

Développer l'autonomie des publics accompagnés en SIAE par l'approche interculturelle 8 juin 2021

Enjeux et objectif global :

Les professionnels de l'insertion sont parfois confrontés au quotidien à une apparente contradiction entre les souhaits de retour à l'emploi exprimés par les salariés en insertion qu'ils accompagnent et certains comportements qu'ils constatent chez eux, notamment dans le rapport au travail ou dans leur manière de s'impliquer dans un projet professionnel.

Les causes des crispations et d'incompréhensions mutuelles entre les professionnels accompagnants et les salariés en parcours d'insertion sont nombreuses ; elles peuvent, par exemple, trouver leur origine dans le rapport au temps, à la hiérarchie, ou aux relations hommes / femmes.

Ces aspects culturels et leur influence dans la manière d'être, de penser et d'agir sur les lieux de travail et dans leur recherche d'emploi peuvent constituer alors des freins à la progression des salariés et à l'avancée des parcours individuels vers l'insertion.

Les professionnels qui ont en charge l'accompagnement des salariés porteurs d'une culture différente peuvent se trouver démunis face à des comportements dont ils ne comprennent pas le sens et qu'ils considèrent inadaptés au regard des normes et des conventions en France.

L'enjeu est donc de donner aux professionnels des clés de compréhension pour leur permettre de garder une posture d'écoute, d'ouverture et de construction de parcours dans leurs missions d'accompagnement ou d'encadrement.

Cette formation est conçue comme un espace dans lequel aborder ces questions avec les professionnels en les objectivant, afin d'éviter les pièges de l'enfermement identitaire ou de la culpabilisation.

Public concerné :

- Conseillers en Insertion Professionnelle.
- Encadrants techniques.
- Collaborateurs ressources humaines.
- Managers.

Pré requis : aucun.

Objectifs :

Etre capable de :

- Mieux intégrer les enjeux associés à la dimension culturelle tout au long de l'accompagnement des salariés en parcours.
- Adopter et apprendre à conserver en permanence une posture d'écoute et de questionnement.
- Faciliter la compréhension par les salariés en insertion des attendus de production et favoriser l'acquisition des normes et des règles du champ professionnel (les codes de l'entreprise).

Méthodes mobilisées :

- Jeux de rôle & pédagogie active : les contenus et concepts seront transmis sur la base d'une appropriation participative et de partages d'expériences. Peu de place sera faite à une formation de type « descendante ».
- Livret pédagogique incluant les supports des activités menées au cours de la formation et les différents supports conceptuels auxquels se référer après la formation (Bibliographie, Sitographie pour accès à diverses ressources, Schémas ...).

Évaluation/Validation :

- Synthèse orale à l'issue de la formation et évaluation écrite réalisée par les participants.
- Auto-évaluation.
- Certificat de réalisation remis à la fin de la formation.

Intervenant :

Sabine COULLET-CANTARINI, formatrice :

- Ayant une solide expérience de l'approche interculturelle dans le secteur de l'entreprise d'insertion.
- Formée aux techniques de la pédagogie active, de la communication non-violente et de la médiation.
- Concevant des formations sur les questions d'interculturalité destinées à des publics de tous niveaux de compétence et de responsabilité.

CONTENU DE LA FORMATION

Prendre conscience de son propre cadre de référence

- Aspects perceptibles et imperceptibles de la culture d'une personne.
- Comprendre la dimension culturelle dans les incompréhensions avec les salariés.

Évaluer son cadre de référence

- Comment se situer pour mieux communiquer avec les salariés ?
- Les risques d'obstacles à la communication liés au processus ethnocentrique.
- Préjugés et stéréotypes.

Méthodologie de l'approche interculturelle

- Les bonnes pratiques pour une communication interculturelle efficace.
- La méthodologie de l'écoute active.
- La reformulation comme outil de construction de l'autonomie des salariés en parcours d'insertion.
- Cas pratiques et mise en œuvre de la communication interculturelle pour travailler concrètement les mécanismes de structuration culturelle qui influencent le rapport au travail. Ces derniers seront choisis le jour de la formation en fonction des besoins des participants, parmi la liste ci-dessous :
 - Le rapport au temps.
 - La distance relationnelle (proxémie).
 - Les incompréhensions dans la communication orale (contexte riche / pauvre).
 - La distance hiérarchique.
 - L'individualisme / le communautarisme.
 - La question du don / contre-don.
 - Les relations femmes / hommes.

<i>Dates de la formation</i>	08 juin 2021
<i>Délais d'inscription</i>	Inscription possible jusqu'à 48h avant le démarrage de la formation sous réserve de places disponibles
<i>Effectif</i>	8 à 12 participants *
<i>Mode opératoire</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Présentiel – <input type="checkbox"/> Distanciel – <input type="checkbox"/> Mixte Si compte tenu du contexte sanitaire actuel, la formation ne pouvait pas se tenir en présentiel, elle aura lieu en distanciel.
<i>Lieu de formation</i>	LA FEDERATION DES ENTREPRISES D'INSERTION ILE DE FRANCE 12 rue de la Lune 75002 PARIS (M° Bonne Nouvelle)
<i>Accessibilité</i>	Nos locaux ne sont pas accessibles aux personnes à mobilité réduite. N'hésitez pas à nous contacter pour envisager des modalités de formation adaptées Egalement, si vous avez des besoins spécifiques en termes pratique, logistique, pédagogique ...
<i>Contact</i>	contact.idf@lesentreprisesdinsertion.org 01 42 36 02 35
<i>Nombre de jours</i>	1 jour
<i>Horaire journalier</i>	7 heures
<i>Coût net de la formation</i>	240 € / stagiaire pour les adhérents à la fédération des entreprises d'insertion Ile de France 290 € / stagiaire pour les non adhérents à la fédération des entreprises d'insertion Ile de France
<i>Numéro de l'organisme de formation</i>	11752664275
<i>ID Data dock</i>	0040448
<i>SIRET de l'organisme de formation</i>	332 712 603 00064

** L'Organisme de formation se réserve le droit d'annuler ou de reporter une formation, notamment lorsque le nombre de participants à cette formation est jugé pédagogiquement inapproprié et d'en informer l'entreprise et les stagiaires au plus tard 7 jours calendaires avant la date de la formation.*