

PASSEPORT DE COMPETENCES ET CHANTIER D'INSERTION



SANTÉSUD
| GROUPE SOS |



Le projet des chantiers d'insertion ainsi que ce guide ont été réalisés grâce au soutien de nos partenaires / bailleurs publics et privés français et internationaux.





Sommaire :

Le passeport de compétences et l'accompagnement du jeune.....4

1. Présentation du contexte.....4
2. Présentation des chantiers d'insertion et de l'outil « Passeport de compétences.....5
3. Le résultat attendu des chantiers d'insertion.....8
4. Les modalités d'évaluation.....10
5. Méthodologie de l'entretien pour les deux parties.....29

Annexes.....1

- Fiche d'évaluation des compétences1
- Définition du projet professionnel et l'offre de services.....13
- Questions d'orientation d'entretiens.....21
- Questions jeune.....27





LE PASSEPORT DE COMPETENCE ET L'ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE :

1. Présentation du contexte :

L'insertion des jeunes tunisiens.ennes sur le marché de l'emploi est une problématique nationale d'attention majeure. Chaque année en Tunisie, se sont plus de 100,000 élèves qui quittent l'école et seulement 60 à 70% des décrocheurs.euses rejoignent un cursus éducatif ou professionnel complémentaire. Tandis que les 30,000 restants.es ne bénéficient pas d'une « deuxième chance ».

Quand on parle de décrochage scolaire, on parle d'une sortie effective du système éducatif sans diplôme. Les jeunes ayant connu un décrochage scolaire, sont sortis.es du système éducatif sans diplôme et sans qualification, et certains.es se retrouvent par la suite sans emploi. Ainsi, il devient difficile pour ceux et celles ayant décroché du système scolaire à un jeune âge, d'intégrer le marché du travail. Leur parcours scolaire, ne leur permet souvent pas, d'acquérir les ressources nécessaires à une insertion professionnelle réussie et durable.

Plusieurs freins limitent l'accès à l'emploi durable des jeunes, parmi eux : le décrochage scolaire, une préparation insuffisante du projet professionnel, le manque d'expérience, le manque de réseau, les difficultés de mobilité, le recours à des contrats précaires, ou encore les discriminations liées au lieu de vie, à l'origine sociale ou au genre.

Ces jeunes en difficulté, se retrouvent dans des situations problématiques où ils / elles sont victimes du chômage, de la délinquance, de la violence et de l'émigration illégale. Ces jeunes sont pour la plupart issus.es de quartiers défavorisés victimes des inégalités territoriales du Grand Tunis. En effet, ces zones géographiques sont caractérisées par d'importants problèmes socio-économiques et par un taux de chômage élevé.

Former ces jeunes peu qualifiés.ées et éloignés.ées du marché du travail est donc une priorité pour Santé Sud en Tunisie.





2. Présentation des chantiers d'insertion et de l'outil « Passeport de compétences » :

Pour pallier en partie à cette exclusion à la fois sociale et professionnelle des jeunes, un dispositif comme celui du passeport de compétences peut les aider à intégrer progressivement un parcours de réinsertion.

Un passeport de compétences, est un outil certifiant des connaissances, compétences et aptitudes acquises par une personne au cours de son parcours professionnel et personnel. Il peut retracer : les diplômes, titres obtenus et certifications professionnelles, formations suivies et emplois occupés.

Dans le cadre du projet Shabab, nous nous focaliserons sur la certification de « compétences transversales » dites aussi « compétences douces » ou « compétences de vie ». Dans le monde moderne du travail ces compétences sont plus communément dénommées en anglais « *soft skills* » ou « *life évas* ». Il s'agit de compétences comportementales et psychosociales qui s'acquièrent par l'expérience et par le développement personnel. Par opposition aux « *hard skills* » qui sont des compétences techniques qui s'acquièrent par la formation. Elles ont pour objectif final de mener à l'autonomie, l'efficacité personnelle et à l'engagement. L'avantage de ces compétences, est qu'elles sont transposables et peuvent être exploitées sur plusieurs postes et dans différents secteurs professionnels.

Depuis quelques années, l'évolution du marché de l'emploi accorde de plus en plus d'importance à la valorisation de ces compétences stratégiques et déterminantes dans la recherche d'un emploi et la réussite professionnelle. Ces « nouvelles compétences » viennent répondre à une demande de la part des employeurs qui les considèrent comme primordiales. Ce sont donc ces compétences, qui devront être acquises par les jeunes et attestées par la délivrance d'un passeport de compétences à l'issu du parcours d'accompagnement.

Le passeport de compétences est un outil utile sur le long terme et auquel une personne active sur le marché du travail peut constamment avoir recours. C'est un document unique et personnel qui est établi à l'initiative de l'individu, c'est à lui / elle que revient la responsabilité de son utilisation et de sa mise à jour. Il a pour ambition de retracer l'ensemble du parcours professionnel d'une personne ainsi que les compétences qu'il/elle a développé(e) au fil de ses expériences. Il permet de mieux se connaître pour mieux se positionner face à l'emploi et faciliter la construction d'un projet professionnel en s'appuyant sur ses acquis.





L'objectif général des chantiers d'insertion est de contribuer à l'amélioration de l'insertion socio-professionnel des jeunes tunisiens.ennes éloignés.ées de l'emploi à travers un accompagnement personnalisé. Ce projet implique une collaboration avec de nombreux partenaires sur le territoire (réseaux d'entreprise, Organisation de la Société Civile et structures publiques).

Les chantiers d'insertion doivent permettre de mettre en relation des jeunes éloigné(e)s de l'emploi avec des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle. Pour cela, chaque jeune bénéficiera d'un accompagnement personnalisé dans une structure professionnelle au sein de laquelle il/elle réalisera un parcours d'une durée de 1 à 6 mois. Il/Elle sera suivi par un(e) équipe pédagogique composée de plusieurs personnes ressources dont un(e) accompagnateur(trice), qui sera son référent principal. Cet(te) accompagnateur(trice) devra apporter un accompagnement individuel jusqu'au terme de son parcours.

Ce dispositif est destiné à des jeunes de 13 à 20 ans sortis du système scolaire, peu ou pas qualifié(e)s, en grande difficulté, en rupture de parcours, marginalisé(e)s des dispositifs « classiques » d'insertion et sans projet professionnel défini. Les jeunes bénéficiaires de cet accompagnement connaissent d'importantes difficultés d'insertion professionnelle et sociale liées à un faible niveau de formation et de qualification, à la rareté des expériences professionnelles, au manque de maîtrise des techniques de recherche d'emploi et à l'absence de réseau mobilisable par les jeunes.

Il s'agit donc d'accompagner ces jeunes dans un processus d'insertion socioprofessionnelle. Les chantiers d'insertion représentent pour les jeunes une mise en situation d'expérience professionnelle, voir un premier contact avec le marché du travail pour certains(es). C'est un moment important et enrichissant puisqu'il s'agit pour le/la jeune d'une exploration de ses compétences et intérêts, sur le plan personnel et professionnel.



Les avantages du passeport de compétences :



- ✓ Suivre son évolution professionnelle et faire le point sur son parcours professionnel.
- ✓ Identifier et mettre en avant ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles utiles dans divers secteurs professionnels et de motiver leurs acquisitions.
- ✓ Repérer les offres d'emploi qui correspondent à son profil et élaborer un projet professionnel en lien avec ses compétences et aspirations.
- ✓ Aider à la réalisation d'un CV.
- ✓ Se préparer à de futurs entretiens d'embauche (préparer son argumentaire, faire le lien entre ses compétences et celles demandées pour le poste, comprendre les attentes d'un recruteur, leurs besoins en termes de postes et les compétences qu'ils recherchent.).
- ✓ Apprentissage d'un savoir-être et d'un savoir-faire.



3. Le résultat attendu des chantiers d'insertion :



L'objectif global :

Accompagner des jeunes en risque de rupture sociale dans leur insertion professionnelle au travers de l'élaboration d'un projet professionnel et l'identification de leurs compétences pour mieux se situer dans leur avenir professionnel.

Avec l'aide de son accompagnateur(trice), le/la jeune devra définir et affiner son projet professionnel. À l'issu de son chantier d'insertion, lors du bilan final, un passeport de compétences lui sera délivré afin de lui permettre de se situer dans son projet professionnel. L'acquisition d'un passeport de compétences leur permettra de devenir des jeunes actifs, d'améliorer leur « employabilité » et d'agir en faveur de leur propre insertion socioprofessionnelle par l'acquisition de compétences transversales.

Le lieu de travail est un environnement d'apprentissage important et cela est d'autant plus vrai pour les jeunes ayant décrochés du système scolaire à un jeune âge. À travers un dispositif comme celui des chantiers d'insertion, il s'agit de favoriser l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté en leur donnant les moyens d'accéder à l'emploi ou à la formation selon leurs attentes et aspirations. Le but étant de les mener progressivement vers la qualification et l'autonomie. En outre, l'élaboration d'un passeport de compétences et d'un projet professionnel doit permettre à ces jeunes de reprendre confiance en eux, de leur donner envie d'avoir envie et de se projeter dans l'avenir.

Dans le cadre des chantiers d'insertion, chaque jeune devra bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** et d'un suivi individuel dans l'élaboration de son projet professionnel et dans l'obtention de son passeport de compétences. L'accompagnement proposé doit s'adapter en fonction de ses capacités, de ses besoins, de ses aspirations et de son évolution. Du point de vue de la formation, accompagner signifie « (...) se joindre à quelqu'un (dimension relationnelle) pour aller où il va (dimension temporelle et opérationnelle) en même temps que lui : à son rythme, à sa mesure, à sa portée ». Le principe même de l'accompagnement est que : "l'action se règle à partir de l'autre, de ce qu'il est, de là où il en est". Accompagner c'est "l'art de trouver là où va celui qu'on accompagne afin d'aller avec lui".





Entre autres, la pédagogie des chantiers d'insertion se veut innovante puisqu'elle repose sur une méthode participative et interactive. En effet, l'accompagnateur/trice et le/la jeune, doivent conjointement élaborer un plan d'accompagnement et chaque étape du parcours doit activement impliquer les deux parties. Cet accompagnement doit avant tout proposer une réelle participation active du/de la jeune.

Rigueur, motivation, responsabilisation, collaboration, autonomie, sont les enjeux de cette approche. Ces compétences seront utiles pour la construction du projet professionnel du/de la jeune. La pédagogie de ce projet est également fondée sur la valorisation personnelle du jeune, afin de lui permettre de découvrir son potentiel et de prendre confiance en lui. La relation entre le professionnel et le jeune doit se baser sur une relation d'échange et la confiance mutuelle.

Qu'est-ce que l'on entend par accompagnement ?

