Compte rendu groupe parcours/compétences

Formation CARED (Contrat d’Aide et de Retour à l’Emploi Durable)

Pep’s Trièves du 30 juin 2021

Présents : J.Tantet, F.Bramante, G. Garcin, P.Simone

Excusés : C.Delcourt, AM. Tessier, C. Deschamps

OduJ :Suite à un contact pris avec la Région réflexion pour poser les jalons d’un CARED , ce qu’a fait l’EBE de Villeurbanne En préambule elle ne savait pas ce que l’exécutif déciderait au regard du nombre de territoires candidats à l’expérimentation)

L’EBE devra être créée car c’est l’employeur qui va embaucher qui dépose la demande de CARED

Le cahier des charges du dossier de candidature à TZCLD prévoit que le règlement intérieur de l’EBE soit en pièce jointe. (Un règlement intérieur détermine les droits et devoirs au sein de l’entreprise, les règles relatives à la discipline, l’hygiène et la sécurité, l’échelle et la nature des sanctions…)

* Proposition de récupérer des règlements intérieurs d’autres EBE, de l’Etrier, de la fourmi pour mettre une option sur l’un d’eux lors d’une séance de travail et pour éventuellement l’adapter à notre réalité. Un règlement intérieur peut évoluer au sein de l’entreprise

Va concerner la 1ere équipe recrutée avec pour objectif de se connaitre pour mieux travailler ensemble.

La 1ère vague de salariés va s’approprier le règlement intérieur pour éventuellement le faire évoluer.

(Echirolles travaille avec l’IFRA et il parait difficile de mutualiser pour des questions de mobilité et de projets d’activité)

Environ 10 salariés (5 personnes minimum pour un CARED) avec des niveaux culturels différents, des périodes parfois très longues de non emploi (plusieurs années), de l’isolement

Caractère obligatoire

20h semaine max et environ 80 heures étalées sur 1 mois

(Je n’ai pas de précisions quant au cout de l’heure de formation financé par la Région)

* Proposition de poursuivre avec une intervention une fois par mois pour accompagner la prise de poste (serait pris sur des fonds propres à l’EBE ), avec peut être un rythme plus rapproché au début et modulable avec le temps. Il faut vivre des choses ensemble pour pouvoir réajuster. On va construire l’EBE ensemble

Des temps en entreprise sont à intégrer (sera à affiner en fonction des activités)

La formation devra s’adapter aux personnes présentes et aborder les craintes liées à cette reprise d’emploi

Thèmes à aborder :

Le droit du travail

La fiche de paye, la couverture Sécu, la retraite, le chômage, les congés…

Les devoirs des salariés

La connaissance de l’entreprise : « c’est quoi une entreprise ? »

La place de l’encadrement

Les valeurs du projet TZCLD et de Pep’s Trièves (transition écologique, …) : trouver des dénominateurs communs

Une réflexion sur la valeur du travail

La participation à la vie de l’entreprise : les lieux et modes d’organisation, de décision

Intégrer, s’approprier et travailler le règlement intérieur. Réfléchir sur les contraintes et ce qui empêche de les tenir.

La communication : ses mécanismes, le travail en groupe et ses contraintes…(et ses richesses)

La confiance en soi

Des ajustements seront à prévoir en fonction de l’évolution du groupe et un repérage des besoins en formation technique

On pourra rajouter des modules techniques en fonction des activités : HACCP, aide à la personne…

PE peut aussi mobiliser des POE (Préparation Opérationnelle à l’Emploi) individuel ou collectif

* Il est proposé à J.Tantet (qui a son propre OF) de nous faire une proposition à partir du cahier des charges évoqué ce jour

A affiner:

Lien avec le directeur de l’EBE ?

Pour la suite ? Est-ce qu’on va embaucher au fil de l’eau en fonction des activités en développement ou par paquet de 5 pour ré organiser cette session préalable ? Si oui quelle place des 1ers salariés dans la construction de ce module : question de l’accueil, du tutorat.