caractéristiques liées au projet
  - Le triangle d'or du projet : qualité / coûts / délais
  - Les différentes « mailles » de projet

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE 17-18 mars **NARBONNE** 29-30 septembre	EMILIE CHEVALIER	2 jours

Thématiques abordées (suite)

Les étapes et principaux livrables du projet

- Les spécificités du mode projet en comparaison avec les missions récurrentes
  - Les principales étapes clefs du mode projet
  - Les bonnes pratiques du mode projet et leur application au quotidien pour une meilleure organisation du travail
- La note de cadrage
  - Les principes de la note de cadrage
  - Les principaux éléments d'une note de cadrage
  - S'approprier la note de cadrage et l'adapter au contexte des ML
  - Utilisation de la note de cadrage pour son projet

Le suivi du projet

- Présentation des modalités fondamentales de suivi d'un projet – comment suivre un projet dans le temps
- Concevoir et mettre à jour un tableau de suivi du projet
- S'approprier le tableau de suivi du projet et l'adapter au contexte des ML
- Utilisation du tableau de suivi de son projet : quelle information suivre, à quelle fréquence

Les facteurs clés de réussite d'un projet - Savoir se positionner de façon pertinente et efficace dans un projet

- Planification et gestion du temps
  - Les facteurs clefs de réussite dans la gestion de son temps
    - L'interdépendance des acteurs du projet dans la gestion de leur temps
    - Savoir alterner missions récurrentes et projet avec efficacité
  - Maintenir son engagement dans le temps en lien avec les objectifs ciblés
- Se positionner dans une équipe projet - devenir un acteur efficace et collaboratif
  - Les rôles clefs dans un projet et responsabilités de chacun
    - La trilogie chef de service, chef de projet, participant au groupe projet
    - Identifier et repérer les fonctions, responsabilités réciproques des différents acteurs du projet
  - Trouver sa place dans un groupe projet et devenir un acteur collaboratif, force de proposition
  - S'approprier le RRI et l'adapter au contexte des ML
- Communication autour du projet - transmettre les bonnes informations sur le projet, aux bonnes personnes au bon moment
  - Identification de sa responsabilité en termes de communication en fonction de son rôle dans le projet
  - La communication continue avec son responsable hiérarchique et son chef de projet
  - S'approprier les responsabilités de chacun en termes de communication dans un projet et l'adapter au contexte des ML

Axe
Management
Organisation

Piloter un projet

Public cible

Chargé.e de projet
Pré-requis : piloter des projets en interne et/ou en lien avec l'externe

Présentation

Les chargé-e-s de projet sont amenés à gérer des projets différents et parfois complexes, impliquant des partenaires internes et externes très divers. La formation Piloter un projet reprend la démarche projet de manière structurée et détaillée. Elle aborde également la communication et la dynamique collective autour d'un projet pour maintenir l'implication de tous dans le temps. Cette formation permet de développer à la fois sa rigueur dans le pilotage de projet et sa capacité à engager les partenaires dans le projet de façon pérenne.

Objectifs pédagogiques

Maîtriser les méthodes et outils de pilotage d'un projet

- Concevoir un projet
- Piloter les étapes du projet et son animation en alimentant les outils de suivi du projet
- Communiquer sur le projet : savoir le valoriser auprès de publics différents (internes, externes, financeurs, partenaires…)
- Évaluer le projet

Thématiques abordées

Définition et caractéristiques du projet

- Définitions autour du projet
  - Les types de problématiques liées au projet dans son contexte / auto-évaluer son rapport au projet
  - Différents types de projets
- Les caractéristiques liées au projet
  - Le triangle d'or du projet : qualité / coûts / délais
  - Les différentes « mailles » de projet

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
NARBONNE 24-25-26 mars	EMILIE CHEVALIER	3 jours

Thématiques abordées (suite)

Livrables du projet – contexte et note de cadrage

- Évaluer le contexte dans lequel le projet est conçu
  - Avec une approche de gestion de projet classique, repérer le contexte, les freins et facteurs clefs de succès d'un projet
  - Repérer le contexte, les freins et FCS de son projet
- Les enjeux et objectifs du projet
  - La note de cadrage et de ses différentes composantes
  - Déterminer les enjeux et objectifs de son projet
- La gouvernance du projetUniformation
  - Déterminer les acteurs de son projet
- Poser le cadre de réalisation du projet avec le macro budget et le macro planning
  - Déterminer un premier budget et un planning prévisionnel du projet
- Analyse de risques du projet
  - A partir de l'analyse préalable du contexte, identifier les risques liés au projet
  - Adaptation de la note de cadrage au contexte des ML
    - S'approprier la note de cadrage dans sa globalité et l'adapter au contexte de sa ML

Découpage du projet

- Découpage du projet en tâches élémentaires – déterminer les étapes essentielles du projet
  - Présentation des outils de découpage du projet
  - Identifier les étapes essentielles à son projet et découper le projet à la bonne maille pour mieux le maîtriser
- Identifier les acteurs et responsables de chaque tâche
  - Définir clairement et pour chaque étape les RRI des acteurs du projet

Planifier & suivre le projet dans le temps

- Identification du temps nécessaire à chaque tâche du projet
  - Présentation des principes de gestion du temps des projets
  - Identifier pour chaque étape le temps prévisionnel nécessaire à sa réalisation
- Le planning GANTT du proje
  - Présentation de l'outil GANTT
  - Savoir réaliser le GANTT de son projet pour mieux suivre le projet

Savoir animer le projet : de la communication à l'animation des acteurs concernés

- Connaître le mode de gouvernance du projet
  - Identifier les acteurs d'un projet
  - Adapter le mode de gouvernance des projets au contexte des ML
- Savoir créer des tableaux de bord du projet simples et efficaces, et les communiquer aux acteurs concernés
  - Présentation de plusieurs formats variés de tableaux de bord et outils de reporting
  - Adapter les modèles de tableaux de bord et reportings au contexte de sa ML
- Communication autour du projet
  - Savoir transmettre les bonnes informations sur le projet, aux bonnes personnes et au bon moment
  - Savoir présenter son projet en toute situation – présentation des méthodes de pitch
  - Savoir pitcher son projet pour mieux communiquer sur le projet
- Animer l'équipe projet - Savoir embarquer les acteurs tout au long du projet

Axe Management Organisation

Animer des réunions de projet participatives

Public cible

Chargé.e de projet
Pré-requis : piloter des projets en interne et/ou en lien avec l'externe

Présentation

Les chargé-e-s de projet sont amenés à animer des réunions de projet avec des participants très divers, ce qui leur demande une certaine flexibilité.
Cette formation permet de connaître son style d'animation, ses forces et ses axes d'amélioration.
Elle apprend aux participants à repérer les typologies d'auditoire, à développer son écoute active et savoir adapter sa posture en fonction du contexte.
Elle donne des clefs pour animer des réunions de projet participatives et in fine faciliter l'avancée et les prises de décision autour du projet.