Dans le cadre de ce projet, l'accompagnement fera référence au dispositif mis en place par une équipe pédagogique pour favoriser le développement professionnel de jeunes, l'atteinte de leurs objectifs et l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel.

De manière générale, accompagner quelqu'un c'est se joindre à lui/elle, pour aller où il/elle va, en même temps que lui/elle, à son rythme. Ça peut également signifier, guider, conseiller, faciliter un apprentissage. Le terme d'accompagnement renvoie à plusieurs démarches : susciter et favoriser une transition, un changement, lié à une situation initiale ; Permettre à la personne accompagnée d'aller à son rythme, mener un travail à sa mesure, à sa portée ; un accompagnement est toujours temporaire.

Les deux dimensions incontournables de l'accompagnement :

- *La dimension relationnelle* : créer le contact, prendre le temps de définir un cadre commun de communication, sécurisant et bienveillant permettant à l'accompagnement de se réaliser au mieux dans un climat de confiance. Cette dimension, permet de connaître l'autre, de le découvrir, de saisir ses spécificités, ses atouts, ses besoins.
- *La dimension temporelle* : il s'agit pour l'accompagnateur(trice) d'aller là où le/la jeune va, là où il/elle a choisi d'aller. Une règle impérative est de ne jamais précéder celui/celle qui est accompagné(e), mais bien susciter, favoriser son développement. L'objectif étant de déterminer ensemble des objectifs personnalisés, d'identifier les buts spécifiques que le/la jeune souhaite atteindre. Concrètement, cela veut dire que l'accompagnateur(trice) doit avancer au rythme du/de la jeune. Il s'agit de l'accompagner dans sa progression et de l'aider à surmonter les obstacles et difficultés rencontrées.





4. Les modalités d'évaluation :

L'accompagnement étant une activité de formation à part entière, il donnera lieu à des temps réguliers d'échange et de discussion, de rétrospective, de co-évaluation et d'autoévaluation. Ces temps d'interactions sont des moments clés des chantiers d'insertion, ils ont été prévus afin de permettre de développer une attitude réflexive chez les deux parties (jeune et accompagnateur(trice)).

De manière formelle, trois entretiens de co-évaluation entre le/la jeune et l'accompagnateur(trice) seront programmés. A savoir, l'entretien d'introduction à l'accompagnement, le bilan de mi-parcours à 3 mois de l'accompagnement et le bilan final à 6 mois.

Dans tout accompagnement, l'évaluation est essentielle, elle constitue un élément central pour assurer la réussite et la conclusion du processus d'apprentissage. Or ici, nous parlerons davantage de co-évaluation. Une co-évaluation est un moment « où l'apprenant confronte son autoévaluation à l'évaluation réalisée par le formateur ». Il s'agit d'« une procédure qui synthétise deux démarches évaluatrices indépendantes, mais qui répondent à une même liste de critères souvent établis en commun ». Les visées de ce moment évaluatif entre le/la jeune et son accompagnateur/trice sont de donner du sens à l'évaluation, de renforcer les attitudes réflexives, de susciter le dialogue entre les parties impliquées, tout en laissant au/à la jeune un rôle actif et central. Il s'agit de permettre tant une autoévaluation qu'une autoformation de l'individu. En effet, ces temps réflexifs sont nécessaires afin que le/la jeune et l'accompagnateur(trice) reviennent sur leur propre comportement dans le parcours d'accompagnement. Ces moments doivent permettre d'envisager des possibles améliorations, de se réapproprier l'ensemble des actions menées et les éventuelles difficultés rencontrées. C'est aussi l'occasion pour l'équipe pédagogique et l'accompagnateur(trice) d'apprécier les compétences développées, les progrès et ainsi évaluer le parcours d'accompagnement

Dans cette perspective, la co-évaluation doit amener les deux parties à répondre à deux questions essentielles : Quels sont les points positifs et quelles sont les pistes pour s'améliorer ?

Les caractéristiques de la co-évaluation dans une perspective formative :

- Aider à comprendre ce que signifie une « bonne » performance (buts, critères, standards) ;
- Faciliter le développement de l'autoévaluation et de la réflexivité ;
- Soutenir une démarche de rétroaction ;
- Adresser des informations de qualité au/à la jeune sur l'apprentissage ;
- Encourager le dialogue ;
- Encourager la motivation et l'estime de soi du/de la jeune ;





- Fournir des occasions pour réduire la distance entre les performances actuelles et les performances désirées ;
- Fournir des informations au reste de l'équipe pédagogique, qui peuvent être exploitées par eux aussi pour modeler l'accompagnement.

Ces moments de co-évaluation doivent se composer de trois étapes :

1. Recueillir de l'information sur différentes manifestations qui peuvent témoigner d'apprentissages, de comportements ou autre. Cette collecte d'information doit se faire par les deux parties (jeune et accompagnateur(trice) tout au long du parcours d'apprentissage et à divers moments. Afin de faciliter par la suite l'interprétation des données et prendre les meilleures orientations, il est conseillé de les consigner par écrit et de les conserver. Négliger de recueillir suffisamment d'information pourrait engendrer des problèmes au moment de justifier ses arguments.
2. Analyser l'information recueillie pour porter un jugement : Il s'agit ici de confronter les informations recueillies et porter un jugement en fonction des attentes définies au préalable. Du côté de l'accompagnateur cela permet de donner de la rétroaction au/à la jeune et l'informer sur ses progrès et éventuelles améliorations.
3. Prendre une décision fondée sur l'analyse des données recueillies, valider des acquis, faire un bilan général. Une sorte de diagnostic pédagogique qui a une visée formative et sommative ou certificative. Une visée formative puisqu'elle doit permettre une amélioration, donner des informations sur les forces et faiblesses.

De manière informelle, des temps d'échange et de discussion pourront être prévu à la demande du/de la jeune ou de l'accompagnateur(trice) afin de faire le point si cela semble être nécessaire. N'oubliez pas que la communication est une de clé de réussite de ce projet !

Ce sont avant tout des temps de réflexion qui doivent s'articuler les uns aux autres, le but étant de faire des évaluations et échanges positifs en portant un regard global sur le déroulement de l'accompagnement. N'oubliez pas que la bienveillance, le respect et l'écoute sont les principales qualités requises lors des entretiens entre le/la jeune et son accompagnateur(trice) principal(e).





La double position de l'accompagnateur :

Dans le cadre de ce projet, la co-évaluation prendra une dimension à la fois formative, dans ses actions pédagogiques, et une dimension certificative, dans ses moments d'évaluation et la délivrance d'un passeport de compétences. En tant qu'accompagnateur vous allez faire face à une difficulté liée à votre double posture d'accompagnateur et d'évaluateur. Si l'évaluation fait partie intégrante du parcours d'accompagnement, de manière formative, la tension se situe dans le changement de posture entre l'accompagnateur et celle d'évaluateur certificatif. Cette tension entre l'accompagnement offert à le/la jeune durant son parcours et le passage à l'évaluation au moment du bilan final n'est pas évidente. En effet, en tant qu'accompagnateur, vous êtes amené à rencontrer le/la jeune, à l'observer et à le/la suivre dans son parcours, à lui donner de la rétroaction et à le/la soutenir et l'encourager. Mais vous êtes aussi, en fin de parcours, amené à l'évaluer de manière certificative en lui délivrant un passeport de compétences et à déterminer une mesure de la qualité de l'accompagnement.

⇒ N'oubliez pas la règle de la confidentialité !



5/ Un parcours d'accompagnement prévue en trois temps :

1

**PREMIERE
RENCONTRE : Elaborer
un projet professionnel
conjointement**

2

**DEUXIEME
RENCONTRE :
Bilan de mi-
parcours**

3

**I.TROISIEME
RENCONTRE :
Bilan final**



A chacune de ces étapes une rencontre entre le/la jeune et l'accompagnateur(trice) est organisée afin de faire le point sur le parcours réalisé. L'accompagnateur(trice) devra veiller à ce que chacun de ces entretiens se déroule dans l'ordre suivant :

1. Dans un premier temps, vous devez constamment chercher à démarrer vos entretiens par mettre à l'aise et en confiance le/la jeune.
2. Dans un deuxième temps vous rentrez dans le vif du sujet de votre entretien (faire le point sur le projet professionnel du/de la jeune et sur l'avancement de son parcours d'accompagnement, auto-évaluation et rétrospection à la fois de l'accompagnateur(trice) et du/de la jeune, discuter des prochaines étapes, de ce qui est attendu, des objectifs à atteindre).
3. Finalement à la fin de chaque entretien un bilan sur l'accompagnement est fait.
⇒ Reportez-vous au petit guide sur l'entretien vous permettant de mener dans les meilleures conditions possibles vos entretiens.

PREMIERE RENCONTRE : Elaborer un projet professionnel conjointement.

Lors de cette première rencontre il s'agit avant tout pour le/la jeune et l'accompagnateur(trice) de faire connaissance. Elle doit permettre d'élaborer conjointement le projet professionnel¹ du/de la jeune ainsi que son parcours d'accompagnement dans les chantiers d'insertion. En effet, son parcours d'accompagnement se fera en fonction de son projet professionnel, de ses objectifs et de ses ambitions. Cette première rencontre doit permettre à l'accompagnateur(trice) d'élaborer un plan d'accompagnement qui soit le plus adapter à la personnalité du/de la jeune et à ses objectifs et attentes professionnels.

Déroulé d'entretien pour l'accompagnateur(trice) dans cette première étape :

- 1- **BIENVEILLANCE** : Accompagner de manière individuelle un/une jeune en difficulté d'insertion dans le monde professionnel peut être une tâche délicate. Ces jeunes sont souvent méfiants.es vis-à-vis des institutions et peu familiarisé.es avec les exigences du monde professionnel. C'est pour cela que dès la première rencontre, cherchez à mettre à l'aise et en confiance le/la jeune pour qui ce premier entretien individuel peut être un moment stressant. Pour garantir cela, il est conseillé d'adopter une démarche rassurante et bienveillante qui devra être assurée tout au long de l'accompagnement. Le premier contact avec le/la jeune aura une portée symbolique, pour vous comme pour lui/elle, et un impact certain sur vos relations futures. C'est donc le moment de mettre en avant vos qualités d'écoute et votre empathie. Une petite idée pour détendre l'atmosphère est de discuter d'autre chose avant de rentrer dans le vif du sujet.

¹ Voir outil sur le projet professionnel.





