

Date :

Lieu/Centre :

Outil (sélectionnez/cochez) :

- Stage Advisor

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 ?

Stage Advisor :

Nous avons juste changé le nom en « Job advisor », car les salariés en insertion n'ont pas effectué de stage durant la période du testing. Nous avons donc privilégié la recherche d'emploi, les enquêtes métiers, les réunions collectives à l'embauche et ainsi poussé nos salariés en insertion à trouver un emploi après leur travail chez nous. L'idée est qu'ils fassent une « enquête métier » afin qu'ils découvrent/décident ce qu'ils souhaitent faire ou qu'ils utilisent cet outil pour préparer leur entretien d'embauche lors de réunion d'info coll (enquête sur l'entreprise, lecture et analyse de l'offre d'emploi, etc.)

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 :

Job (stage) Advisor :

« job advisor » faire que les salariés (un certain nombre) remplissent au moins une fiche avant le début du mois de mai et il faut en retour « consigner » les problèmes/les plaisirs liés à la complétude de cette feuille – afin de remplir les documents en vue de la RTN5 au Portugal.

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

Job (stage) Advisor :

Il a fallu relancer à plusieurs reprises les salariés qui ont effectué les enquêtes, oubli du document ou même d'effectuer l'enquête.

Testing Vauréal : 3 personnes, dont 3 hommes jeunes.

Testing les Mureaux : Un homme jeune

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.

Les objectifs ne correspondent pas au public que nous accompagnons. Les personnes ont différents projets compte-tenu de la diversité des parcours.

L'outil n'est pas adapté à l'adulte salarié ayant déjà une expérience professionnelle. Celui-ci est plus adapté à une structure mono sectorielle.

Néanmoins, l'outil peut permettre de redynamiser la personne dans sa recherche d'emploi via les enquêtes métier, préparation à l'entretien d'embauche.

Quels sont les objectifs de l’outil ?

- Formaliser l'apprentissage technique.
- Travailler les compétences de base (lecture, écriture, etc.).
- X 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.
- X Pas du tout.
- Commentaires : ..Outil peu adapté.....

• **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.
- X 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

- Rendre la personne autonome en utilisant le questionnaire.
- Découvrir les différents aspects des métiers.
- Les 5 1^{ers} items sont intéressants pour faire une recherche sur l'entreprise et se préparer à l'entretien d'embauche.

POINTS DE FAIBLESSES DE L'OUTIL

- Chaque situation est particulière et différente il est donc difficile de faire une généralité sur les enquêtes métiers ou stage.
- Développer le mot accès car certains salariés comprenaient comment faire pour y aller avec le transport ou quelle est le code d'accès pour entrer dans l'entreprise.
- L'outil stage advisor dans son intégralité n'est pas nécessaire pour notre public (5 1ers items).

OPPORTUNITÉS

- Intéressant pour toutes personnes dans un environnement mono sectoriel.
- L'outil est plus facile à utiliser lors de forum ex : prise de note discussion informelle.

OBSTACLES ET LIMITES

- Les salariés peuvent faire cette enquête sans s'adresser à l'entreprise ex : internet...
- La langue française
- Pas d'intérêt pour un environnement multi sectoriel.

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

Cet outil est pertinent dans le contexte mono sectoriel pour une recherche d'information sur l'entreprise.

L'outil peut être utilisé sous forme d'enquête métier, cela rend la recherche du salarié en toute autonomie. Il se prépare à une simulation d'entretien d'embauche avec la CIP puis avec l'employeur.

AUTRES...

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

- L'outil est très intéressant pour les salarié primo demandeur d'emploi mais pas adapté dans le cadre de nos chantier.

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

- C'est outil est un très bon support d'enquête entreprise pour un futur recrutement

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

- L'outil est simple mais il faut savoir parler la langue française.