Objectifs pédagogiques

Maîtriser les méthodes et outils de pilotage d'un projet
- Préparer des réunions de projet efficaces
- Animer les réunions de projet avec des méthodes participatives
- Trouver la posture d'animation adéquate
- Gérer les situations complexes et difficiles • Savoir conclure et engager l'action

Thématiques abordées

Préparer la réunion de projet
- Repérer les différents types de réunion de projet
- Définir des objectifs clairs et organiser le déroulement de la réunion
- Identifier les enjeux et risques liés à la réunion

Animer des réunions de projet participatives
- Animer des réunions avec des méthodes participatives
  - Favoriser les méthodes collaboratives pour engager les participants
  - Adapter les approches d'animation de la réunion en fonction de la typologie des participants
- Trouver la bonne posture d'animation
  - Savoir susciter l'intérêt de son auditoire
  - Mobiliser la communication verbale et non verbale et les supports visuel pour faciliter la compréhension de tous
- Gérer les situations complexes et difficiles
  - Comprendre les dynamiques de groupe et les processus d'influence
  - Savoir traiter les objections
  - Repérer et gérer les comportements difficiles et les freins à l'avancée de la réunion de projet

Savoir conclure une réunion et engager l'action
- Accompagner la prise de décision autour du projet
- Faire un suivi des engagements et décisions

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
MONTPELLIER 19-20 mai **TOULOUSE** 3-4 novembre	EMILIE CHEVALIER	2 jours

Axe Management Organisation

Manager son équipe

Public cible

Managers débutants et confirmés (hiérarchiques et/ou transverses)

Présentation

En renforçant le volet économique d'un métier à vocation sociale, les politiques publiques de l'emploi ont créé instabilité et incertitude au sein des acteurs de l'insertion, dont les ML font partie. Dans ce contexte, le management est un levier essentiel d'amélioration de l'efficacité des ML par le facteur humain !
Cette formation propose aux managers des ML de s'approprier, entre pairs, les moyens de fédérer l'équipe, de maintenir la motivation par une communication fluide, de stabiliser le collectif par un cadre clair et d'harmoniser les pratiques managériales, quelle que soit leur ML d'appartenance.

Objectifs pédagogiques

- Savoir créer une dynamique collaborative autour d'un projet d'équipe (en hiérarchique et /ou transverse)
- Savoir mettre en oeuvre 3 piliers du management : une structure relationnelle motivante, un cadre organisationnel structurant et une vision stratégique qui fait sens.
- Animer le collectif : poser et animer les rituels collectifs
- Animer l'individu : Gérer les tensions (écarts aux attendus, erreurs, dérives et fautes…) et les succès (signes de reconnaissance)
- Manager par un « projet » de service : formaliser le référentiel commun à l'ensemble de l'équipe.

Thématiques abordées

J1 : Mieux se connaître en tant que manager

- Mieux se connaître en tant que manager pour mieux interagir avec le collectif
- Adapter son langage à différents profils
- Apprendre à gérer son stress pour être acteur des situations rencontrées
- Se positionner par rapport aux attendus du rôle de manager au sein d'une ML
- Evaluer les pistes de progrès
- Identifier les 4 grands rôles managériaux communs à toutes les ML
- Initier le référentiel commun à l'ensemble des managers des ML d'Occitanie
- Mettre en action, expérimenter, apprendre entre pairs

J2 : Manager le collectif

- Vivre la mise en place d'une dynamique d'équipe
- Connaître les 5 piliers de la dynamique collective
- Questionner ses pratiques
- Zoom sur le manager "capitaine d'équipe" : poser la vision à long terme / donner du sens au métier / fixer des objectifs clairs et mesurables / savoir donner un feed back positif

S'engager sur un plan d'actions en intersession

J3 : Manager l'individu

- Débriefing des plans d'actions : partage des réussites et des échecs
- Zoom sur le manager "communiquant" : instaurer le cadre relationnel de l'équipe / mieux communiquer avec le DISC
- Zoom sur le manager "entraîneur" : instaurer le cadre motivationnel

J4 : Se projeter dans son futur managérial

- Zoom sur le manager "organisateur" : poser le cadre organisationnel commun / proposer des initiatives d'améliorat° du service pour renforcer le cadre de performance existant
- Se projeter dans la réussite future du réseau de ce groupe de managers
- Appropriation par le partage entre pairs
- Mieux utiliser sa zone d'influence avec la hiérarchie

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
NARBONNE 28-29 avril & 12-13 juin	INICIALE	4 jours (2+2)

Axe Management Organisation

Droit du travail en ML : les bases

Public cible

Responsable RH
Responsable de secteur
Tout.e salarié.e intervenant en GRH (assistant.e RH, assistant.e de direction, de gestion, financier.ère,...)

Pré-requis : être sensibilisé.e au droit du travail

Présentation

La question du droit du travail est prégnante dans le quotidien professionnel des gestionnaires d'une Mission Locale. Il ne s'agit pas seulement de réglementation, mais aussi de droit conventionnel. Il est important pour eux de comprendre et d'appliquer le droit en lien avec leur convention collective et leurs accords d'entreprise. Cette formation a pour objet de leur transmettre les connaissances nécessaires pour être en conformité avec ces cadres légaux. Elle leur permettra de maîtriser leur cadre conventionnel et sa logique d'articulation.

Objectifs pédagogiques

- Le recrutement et l'embauche en Mission Locale
- Les étapes clés du contrat de travail
- Les principales règles d'exécution du contrat de travail en Mission Locale
- Les éléments fondamentaux de la rupturedu contrat

Thématiques abordées

Le cadre de la relationde travail et l'application en Mission Locale
- Les actes règlementaires en Mission Locale
- Les actualités de la convention collective des Missions locales

Le recrutement et l'embauche

L'arrivée du nouveau collaborateur
- Les obligations de transmission des informations conventionnelles, règlementaires.
- Le dossier du personnel
- L'intégration du nouveau collaborateur

Les contrats de travail en Mission Locale : CDI /CDD
- Formalisme et contenu du CDI/ CDD
- Actualité législative et jurisprudentielle
- Le tempsde travail

Les congés en Mission Locale
- Les congés payés
- Les congés pour évènements familiaux

L'exécution du contrat de travail
- Le suivi santé du salarié
- L'évolution de la relation de travail
- Le partage de la valeur en Mission Locale

Discipline et rupture en Mission Locale

Dates 2025	Organisme	Durée
DISTANCIEL (1 session - 6 séances) 20 janvier de 9h à 12h30 14 février de 13h30 à 17h 12 mars de 13h30 à 17h 28 mars de 13h30 à 17h 7 avril de 13h30 à 17h 28 avril de 9h à 12h30	IN FORMATIO	3 jours (6 demi-journées)

Axe Management Organisation

Droit du travail en ML : actualisation

Public cible

Responsable RH
Responsable de secteur
Tout.e salarié.e intervenant en GRH (assistant.e RH, assistant.e de direction, de gestion, financier.ère,...) Pré-requis : être sensibilisé.e au droit du travail

Pré-requis : être sensibilisé.e au droit du travail

Présentation

Le droit du travail est une préoccupation constante du quotidien professionnel des gestionnaires d'une Mission Locale. Le cadre légal, tout comme le droit conventionnel spécifique, est en constante évolution.
Il est indispensable pour l'ensemble des participants d'être à jour. L'enjeu de ce cyclede formation est tout à la fois d'apporter et consolider les éléments de connaissances nécessaires et de mettre en perspective les récentes évolutions impactant la gestion des structures.

Objectifs pédagogiques

- Intégrer les actualités sociales et les évolutions de la législation et de la réglementation, en lien avec la convention collective des Missions Locales.
- Comprendre l'impact de ces actualités sur les pratiques et les obligations au sein des Missions Locales.
- Consolider ses pratiques professionnelles

Thématiques abordées

Il s'agit d'intégrer les évolutions de la législation et de la règlementation et de les mettre en lien avec la convention collective des Missions Locales et les spécificités de chaque structure.

Questionnaire transmis aux participant·e·s avant la connexion concernant entre autres, les effectifs, la présence d'instances représentatives du personnel (IRP), comité social et économique (CSE), délégués syndicaux (DS), les accords collectifs dans leur structure et des demandes de positionnement sur des situations du quotidien professionnel.

