Convergence Emploi Cergy et Agir Combattre Réunir
France

1. **Quel outil avez-vous testé? (Nom de l'outil, Pays qui a présenté l'outil)**

L'outil testé est « grille évaluation » proposé par AID (Belgique).

2. **Pourquoi?**

Cet outil nous paraissait plus simple à utiliser auprès de notre public

3. **Quel était vos attentes? A quel point a le testing répondu à vos attentes ?**

Nos attentes : Evaluer nos salariés avec leur participation active.

Le testing n'a pas complément répondu à nos attentes,

Le nombre élevé de nos salariés sur le chantier nous oblige à nous organiser en amont afin de mettre en place un planning, à savoir qu'il peut y avoir des personnes absentes ou malades… De préférence il faut organiser des groupes pertinents (ex : niveau de français, temps de travail sur le chantier etc.)

L'outil est compliqué à comprendre pour les personnes, surtout si faible niveau de français.

Il n'est pas précisé si les personnes doivent s'évaluer sur la semaine passée ou depuis le début de leur arrivée sur le chantier.

Les appréciations sur l'autoévaluation sont assez confuses, les items simleys sont suffisants.

4. **Qui a testé l'outil? (profil professionnel, rôle dans l'organisation, etc.)**

L'outil a été testé par 4 personnes :

- 3 encadrants techniques (Réda, richard, Jean-François)
- 1 chargée d'insertion professionnelle Fabienne Ordon

5. **Avec quel groupe cible? (jeunes, adultes, etc.)**

Le groupe cible n°1 fut composé de 4 personnes adultes embauchées au sein du chantier d'insertion de 2 mois à 3 mois) :

- Tant de femmes, tant d'hommes,
- Âge entre 26 et 48 ans
- 2 personnes sur 4 avec un bas niveau de français

Le groupe cible n°2 fut composé de 4 personnes adultes anciennement embauchées au sein du chantier d'insertion (depuis plus de 4 mois) :

- Tant de femmes, tant d'hommes,
- Âge entre 23 ans et 65 ans
- Maîtrise du français

Le groupe cible n°3 fut composé de 4 personnes adultes récemment embauchées au sein du chantier d'insertion (depuis 1 mois) :

- 4 femmes (beaucoup d'embauches de femmes ces derniers temps)
- Âge 21 ans à 40 ans
- 2 personnes sur 4 avec un bas niveau de français

Pourquoi avoir choisi ces 4 personnes ?

Nous avons essayé de proposer les tests à un maximum de personnes pour avoir également leurs retours sur le testing. Des personnes en début mi et fin de contrat, des personnes avec des niveaux de français différents.

6. **Description du testing (brève description de la méthodologie utilisée)**

L'outil a été testé :

3 vendredis matins au mois de juin de 11h à 12h00 sur le groupe cible n°1
3 vendredis matins au mois de juillet de 11h à 12h00 sur le groupe cible n°2
3 vendredis matins au mois d'aout de 11h à 12h00 sur le groupe cible n°3

Erasmus+

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

La grille d'évaluation a été présentée par la chargée d'insertion professionnelle et l'encadrant technique. Cette présentation avait pour but d'expliquer la marche à suivre pour remplir cette grille mais aussi expliquer les termes sur cette grille aux personnes maîtrisant peu ou pas le français.

La grille d'évaluation a été complétée. Les 4 personnes furent dans la même pièce mais espacées afin de ne pas copier les unes sur les autres.

En utilisant le tableau ci-dessous, notez les points pertinents de l'outil que vous avez testé :

FORCES	***FAIBLESSES***
1. Auto-évaluation (permettre ainsi de prendre conscience de son évolution au cours du temps). 2. Implication de la personne 3. Génère de la confiance en soi 4. Les smileys sont appréciés par les personnes sur leurs sentiments	1. Difficile compréhension de l'outil par les salariés en insertions – tableau/items trop compliqué. 2. Manque de clarté sur les items à sélectionner. 3. Mauvaise compréhension sur l'évaluation hebdomadaire, les personnes ont tendances à s'évaluer depuis le début de leurs contrats soit plusieurs mois.
POSSIBILIITES	***MENACES***
1. Favorise l'accompagnement vers l'emploi fait par la chargée d'insertion professionnelle. Révèle certains traits ou certaines choses chez les salariés en insertion. 2. Permet aussi aux salariés en insertion de s'auto évaluer et d'échanger avec l'équipe encadrante et la CIP	1. Risque de mauvaises auto-évaluations par manque de franchise. La volonté de « faire plaisir » ou « d'éviter d'être jugé par le personnel encadrant. 2. La difficile compréhension par le non-francophone et un sentiment possible d'infériorité par rapport aux francophones

7. Recommandations pour la suite :

Dans le cadre d'un chantier d'insertion, cet outil est peu adapté bien qu'il puisse avoir une utilité pour la chargée d'insertion dans l'accompagnement qu'elle propose aux salariés en insertion.

Tout d'abord, la notion de tâche pose problème car celle-ci renvoie, dans notre cas, aux activités *stricto sensu* de maraichage et délaisse toutes les activités liées à « la vie en communauté » comme le ménage. Il serait préférable d'utiliser le terme « activité » car plus large et permettant ainsi l'intégration de l'ensemble des travaux réalisés au cours d'une semaine.

Les items proposées sur l'autonomie ou l'intérêt sont bien trop compliqués pour les personnes qui ont un faible niveau en français. Les salariés en insertion qui ont participé à ce testing proposent soit de mettre une échelle de couleur : rouge = non-autonome/aucun intérêt ; vert = pleinement autonome/grand intérêt ; ou alors de faire figurer des smileys sur tous les items.

