

Date : 20 mai 2019

Lieu/Centre : ACR chantier des Mureaux et Vauréal

Outil (sélectionnez/cochez) :

- Evaluation

1. Description des modifications complétant & améliorant la version commune de l'outil :

=> Quelles spécificités « nationales » / « sectorielle » / « locales » avez-vous jugé nécessaire d'apporter à la version de l'outil travaillé lors de la semaine de formation en Belgique ?

Évaluation :

Les adaptations ont été faites avant tout par rapport à notre public, des salariés en insertion, qui sont adultes et ne sont ni en apprentissage, ni en formation. Partant de ce point-là, nous avons revu les questions des savoir-être, car il est important pour notre public de 1/ savoir respecter les consignes de tout genre – règles de sécurité, consignes de travail, etc. et 2/ savoir travailler en équipe. En effet, ces outils sont pour nous utiles car ils nous permettent de suivre la progression des salariés en insertion dans l'acquisition des compétences de base et transversales. Nous avons également changé les domaines d'activité, car nos chantiers d'insertion sont spécialisés dans le maraîchage biologique.

2. Description du testing :

=> Quel protocole (qui ? quand ? comment ?) avez-vous défini en préparant le testing (contexte, nombre et profil des formateurs, groupe-cible, phases & rythme ...) ?

=> Comment s'est alors effectivement déroulé le testing par rapport au programme prévu ?

1/ Protocole :

Évaluation :

2 jardins 2 expérimentations !

Jardin de Vauréal :

Un groupe de 8 salariés en insertion par encadrant technique. Il y aura donc 3 groupes de 8 salariés. La complétude du document « j'évalue mes compétences » aura lieu, toutes les deux semaines. Richard les semaines paires et Réda les semaines impaires. Cette expérimentation se déroulera tous les vendredis matins

Jardin des Mureaux :

Toutes les semaines avec deux groupes de 10.
Il y a 7 femmes et 11 hommes, âgés de 22 à 68 ans.
70% ont un faible niveau en français.

2/ Comment s'est alors effectivement déroulée l'expérimentation ?

Évaluation :

Jardin de Vauréal :

Fin mars :

Il y a eu 24 personnes de testées. Elles sont âgées de 20 à 50 ans. Il y a eu 20 femmes. Les 2/3 maîtrisent peu ou pas le français.

Les questionnaires ont été passés par groupe de 8 salariés en insertion.

Les lundis : un groupe qui remplit le questionnaire toutes les deux semaines

Les mercredis : un groupe qui remplit le questionnaire tous les mois

Les vendredis : un groupe qui remplit le questionnaire toutes les semaines.

Dans un 1^{er} temps ils sont complétés par un encadrant technique, puis les commentaires sont fait à l'oral dans un bureau sans autre personne, et ensuite revu par la CIP

Les salariés en insertion remplissent le questionnaire en quelques minutes.

Jardin des Mureaux :

Fin mars :

Il y a eu 16 personnes de testées (les tests vont passer à 20 personnes). Elles sont âgées de 22 à 68 ans. Il y a eu 8 femmes et 8 hommes. La moitié maîtrise peu ou pas le français.

Les questionnaires ont été passés par groupe de 4/5 salariés en insertion. Ils sont complétés par un encadrant technique et ensuite revus par la CIP. Une tierce personne a été mandatée pour expliquer/aider aux salariés en insertion quant aux détails sur la compréhension des questions.

La complétude par les salariés a eu lieu les vendredis. Les salariés en insertion remplissent le questionnaire en deux minutes.

3. Description des impacts (positifs/négatifs) des adaptations apportées lors du testing ?

=> Selon vous, quelles sont les différences apparues entre les objectifs qui étaient planifiés et la mise en oeuvre telle qu'elle s'est déroulée ?

=> Décrivez et tenter d'expliquer pourquoi des adaptations ont dû être apportées.

Afin de répondre clairement aux objectifs, il a été proposé les modifications suivantes à la fin mars :

- Mettre des smiley à la place des pouces (suggestion des salariés en insertion. Les pouces semblent être trop brouillons pour eux).
- Scinder les tableaux salarié/formateur car les salariés en insertion cochent tous les cases.
- Rajout de logos car tous les tâches ne sont pas proposées.
- Retirer le « j'ai fait » car pousse les salariés en insertion à choisir plusieurs tâches à évaluer et donc empêche/complique l'autoévaluation précise des salariés
- Proposition : laisser les salariés entourer les tâches effectuées au cours de la semaine. Puis, l'encadrant technique demande aux salariés de s'évaluer sur l'une des tâches que les salariés ont entouré.
- Trop de smiley dans le sentiment général de la semaine, les salariés en insertion ne les comprennent pas tous (notamment le premier celui qui imite quelqu'un de fatigué).
- 4 smiley serait suffisant
- Dans l'un des tableaux je suis capable de m'adapter et de m'organiser ne veut pas dire tout à fait la même chose. Il serait préférable de retirer une compétence soit : (être organisé ou de s'adapter).