Les thèmes couvrent l'ensemble de la relation de travail :

- Le recrutement, l'embauche, l'intégration du salarié : le droit à l'information du salarié, la transmission des informations.
- Le contrat de travail en Mission Locale : mise en œuvre et modalités de modification
- L'exécution du contrat de travail : évolutions dans la situation des personnels (congés, maladies, événements familiaux...
- Santé au travail : qualité de vie et des conditions de travail, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.
- Responsabilité sociétale et environnementale : sobriété énergétique, impact de la loi climat. Partage de la valeur, mobilité des salariés (domicile-travail), égalité de traitement.
- Protection sociale: prévoyance, portabilité des droits, retraite.
- Les ruptures et fins de contrat de travail
- Les relations collectives de travail et le rôle des IRP

Dates 2025	Organisme	Durée
DISTANCIEL (4 séances) 25 mars - 9h à 12h30 16 juin - 9h à 12h30 5 septembre - 9h à 12h30 12 novembre - 9h à 12h30	IN FORMATIO	2 jours (4 matinées en distanciel à raison d'une séance par trimestre)

Axe
Management
Organisation

Concevoir & animer des réunions collaboratives dynamiques & innovantes

Public cible

Tout public amené à animer un collectif

Présentation

Les enjeux des réunions sont de développer la performance d'une équipe, d'en renforcer la cohésion et de fédérer autour de projets communs. Or chacun.e sait qu'une réunion inadaptée peut rapidement pénaliser la productivité et la motivation d'un collectif de façon durable.
Cette formation vous permettra de travailler la dynamique de vos réunions (d'information, de production, de prise de décision, de lancement de projet, etc…) pour faire vivre à vos collègues et à vous-même une meilleure expérience d'un rituel clé incontournable de toute organisation.

Objectifs pédagogiques

- Savoir mobiliser les ressources et la créativité d'un collectif en réunion (information, production d'idées, décision…)
- Expérimenter et s'approprier des méthodes de facilitation pour animer et dynamiser la réunion.
- Savoir poser et faire respecter un cadre de production bienveillant et efficace.
- Savoir accueillir et canaliser les propositions des individus et du collectif en toute circonstance.
- Analyser ses pratiques d'animation pour renforcer sa posture de facilitateur.

Thématiques abordées

J1 - Les bases de l'animation dynamique

- Comprendre les enjeux de l'animation des réunions
- Expérimenter une 1ère animation : vivre un "brain storming" en tant que participant
- Débriefer les apprentissages de cette 1ère animation
- Préparer une réunion en tant qu'animateur
- Se sentir prêt à animer
- Pratiquer l'animation d'une 1ère réunion : réunion d'information

- Pratiquer, pratiquer et pratiquer l'animation d'un collectif (suite)

- Défriefer les apprentissages de l'animation
- Pratiquer l'animation de réunion (de production / de créativité)

J2 - Pratiquer, pratiquer et pratiquer l'animation d'un collectif (suite)

- Défriefer les apprentissages de l'animation
- S'approprier les différents types de Ice breaker et Energizer
- Expérimenter une animation de "priorisation"
- Pratiquer l'animation de réunion (décision ou lancement de projet)
- Savoir accueillir les propositions des équipes

- Elaborer un plan d'actions post-formation : engagements individuels sur des plans d'actions individuels.
Phase point clé de la formation qui vise à l'ancrage de la formation dans les réalités professionnelles des participants et de leur environnement : il s'agit de mettre en œuvre des actions en interne ou en externe aux ML selon ce qui fera le plus avancer le participant sur la confiance en soi, sa capacité à agir et l'élargissement de sa zone de responsabilité.

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
MONTPELLIER 27-28 mars **TOULOUSE** 29-30 septembre	INICIALE	2 jours

Axe
Management
Organisation

Gérer ses émotions pour gagner en efficacité professionnelle

Public cible

Tout.e salarié.e souhaitant mieux gérer ses émotions en milieu professionnel

Présentation

Cette formation aide à utiliser ses émotions comme source d'information sur ses besoins et ceux des autres. Elle fournit des outils de gestion du stress au quotidien pour faire descendre la pression et continuer à interagir de manière constructive avec les autres, même en situation délicate. Enfin, elle donne des outils pour mettre en place une hygiène de vie et une hygiène émotionnelle pour prévenir le stress chronique pouvant mener au burn out.

Objectifs pédagogiques

- Gérer ses émotions et celles des autres en situation tendue
- Maintenir un équilibre émotionnel favorable à une bonne efficacité et un bon confort professionnels
- Interagir de façon constructive même sous la pression

Thématiques abordées

Qu'est-ce qu'une émotion ?
Comprendre ses émotions, en avoir conscience au moment où elles arrivent.

Connaître son fonctionnement personnel par rapport aux émotions
Identifier ses facteurs de stress et ses zones de réactivités

Verbaliser ses émotions de façon appropriée et utile dans ses relations professionnelles
S'appuyer sur ses ressentis et les exprimer de façon constructive pour exprimer un désaccord, résoudre un conflit ou trouver une solution

Accueillir les émotions des autres
Comprendre les émotions de l'autre, les accueillir et apporter la réponse adéquate

Gérer son équilibre émotionnel au quotidien
Mettre en place une attitude et une hygiène de vie favorables à un bon équilibre émotionnel au quotidien

Gestion des émotions en situation tendue
Adopter une attitude mesurée et constructive pour faire descendre la pression

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
MONTPELLIER 24-25 mars **TOULOUSE** 17-18 novembre	EFFICIENCE COACH	2 jours

Formations Nationales

14
formations

Accompagnement des publics jeunes et droit du travail

Public

Salarié.e de Mission Locale intervenant sur l'accompagnement des jeunes

Objectifs

- Comprendre les principes essentiels du droit du travail
- Identifier les différents interlocuteurs
- Appréhender les modalités liées à l 'embauche
- Connaître le cadre juridique des différents contrats
- Appréhender et distinguer les obligations des parties en fonction du contrat
- Repérer les points litigieux des contrats de travail
- Savoir expliquer un bulletin de salaire
- Identifier les spécificités des contrats particuliers (contrats en alternance…)
- Connaître les règles applicables aux PMSMP
- Maîtriser la législation du travail des mineurs
- Identifier les principaux modes de rupture du contrat de travail

Contenu

Le cadre règlementaire de la relation de travail

- Les actes règlementaires caractérisant la relation de travail et les principes essentiels du droit du travail

L'accès au droit conventionnel et les relais

Le jeune dans le recrutement et l'embauche

Les principes de base des contrats de travail

- Les principes du CDI, CDD, interim
- Les principes de base de la durée du travail
- La rémunération

Les particularités de certains contrats et les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes

- La formation professionnelle en alternance, les contrats aidés, l'insertion par l'activité économique, les PMSMP

Les spécificités du travail pour les mineurs

La rupture des contrats de travail et ses conséquences

Dates et lieux 2025

TOULOUSE
10-11-12 février

MONTPELLIER
23-24-25 septembre

Organisme

IN FORMATIO

Durée

3 jours

Déontologie professionnelle & respect de la vie privée

Public

Salarié.e de Mission Locale

Présentation

Comment mettre en œuvre ses interventions professionnelles en tenant compte des enjeux de confidentialité et de respect de la vie privée des usagers ?
C'est notamment à cette question que les professionnels pourront contribuer à répondre au cours de ce cycle.

Objectifs

- Appréhender les notions de secret professionnel, de respect de la vie privée, de confidentialité, de devoir de réserve, de secret partagé, de déontologie professionnelle et d'éthique.
- Connaître les mesures législatives et règlementaires liées au respect de la vie privée
- Sécuriser d'un point de vue juridique les interventions des salariés des ML PAIO.
- Appréhender les conduites à tenir dans les procédures de transmission des informations ou de témoignage aux autorités régaliennes.
- Réfléchir aux conditions et limites de la collaboration avec les travailleurs sociaux, les maires, les collectivités territoriales, les magistrats, les forces de police et de gendarmerie.
- Connaître les comportements à avoir en cas de connaissance ou de présomption des dangers encourus par les jeunes.