D'autant plus, que les items tels que « j'ai observé », « j'ai travaillé seul », « j'ai été aidé » sont dans notre cas impossible à définir correctement car en une semaine un même salarié peut observer et travailler seul. De plus, sur la question de l'observation, observer quoi l'encadrant technique ou les autres salariés en insertion ? Nous sommes dans un système d'insertion et non de formation alors la dynamique de travail s'éloigne d'une dynamique d'apprentissage d'un métier précis, mais se rapproche de l'apprentissage de compétences/savoirs transversaux et donc utiles à toute personne désireuse de s'insérer professionnellement dans n'importe quel secteur d'activité.

Dans notre cas, les tâches/activités sont assez peu diversifiées (sur une semaine) et afin qu'un salarié en insertion puisse prendre pleinement conscience de son perfectionnement, (évolution) il serait plus judicieux de remplir ce document sur une base mensuelle et non hebdomadaire. Et d'ailleurs, il serait intéressant de le mentionner sur le document.

Erasmus+

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Convergence Emploi Cergy et Agir Combattre Réunir
France

1. **Which tool have you tested ? (Name of tool, country which has presented the tool)**

The tool tested is an assessment sheet suggested by AID (Belgium)

2. **Why ?**

This tool seems to be easy to use with our clientele

3. **What were your aims/objectives. How far were these met ?**

Our objectives : Assess our employees by actively involving them

The testing did not quite meet our objectives

The high number of employees in the workshop meant we had to plan in advance to find out who may be absent or ill….

We had to organise specific groups (eg level of French, time working etc)

The tool is difficult to understand, especially for those with a low level of French

It is not clear if they should assess themselves for the past week or at the start of their time at the workshop

The statements on self assessment are confusing. Smileys are enough

4. **Who tested the tool (professional status, role in the organisation)**

The tool was tested by 4 people

- 3 supervising staff (Réda, richard, Jean-François)
- 1 working in professional integration (Fabienne Ordon)

5. **With which target group ? (young people, adults etc)**

Target Group No 1 was 4 adults employed in the workshop (for 2 to 3 months) :

- Male and Female
- Aged between 26 and 48
- 2 out of the 4 had a low level of French

Target Group No 2 was 4 adults formerly employed at the workshop (more than 4 months ago) :

- Male and Female
- Aged between 23 and 65
- Good French skills

Target Group No 3 was 4 adults recently hired at the workshop (for a month) :

- 4 females (many females were hired at this time)4 femmes
- Aged from 21 to 40
- 2 out of the 4 had a low level of French

Why were these 4 persons chosen ?

We have tried to do the tests with the maximum number of people to get a broad range of results. People at the beginning, middle and end of their contract and people with differing levels of French.

6. **Description of the testing (short description of the methodology used)**

The tool was tested :

3 Friday mornings in June from 11am to 12 pm with Target Group No 1

3 Friday mornings in July from 11am to 12pm with Target Group No 2

3 Friday mornings in August from 11am to 12pm with Target Group No 3

Erasmus+

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

The assessment sheet was presented by the person in charge of professional integration and the technical supervisor. This presentation was to explain how the assessment sheet worked but also to explain the terminology on the sheet to those who had low French skills or no French skills. The assessment sheet was completed. The 4 persons were in the same room but with space in between them so that they could not copy each other

Using the table below, note relevant points regarding the tool you have tested :

STRENGTHS	***WEAKNESSES***
1. Self assessment (lets the person be in charge of his own development over time 2. Involvement of the person 3. Promotes self confidence 4. Smileys can work well to express feelings	1. The tool is difficult to understand for trainees – too complicated 2. Unclear what to do about selecting items 3. Poor understanding of the weekly assessment, people are tending to self assess from the start of their contracts
POSSIBILIITES	***RISKS***
1. Promote routes in to work via being in a professional workplace. Can show certain traits among employees 2. Employees can self assess and can interact with supervisory team and the CIP	1. Risk of poor self assessment because of lack of honesty. . Wanting to please or trying to avoid being judged by the supervisor 2. Poor understanding by non French speakers and a possible feeling of inferiority compared with those who do speak French

7. What's next :

In its setting in a workshop, this tool is little adapted, even though it could be useful for those responsible for professional inclusion and could play a part in what happens with those on inclusion schemes

First of all, the task creates a problem because it is based, in our case, on activities which are strictly speaking to do with market gardening and which does not take in to account all activities which are linked to this « life in the community » like housework. It would be better to use the term . « activity » which is broader and which would allow for the inclusion of all jobs which are carried out during the course of a week.

Items suggested on autonomy and interest are too complicated for people who have a low level of French. . Employees who have taken part in the testing suggest using a colour scale : red = no autonomy/no interest; green = high level of autonomy and interest ; or try to incorporate Smileys in all the items.

Furthermore, items such as « I observed », « I worked alone », « I was helped » are in our case difficult to define correctly because during a week the same employee can observe and work alone., Furthermore, re observation, observe what, the supervisor or the other employees ?, We are working at inclusion not training therefore the dynamic of the work is not the same as learning a specific trade but more like learning the skills and know how needed and therefore useful to anyone who wishes to become employed in any sector.,

In our case, tasks and activities are fairly diverse (during a week) and so that an employee can take control of his own development, it would be wiser to fill in the document on a monthly basis and not weekly. Moreover, it would be interesting to mention it in the document.

Erasmus+

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.