Les postures à endosser par l'accompagnateur :

- *Escorter* : L'idée pour l'accompagnateur d'escorter le/la jeune, renvoie directement à cette démarche de bienveillance nécessaire tout au long du parcours d'accompagnement. Cette posture renvoie à celle de l'aide, de l'assistance et de la protection du/de la jeune dans toutes les situations et à chaque étape de son parcours.
- *Guider* : Dans cette posture, l'accompagnateur cherche à conseiller le/la jeune, à apporter des éclaircissements avant, pendant et à la fin du parcours d'accompagnement.
- *Conduire* : cette dernière posture, envisage tout d'abord un aspect d'enseignement et une réelle démarche pédagogique (explicitier certaines pratiques, renvoyer à des ressources spécifiques). Conduire, renvoie également, à un aspect directif. Il s'agit pour l'accompagnateur(trice) d'imposer une démarche à suivre tout au long du parcours d'accompagnement et de développer une série d'actions à réaliser.

En tant qu'accompagnateur(trice) votre rôle est décisif dans le parcours d'accompagnement du/de la jeune. Vous devez permettre au/à la jeune de reprendre progressivement confiance en lui/elle et d'acquérir les compétences professionnelles essentielles et nécessaires à la recherche et l'obtention d'un emploi. Pour cela, vous devez adopter une posture d'accompagnateur(trice), c'est-à-dire : « aider à faire sans pour autant faire à la place du/de la jeune ». C'est avant tout l'autonomie du/de la jeune qui est visée, le rôle de l'accompagnateur(trice) est donc de fournir une aide et des moyens à l'apprenti qui s'en saisit pour devenir indépendant.

2- **VIF DU SUJET** : Cf. voir fiche sur le projet professionnel et le parcours d'accompagnement.

3- **BILAN** : A l'issue de cette première étape, l'accompagnateur(trice) doit pouvoir élaborer une proposition de parcours et d'accompagnement au/à la jeune grâce aux différents éléments réunis. Cf. voir fiche sur le projet professionnel et le parcours d'accompagnement.

Pour évaluer la progression du/de la jeune, il est recommandé de vous créer dès le début un petit aide-mémoire dans lequel inscrire des comportements ou des savoir-faire à examiner. Vous pouvez également vous appuyer sur la grille d'évaluation finale. Cela vous permettra d'avoir une vision globale de l'avancée du/de la jeune et de l'évolution de ses compétences (savoir-faire et savoir-être). A l'issue de ce premier entretien avec le/la jeune vous êtes censé avoir cerné davantage les envies et besoins du/de la jeune et avoir une vision plus claire de son possible projet professionnel.





Par la suite vous prendrez donc contact avec les potentiels partenaires dont l'activité semble cohérente et correspond au projet professionnel du/de la jeune.

La position du/de la jeune dans cette première étape :

Ce premier entretien constitue ta première rencontre avec ton l'accompagnateur(trice) qui est là pour te suivre, te conseiller et te guider tout au long de ton parcours. C'est une personne-clé de ton expérience, d'où l'importance de développer et maintenir une relation de confiance avec.

Il est normal de ressentir de l'insécurité et de douter de toi même durant ton parcours et notamment au début de celui-ci. Surtout, ne t'inquiètes pas, sans expérience pratique, il est tout à fait normal et inévitable de se sentir ainsi. N'exige pas de toi une confiance d'expert, mais une confiance de novice ou de débutant.

La confiance en soi implique d'agir, malgré des doutes, et de solliciter les ressources nécessaires pour avancer. Parmi les ressources clé pour réussir ton parcours il y a la communication. N'oublie pas qu'il n'y a pas de question bête et que tu peux le solliciter ton accompagnateur(trice) à tout moment. Il est important de savoir ce qui est attendu de toi et pour cela une communication claire et régulière est importante. N'oublie pas que ce parcours constitue un moment d'apprentissage.

Cette première étape doit te permettre d'identifier tes savoirs faire, d'exprimer tes besoins, de cerner tes attentes et de commencer à définir ton projet professionnel. C'est le moment où tu peux présenter à ton accompagnateur(trice) : tes expériences passées, tes attentes, tes objectifs personnels, le type d'encadrement que tu souhaites avoir. C'est aussi le moment où tu pourras exprimer à ton accompagnateur(trice), tes inquiétudes vis-à-vis de ton parcours voir de la vie professionnelle.

Savoir faire le point sur soi est une démarche/un exercice utile tout au long de notre vie professionnelle. Plus on a conscience de nos forces et faiblesses, plus on a confiance en nous et plus on est capables de faire des choix éclairés. Faire le point sur soi-même signifie s'interroger sur ses centres d'intérêts, ses compétences, sa personnalité.

Les capacités et les atouts changent au cours d'une vie. Tu ne dois donc pas t'inquiéter si tu as l'impression pour le moment de ne pas avoir toutes les qualités et compétences que tu aimerais. Avec le temps celles-ci se diversifient grâce à l'accumulation d'expériences professionnelle.





De plus, on a souvent tendance à croire que les compétences techniques sont plus importantes et de ne pas avoir toutes les compétences techniques nécessaires à la réalisation de notre projet professionnel peut être une source de stress et d'angoisse. Or, si les compétences techniques sont importantes, les qualités personnelles le sont tout autant.

Ton expérience dans les chantiers d'insertion représente justement un moyen d'acquérir de nouvelles compétences et de les diversifier. Cette expérience professionnelle doit te permettre de prendre connaissance des aspects du monde du travail qui te plaisent et inversement ceux qui te déplaisent. Tes atouts, et ce que tu acquerras à la fin de ton parcours, te serviront à construire ou à confirmer ton projet professionnel.

Afin de faciliter l'identification de tes compétences, tu peux également faire valoir les compétences que tu as acquies dans la pratique d'un loisir. Souviens-toi que les activités du quotidien et les loisirs nous apportent des compétences qui sont valorisables dans le monde du travail. A titre d'exemple, le babysitting (garder ses neveux et nièces, des enfants d'amis, etc), la mécanique (aider un membre de sa famille à réparer un véhicule par exemple). Tu peux également interroger des personnes de ton entourage qui te connaissent bien (proches, famille, amis).

Les éléments qui ressortiront de cette discussion avec ton accompagnateur(trice) devront t'aider à déterminer et clarifier les contours de ton projet professionnel.



Ce qu'il faut retenir

La bienveillance doit être présente et mise en avant à chaque étape de l'accompagnement. Elle est une condition sine qua non de la réussite de cet accompagnement.

Cette première rencontre va permettre l'élaboration du parcours d'accompagnement et le développement d'un projet professionnel.

C'est cette première étape qui va poser les bases de l'accompagnement en termes de besoins, objectifs, compétences.

Présentation de la démarche de co-évaluation qui sera adoptée ainsi que les critères d'évaluation (compétences transversales).



SECOND TEMPS : Le bilan de mi-parcours.

Dans un second temps, un bilan de mi-parcours à trois mois de l'accompagnement, à partir de la grille d'évaluation, sera fait. Il s'agit d'un second entretien formel de cet accompagnement. Comme mentionné dans la partie « **modalités d'évaluation** » n'oubliez pas que de manière informelle, des temps d'échange et de discussion pourront être prévu à la demande du/de la jeune ou de l'accompagnateur(trice) afin de faire le point si cela semble être nécessaire. Souvenez-vous, la communication est une de clé de réussite de ce projet !

Cette étape est nécessaire afin de co-évaluer les progrès accomplis par le/la jeune par rapport aux objectifs fixés au début de ton parcours, et d'en discuter. C'est l'occasion de situer le/la jeune dans son apprentissage et de voir comment il/elle évolue dans son environnement d'accompagnement. Il est en effet important de voir comment la performance du/de la jeune change d'une période d'évaluation à une autre. La co-évaluation de mi-parcours doit permettre à l'accompagnateur(trice) de constater si le/la jeune s'est amélioré, reste stable ou régresse dans son apprentissage. En principe, l'accompagnateur(trice) donne au/à la jeune un feedback en continu, mais l'entretien à mi-parcours permet d'aborder, dans un cadre plus formel, les problèmes qui auraient pu se poser, ou de parler des changements de priorité qui pourraient avoir une incidence sur les objectifs du/de la jeune. L'évaluation de mi-parcours permet de passer à l'étape suivante en fixant de nouveaux objectifs du/de la jeune (compétences pas encore maîtrisées que le/la jeune est encore en train d'acquérir).

Quant au/à la jeune, la co-évaluation de mi-parcours lui permet de réévaluer son travail. En effet il est important de toujours donner des retours aux jeunes durant et après l'évaluation.

De plus, il s'agira dans cette seconde étape, d'un échange entre le jeune et le professionnel afin de faire le point sur l'accompagnement. En tant qu'accompagnateur(trice), il est important également de reconsidérer sa méthodologie d'accompagnement et d'être à l'écoute des besoins et des attentes du jeune. Pour cela, il faut être compréhensif et savoir adapter son accompagnement.

Le bilan d'étape permet aussi de déterminer si un soutien ou des ressources supplémentaires sont nécessaires.

La responsabilité de l'évaluation doit être partagée par l'accompagnateur(trice) et par le/la jeune. En effet, les deux parties doivent s'investir de façon honnête et constructive pour identifier les forces et faiblesses du parcours d'accompagnement et agir en faveur d'une amélioration de celle-ci. Pour garantir une démarche de qualité, il est recommandé aux deux parties de





préparer cet entretien en amont en identifiant les ressentis, les apprentissages, les difficultés, les réussites et en s'autoévaluant.

La position de l'accompagnateur(trice) dans cette seconde étape :

- 1- **BIENVEILLANCE** : Avant toute chose, il est important de noter que l'accompagnateur(trice) doit tout au long de l'accompagnement adopter une démarche bienveillante vis-à-vis du/de la jeune. Cela est d'autant plus valable au moment du bilan de mi-parcours. L'entretien à mi-parcours peut être un moment stressant pour le/la jeune, commencez donc par détendre l'atmosphère par exemple en parlant de choses et d'autres. D'autre part, prévoyez suffisamment de temps pour que l'entretien soit qualitatif et se déroule sans interruption, surtout évitez de le reprogrammer.
- 2- **VIF DU SUJET** : Pour préparer l'entretien en amont appuyez-vous sur les questions d'orientation proposées. Passez en revue les objectifs établis d'un commun accord au début du parcours d'accompagnement et réunissez des exemples illustrant les forces et les difficultés rencontrées par le/la jeune. Vérifiez s'il/elle a pris part à des activités de perfectionnement et s'il/elle a adopté une démarche volontaire et engagée. Soyez également prêt à discuter durant l'entretien d'autres activités de perfectionnement. Si, en votre qualité d'accompagnateur(trice), vous détectez un problème qui, selon vous, mérite d'être consigné par écrit, c'est au moment du bilan d'étape que vous devez établir un plan de mise à niveau avec le/la jeune. Pour cela il faut être précis quant aux délais et aux produits mesurables, et illustrer en donnant des exemples. Énoncez le degré de performance à atteindre, précisez quels sont les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la performance. Indiquez aussi comment seront évalués les progrès accomplis. De préférence cela aura été réfléchi et écrit en amont de l'entretien. S'il ne s'agit que d'un problème mineur, vous pouvez tout simplement au moment de l'entretien déterminer la marche à suivre pour remédier au problème.