Contenu

- Module 1 - La notion de déontologie professionnelle et sa place dans le raisonnement professionnel.
- Module 2 - La responsabilité dans le cadre professionnel : définition et modalités de mise en œuvre au quotidien.
- Module 3 - Les notions de secret professionnel et de discrétion professionnelle : distinction et impacts au quotidien.
- Module 4 - La prise en compte des données à caractères personnel pour la protection de la vie privée lors de l'accompagnement.
- Module 5 - La notion de partage d'informations et les modalités de transmission des informations à caractère privé.

Dates & lieux 2025

MONTPELLIER
4-5 mars & 18-19 mars

TOULOUSE
demandes insuffisantes

Organisme

IN FORMATIO

Durée

4 jours (2+2)

Accompagnement global, social et professionnel en ML

Public

Cette action de formation s'adresse à des professionels qui accompagnent directement les jeunes accueillis en Mission Locale dans un parcours d'orientation et/ou d'insertion, dans le cadre d'entretien individuel ou d'action collective et qui éprouvent le besoin de renforcer leurs compétences dans la construction de l'accompagnement global des jeunes.

Objectifs

- Connaître le concept d'accompagnement global, social et professionnel, ses origines, son évolution.
- Savoir en quoi l'accompagnement global, social et professionnel est constitutif du réseau des Missions Locales.
- Comprendre les enjeux actuels pour le secteur des Missions Locales de l'accompagnement global, social et professionnel.
- Mettre en œuvre et valoriser l'accompagnement global, social et professionnel.
- Distinguer logique de prescription et logique d'accompagnement global.

A l'issue de la session de formation, vous aurez :

• Acquis une culture commune de l'accompagnement global, social et professionnel,

• Analysé votre pratique d'accompagnement de jeunes suivis en Mission Locale,

• Fait l'expérience d'activités pédagogiques utilisables dans le cadre d'un AGSP avec les jeunes,

• Expérimenté entre pairs, l'utilisation d'un outil d'exploration de la situation d'un jeune, par le jeune.

Contenu

• Les besoins des jeunes accueillis en Mission Locale,

• Les différents modèles de l'accompagnement : principes et pratiques,

• L'accompagnement global, social et professionnel en Mission Locale : origine, principe et pratique,

• Soutenir sans prescrire,

• La posture de l'accompagnant,

• La logique de progression dans l'accompagnement du jeune en Mission Locale

• Aborder les différentes dimensions de la situation du jeune,

• Outils et supports d'accompagnement global, social et professionnel.

Modalités pédagogiques

• Pédagogie expérientielle, approche réflexive, pédagogie active.

Dates & lieux 2025

MONTPELLIER
28-29 avril

TOULOUSE
5-6 juin

Organisme

ALETHÉIA

Durée

2 jours

Mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Public

Conseillers des ML

Présentation

L'objectif de cette formation est de donner les clés de la singularité de mise en œuvre du CEP dans le cadre des accompagnements réalisés par les Missions Locales. Ceci afin que chaque conseiller soit renforcé dans son rôle essentiel de facilitateur des parcours et projets professionnels.

Objectifs

A l'issue de la formation les participants auront la capacité de :

• Identifier le contexte, les caractéristiques, les enjeux et les spécificités du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) en Missions Locales
• Expliquer les différents niveaux du CEP et leurs implications
• Adopter la posture professionnelle adaptée à l'accompagnement et mettre en œuvre une démarche d'information complète
• Analyser les besoins individuels pour construire un parcours de formation personnalisé
• Comparer les différents dispositifs de construction de projet et leurs modalités de financement
• Évaluer la pertinence des solutions de financement de parcours individuels
• Optimiser les stratégies d'accompagnement professionnel

Contenu

En amont du présentiel accès à l'espace E-learning pour une mise en appétence, acculturation et positionnement

Jour 1 – (7 h)
✓ Module 1 : Fondements du CEP et contexte spécifique de mise en œuvre pour les Missions Locales
Lancement de la formation
Fondement du CEP et spécificité de sa mise en œuvre dans le cadre des Missions Locales

Jour 2 (7 h)
✓ Module 2 : L'ingénierie de parcours
Retour sur la 1ère journée et de l'intersession
Posture d'accompagnement du conseiller, spectre des situations rencontrées au service de la mise en œuvre d'un projet professionnel

Jour 3 (7 h)
✓ Module 3 : L'ingénierie financière
Retour sur la 2ème journée et de l'intersession
Les principes directeurs de l'ingénierie financière et situation faisant appel à cette ingénierie

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
NARBONNE 5 juin - 3 juillet - 2 octobre	CATALYS Conseil	3 jours (1+1+1)

Prévention et gestion de l'agressivité et de la violence

Public

Chargé.e.s d'accueil & Conseiller.e.s / Salarié.e.s en lien avec du public

Présentation

Les jeunes accueillis sont accompagné.e.s par des professionnel.le.s qui incarnent une intention (les soutenir), mais aussi une Institution. Les expériences passées des jeunes et leurs rapports au monde, au travail, au cadre… peuvent les mener à projeter sur leur interlocuteur ou interlocutrice leur colère et leur manque d'espoir dans l'avenir et / ou dans les dispositifs d'accompagnement… Agressivité et violence sont des postures et des stratégies d'affirmation parmi d'autres, qui impactent nos métiers et notre motivation. Pour notre sécurité et pour accompagner au mieux les jeunes, identifier nos propres facteurs de réactivité, développer et mettre en œuvre des compétences psycho-sociales est nécessaire, mais pas toujours suffisant. Il nous faut aussi clarifier nos intentions dans l'interaction, et définir des stratégies pour restaurer la confiance - si besoin - et conforter le lien, en cherchant la voie vers les pistes adaptées à chacun.e. Les accompagnant.e.s ont aussi besoin de soutien, de prise de recul, de formation continue pour conserver cette qualité de présence et de disponibilité nécessaire à la mise en œuvre de leurs missions.

Objectifs transversaux

- 1 : Clarifier les notions et construire des repères communs.
- 2 : Adapter sa stratégie pour intervenir de manière juste et adaptée
- 3 : Expérimenter et progresser dans ses pratiques.

Contenu

- **Bloc 1 : acquérir les repères et compétences permettant leur réappropriation avec les jeunes entre les deux modules :**

✓ Confronter les représentations et les expériences à nos propres facteurs de réactivité ;

✓ Construire une représentation commune des enjeux et des impacts des conflits, de l'agressivité et de la violence pour accompagner des jeunes ;

✓ Questionner les postures d'accompagnement ;

✓ Clarifier ce qui fait « système » et génère des réactions (comportements / normes sociales / attentes…).

- **Bloc 2 : approfondissement & mises en situation avec débriefings & suivi :**

✓ Lier acquisitions du bloc initial et vécu des stagiaires ;

✓ Identifier les besoins en compétences et expérimenter.

La formation se déroule en deux sessions de deux séances chacune, soit 28 heures réparties sur deux journées. Elle est divisée en séquences, qui ne sont pas nécessairement chronologiques ni de durées égales.

Séquence 1 : interconnaissance & accords relationnels /// Séquence 2 : connaître pour choisir & agir /// Séquence 3 : connaître le cadre juridique et l'écosystème /// Séquence 4 : maîtriser des techniques d'écoute et de communication adaptées aux situations conflictuelles /// Séquence 5 : appréhender les techniques d'entretien en lien avec les violences et l'agressivité /// Séquence 6 : diagnostiquer une situation pour élaborer une stratégie d'intervention /// Séquence 7 : déployer une stratégie d'intervention /// Séquence 8 : réponses aux questions restantes (fin de formation) /// Séquence 9 : évaluation finale.

