

Grille de structuration d'une action d'intégration et de maintien

 Étape	 Points à décrire	 Exemple concret
 Contexte	Situation initiale du salarié, type de poste, environnement professionnel	Salarié en contrat d'insertion, poste d'agent logistique dans une PME
 Interlocuteurs impliqués	Employeur, tuteur, collègues, CIP, partenaires externes	Responsable d'entrepôt, tuteur désigné, CIP, association de mobilité
 Démarche mise en œuvre	Étapes de l'accompagnement : accueil, suivi, médiation, formation	Organisation d'un accueil formalisé, suivi hebdomadaire, mise en place d'une formation interne
 Outils utilisés	Supports et méthodes mobilisés	Grille de suivi d'intégration, entretiens réguliers, plan de formation
 Résultats obtenus	Retombées de l'action, évolution du salarié, maintien dans l'emploi	Salarié autonome sur son poste, bonne intégration dans l'équipe, contrat prolongé
 Analyse de la pratique	Réflexion du candidat sur l'action menée	Points forts : anticipation des besoins, bonne communication avec employeur ; Points à améliorer : renforcer le suivi à moyen terme

♦ Mode d'emploi

- **Présenter le contexte** : décrire la situation du salarié (profil, poste, environnement).
- **Lister les interlocuteurs impliqués** : employeur, tuteur, collègues, partenaires.
- **Décrire la démarche mise en œuvre** : accueil, suivi, médiation, formation, adaptation du poste.
- **Préciser les outils utilisés** : grilles de suivi, entretiens, plan de formation, dispositifs d'accompagnement.
- **Évaluer les résultats** : montrer l'évolution du salarié, son intégration et son maintien dans l'emploi.
- **Analyser sa pratique** : prendre du recul, identifier les réussites et les points à améliorer.



Idée clé :

Faciliter l'intégration et le maintien, c'est sécuriser le parcours du salarié en anticipant les difficultés, en mobilisant les bons interlocuteurs et en assurant un suivi régulier pour garantir une insertion durable.