Il vous sera nécessaire de stimuler la rétroaction, c'est-à-dire encourager le/la jeune à parler avec vous de ses progrès, de ses difficultés ou de ses doutes. Cela permettra à votre apprenti de développer ses compétences d'autoévaluation. La rétroaction passe la plupart du temps par une autoévaluation de l'apprenti.

Durant l'entretien, demandez au/à la jeune de commencer la discussion en passant en revue ce qu'il a accompli au cours des 3 derniers mois, en soulignant les résultats obtenus et les difficultés rencontrées. Demandez-lui de parler de situations qui ont entravé sa progression. Demandez-lui également si les activités réalisées ont eu des effets sur son apprentissage.





Vous pouvez également voir avec lui/elle si son positionnement vis-à-vis du marché du travail a changé et s'il/elle se sent davantage en confiance d'un point de vue professionnel. Commencer l'entretien en interrogeant directement le/la jeune peut permettre de le mettre en confiance et donner de l'importance à son ressenti. Vous pourrez par la suite lui adresser vos remarques et retours.

Il y a certaines formules à éviter et d'autres à privilégier. Parmi celles à éviter : « Tu ne fais pas attention » « Tu ne comprends rien » « Tu es toujours en retard ». Effectivement, il est important d'exprimer avec tact ce qui a été moins bien réussi et pour cela il faut utiliser un commentaire constructif vis-à-vis des comportements que l'apprenti peut changer. Parmi les tournures à privilégier : « Je constate une erreur » « Il me semble que les bases ne sont pas acquises » « Je constate que les horaires ne sont pas respectés » « maintenant ... » « j'aimerais que ... ». L'objectif du bilan de mi-parcours c'est surtout d'encourager le/la jeune dans sa progression et de stimuler sa motivation. Il faut s'appuyer sur des faits et que le lien soit fait entre le comportement et les objectifs.

Soyez-vous aussi à l'écoute des feedbacks qui vous seront fait par le/la jeune. Saisissez-vous de cette occasion pour recueillir ses impressions sur votre comportement en tant que professionnel et sur votre méthode d'accompagnement et d'encadrement.

Il est recommandé durant l'entretien de prendre des notes. Résumer la conversation et faire de la reformulation permet d'éviter tout malentendu, de clarifier la conversation et d'améliorer l'échange.

La position du/de la jeune dans cette seconde étape :

L'entretien de mi-parcours est à ton avantage : c'est un moment déterminant de ton parcours d'apprentissage. Il te permettra de reconsidérer certaines de tes actions, de t'améliorer et de discuter avec ton accompagnateur(trice) des points que tu souhaites éventuellement changer. Afin de te préparer à celui-ci en amont, tu peux t'appuyer sur les questions d'orientation proposées. Tu peux également établir à l'avance une liste exhaustive de toutes les tâches que tu auras effectué depuis ton arrivée. Fais un bilan de ton côté sur les aspects positifs et négatifs de ces premiers trois mois. Sois prêt à commenter ta progression : donnes des exemples concrets de situations où tu as connu des réussites ou au contraire rencontrés des difficultés.

Si tu as rencontré des difficultés ou des problèmes en particulier, expliques comment tu les as abordés ou comment tu souhaites les aborder et quels résultats as-tu obtenus ou souhaites tu obtenir. Cela te permettra également de réfléchir à la manière dont tu peux enrichir ton parcours d'accompagnement.

Si le bilan de mi-parcours représente une première co-évaluation de ton activité, il est important pour toi aussi d'évaluer ton accompagnateur(trice).





Souviens-toi que l'entretien est à double sens, prépare-toi donc à donner des feedbacks à ton accompagnateur(trice) concernant ce qu'il pourrait éventuellement améliorer de son côté. Il se peut que le type de supervision offert par ton accompagnateur(trice) ne te convienne pas ou ne corresponde pas à tes besoins. Y a-t-il quelque chose que ton accompagnateur(trice) pourrait faire pour t'aider dans ton travail ? Pour cela, tu devras examiner son comportement et sa démarche d'accompagnement adoptée durant les trois premiers mois. Ainsi, n'oublies pas de penser en amont du bilan de mi-parcours et aux possibles remarques que tu aurais à lui faire. Si par hasard, tu ressens une réelle tension, qui entrave la relation avec ton accompagnateur(trice), ou que quelque chose te dérange vraiment, essayes de préciser le malaise le plus rapidement possible et parles-lui en. Il n'est pas toujours nécessaire d'attendre le bilan de mi-parcours pour cela. La communication au sujet de ces difficultés sera plus difficile si vous attendez et vous risquez d'accumuler de la frustration voir des rancunes vis-à-vis de votre accompagnateur(trice). Si tu estimes cela nécessaire, tu peux également demander à ton accompagnateur(trice) de te refaire un bilan de mi-parcours au bout d'un certain temps.

Souviens-toi que c'est toi qui as probablement le plus à gagner de ce lien privilégié avec ton accompagnateur(trice), tires donc profit de cette évaluation. D'autre part, gardes en tête que les erreurs et maladresses que tu auras commises ne sont pas condamnables puisque tu es en situation d'apprentissage. Les remarques faites par ton accompagnateur(trice) ne sont pas nécessairement une appréciation de ton travail, de tes efforts ou de ta qualité personnelle. Elles sont un compte rendu de ce qu'il te reste à améliorer afin de devenir un(e) jeune professionnel(elle) autonome et compétent(e). Ce bilan de mi-parcours doit te permettre de te réajuster et d'éviter les mauvaises surprises lors de l'évaluation finale.



Ce qu'il faut retenir

N'oubliez pas des deux côtés de préparer en amont cet entretien en réunissant les éléments nécessaires. Réfléchissez bien en amont à tous les aspects que vous souhaitez aborder, vous pouvez d'ailleurs les noter sur un papier pour éviter de les oublier au moment de l'entretien.

Cette deuxième étape permet de faire un point sur l'avancement de l'accompagnement et les deux parties doivent se co-évaluer, c'est aussi un moment de rétrospective sur votre propre comportement.

L'entretien de mi-parcours doit permettre d'aborder plusieurs points : les problèmes et difficultés qui se sont posées, les réussites, les ressentis, les changements souhaités, éventuellement de nouveaux objectifs, parmi d'autres.

Les retours fait l'un envers l'autres doivent être fait de façon honnête, constructive, respectueuse et bienveillante.

Soyez à l'écoute

Etape essentielle pour mieux avancer par la suite et de décider avec justesse de la suite des événements.



TROISIEME TEMPS : Bilan final.

Finalement, dans un troisième temps, il s'agira de clôturer le chantier d'insertion du/de la jeune en faisant le point sur son parcours d'accompagnement à 6 mois. L'objectif étant d'analyser les compétences transversales qu'il/elle a acquis et la pertinence du/des chantier(s) d'insertion dans la réalisation de son projet professionnel. Ce bilan final doit également permettre de confirmer et de s'assurer que le/la jeune se sent davantage en confiance et prêt à commencer un parcours d'insertion. C'est aussi l'occasion d'évoquer les prochaines étapes dans la réalisation de son projet professionnel. C'est avant tout un moment d'échange et de discussion durant lequel les deux parties doivent se faire des retours mutuels tout en restant dans la bienveillance.

Finalement, ce bilan final doit se traduire par une appréciation générale de la part de l'accompagnateur(trice) et du/de la jeune et par la formalisation d'un passeport de compétence. Pour faciliter cela, une grille d'évaluation sera mise à disposition de l'accompagnateur(trice) et du/de la jeune en amont de ce dernier entretien. Les compétences transversales ayant été acquises par le/la jeune devront être co-validées par les deux parties. La grille d'évaluation finale sera cependant confirmée et validée par l'accompagnateur(trice) qui prend la décision finale.

Dans la grille d'évaluation on retrouve les compétences transversales pouvant être acquises par le/la jeune tout au long de son accompagnement. La notation sera quaternaire et reposera sur les valeurs suivantes : Inférieur aux attentes, Proche des attentes, Correspond en tout point aux attentes, Supérieur aux attentes.

Comme pour l'entretien de mi-parcours, les deux parties ont pour consigne de préparer cet entretien en amont en identifiant leurs ressentis, les apprentissages, les difficultés, les réussites et en s'autoévaluant.

Il s'agira pour chacune des parties de remplir une grille d'évaluation individuellement puis celles-ci seront par la suite mises en commun au moment de l'entretien final. L'accompagnateur(trice) sera celui/celle qui prendra la décision finale sur l'évaluation.

Le passeport de compétences servira par la suite au/à la jeune pour qu'il puisse en attester auprès d'employeurs futurs.

Pour être abouti, le parcours d'accompagnement doit comprendre un bilan final qui intègre :

1. Le bilan des acquis du/de la jeune dans une grille d'évaluation, matérialisé par la suite par un passeport de compétences.
2. L'apport dans le projet personnel et professionnel du/de la jeune et sa concrétisation
3. L'appréciation globale du chantier d'insertion et de l'accompagnement par les deux parties.





Position du professionnel dans cette dernière étape :

Petite mise en garde : L'évaluation finale ne doit en aucun cas être un moment fatidique confiné à la toute fin du chantier d'insertion. En effet, le meilleur moyen de mener à bien une évaluation est de l'organiser comme un processus qui traverse tout le parcours d'accompagnement. Il ne faut surtout pas laisser que celle-ci vous tombe dessus le dernier jour. Pour cela, il aura fallu avoir mis en place depuis le début un suivi régulier du/de la jeune. C'est pour cela d'ailleurs que vous aurez découpé le processus d'accompagnement en plusieurs moments qui vont préparer et alimenter votre évaluation finale. Souvenez-vous qu'en plus du bilan de mi-parcours et du bilan final, vous pouvez également ménager un ou plusieurs moments intermédiaires d'évaluation informelle. Vous pouvez à tout moment, vous servir de la grille d'évaluation et des questions d'orientation pour faire le point sur le déroulement du chantier d'insertion. Comme il a été expliqué dans la partie du bilan intermédiaire, faire le point au cours du parcours, permettra de donner de la rétroaction au/à la jeune, de s'adapter, de profiter davantage de son expérience et d'anticiper les choses.