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE 12-13 mai & 23-24 juin 13-14 octobre & 24-25 novembre **MONTPELLIER** 25-26 sept & 16-17 octobre 2-3 octobre & 6-7 novembre	EnVies EnJeux	4 jours (2+2)

Initiation à la démarche ADVP

Public

Tout salarié disposant d'une première expérience en accompagnement

Présentation

Méthode phare dans les démarches d'orientation et d'insertion professionnelle, l'ADVP propose une approche progressive et structurée d'accompagnement qui favorise l'autonomie et la capacité à faire des choix auprès des personnes accompagnées. Découvrez grâce à cette formation d'initiation les fondements de l'ADVP, ses mécanismes et disposez d'une méthodologie complète pour accompagner vos bénéficiaires.

Objectifs

• Connaître les fondements théoriques et les postulats pédagogiques de la démarche éducative ADVP
• Connaître les quatre étapes du processus vocationnel (ADVP) et identifier les processus cognitifs sous-jacents à ces quatre étapes
• Situer l'ADVP parmi les autres démarches d'orientation, en comprendre les valeurs et les incidences sur la posture du professionnel
• Se familiariser avec les outils de l'ADVP

Contenu

• La pédagogie expérientielle en orientation
✓ Les différentes approches en orientation
✓ Les fondements de la démarche éducative expérientielle
• L'approche ADVP et ses 4 étapes
• La posture du conseiller
✓ Que signifie « accompagner » en orientation ?
✓ Les postures de l'accompagnant et leurs impacts
• Les phases d'exploration et de cristallisation
✓ Se connaître pour s'orienter - Les différents concepts utiles à la connaissance de soi (centres d'intérêts, valeurs…)
✓ La notion de compétence
✓ Faire émerger des pistes d'orientation en cohérence avec les acquis de la phase d'exploration
• La phase de spécification
✓ Les informations utiles pour construire et valider le projet professionnel
✓ Le recueil et l'analyse des informations relatives aux métiers et à l'environnement socio-économique
• La phase de réalisation
✓ Construire un plan d'action
✓ Aider à identifier et à anticiper les obstacles dans la réalisation du projet professionnel
• Se projeter dans une pratique de l'accompagnement avec l'ADVP
✓ Identifier les évolutions possibles dans sa pratique de conseiller avec l'intégration du processus ADVP

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
TOULOUSE 10-11-12 juin 12-13-14 novembre **MONTPELLIER** 10-11-12 mars 1-2-3 octobre	LE PATIO	3 jours

Culture Commune

Public cible

Tous les professionnels de la branche Missions Locales

Présentation

Connaître et s'approprier l'histoire des Missions Locales pour faire Culture Commune. Pour comprendre où l'on est et décider où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient : pas de rameaux sans racines.

Objectifs

• Connaître les fondements philosophiques qui se conjuguent pour donner naissance aux Missions Locales : le personnalisme et l'éducation populaire.
• Savoir resituer la naissance des ML et PAIO dans le contexte socio-économique des années 80.
• S'approprier l'histoire des Missions Locales du rapport de Bertrand Schwartz à aujourd'hui
• Enjeux et évolutions des Missions Locales dans un environnement en mutation profonde et rapide

Thématiques abordées

La formation se déroule en une session de deux jours consécutifs, avec un déroulement indicatif basé sur 9 séquences :

• Séquence 1 : pour bien démarrer, faire connaissance
• Séquence 2 : Les fondements des Missions Locales (une mission de service public, une branche structurée, la professionalisation de l'insertion sociale et professionnelle)
• Séquence 3 : Les fondations et piliers philosophiques (Personnalisme, Education populaire, la lutte contre les exclusions…)
• Séquence 4 : La pensée de Bertand Schwartz
• Séquence 5 : le rapport Schwartz
• Séquence 6 : de 1982 à nos jours (du bouillonnement de l'ère pionnière à la structuration et reconnaissance officielle des Missions Locales et de leurs missions)
• Séquence 7 : interview de Bertrand Schwartz – débats
• Séquence 8 : L'institutionnalisation du réseau des Missions Locales – les enjeux actuels
• Séquence 9 : Le paradigme des Missions Locales (10 Missions, le cadre commun de référence de l'UNML, le référentiel de labellisation…)

Cette formation alterne apports didactiques, visio d'interview, travail en ateliers et débats en plénière. Chaque participant reçoit une clé USB comportant les supports pégagogiques utilisés pour chaque séquence et toute la documentation de base (charte de 1990, protocoles, articles clés, bibliographie…). Et également un exemplaire de l'ouvrage de Philippe Labbé « Une histoire des Missions Locales : premier réseau national pour l'insertion des jeunes » (Edition Apogée, Collections Les Panseurs Sociaux – édition 2019) et un exemplaire du Rapport Schwartz (Editions Apogées – édition 2007)

Dates et lieux 2025

MONTPELLIER
3-4 mars
16-17 juin

TOULOUSE
24-25 mars
12-13 juin

Organisme

PENNEC Etudes-Conseil

Durée

2 jours

Observation du territoire & des jeunes vers l'ingénierie de projet (OTJIP)

Public

Directeurs(trices), Chargés(es) de relation entreprises, Chargés(es) de projets, Conseillers(ères), Responsables de secteur

Présentation

Piloter des projets pour favoriser l'emploi et l'insertion des jeunes requiert une juste analyse des besoins spécifiques des territoires, des jeunes eux-mêmes et du tissu économique. Cette formation vous apporte des clés pour conduire des diagnostics pertinents sur votre territoire et travailler ensuite à leur déclinaison vers des stratégies opérationnelles et partagées.

Objectifs

• Définir des objectifs de diagnostic appropriés aux enjeux de son territoire et de sa structure.
• Connaître et sélectionner les indicateurs pertinents et leurs sources dans tous les champs constitutifs de l'approche globale
• Savoir recueillir, traiter et interpréter les données sans mobiliser un appareillage nécessitant des compétences expertes en statistiques.
• Disposer d'un plan complet et cohérent de diagnostic socioéconomique.
• Définir une stratégie à partir des données traitées.
• Structurer la fonction d'observation et les expertises afférentes.

Contenu

• La préparation d'un diagnostic
✓ Les différentes approches de diagnostic
✓ Les enjeux liés aux différentes sources de données et leurs limites
✓ Clarifier les enjeux, objectifs et sources pertinentes pour son diagnostic

• Construire et mettre en œuvre son plan de diagnostic
✓ Définition d'indicateurs et de modalités de traitement adaptés au contexte et aux besoins
✓ Passer du recueil de données à la production d'une analyse

• De l'observation à la construction d'une stratégie partagée
✓ Les étapes requises du diagnostic à la stratégie
✓ Comment mobiliser ses partenaires pour la définition d'une stratégie partagée

• Pérenniser la fonction d'observatoire stratégique
✓ Piloter et actualiser son diagnostic global
✓ Conditions de pérennité d'un observatoire stratégique

En intersession, à la suite des deux premiers jours de formation, il est proposé aux participants de produire leurs éléments de diagnostic propres, qui serviront de base de travail pour les deux derniers jours de formation.

