

L'espace emploi : l'accompagnement des emploi-jeunes .

Objectif commun : l'insertion des jeunes .

→ **accompagner le jeune vers la professionnalisation via un dispositif légal.**

L'état des choses :

Dans le cadre de nos missions spécifiques nous apportons des réponses en terme juridiques, des renseignements sur le dispositif. Nous avons en direct la connaissance des besoins des employeurs en terme de recrutement .

Le pré-recrutement

Objectif : vérifier l'adéquation entre le candidat, l'adaptabilité, la motivation et son projet professionnel.

Moyens : Cv , lettre de motivation, entretiens et conseils sur le positionnement et explication de notre validation ou notre refus de validation.

Finalité : promouvoir l'employabilité des jeunes Mulhousiens

LE SUIVI

Objectif : accompagner au mieux le jeune dans sa professionnalisation

Moyens : Suivi individualisé auprès de l'employeur et du salarié

Outils : attestation d'activité, entretiens, ressources au niveau formation ,bij ,NADEJ

Les statistiques

Objectif : Constater l'évolution du dispositif et pouvoir dégager des axes de réflexions ,rendre compte de nos actions auprès des partenaires .

Moyens : Bases de données NADEJ

Vers un nouvel accompagnement : à l'issue de la fin de ses premières conventions un certain nombres de structures ont opté pour l'épargne consolidé d'autres pour la convention pluri-annuelle, les autres n'ayant pas les moyens . Néanmoins un champs reste ouvert accompagner au mieux les jeunes vers la sortie. Par ailleurs cela signifie qu'il existe des services non satisfaits qui pourraient être construit autour de convention ou qui permettraient de donner une expérience significative de 6 mois qui permettrait d'armer au mieux des jeunes qui ont des difficultés d'insertion avec au préalable une cohérence de projet professionnel . Attendre les informations relatives civis ou autre

L'ESPACE EMPLOI

Le pré-recrutement permet à travers la connaissance de la structure et de l'employeur de positionner le jeune qui dispose d'une adaptabilité conforme à l'environnement.

Phase 1 : C'est une étape de visualisation du poste on cherche à trouver une motivation et une adéquation conforme à un projet professionnel .

Mise à l'étrier

IMPORTANT :
Bien connaître le cheval et le cavalier.
Cavalier : le jeune
Cheval : la vie active
Afin d'assurer au mieux l'adéquation des deux partenaires.
Au travers de notre action nous connaissons bien le jeune ,nous le suivons depuis un certain temps au travers d'une expérience professionnelle .

Le suivi le jeunes salarié est dans une situation de travail

Phase 2 : Accompagnement du cavalier dans son allure ,le conseiller lors de la rencontre d'obstacles .

Accompagnement de l'allure

Fin de l'accompagnement le cavalier est complètement autonome lui et son cheval ont construit une relation de confiance .
Le cavalier est armé et se connaît très bien pour mieux arpenter son cheval

Fin de l'accompagnement

30-40-50-60-70-80-90-100-110-120-130-140-150-160-170-180-190-200-210-220-230-240-250-260-270-280-290-300-310-320-330-340-350-360-370-380-390-400-410-420-430-440-450-460-470-480-490-500-510-520-530-540-550-560-570-580-590-600-610-620-630-640-650-660-670-680-690-700-710-720-730-740-750-760-770-780-790-800-810-820-830-840-850-860-870-880-890-900-910-920-930-940-950-960-970-980-990-1000