Quelques jours avant le bilan final, vous pouvez remettre au jeune la grille d'évaluation lui permettant de s'auto-évaluer et lui rappeler de répondre aux questions d'orientations du bilan final. Il s'agit de la même grille d'évaluation qui lui aura été remise au tout début de son accompagnement. La préparation au bilan sera la même pour l'accompagnateur (remplir la grille d'évaluation + préparation des questions d'orientation d'entretien). Cela permettra d'avoir une bonne base de discussion. Il vous est également recommandé quelques jours avant le bilan final, de discuter avec le/la jeune des objectifs spécifiques de ce dernier rendez-vous afin de le rassurer sur cette dernière étape et lui permettre de s'y préparer comme il faut.

Déroulé d'entretien :

BIENVEILLANCE : Le bilan final sera sans doute pour le/la jeune le moment le plus appréhendé de son parcours d'accompagnement. Cherchez comme d'habitude à démarrer votre entretien par une discussion hors contexte afin de détendre l'atmosphère et mettre le/la jeune à l'aise et en confiance. Souvenez-vous qu'en tant qu'accompagnateur(trice) votre rôle peut avoir un impact décisif dans son avenir professionnel. Ainsi, ce dernier moment d'échange est votre dernière occasion de lui permettre de ressortir de son chantier d'insertion avec davantage de confiance en lui/elle et d'assurance pour la suite. Veillez donc à mener cette évaluation de manière constructive, juste et honnête et pour cela appuyez-vous sur des faits et trouvez les mots pour le dire. Restez, comme lors de vos entretiens précédents, dans une démarche rassurante et bienveillante. Mettez une fois de plus en avant vos qualités d'écoute ainsi que votre empathie.





Souvenez-vous qu'il est important de s'exprimer avec tact et de chercher dans vos formulations à encourager le/la jeune dans la progression et à stimuler sa motivation. Appuyez votre argumentaire sur des faits et faites le lien avec les compétences et le comportement du jeune. N'oubliez pas de reprendre les formules à éviter et celles à favoriser qui vous avez été recommandées lors de l'entretien de mi-parcours.

- 1- **VIF DU SUJET** : Pour préparer en amont ce dernier entretien, appuyez-vous sur les questions d'orientation auxquelles vous aviez déjà répondues lors du bilan de mi-parcours. Entre autres vous pouvez passer en revue les objectifs établis d'un commun accord au début du parcours d'accompagnement et réunir des exemples illustrant les réussites et les difficultés du/ de la jeune. Vous pouvez procéder à une comparaison entre le bilan de mi-parcours et le bilan final, voir les progrès qui ont été fait par le/la jeune et ce qui reste à améliorer. Vérifiez si le/la jeune a pris part à des activités de perfectionnement et s'il/elle à adopter une démarche volontaire et engagée. C'est aussi l'occasion de discuter des prochaines étapes dans le projet professionnel du/de la jeune.
- 2- **BILAN** : A l'issue de cet entretien, les questions d'orientation ainsi que la discussion et les échanges que vous aurez eus avec le/la jeune, doivent vous permettre de covalider définitivement sa grille d'évaluation ainsi que son passeport de compétences. Même s'il s'agit en effet d'une co-évaluation, vous serez celui/celle qui prendra la décision finale sur l'évaluation du/de la jeune.

Position du jeune dans cette dernière étape :

Le bilan final doit te permettre de procéder à une restitution de ton expérience. C'est le moment de faire le point sur ton chantier d'insertion, d'apporter un regard critique à ton expérience et de confronter ton ressenti avec celui de ton accompagnateur(trice). C'est aussi le moment de te recentrer sur toi en tant que jeune actif et d'envisager tes perspectives. Comme pour tous les entretiens que tu as eu auparavant avec ton accompagnateur(trice), ce dernier moment est à ton avantage. Il doit te permettre de comprendre réellement où tu te situes par rapport à tes compétences et à ton projet professionnel.

Pour préparer en amont ton bilan final, tu peux reprendre les mêmes étapes que pour l'entretien de mi-parcours. Tu peux donc te servir à nouveau des questions d'orientations proposées et remplir préalablement la grille d'évaluation. Tu peux également, refaire une liste exhaustive de toutes les tâches que tu as effectué ces derniers 6 mois et te préparer à commenter ta progression, tes réussites et les difficultés que tu as pu rencontrer. Tu peux expliquer comment tu as fait pour surmonter les difficultés et les problèmes.





Les retours fait par ton accompagnateur(trice) doivent te permettre de : Te construire en tant que jeune professionnel(elle) ; De gagner en confiance et de t'encourager dans ton avenir professionnel ; De comprendre où tu te situes

dans ton parcours professionnel ; De revoir tes forces et les compétences que tu dois mettre en avant en fonction de ton/tes orientations professionnelle(s) ; Mais aussi de revoir les points que tu dois améliorer.

Il est important de te rassurer et de comprendre que même si tu ressens encore le besoin de t'améliorer, à la fin de ton parcours d'accompagnement, tu as aussi acquis un sentiment de maîtrise et d'efficacité dans la plupart des situations.

Profite de cette dernière opportunité pour poser des questions et obtenir des réponses de la part de ton accompagnateur(trice) te permettant de t'orienter dans les prochaines étapes.

Il est évident que même si tu es le/la principal.e concerné.e par le bilan final, ton accompagnateur(trice) mérite lui/elle aussi d'être évalué.e, c'est le principe même de la co-évaluation. Réfléchis à ce que tu as le plus valorisé chez ton accompagnateur(trice) et à ce qu'il/elle pourrait éventuellement améliorer. Refais le point sur le comportement et la démarche adoptée par ton accompagnateur(trice) durant les derniers 6 mois et réfléchis aux possibles remarques que tu pourrais lui faire.

N'oublie pas de toujours apporter des éléments concrets et de rester ... même si tu parles de points négatifs.

Reste objectif

Prends du recul lors de tes explications

Souviens-toi que les remarques faites par ton accompagnateur ne sont qu'un compte rendu de ce qu'il te reste à améliorer afin de devenir un(e) jeune professionnel(elle) autonome et compétent(e). En aucun cas il s'agit d'un jugement négatif ou d'une appréciation de ta qualité de personne.

Afin de te préparer pour ton dernier entretien et anticiper les questions qui seront posées par ton accompagnateur(trice), tu peux préparer en amont les réponses aux questions suivantes :

Ces questions doivent te permettre de faire un travail réflexif sur ton parcours d'accompagnement.



Ce qu'il faut retenir

N'oubliez pas des deux côtés de préparer en amont ce dernier entretien en réunissant les éléments nécessaires.

Le bilan de final doit permettre de co-évaluer les compétences transversales acquises par le/la jeune, ses progrès et la pertinence de son accompagnement pour son projet professionnel.

C'est un moment privilégié où les deux parties se font des retours mutuels et font un dernier point sur l'accompagnement de manière générale.

L'évaluation finale doit se faire de manière constructive, juste et honnête.



5. Méthodologie de l'entretien pour les deux parties :

L'entretien est un moment privilégié, faisant intégralement partie des chantiers d'insertion et ayant pour objectif de faire le point sur le parcours d'accompagnement du/de la jeune et sur son avancement. Puisqu'il s'agit d'un moment d'interaction entre l'accompagnateur(trice) et le/la jeune, l'entretien ne doit jamais être à sens unique. Au contraire, c'est un moment d'échange durant lequel les deux parties doivent être bienveillantes et veiller à ce que celui-ci se déroule dans une atmosphère détendue. Autant l'accompagnateur(trice) que le/la jeune, sont responsables de la qualité de cette relation.

D'autre part, il est nécessaire dans ce type de dynamique de faire preuve d'empathie et de rester humble. Durant les entretiens et tout au long du parcours d'accompagnement, il est important de rester ouvert d'esprit. Repérez les divergences de point de vue mais garder à l'esprit que deux points de vue peuvent cohabiter. Pour cela, essayez de vous placer du point de vue de votre interlocuteur. Entre autres, essayez de ne pas trop généraliser, de ne pas personnaliser et de ne pas vous attacher exclusivement aux détails négatifs. Evitez de rendre la chose personnelle et concentrez-vous sur le ou les problèmes plutôt que sur la personne. Eviter aussi d'entrer dans le jugement car cela serait contre-productif. L'ensemble de ces conseils sont valables pour les deux parties.

La capacité d'écoute et d'analyse, sont deux autres compétences qu'il sera important de privilégier et de mettre en avant. Soyez à l'écoute de ce que dit votre interlocuteur(trice) et veillez à ce que le temps de parole soit équilibré. Soyez attentif non seulement au contenu des différentes conversations que vous aurez, mais aussi aux impressions qui s'en dégagent. Paraphrasez et reformulez les impressions pour être sûr de bien comprendre. N'hésitez pas à confirmer avec votre interlocuteur(trice) vos impressions et votre ressenti. Ne tirez pas de conclusions hâtives. Tenez compte de la situation dans son ensemble.

Lorsque vous argumentez, il est important de partir des faits, de les décrire, de les analyser et d'échanger afin de permettre la meilleure compréhension possible. Faites reposer votre argumentaire sur des faits et des exemples concrets. Les entretiens sont des moments propices aux débats, à la confrontation des idées et des points de vue, voir même au conflit. C'est pour cela, qu'il est important de garder votre calme et de maîtriser vos émotions. Si la discussion est animée, faites une pause, décidez de la façon dont vous allez réagir et éviter de dramatiser la situation. Résistez à la tentation de donner libre cours à vos émotions et à l'impulsivité. Si nécessaire, demandez à vous entretenir de nouveau avec votre interlocuteur dans quelques jours. Cela permet d'apaiser les tensions et de prendre du recul sur la conversation précédente.





Employez toujours un ton respectueux et donnez du feedback en tenant compte des différences de personnalité. Lorsque vous appréciez quelque chose n'hésitez pas à le souligner et à remercier votre interlocuteur(trice).

N'hésitez pas à poser des questions à votre interlocuteur(trice) en cas de doute, cela évitera des situations inconfortables et empêchera toute possible frustration. Il est important que des deux côtés, les parties cherchent à trouver des moyens de répondre aux préoccupations de l'autre. Déterminez ensemble les mesures qui permettront d'améliorer la situation. Repérer ce qui manque et ce que vous ne comprenez pas. Agissez doucement mais sûrement pour jeter les bases des réussites à venir, décomposez les problèmes pour les résoudre petit à petit.



Agir partout dans le monde pour des structures et systèmes de santé durables permettant l'accès pour tous à des soins de qualité.

SANTÉ SUD
| GROUPE SOS |

Rue Hamed E Ghazeli,
Cité Monplaisir et Borgel, Tunisie.
+216 71 963 728

<https://www.santesud.org>
mathias.castillo@santesud.org



Santé Sud est une ONG de GROUPE SOS Action internationale, l'un des huit secteurs du GROUPE SOS.