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
Narbonne une session à venir au 2e semestre (à partir du 22/9)	LE PATIO	4 jours (2+2)

Vivre une citoyenneté active dans la relation d'accompagnement

Public

Tout public

Présentation

Cette formation immersive aide les professionnels des Missions Locales à renforcer leur posture d'accompagnement en intégrant les principes d'une citoyenneté active. À travers des outils concrets, des ateliers pratiques et des approches collaboratives, les participants apprendront à soutenir les jeunes dans leur autonomie et leur insertion professionnelle, tout en développant une posture citoyenne et responsable. Ils découvriront comment co-construire des pratiques partagées, mesurer l'impact de leurs actions, et jouer pleinement leur rôle pivot entre l'État, les partenaires et les jeunes. Cette expérience unique permet d'ancrer des compétences solides pour une relation d'accompagnement engagée et fédératrice, au service d'une citoyenneté incarnée et active

Objectifs

- Identifier des leviers concrets d'action pour promouvoir une citoyenneté active chez les jeunes.
- Maîtriser des outils professionnels pour adopter une posture d'accompagnement citoyenne.
- Fédérer les professionnels autour d'un référentiel commun pour l'accompagnement des jeunes.
- Prendre conscience du pouvoir d'influence des professionnels sur les jeunes en matière de citoyenneté.
- Assumer pleinement le rôle de charnière entre l'État, les partenaires et les jeunes dans le cadre de l'accompagnement

Contenus

• Introduction à la citoyenneté active

✓ Définition et enjeux de la citoyenneté active

✓ Histoire de la République Française

• Identification des leviers d'action de citoyenneté active :

✓ Le rôle des Missions Locales dans la promotion de la citoyenneté active

✓ Identifier les leviers d'action pour la citoyenneté active

✓ Construire une posture d'accompagnement citoyenne

• Fédérer et outiller les professionnels

✓ Co-construire des outils et partager des pratiques

✓ Sensibiliser au pouvoir d'influence des professionnels

• Mobiliser et outiller les acteurs du territoire

✓ Incarner son rôle d'acteur de la citoyenneté

✓ Évaluer et valoriser l'impact de son action

Dates et lieux 2025	Organisme	Durée
NARBONNE 1-2-3-4 avril	DM Formation & Consulting	4 jours

Laïcité en Mission Locale : de la déontologie professionnelle à la prévention de la radicalisation

Public

Tous publics

Présentation

Les professionnels des Missions locales, qui participent à faire vivre les valeurs de la République de manière concrète sur le terrain, ont besoin de mieux comprendre la laïcité et d'en maîtriser le cadre d'application au quotidien, notamment en ce qui concerne la relation avec les usagers. Par ailleurs, les manifestations des convictions religieuses, notamment au sein des Missions locales, peuvent donner lieu à des questionnements, des incompréhensions, voire des blocages. Il est donc nécessaire de doter les professionnels de connaissances fondamentales au sujet du fait religieux, de façon neutre, sereine et apaisée, afin qu'ils puissent ensuite appréhender au mieux toute éventuelle situation. Enfin, il est tout à fait pertinent que les professionnels des Missions locales, qui sont au contact direct de jeunes en difficulté, soient formés aux phénomènes de radicalisation menant à la violence ainsi qu'aux dérives sectaires, afin de mieux les comprendre et de savoir prévenir, détecter et signaler les situations de manière appropriée. Le parcours de formation conduit à l'acquisition de connaissances, de compétences et de savoir-faire relatifs à ces thématiques, tout en favorisant l'évolution des pratiques professionnelles grâce aux exercices effectués à partir d'exemples concrets et appliqués aux Missions locales.

Objectifs

• Comprendre et savoir expliquer le principe de laïcité et l'appréhender de manière juridique, apaisée et objective ;

Objectifs (suite)

• Maîtriser l'application du principe de laïcité dans le contexte déontologique des Missions locales, et savoir différencier le cadre qui s'applique aux salariés de celui qui concerne les usagers ;

• Analyser et ajuster ses postures et pratiques professionnelles, par le partage des expériences et grâce aux exercices réalisés à partir de mises en situation concrètes, appliquées au contexte professionnel ;

• Mieux appréhender le processus menant à la radicalisation et les dérives sectaires, connaître les modes de prévention et acquérir des clés de discernement en cas d'observation de signes préoccupants ;

• Pouvoir mobiliser les bonnes ressources et acteurs pour aider au traitement des situations ; connaître et savoir quand/comment faire appel aux dispositifs mis en place par l'État (CPRAF notamment).

Contenu

• Jour 1 – Laïcité : aspects juridiques & déontologie professionnelle

✓ Définition & Histoire de la laïcité ; Cadre applicable en Mission locale

✓ Focus sur les discriminations ; Cas pratiques appliqués au contexte

• Jour 2 – Le fait religieux en Mission locale

✓ Panorama mondial et français des convictions ; Définitions & Enjeux

✓ Focus sur les convictions majoritaires ; Cas pratiques & Débats

• Jour 3 – Repli communautaire, dérives sectaires & radicalisation

✓ Exploration des notions ; Processus d'emprise et de radicalisation

✓ Focus sur différentes formes de radicalisation ; Indicateurs et signaux

✓ Réponse publique ; Modes de signalement ; Cas pratiques appliqués

Dates et lieux 2025

TOULOUSE
24-25-26 septembre

MONTPELLIER
8-9-10 octobre

Organisme

CONVIVENCIA

Durée

3 jours

Améliorer son efficacité professionnelle avec le Mind Mapping

Public

Salarié.e.s des Missions Locales

Pré-requis technique : venir avec un PC portable permettant de se connecter en wifi à internet.

Objectifs

- Elaborer et organiser l'information sur une carte
- Mémoriser rapidement et facilement des informations
- Réutiliser et exploiter ses notes
- Utiliser les cartes comme support de présentation
- Préparer ses projets, ses réunions
- Organiser ses tâches et ses priorités
- Mettre en œuvre le mind mapping avec des logiciels
- Présenter une carte via l'outil numérique

Présentation

Cette formation permet aux différentes catégories de professionnels des Missions Locales (conseillers.rères, chargé.e.s de projet, personnels de direction, administratifs, etc.) de découvrir une nouvelle méthode utilisable, aussi bien pour accompagner du public, animer et préparer des réunions, élaborer des projets, effectuer de la veille, prendre des notes... Que ce soit pour un usage individuel ou collectif, en mode papier crayon ou logiciel. Cette méthode, bien utilisée, permet d'être plus efficace au quotidien.

Contenu

Prendre ses marques, découvrir tous les élements qui constituent une mind map et respecter les règles d'efficacité cognitive pour réussir sa carte :

- S'initier pas à pas, découvrir et s'approprier la méthode
- La composition d'une carte : les règles de construction d'une carte
- Le mind mapping : outil de développement de la créativité

Mettre en situation concrète les participants dans l'utilisation des cartes de leur quotidien pour organiser les idées etles informations, présenter, préparer des projets individuels et/ou collectifs.

- Prise de notes et outil de synthèse
- Outil procédure
- Outil de gestion de ses activités
- Papier et numérique (panorama de logiciels)

Mettre en œuvre le mind mapping en utilisant des logiciels à partir des cartes manuelles et création de cartes issues de situations professionnelles des participants (nouveauté 2025, objet de la 3e journée ajoutée)

- Prise en main de logiciels de mind mapping
- Travail collaboratif et logiciels de mind mapping
- Prise de notes numériques en réunion
- Synthèse de documents numériques

Dates et lieux 2025

MONTPELLIER
17-18-19 mars
30 juin-1er-2 juillet

TOULOUSE
28-29-30 avril
5-6-7 mai
6-7-8 octobre

Organisme

MCEF

Durée

3 jours

Stratégie, actions et outils de communication des Missions Locales

Public

Salarié.e en charge de la communication

Présentation

La communication est un enjeu majeur pour les Missions Locales afin de valoriser leurs actions et d'engager leurs parties-prenantes (jeunes, entreprises, institutionnels, financeurs et prescripteurs). Cette formation très opérationnelle répondra aux attentes et spécificités de chaque territoire.

