

*« Toute personne est employable
à court, moyen, long ou très long terme »*

Guide Méthodologique

du parcours global d'insertion

Le parcours global d'insertion

Ce parcours a pour objectif principal :

L'intégration dans l'emploi traditionnel et la création d'activité de services auprès des particuliers en passant par les quatre étapes suivantes :

1. L'acquisition des savoir-faire de base
2. Mise en situation concrète de travail par l'intermédiaire de missions temporaires chez les particuliers ou au sein d'entreprises
3. Elaboration et mise en oeuvre d'un projet professionnel
4. Construction d'une stratégie personnalisée soit :
 - a). De recherche d'emploi
 - b). De création d'activité

Tout au long de son parcours, la personne peut être accompagnée selon ses besoins par :

un suivi périphérique qui va l'aider dans sa vie personnelle (logement, santé, accès au droit...)

un suivi socioprofessionnel qui débute à l'entrée du dispositif jusqu'au maintien et suivi dans l'emploi ou l'activité.

Intégrer le parcours global d'insertion doit être un acte volontaire du bénéficiaire. Il est décisionnaire de la construction de son parcours aboutissant à l'emploi ou à la création d'activité.

L'action en faveur des salariés des A.I. se situe dans le cadre d'un dispositif global d'insertion associant divers partenaires oeuvrant en faveur de l'intégration professionnelle, la formation et l'accompagnement social des publics défavorisés.

Guide de questions à l'usage des personnes qui mènent l'accueil

Parcours professionnel et formation

- ✓ Qu'avez-vous fait jusqu'à présent ?
- ✓ Chez quels employeurs ?

- ✓ Parlez-moi de l'expérience professionnelle dans laquelle vous avez été le plus à l'aise ?

Celle que vous avez le mieux réussi ?

Pourquoi ?

- ✓ Quelle formation avez-vous suivie ?

- ✓ Comment avez-vous utilisé votre formation dans vos différents emplois ?

- ✓ Vous pourriez m'expliquer... (votre emploi de maçon ?)

Quelles attentes du salarié vis à vis de l'AI ?

- ✓ Qu'aimeriez-vous vraiment faire dans la vie ?

- ✓ Quels projets avez-vous pour l'avenir ?
- ✓ Qu'est-ce qui fait que vous êtes ici ?
- ✓ Qu'est-ce qui vous pousse à venir chez nous ?
- ✓ Que venez-vous chercher ici ?

Si un « travail » comme réponse : de quel type ?

- ✓ Qu'attendez-vous de nous ?

Quelles possibilités de mises à disposition en AI ?

- ✓ Qu'est-ce que vous savez faire ?
- ✓ Qu'est-ce qui vous plaît le plus ?
- ✓ En avez-vous le matériel ?
- ✓ Quel type de bricolage faites-vous ?
- ✓ Et manuellement, que savez-vous faire ?
- ✓ Quelle est votre disponibilité ?
- ✓ Pour travailler, vous êtes libre quand ?

Identification des parenthèses du parcours de vie

Souhaitez-vous aborder un moment (essentiel, difficile) de votre vie que vous estimez important que je sache ?

Favoriser l'expression des émotions

✓ Comment vous sentez-vous dans cette recherche ?

J'ai l'impression que ...

Il me semble que ...

On dirait que ...

C'est comme si ...

✓ votre situation actuelle vous ...

... fait peur ?

... angoisse ?

... attriste ?

... met en colère ?

Guide d'utilisation de la grille

Evaluation de l'employabilité

L'objet de cette grille est d'offrir une trame pour situer la personne à partir d'un outil validé, ceci évitant les évaluations « approximatives » et/ou « au feeling ».

Cette grille vous permet de disposer, sur un même support, de l'évaluation à l'entrée et à la sortie de l'Al. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses. Cette évaluation n'est pas un jugement mais un outil dans la relation de face à face.

Les trois dimensions (professionnelle, sociale et personnelle) sont évaluées en fonction :

- des entretiens individuels que vous avez avec les personnes en insertion
- des exigences de votre structure
- des exigences des utilisateurs
- des évaluations de chaque item

Composition de la grille

Elle prend en compte 3 **dimensions**

Dimension professionnelle

Dimension sociale

Dimension personnelle

et le projet professionnel de la personne salariée en insertion.