Rejoignez-nous sur Facebook, Instagram, Twitter et LinkedIn.

ANNEXES

Annexe 1

Fiche d'évaluation des compétences

Comment ça marche ?

Vous trouverez dans ce document 11 soft skills que vous allez évaluer chez l'accompagnateur et l'accompagné. Afin de vous aider au mieux à vous servir de cette fiche d'évaluation, voici le détail de chaque section de la grille :

La partie « c'est quoi » est une explication de la life skills dont il est question.

Les critères sont une aide pour mieux comprendre ce que vous pourrez co-évaluer avec le jeune.

Les niveaux d'évaluation sont au nombre de 4 et permettent d'évaluer le jeune sur l'une des 11 life skills. Vous pouvez choisir entre 4 : inférieur aux attentes, proches des attentes, correspond en tout point aux attentes et supérieur aux attentes.

L'appréciation vous permettra d'ajouter les différents commentaires.

LIF E SKI LL	C'EST QUOI ?	LES CRITERES (à titre indicatif)	LES NIVEAUX POSSIBLES	APPRECIATION
	Le sens de l'organisation va souvent de pair avec l'autonomie. Une bonne capacité organisationnelle doit permettre l'atteinte des objectifs totale ou partielle et de gagner en efficacité. Il s'agit d'être ordonné et de planifier ses tâches minutieusement pour ne rien laisser au hasard. Une bonne organisation induit, entre autres, que le jeune soit capable de gérer les priorités, le stress, être visionnaire quant à la mission et avoir un certain sens	➤ Gestion du temps (ponctualité, respect des horaires et des heures d'arrivée et de départ, respect des délais, gérer efficacement son temps). ➤ Assiduité (fait référence aux absences). ➤ Autonomie (prise de décisions, la capacité à agir seul sur son champ de responsabilité, tout en menant jusqu'au bout les missions confiées). ➤ Planification (savoir planifier des projets, des activités, etc, savoir détailler les étapes à suivre pour atteindre un objectif). ➤ La capacité à gérer / coordonner plusieurs tâches à la fois. ➤ La capacité à se fixer des objectifs. ➤ Capacité à prioriser les différentes tâches qui sont confiées. ➤ Capacité d'auto-évaluation (évaluer l'état d'avancement de ses tâches et vérifier la qualité de leur exécution puis si nécessaires apporter des mesures correctives). ➤ Rigueur (être précis, appliqué et performant dans son travail. Un atout	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

	de l'engagement.	qui va souvent de pair avec le sens de l'organisation		
Sens critique et sens pratique	L'esprit, le sens ou encore la pensée critique, sont avant tout une « faculté de discernement ». Le sens critique est le processus de réflexion qui permet à une personne de considérer objectivement des informations afin de formuler une réponse ou un jugement. Elle s'oppose à la pensée réactive, qui génère des réponses immédiates et purement émotionnelles. Dans un cadre professionnel, les personnes dotées d'un esprit critique fournissent des conseils rationnels, des solutions réfléchies et des évaluations justes. Ainsi la pensée critique renvoie au fait de distinguer	➤ Le/La jeune a sût faire preuve d'un jugement sûr : étudie toujours attentivement les problèmes et situations pour en arriver à des décisions logiques et sensées. ➤ Capacité à s'interroger, à poser des questions. ➤ Capacité à penser de manière autonome.	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

	ce que l'on constate et ce que l'on en pense, les faits et le jugement que l'on porte sur eux. Avoir un esprit critique revient à mettre en question ses jugements et ceux des autres pour essayer de rester le plus factuel et le plus humble possible.			
Gestion de ses émotions, Contrôle de soi, Intelligence émotionnelle	Il s'agit de la capacité à comprendre et à analyser ses propres émotions mais aussi celles des autres. L'intelligence émotionnelle est depuis peu devenue une qualité importante dans le monde du travail. Il s'agit notamment de savoir garder son calme lors d'évènements particuliers, tenir sa respiration et faire face aux difficultés rencontrées.	➤ Travailler dans le respect. ➤ Faire preuve de tact dans ses rapports avec l'autorité et ses collègues. ➤ Le/La jeune accepte les consignes et fait preuve de bonne volonté. ➤ Entretient de bons rapports avec son entourage professionnel. ➤ Capacité à gérer ses propres émotions. ➤ Apaiser et prévenir les conflits. ➤ Capacité à faire et recevoir des critiques constructives. ➤ Bonne gestion du stress	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

Négociation :
La capacité de négociation consiste à être capable de trouver des solutions acceptables pour tous en faisant des compromis. C'est la capacité à mettre l'accent sur des arguments « gagnant – gagnant ».

Résolution et gestion de conflit : La gestion des conflits demande une capacité à les déceler, c'est-à-dire à reconnaître les situations potentiellement conflictuelles, ainsi qu'une capacité à y réagir dans l'optique du bien-être de l'organisation et des parties. Il s'agit de laisser passer ses émotions, particulièrement les émotions négatives comme la colère, l'agressivité, le ressentiment. Lorsqu'un

- Capacités de négociation :
 - Le/La jeune sait facilement trouver un terrain d'entente.
 - Capacité d'influence et de persuasion.
 - Le/La jeune sait affirmer son avis et exprimer son opinion.
- Gestion de conflits :
 - Capacité à comprendre d'où surgit un conflit et quels sont les facteurs qui l'on fait surgir dans un premier temps.
 - Le/La jeune se montre capable d'apaiser et de prévenir les conflits en amont.
 - Le/La jeune sait accepter et gérer un refus.
 - Le jeune accorde de l'importance aux avis des autres même s'ils sont en oppositions avec les siens.
 - La capacité du/de la jeune à avoir des échanges constructifs dans le cadre d'une négociation ou d'un conflit.
 - Capacité à trouver des solutions rapides et des accords temporaires.
 - Capacité d'être un bon médiateur.
 - Faire preuve d'intelligence émotionnelle dans le contexte particulier d'un conflit.

- Inférieur aux attentes,
- Proche des attentes,
- Correspond en tout point aux attentes,
- Supérieur aux attentes

	conflit surgit, il convient de dire clairement les choses et de chercher à rapidement analyser les causes pour trouver des pistes de résolution.	➤ Capacité à faire preuve d'intelligence émotionnelle, remettre en question son comportement et à le changer pour éviter de futurs conflits.		
Communication	Les compétences en communication représentent l'ensemble des aptitudes d'un employé à interagir en société et en milieu professionnel. La communication fait partie des compétences interpersonnelles clés dans le milieu professionnel. Elle est capitale pour la compréhension et la transmission des informations, pour établir des liens avec ses collègues et le travail en équipe. Une communication adéquate au sein du cadre de travail est bénéfique aux	➤ Le/La jeune sait communiquer dans le respect. ➤ Le/La jeune sait exprimer clairement et efficacement ses idées et sa pensée. ➤ Le/La jeune favorise la communication au conflit. ➤ Communication interpersonnelle (verbale/non verbale, écoute active, expression des sentiments, réactions (donner/recevoir). Le/La jeune sait écouter, il/elle sait être attentif/ve à toutes questions ou remarques. ➤ Capacité à instaurer un véritable dialogue et échange d'idées. ➤ Capacité à parler aisément en public.	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

	employés, tout comme à l'employeur. Un employé doit être capable de choisir les mots appropriés pour transmettre une information dans une situation donnée.			
Coopération, Travail en équipe, Aptitudes relationnelles	La capacité à collaborer, coopérer et travailler en équipe avec ses collègues et parties prenantes externes est un véritable atout. Cette capacité, permet de se positionner comme un membre à part entière de l'équipe, gagner en efficacité, la cohésion se voit renforcée et les problèmes sont plus facilement résolus. Il s'agit de l'une des compétences relationnelles les plus recherchées.	➤ Le/La jeune sait se montrer disponible et toujours prêt(e) à collaborer. ➤ Capacité à entretenir de bonnes relations avec toute l'équipe. ➤ Bonne intégration à l'équipe. ➤ Capacité à interagir avec les autres. ➤ Etablir une atmosphère de coopération. ➤ Avoir la capacité et/ou la facilité à travailler en équipe multidisciplinaire. ➤ Contribue efficacement au partage des tâches. ➤ Capacité à travailler en équipe pour atteindre un objectif commun / Participer et collaborer à un projet commun / capacité à travailler en réseau. ➤ Participer activement aux discussions d'un groupe. ➤ Respect pour les contributions des autres et les différents styles / Accepter des points de vue différents. ➤ Respect pour la diversité. ➤ Sait travailler sans discriminer.	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

		➤ Le/La jeune sait faire preuve de solidarité. ➤ Le/La jeune est capable d'évaluer ses propres capacités de contribution dans un groupe. ➤ Le/La jeune sait travailler dans le respect avec ses collègues et collaborateurs externes. ➤ Le/La jeune, entretient une bonne qualité de relations avec les collègues et collaborateurs externes sur le plan professionnel.		
Empathie	C'est une mesure du degré de sensibilité d'une personne des états mentaux d'un autre ou son habilité à s'imaginer dans la position de celui-ci.	➤ Sait se mettre à la place des autres (notamment en situation difficile). ➤ Aptitude à écouter l'autre, lui laisser exprimer ses émotions. ➤ Aptitude à comprendre les besoins/circonstances de l'autre et à exprimer cette compréhension.	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	
Adaptation	La capacité d'adaptation est un savoir-être particulièrement apprécié. Elle doit permettre de s'adapter à toutes sortes de situations et d'évoluer en fonction du contexte, des événements, des besoins du moment, des urgences etc. L'adaptabilité, c'est aussi la	➤ Capacité à s'intégrer à une équipe et à la culture de la structure. ➤ Pouvoir s'adapter à la nouveauté. ➤ Savoir se remettre en question. ➤ Savoir ajuster son comportement. ➤ Gestion du stress, capacité à travailler sous pression, résistance au stress. ➤ Capacité à résoudre des problèmes et bonne analyse de situations problématiques. Repérer les difficultés et les résoudre, analyser les faits, les idées, les données et	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

	facilité à accepter les changements, rebondir, faire face à ses peurs et ses erreurs et accepter de nouveaux défis.	évaluer et faire les choix appropriés.		
Participation, Proactivité	La proactivité est la capacité à exercer ses facultés d'anticipation pour agir de manière juste, éviter des conséquences indésirables pour avoir de meilleures chances de réussir. Faculté d'agir avec dynamisme et vitalité. C'est aussi l'énergie et la vivacité qu'une personne met dans son action.	➤ Le/La jeune prend les devants, est force de proposition / et a le sens de l'initiative. ➤ Le/La jeune s'investi pleinement dans son travail et ses tâches. Il /Elle a sût manifester un réel intérêt envers son travail. ➤ S'engager et faire les efforts nécessaires pour s'améliorer. Le/La jeune s'est appliqué à bien faire, chercher à donner un bon rendement, intéressé à parfaire ses connaissances de travail et s'engage de façon positive. ➤ Capacité à prendre des décisions / prise de décisions. ➤ Le/La jeune se montre enthousiaste. ➤ Persévérance, le/la jeune apporte une certaine constance et ténacité. Il/Elle continue à travailler et à accomplit des actions afin d'atteindre ses objectifs, sans se laisser affecter par les obstacles. ➤ (Ne pas se laisser distraire, ne pas abandonner à la moindre difficulté, mener jusqu'au bout le projet, dans toutes ses étapes, quels que soient les changements de direction et leurs intérêts).	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