Objectifs

- Comprendre le contexte et les enjeux de la communication en ML
- Faire un diagnostic complet des actions de communication existantes
- Concevoir une stratégie et un plan de communication à l'échelle de la ML en fonction des publics cibles (jeunes, institutionnels, partenaires, réseau) et définir des objectifs cohérents
- Sélectionner des outils numériques de communication adaptés aux publics cibles de la ML

Contenu

• Comprendre la communication d'aujourd'hui pour une mission locale (1H00)
• Réaliser un diagnostic des actions de communication de sa mission locale (3H00)
• Définir la stratégie de communication de sa mission locale (3H)
• S'approprier les canaux de communication adaptés à chaque cible médias, hors-médias, internet et réseaux sociaux (3H00)
• Concevoir et déployer un plan de communication externe et interne en choisissant les supports adaptés : (3H)
• Définir les indicateurs de résultats et piloter son plan de communication (1H)
• Apprendre à choisir et utiliser des outils numériques de communication (2H)
• Étude de cas en sous-groupe exercice réel de conception et présentation d'une stratégie de communication externe et interne d'une mission locale en mode collaboratif. (5H)

Dates et lieux 2025

NARBONNE
demandes insuffisantes

Organisme

MOOST Formation

Durée

3 jours

Prévenir les risques psychosociaux (RPS) & la qualité de vie au travail (QVT)

Public cible

Tout public (session non-encadrants)
Session encadrants réservée aux managers

Présentation

Les risques psycho-sociaux (RPS) en milieu professionnel ont des effets néfastes sur les organisations et sur les personnes. Les démarches favorisant la qualité de vie au travail et les conditions de travail sont donc devenues des priorités dans des environnements de travail en constante évolution. Découvrez au travers de cette formation comment appréhender les RPS et œuvrer, au niveau individuel et collectif, à l'amélioration de la QVCT.

Objectifs

• Connaître la réglementation en vigueur en lien avec les risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail ;
• Clarifier les terminologies associées ;
• Appréhender et identifier les processus à l'œuvre ;
• S'outiller pour détecter les situations à risque ;
• Adopter une posture favorable au mieux-être au travail pour aider chacun, en fonction de sa place dans l'entreprise ;
• Savoir identifier des actions à mettre en œuvre pour agir sur la qualité de vie au travail.

Contenu

• Représentations et définitions des RPS et de la QVCT
✓ Les différents RPS et les facteurs à risques
✓ Les impacts sur les personnes et les organisations
✓ Les facteurs de qualité de vie au travail
✓ Le contexte réglementaire
• L'impact des émotions et des besoins dans les situations de travail :
✓ Les besoins non satisfaits et leur impact émotionnel
✓ La satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux pour l'amélioration de la QVCT
✓ Poser des limites
• Percevoir et détecter les situations à risques :
✓ Le questionnaire de l'INRS
✓ Les signaux faibles de mal-être au travail
• Agir face aux RPS
✓ Agir sur la dimension structurelle en clarifiant le cadre, les règles et les rôles dans l'organisation
✓ Du plan d'action au suivi systématique
✓ L'expression des besoins individuels et collectifs
✓ Les acteurs de la prévention
✓ Développer sa capacité à se prémunir et à agir sur les plans individuels et collectifs

Dates et lieux 2025

Encadrants
MONTPELLIER
15-16 mai & 5-6 juin
TOULOUSE
demandes insuffisantes

Non-encadrants
TOULOUSE
19-20 mai & 3-4 juin
MONTPELLIER
19-20 juin & 3-4 juillet

Organisme

LE PATIO

4 jours (2+2)

Piloter une Mission Locale

Public

Directeurs (trices), directeurs (trices) adjoints (es) de Mission Locale et d'ARML

Présentation

Le parcours management GRH est découpé en deux parties : un tronc commun obligatoire matérialisé par des formations en présentiel et des modules à la carte à suivre en distanciel synchrone

Objectifs

- Avoir une base de connaissances sur les fonctions support de sa structure.
- Permettre aux directeurs d'établir une stratégie de structure sur le territoire en lien avec les besoins des jeunes et les attentes des partenaires.
- Avoir plus d'aisance technique sur des compétences annexes mobilisées au quotidien sur ce type de poste.

Contenu

Tronc commun obligatoire :

✓ Module 1 : Manager une équipe (4 jours - 28 heures)

- L'organisation du travail et la gestion des relations interpersonnelles
- L'accompagnement au changement

✓ Module 2 : Gestion des ressources humaines (2 jours - 14 heures)

- Les références en droit du travail
- Les contrats de travail
- La QVCT

Contenu (suite)

✓ Module 3 : Gestion comptable et financière (2 jours - 14 heures)

- Le diagnostic de la santé économique et financière
- La comptabilité analytique
- La gestion prévisionnelle

✓ Module 4 : Stratégie (2 jours – 14 heures)

- Réaliser le bon diagnostic
- Déployer sa stratégie

Modules à la carte :

✓ Module 1 : Pour aller plus loin en management (2 jours – 14 heures)

- Le management collaboratif
- L'action mobilisatrice commune
- L'animation de temps collectifs

✓ Module 2 : Vie et fin des contrats de travail (1 jour – 7 heures)

- La gestion du temps de travail et des absences
- Les différents outils pour mettre fin au contrat

✓ Module 3 : Gestion comptable et financière : cadre réglementaire (1 jour – 7 heures)

- L'organisation comptable d'une structure
- La gestion de crise

✓ Module 4 : Mieux gérer son temps et son stress (3 jours – 21 heures)

- La gestion du temps dans un contexte d'évolution technologique
- Comprendre le stress et mieux le gérer

Dates et lieux

Pour connaître toutes les dates et les lieux, consultez le site www.uniformation.fr (sessions inter-régionales gérées par Uniformation)

Organisme

ADDEL

Durée

Tronc commun obligatoire :
10 jours (soit 70 heures)

Modules à la carte :
7 jours (soit 49 heures)

Contrat Engagement Jeune (CEJ) Module Initial

Formation prise en charge dans le cadre d'une enveloppe spécifique allouée par la DGEFP au Réseau des Missions Locales
Attention : les frais de déplacements des salariés (transport, repas, hébergement) ne sont pas pris en charge.

Public cible

Conseiller.ère en charge de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du CEJ ayant moins de 6 mois d'ancienneté sur le dispositif.

Objectifs

- Identifier et être sensibilisés aux textes réglementaires du cadre légal du dispositif (décret, instructions, circulaires)
- Identifier le public cible
- Maîtriser les règles de fonctionnement de l'allocation
- Intégrer la démarche d'accompagnement dans le cadre du CEJ
- Appréhender les outils mis à disposition pour le suivi du jeune

Modalités pédagogiques

Alternance de pédagogie active et de pédagogie inversée favorisant les échanges entre pairs et rendant les participants acteurs de leur propre formation.
Classe virtuelle sur ZOOM (accès avant la formation à une plateforme avec différents documents).
Apports méthodologiques
Travaux en grand groupe et en sous-groupes
Expérimentation de nombreux outils à distance (brainstorming, quizz, sondage, nuage de mots, tableau collaboratif, tchat…)

Thématiques abordées

Ouverture & présentation

Séquence 1 : Le cadre du CEJ

- Les textes de cadrage
- Le public cible dont les publics spécifiques
- Les conditions d'éligibilité
- L'allocation CEJ (versement et ressources prises en compte)
- Les sanctions

Séquence 2 : La philosophie et l'accompagnement CEJ en ML

- L'importance du diagnostic 360
- L'engagement programmatique des 15/20 heures hebdomadaires
- Les continuités de parcours
- Les sorties du dispositif
- Echanges de bonnes pratiques

Séquence 3 : Charte de saisie & outil numérique

- Focus sur les points fondamentaux de la saisie sur I-MILO
- Dématérialisation & gestion de l'allocation
- Présentation de l'application du CEJ

Débriefing général - Mise en perspective & évaluation

Dates et lieux

Rapprochez-vous de votre service RH pour inscription sur la plateforme de l'ARML Grand Est

Organisme

ARML Grand Est (démultiplicateurs du réseau ML)

Durée

2 jours en distanciel

Contrat Engagement Jeune (CEJ) - Module 2 “Que CEJ de plus?”