Cette grille est en liaison avec la grille d'accueil et la complète. Les informations relatives à l'expérience de la personne et à sa formation ne sont donc pas reprises.

Chaque **dimension** est composée de plusieurs **indicateurs**

Par exemple :

La dimension sociale est composée de huit indicateurs

1. Disponibilité
- 2. Mobilité**
3. Capacité d'adaptation
4. Organisation personnelle
5. Capacités relationnelles
6. Présentation
7. Ponctualité
8. Aptitude au travail

Ces indicateurs sont eux-mêmes caractérisés par des **items**

Par exemple, les items de la **mobilité** sont :

1. Le moyen de locomotion
2. Le financement du transport
3. La zone géographique étendue

Cette évaluation devra être faite après une mise à disposition, en présence de la personne et avec elle. Cela permet à l'accompagnateur de dégager avec le salarié les éléments posant problème et les solutions à y apporter. Cet entretien autorise l'accompagnateur à noter la motivation du salarié, son projet au sein de l'Al.

Méthodologie

1. Evaluation des indicateurs

1. Pour chaque item, vous cochez la case correspondant à la réponse « oui » ou « non »
2. Puis vous évaluez chaque indicateur en comptabilisant le nombre de réponses « oui »

exemple :

Indicateur « <u>mobilité</u> »	
◆ moyen de locomotion	<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> non
◆ financement du transport	<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> non
◆ zone géographique étendue	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Evaluation de la mobilité (total de « oui »)	1 / 3

Ici nous voyons que la personne :

- ✓ *n'a pas de moyen de locomotion*
- ✓ *n'a pas de financement de transport*
- ✓ *a une zone géographique étendue*

conclusion : avec une note de 1/3, nous pouvons en conclure que la salarié est peu mobile

La procédure est la même pour l'ensemble des indicateurs de chaque dimension.

2. Evaluation de chaque dimension (professionnelle, sociale, personnelle)

Il suffit d'additionner les notes obtenues aux différents indicateurs.

Par exemple, pour la dimension sociale, le permanent additionnera les notes obtenues aux indicateurs :

disponibilité

mobilité
capacité d'adaptation
organisation personnelle
capacités relationnelles
présentation
ponctualité
aptitude au travail

La case observation (en bas des page) permet de noter les éléments qui posent plus particulièrement problème, les actions à mettre en place, les partenaires sociaux à mobiliser...

Par exemple si la dimension sociale obtient une note élevée, il pourrait être intéressant de relever s'il y a un (ou des) indicateur(s) notés « 0 », et de comprendre pourquoi.

3 . Evaluation de l'employabilité (p 6)

Cette page totalise les notes des 3 dimensions (professionnelle, sociale, personnelle).

A ce niveau, l'accompagnateur donne un premier avis sur le travail social à mener avec ce salarié, les modalités de l'accompagnement...

L'employabilité du salarié se note sur 37 (nombre total d'items).

- ✓ la note est proche de 0 : nous vous conseillons d'orienter le salarié vers un partenaire social plus adapté.
- ✓ la note totale proche de 37 : se pose la question de l'adéquation du salarié au public AI.

4 Employabilité à la sortie de l'AI

Pour évaluer l'employabilité à la sortie, l'accompagnateur procédera de la même manière.

En plus, il mesurera les écarts entre le total noté à l'entrée dans l'AI et le total noté lors de la sortie. Les observations permettent de mettre en avant la progression (ou l'absence de progression) du salarié dans son parcours d'insertion, et par exemple de noter :

- ✓ la progression du salarié grâce aux mises à disposition en AI
- ✓ ou au contraire, des difficultés apparues en cours de parcours
- ✓ ou encore les difficultés qui n'ont pu être résolues
- ✓ ...

et ainsi de faire le bilan avec le salarié.

Que l'écart soit positif (employabilité « sortie » plus importante qu'employabilité « entrée »), négatif, ou nul (niveau d'employabilité constant), il est intéressant de regarder de plus près les variations de résultats à chaque dimension. Par exemple : la dimension sociale à la sortie est-elle meilleure ou pas qu'à l'entrée dans l'AI ? Etc.

Nous vous rappelons qu'il peut être intéressant de mener des évaluations intermédiaires.