		➤ Réactivité, le/la jeune a fait preuve d'un réel intérêt pour son poste et s'est montré efficace dans la réalisation de ses tâches. ➤ Être curieux.		
	La créativité est l'une des compétences de vie les plus recherchées, elle est une composante essentielle de la dimension cognitive. C'est un élément nécessaire et constructif des processus de pensée innovatrice. La créativité, ou être créatif, est la capacité à générer, articuler ou appliquer des idées, techniques et perspectives inventives, souvent dans un environnement collaboratif. La créativité permet de s'adapter à diverses situations de la vie en aidant à trouver des solutions, méthodes et processus pour aborder problèmes	➤ Capacité d'innovation. ➤ Capacité à produire un travail à la fois novateur (c'est-à-dire original, inattendu) et approprié (c'est-à-dire utile, en lien avec les contraintes de la tâche). ➤ Le/La jeune sait anticiper et résoudre les problèmes inhérents à son travail. Il/Elle sait trouver plusieurs réponses à un/des problèmes. ➤ Le/La jeune sait faire facilement face aux défis. ➤ Le/La jeune sait faire face facilement à la nouveauté (capacité d'adaptation). ➤ Capacité à générer de nouvelles idées réalisables, approfondir des idées, formuler des idées recherchées, peaufinées et finalisées. ➤ Être flexible (Savoir faire évoluer un projet et en remettre en causes des parties, ne pas se figer trop tôt sur une solution, apprendre de ses erreurs). ➤ Oser des expériences inhabituelles avec enthousiasme. ➤ Avoir un esprit d'ouverture (notamment écouter et accepter les idées des autres, ne pas porter de jugement). ➤ Exprimer ses opinions (oser dire et partager ses idées, ne pas se censurer, s'exprimer dans le groupe).	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

	anciens et défis contemporains . Elle va de pair avec la pensée efficace, la pensée critique, la pensée novatrice, la résolution de problèmes, la pensée réfléchie, c'est un processus de réflexion non chaotique, ordonné et structuré. Elle peut faire appel à la motivation et l'enthousiasme .			
Respect des règles de vie et savoir-vivre	Ce qu'on appelle le « savoir-vivre » n'est pas uniquement réservé aux rapports personnels. Il est également essentiel dans la vie professionnelle , aussi bien entre employés qu'entre employeur et employés.	➤ Respect du règlement intérieur. ➤ Respect des règles de politesse. ➤ Accepter de recevoir des ordres d'un patron et les exécuter. ➤ Prévenir et éviter des comportements à risque. ➤ Faire preuve de sérieux. ➤ Ne pas mettre en risque/danger son entourage professionnel. ➤ Bonne présentation personnelle (réfère à la tenue vestimentaire, au langage, au décorum et à la tenue générale).	➤ Inférieur aux attentes, ➤ Proche des attentes, ➤ Correspond en tout point aux attentes, ➤ Supérieur aux attentes	

Appréciation générale avec commentaires :	
--	--



Annexe 2 :

Définition du projet professionnel et l'offre de services :

Avant de choisir la structure professionnelle dans laquelle le/la jeune réalisera son chantier d'insertion, vous devez l'aider à définir les contours de son projet professionnel. Cette première étape primordiale, vous permettra de déterminer les orientations de son parcours d'accompagnement ainsi que l'offre de services qui lui sera proposée par sa structure d'accueil. En effet, le parcours d'accompagnement du/de la jeune doit être planifié en fonction de son projet professionnel, de sa personnalité, de ses objectifs et de ses attentes. Le but étant de faire du chantier d'insertion un projet signifiant, motivant et ayant du sens pour lui/elle.

1 / Un projet professionnel c'est quoi ?

Un projet professionnel peut être défini comme un objectif que l'on vise dans le monde du travail ainsi que les moyens et la stratégie que l'on met en œuvre pour l'atteindre et le réaliser. Cet objectif peut correspondre à un métier, à un poste, à une entreprise ou à un domaine en particulier que l'on vise et dans lequel on souhaite évoluer. La stratégie, quant à elle, correspond au plan d'action qui va être établi pour atteindre cet objectif professionnel. Finalement, les moyens correspondent aux ressources telles que : le temps, la formation, les qualités, les aptitudes, les compétences ou encore le réseau de relations qui pourront être mobilisées.

Le projet professionnel peut aussi correspondre à la vie professionnelle que l'on souhaite mener. Il peut être associé au style de travail que l'on souhaite avoir (temps plein, partiel, bureau, terrain), au niveau de responsabilité que l'on souhaite se voir confier ou encore à une situation géographique.

Il est difficile de dissocier projet professionnel de projet personnel. En effet, un projet professionnel varie en fonction des aspirations, de la personnalité et du parcours de chaque individu. C'est un projet qui est propre à chacun. On parle justement de projet personnel car il correspond à nos propres motivations et à la façon dont on se projette dans l'avenir et dans la vie professionnelle.

En plus d'être personnel, un projet professionnel doit être réaliste et réalisable : dans le sens où il doit correspondre à notre profil (aptitudes et compétences) et aux opportunités du marché.





Puisque le travail occupe une place plus au moins importante dans nos vies il est crucial de se questionner sur ce que l'on souhaite faire quotidiennement sur le plan professionnel. Avoir un projet professionnel est une véritable source de motivation, il permet de rendre notre parcours professionnel plus stimulant. En effet, il est plus intéressant d'avancer et de se donner les moyens d'atteindre son objectif professionnel lorsque celui-ci est déjà plus au moins élaboré dans nos têtes. Cette motivation se ressentira par la suite dans notre CV, lettre de motivation et lors de futurs entretiens d'embauche.

Or déterminer un projet professionnel n'est pas quelque chose de facile, encore moins lorsque l'on manque d'expérience et que l'on n'est pas encore actif sur le marché du travail. Élaborer et définir son projet professionnel peut donc être un exercice complexe nécessitant le soutien et l'accompagnement de personnes expérimentées et compétentes en la matière.

- ⇒ Les objectifs du projet professionnel sont similaires à ceux du passeport de compétences.



Objectifs et utilité du projet professionnel



Devenir acteur de son développement professionnel.

Mieux se connaître (acquis, atouts, potentiel, centres d'intérêts).

Avoir une source de motivation.

Être capable de se positionner et de définir une trajectoire professionnelle.

Agir plus efficacement (étapes, stratégies).

Cibler ses candidatures en fonction de ses objectifs professionnels et de ses compétences.



2 / Elaborer un projet professionnel :

À l'issue des chantiers d'insertion, en plus d'avoir reçu leur passeport de compétences, les jeunes auront élaboré et affiné avec l'aide de leur accompagnateur(trice) leur projet professionnel.

Trois grandes étapes pour construire son projet professionnel :

1. L'identification des attentes professionnelles en fonction de la personnalité.
2. La découverte du ou des métier(s) qui correspond(ent) aux attentes.
3. Le passage à l'action et la mise en œuvre du projet professionnel / dans le cadre de ce projet, le « passage à l'action » correspond aux chantiers d'insertion.

1. Première étape : L'identification des attentes professionnelles en fonction de la personnalité.

Pour commencer, souvenez-vous qu'un projet professionnel doit avant tout être personnel, il doit être en accord avec la personnalité, les capacités et le parcours d'une personne. C'est pour cela que, dans un premier temps en tant qu'accompagnateur(trice) vous devez comprendre qui est le/la jeune qui se trouve en face de vous. Lors de votre premier entretien vous devez donc faire un état des lieux de ses compétences, centres d'intérêts et objectifs. Posez-vous des questions telles que : Que recherche t'il/elle ? Quel est son niveau général ? Que dois-je lui apprendre ? Quelle est sa motivation principale ? Parmi d'autres questions.

Il est possible qu'il/elle se sente perdu(e) dans son avenir professionnel et que l'élaboration de son projet professionnel lui apparaisse comme une tâche angoissante et difficilement réalisable. Il revient donc à l'accompagnateur(trice), de l'aider à identifier ses compétences et atouts et lui donner les moyens de se projeter dans son avenir professionnel.

Les atouts et compétences se repèrent à partir des apprentissages, du vécu professionnel et personnel. Ces derniers peuvent être des connaissances, des compétences, des centres d'intérêt, des valeurs, des ressources personnelles (qualités professionnelles, traits de personnalité). Voilà quelques conseils et pistes de recherche pour vous aider dans l'élaboration du projet professionnel du/de la jeune et dans l'identification de ses compétences et centres d'intérêt :

Un questionnaire d'orientation a été développé et mis à votre disposition afin de mieux connaître le/la jeune en face de vous et de clarifier ses envies. Ce questionnaire doit servir comme outil permettant de s'interroger et de donner des pistes de recherche et de réflexion.





Afin de faciliter l'identification des compétences du/de la jeunes, vous pouvez lui proposer de faire valoir ses compétences acquises dans la pratique d'un loisir. Souvenez-vous que les activités du quotidien et les loisirs nous apportent des compétences qui sont valorisables dans le monde du travail. À titre d'exemple, le babysitting (garder ses neveux et nièces, des enfants d'amis, etc.), la mécanique (aider un membre de sa famille à réparer un véhicule par exemple).

Vous pouvez également lui conseiller de : Prendre le temps chez lui/elle de réfléchir et de développer les différents aspects et étapes de son projet professionnel. Une autre possibilité est de parler de son projet professionnel avec son entourage, cela peut l'aider à le concrétiser et à en préciser ses contours. En général les gens de notre entourage (famille, amis, proches) nous connaissent bien. Ça peut donc être intéressant de confronter la perception que le/la jeune a de lui/elle-même avec celle que son entourage a de lui/elle ? Comment est-ce qu'ils/la voient plus tard ? Quelles sont les qualités et les compétences qu'ils lui attribuent ? Même si leur avis n'est pas déterminant et qu'il/elle garde son libre arbitre. Demandez-lui ensuite de vous partager les différents avis de son entourage. Une fois l'objectif professionnel du/de la jeune plus au moins défini, vous devrez l'aider à comprendre et déterminer quelles sont/seront les passerelles et expériences professionnelles qu'il lui/qu'elle devra emmagasiner pour l'atteindre. En effet, il est important de déterminer une stratégie. Pour cela, il faudra se renseigner sur les postes ciblés par le/la jeune, les offres qui existent, les entreprises, les parcours et formations possibles.