Construis, **E**xpérimente pour les **J**eunes

Formation prise en charge dans le cadre d'une enveloppe spécifique allouée par la DGEFP au Réseau des Missions Locales
Attention : les frais de déplacements des salariés (transport, repas, hébergement) ne sont pas pris en charge.

Public cible

Conseillers.ères en charge de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du CEJ

Pré-requis : avoir suivi la formation initiale (2 jours en distanciel) **et/ou** avoir 6 mois d’ancienneté

Objectifs

- Maîtriser la règlementation du CEJ et rendre les participants autonomes dans la recherche de l’information
- Vérifier la maîtrise de la gestion de l’allocation à l’entrée, pendant et en fin de CEJ
- Savoir identifier l’offre de service adéquate pour l’intégrer dans l’activité des 15-20h du jeune
- Maîtriser les sorties, renouvellements set prolongations dans le cadre du CEJ
- Permettre au conseiller de s’approprier une méthodologie de création d’ateliers au plus proche des jeunes accompagnés
- Développer les compétences du conseiller en termes de techniques d’animation

Modalités pédagogiques

Alternance de diverses pédagogies (active, inversée, exposive) favorisant les nombreux échanges entre pairs et les rendant acteurs de leur propre formation.
Apports méthodologiques
Travaux de groupes
Création et expérimentation d'outils d'accompagnement , auto-évaluation en cours et évaluation de fin de module.

Thématiques abordées

Ouverture & présentation

Séquence 1 : Le cadre du CEJ : la règlementation et l'allocation CEJ

- Vérifier la maîtrise du cadre réglementaire et des spécificités d'attribution de l'allocation CEJ.
- Ateliers : "Quizz inversé" - “Les tapis de l'allocation

Séquence 2 : Les fondamentaux de l'accompagnement au coeur des bonnes pratiques

- S'approprier les enjeux du dispositif et remettre en perspective la spécificité d'une démarche d'accompagnement basée sur le savoir agir du jeune.
- Prendre conscience de l'importance de l'écoute active dans la posture du conseiller et de l'accompagnement global évoqué.
- Ateliers : "Le CEJ c'est quoi?" - "La recette pédagogique"

Séquence 3 : De l'accompagnement global à l'animation de groupe

- Enrichir ses connaissances sur les techniques d'animation et élaborer une méthodologie de création d'un atelier pour répondre au mieux aux besoins des jeunes.
- Ateliers : "L'incroyable Post-It" - "Le carroussel du référentiel"

Séquence 4 : Les poursuites du parcours : des renouvellements aux sorties, un parcours continu.

- Enrichir ses connaissances sur les poursuites du parcours en CEJ
- Atelier : “Le Mémory Sorties”

Dates et lieux

EN ATTENTE

Organisme

ARML Grand Est (démultiplicateurs du réseau ML)

Durée

5 demi-journées consécutives soit 17h30 de formation en présentiel, sur les territoires.

Formations Clé en Main

Formations “Clé en Main“
Uniformation
Réservées aux **-50 ETP**

Formations “Clé en Main“
Uniformation
Réservées aux **+50 ETP**

Modalités de prise en charge

Ces formations sont accessibles aux entreprises de -50 salariés ETP adhérentes à Uniformation.
Elles sont accessibles en priorité aux ML de moins de 11 salariés et au 1er salarié inscrit par la ML (si la session est complète).
L’offre existe aussi pour les +50 (depuis 2025), voir sur le site via le lien.

Prise en charge financière

Uniformation prend en charge le coût pédagogique de la formation et le repas du midi (pris en collectif et réglé directement par l'organisme de formation).
La ML prend en charge les autres frais de restauration, de déplacement, d'hébergement et la rémunération du stagiaire.

Conditions d'admission pour les formations avec inscription depuis le site Uniformation

Un courrier d'accord (convocation) ou de refus (en cas de session annulée ou complète) vous parviendra entre 3 et 4 semaines avant le début de la formation. Il sera envoyé à l'adresse mail renseignée au moment de l'inscription en ligne.
Un salarié, après réception de sa convocation, peut se trouver dans l'impossibilité d'assister à la formation. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'en informer Uniformation par mail et en justifiant ce désistement.

A noter

- Si un salarié ne se présente pas à une formation sans en avoir informé Uniformation (cf. procédure ci-contre), les prochaines demandes de formation de son entreprise ne seront pas prioritaires.
- Jusqu'à la date limite d'inscription, vous pouvez annuler une inscription ou remplacer un salarié par un autre depuis votre espace privé.

Attention!

Si l'organisme de formation annule une session après l'envoi de votre convocation, Uniformation ne rembourse pas les frais annexes engagés (transport, hébergement, repas).

Renseignements

Pour tout renseignement sur les formations de cette offre nationale CLES EN MAIN, rendez-vous sur la rubrique contact du site Uniformation.

Formations disponibles en ligne en date du 7 janvier 2025

Connectez-vous régulièrement pour voir les nouvelles formations proposées ainsi que les dates des sessions

ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT

- Améliorer la qualité de l'accueil du public

COMMUNICATION

- Prise de parole en public
- Savoir gérer et organiser une manifestation événementielle

CONDUITE DE PROJET - APPEL D'OFFRES

- Répondre à un appel d'offres
- Gestion de projet, les bases.

INTERCULTURALITE - LAÏCITE

- Intégrer la dimension interculturelle dans sa pratique professionnelle

MANAGEMENT - ORGANISATION

- Manager efficacement à l'ère du numérique
- Gestion du temps
- Organiser et animer une réunion réussie
- Entretien professionnel, CPF et CEP (pour les employeurs)

PAIE - COMPTABILITE - FINANCE

- Maîtriser ma démarche FSE
- Le Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGA)

SOCIAL

- Ressources humaines pour les non RH
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST)

WEB - NUMERIQUE - BUREAUTIQUE

- Tableur Excel - perfectionnement
- TPE - PME : quelles opportunités offertes par l'intelligence artificielle ?
- Développer votre activité grâce aux outils web et aux réseaux sociaux

DEVELOPPEMENT DURABLE - TRANSITION ECOLOGIQUE

- Enjeux du développement durable et de la gestion de l'environnement
- Construire la démarche de ma structure en matière de développement durable

RH pour +50 uniquement

- RH : développer vos qualités de médiateur en entreprise
- Bien évaluer les soft skills dans mes recrutements
- Onboarding : réussir l'intégration de nouveaux collaborateurs
- RH : pourquoi et comment développer son réseau professionnel ?
- Négocier efficacement dans la fonction RH
- Séniors : faire de l'expérience un atout pour l'entreprise
- Optimiser la fidélisation des collaborateurs
- Actualités sociales
- S'approprier la méthode du codéveloppement
- Assistant(e) RH : une fonction clé au sein de l'équipe RH
- RH : comment impliquer les managers sur vos enjeux ?
- Actualités de la paie

Votre contact

Sandrine MINICH

06 07 35 30 88

sandrine.minich@armloccitanie.org