Quels sont les objectifs de l’outil ?

- Formaliser l'apprentissage technique.
- Travailler les compétences de base (lecture, écriture, etc.).
- Travailler les compétences comportementales professionnelles & transversales.
- Évaluer les étudiants/stagiaires/salariés.
- Autre (précisez) : sensibilisation, prise de conscience, lutte contre les stéréotypes, encouragement à davantage de mixité.

▪ **D’après vous, est-ce que les objectifs ont été atteints... :**

- Tout à fait.
- Partiellement.
- Pas du tout.
- Commentaires : voir ci-dessous.....

• **La version finale du support/outil adapté peut être utilisé par :**

(Sélectionnez une ou plusieurs options)

- Les étudiants/stagiaires/salariés des deux sexes.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap physique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap psychique.
- Les étudiants/stagiaires/salariés ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.).
- Autre (précisez) :

• **La version finale du support/outil est-il construit de façon à inclure :**

- Tant les hommes que les femmes ? Oui – Non
- Tant les natifs que les personnes d’origine étrangère ? Oui – Non
- Egalement les personnes ayant un léger handicap ? Oui – Non
- Les personnes ayant des difficultés financières ou de faibles qualifications ? Oui – Non
- Les personnes de tout âge ? Oui – Non

▪ **ANALYSE DE L'OUTILS ET DE SON UTILISATION**

POINTS DE FORCE DE L'OUTIL

- Rapidité pour le compléter.
- Favorise les suivis et empêche les ruptures.
- Le moment privilégié que passe le salarié avec l'encadrant et la CIP
- Les salariés ont apprécié faire le testing

POINTS DE FAIBLESSES DE L'OUTIL

- La maîtrise linguistique des salariés en insertion (termes plus compliqués que d'autres comme intérêt et autonomie)
- Les pouces (cela fait brouillon comme l'explique les salariés en insertion).
- Choix dans les tâches (frein l'auto-évaluation, car, les salariés en insertion se notent par rapport aux tâches les mieux réalisées).
- Les salariés ont dû mal à faire la différence entre *autonomie et motivation*
Peut être trouvé des mots plus simple comme je travaille seul, j'aime mon travail
- Le tableau formateur et salarié devrait être séparé, cela est plus lisible lors du test pour les salariés.
- Manque de temps pour évaluer tout le monde surtout que de temps en temps nous devons gérer des urgences et remettre à plus tard les évaluations.
- Je suis capable de *m'organiser et de m'adapter* ne veut pas dire la même chose.
- Le commentaire personnel est difficile pour eux surtout à l'écrit, un échange oral et écrit par l'équipe encadrante est plus adapté.

OPPORTUNITÉS

- Impliquer l'équipe pour l'explication des questions ou des termes compliqués.
- Remonter les infos des salariés aux encadrants – notamment sur les points techniques à approfondir (pousse à la curiosité d'une certaine manière).
- Suivre l'évolution du salarié au fil du temps.

OBSTACLES ET LIMITES

- La fréquence hebdomadaire est trop importante (trop de données et prend du temps).
- Les salariés en insertion veulent « faire plaisir » donc choisissent et notent leurs activités un peu à la hausse.

RECOMMANDATIONS
 (Par rapport à l'équipe pédagogique, au contexte à l'organisation du centre, etc.)

Mettre le questionnaire en format numérique ainsi les données seront consignées directement dans un document Excel et permettra des analyses plus précises et plus efficaces.

AUTRES...

- Fédère les équipes qui encadrent les salariés en insertion.



▪ **Quelle est votre impression générale de l'outil après le testing ?**
(à décliner au niveau national)

- Simplicité, rapidité, ludique mais trop dense.
- Perspective d'amélioration via la numérisation
- Lourdeur de mise en place hebdomadaire

▪ **Selon vous, quelle est l'utilité possible/potentielle/probable de l'outil ?**

- L'outil permet de faire un point rapide sur l'acquisition des compétences
- Meilleur suivi

▪ **L'outil vous semble-t-il suffisamment simple à utiliser compte-tenu de votre public ?**

L'outil est simple et rapide à utiliser par le public. Il est clair et efficace – notamment suite aux améliorations que nous avons apportées.

En revanche, nous le testerons tous les mois, mais cela reste compliqué dans la mise en œuvre on ne peut pas se tenir à une fréquence régulière au vu du nombre de salariés concernés.

C'est également compliqué au vu des sorties et entrées permanentes sur le chantier.