2. Deuxième étape :

Voici certains aspects qui pourront être développés avec le/la jeune :

- Des fiches qui donneront des indications sur les missions, les savoir-être et savoir-faire requis pour différents postes, parcours académiques et professionnels à suivre. Pour cela il aura fallu au préalable lister les postes qui peuvent intéresser le/la jeune.
- Définir un référentiel compétences, dans lequel sont décrites les compétences liées au domaine de formation visé par le/la jeune et devant être acquises.
- Effectuer des recherches pour comprendre la réalité du marché qui vous intéresse.
- Aider le/la jeune à déterminer/trouver les formations, parcours indispensables ou bénéfique pour son projet professionnel.
- Les éventuels coûts qu'une formation engendrerait.
- Le réseau qui peut être mobilisé.
- Les grandes étapes pour réaliser son projet et atteindre ses objectifs.
- Il y a certains sites qui peuvent aider l'APEC, Pôle emploi, l'ONISEP.





3. Troisième étape « passage à l'action » : Présentation du parcours d'accompagnement.

À l'issue de cette première étape, l'accompagnateur(trice) doit pouvoir élaborer une proposition de parcours et d'accompagnement au/à la jeune grâce aux différents éléments réunis. Ce projet d'accompagnement devra avant tout répondre aux attentes du/de la jeunes en fonction des contours de son projet professionnel. Il devra présenter ce qui sera transmis, les connaissances qui devront être assimilées et ce qui est attendu de lui/elle en termes de compétences et d'attitude.

Présentation de la structure d'accueil : pour cela vous aurez réuni en amont tous les éléments d'information sur la structure afin de présenter au/à la jeune son futur environnement (nom, mission, équipe, taille de la structure). Expliquez-lui clairement les raisons qui vous ont menées à faire ce choix.

Vous pouvez également lui proposer une liste complète et organisée des actions qui seront confiées au/à la jeune.

Vous pouvez éventuellement avoir préparé en avance une fiche métier et dressé un portrait professionnel (formations réalisées pour en arriver là, diplômes nécessaires, choix de carrière, vision de ce métier, etc.). Cherchez à définir les savoirs-être et savoir-faire qui constituent le corps de ce métier.

Vous pouvez éventuellement présenter les débouchés possibles.

Pour ce qui est des compétences transversales à acquérir et de l'attitude du/de la jeune, la grille d'évaluation développée par Santé Sud dans le cadre du projet Shabab sera votre point de référence. En effet, lors de cette première rencontre, vous devez présenter en amont au/à la jeune la démarche de co-évaluation qui sera adoptée et présenter les critères selon lesquels il/elle sera évalué(e) (les critères ici correspondent aux *soft* et *life skills* et items définis dans la grille d'évaluation). Cela permettra au/à la jeune de se préparer lui/elle aussi en amont, de se concentrer sur les comportements recherchés et de favoriser sa confiance dans le processus d'évaluation.

Cherchez à être le plus complet possible et à lui donner le plus d'informations possible. Cela lui permettra de se sentir accueilli au sein de la structure et rassuré vis-à-vis des attentes de l'apprentissage.





3 / « La règle d'Or ! » : Cherchez à rassurer le/la jeune en face de vous

Définir son orientation professionnelle peut être quelque chose d'angoissant et on a souvent peur de faire des choix professionnels par peur de se tromper. Élaborer son projet professionnel et en discuter avec son accompagnateur(trice) ne sont pas des actions faciles à mettre en œuvre. Cherchez donc à rassurer le/la jeune en lui expliquant tout d'abord que toute une vie ne se joue pas dans la définition de ses premiers objectifs professionnels. Rassurez le/la jeune, en lui expliquant que son projet peut et va sûrement évoluer puisque celui-ci n'est jamais fixé une fois pour toutes. Il évolue en permanence en fonction de nos avancées dans la vie, de nos changements de situation, de notre environnement, des opportunités qui se présentent à nous, etc. Il est cependant important d'avoir une idée de son projet professionnel, même si celui-ci est susceptible d'évoluer. Expliquez-lui que pour le moment, le projet professionnel qu'il/elle définira dans un premier temps, s'étendra sur une courte durée/moyen terme d'environ 2 à 5 ans. Le but n'est, en aucun cas, de définir dès à présent un projet sur long terme (10 ans environ) même s'il peut être intéressant d'en avoir une idée déjà (si c'est le cas).

Il est évident que la définition d'un projet professionnel est une étape importante dans laquelle le/la jeune doit pleinement s'investir, mais empêchez le/la de paniquer à l'idée de se tromper. Dites-lui que des passerelles existent, des réorientations sont possibles et des opportunités se présenteront à lui/elle. Vous pouvez également l'encourager à ne pas se cantonner à un seul métier/domaine professionnel. Montrez-lui qu'il n'est pas impossible ni interdit d'avoir plusieurs projets professionnels en tête. Expliquez-lui qu'il/elle peut et qu'il est d'ailleurs conseillé d'élargir son horizon professionnel et parcourir l'ensemble des possibilités qui s'offrent à lui/elle.

Le/La jeune manque souvent de confiance en soi et cela complique l'identification de ses compétences ainsi que la valorisation de son potentiel professionnel. Rassurez le/la jeune en lui disant de ne pas s'inquiéter s'il/elle a l'impression pour le moment de ne pas avoir toutes les qualités et compétences qu'il/elle aimerait. Avec le temps celles-ci se diversifient grâce à l'accumulation d'expériences professionnelles. L'accompagnement et les chantiers d'insertion sont justement un moyen pour les jeunes d'acquérir de nouvelles compétences et de les diversifier. Cette expérience professionnelle doit permettre aux jeunes de prendre connaissance des aspects du monde du travail qui leur plaisent et inversement ceux qui leur déplaisent. Les atouts, et ce qu'ils/elles acquerront à la fin de leur parcours, leur servira à construire ou à confirmer leur projet professionnel. De plus, on a souvent tendance à croire que les compétences techniques sont plus importantes et ne pas avoir toutes les compétences techniques nécessaires à la réalisation de son projet professionnel peut être une source de stress et d'angoisse. Or, si les compétences techniques sont importantes, les qualités personnelles le sont tout autant.





Il sera peut-être difficile pour le/la jeune de s'exprimer et de trouver ses mots lors de ce premier entretien. Vous pouvez l'aider à mettre des mots sur ses envies, sur ce qui il/elle a besoin, sur ses motivations, etc. Surtout, encouragez le/la à parler de ses inquiétudes, doutes et questionnements avec vous, n'oubliez pas que la bienveillance est le mot-clé de cette expérience. Souvenez-vous que tout au long de son accompagnement, vous devez montrer au/à la jeune comment devenir acteur dans la construction de son propre projet professionnel.





Annexe 3 :

QUESTIONS D'ORIENTATION D'ENTRETIENS

Les questions d'orientation doivent vous permettre en tant qu'accompagnateur(trice) de préparer le bilan de mi-parcours ainsi que le bilan final du/de la jeune. Elles doivent servir de fil conducteur à vos entretiens et faciliter la discussion sur les différents aspects du chantier d'insertion à aborder et évaluer. Ce n'est pas un outil d'évaluation en soi, mais plutôt un dispositif facilitant l'évaluation et la réflexion en amont des entretiens.

Ces questions d'orientation serviront donc à deux occasions : lors de l'entretien de mi-parcours à trois mois de l'accompagnement et lors de l'entretien final à 6 mois. Cependant, elles peuvent également être utilisées à tout moment.

Elles ont été divisées en deux catégories permettant d'évaluer deux aspects du chantier d'insertion, à savoir : L'accompagnement en soi (c'est-à-dire la qualité de l'accompagnement et du suivi offert au/à la jeune, l'offre de services qui lui est proposée, l'attitude de l'accompagnateur principal et du reste de l'équipe pédagogique, etc.) Puis, l'évolution du/de la jeune dans son chantier d'insertion (les compétences acquises, sa motivation, ses forces et points d'amélioration, l'impact de son parcours d'accompagnement sur l'élaboration et la concrétisation de son projet professionnel, etc.)

Ces questions doivent permettre deux choses :

1. Prendre du recul sur l'expérience du chantier d'insertion.
2. Évaluer l'intérêt et les apports de l'accompagnement.

1 / Bilan de mi-parcours (à 3 mois) :

⇒ Questions concernant l'accompagnement :

❖ Questions préparées en amont par l'accompagnateur(trice) et réponses présentées au moment de l'entretien de mi-parcours au/à la jeune :

- *Comment l'ensemble de l'équipe pédagogique est-elle en train de vivre cet accompagnement ?*
- *Globalement, si vous faites le bilan, quels sont les points positifs et les difficultés de cet accompagnement ?*
- *Est-ce que pour le moment l'accompagnement se déroule comme vous le voulez ?*
- *Quels sont selon vous les changements à apporter à l'accompagnement ? Comment améliorer votre accompagnement ?*
-
-





- *Après ces trois premiers mois, avez-vous l'impression que les objectifs de cet accompagnement sont-ils partiellement atteints ou en voie d'acquisition ?*
- *Selon vous, quelles sont les prochaines étapes dans le parcours d'accompagnement du/de la jeune ?*
- *Comment percevez-vous votre propre comportement en tant qu'accompagnateur(trice) ? Quels ont été vos qualités et vos faiblesses ? Quel serait votre propre bilan en tant qu'accompagnateur(trice).*

⇒ **Questions concernant le jeune, ses compétences et son projet professionnel :**

❖ Questions préparées en amont par l'accompagnateur(trice) et réponses présentées au moment de l'entretien de mi-parcours au/à la jeune :

- *Quels sont les points positifs du côté jeune (son comportement ? attitude ? etc) ?*
- *Selon vous, quelle est la compétence la plus mise en avant par le/la jeune actuellement ?*
- *Pour la suite, quels sont les points d'amélioration pour le/la jeune ? Sur quelles compétences recommandez-vous au/à la jeune de se focaliser et de développer durant les trois prochains mois ?*
- *Est-ce que vous avez l'impression que le/la jeune est déjà en train de gagner en confiance ?*
- *Est-ce que vous avez l'impression que les premiers 3 mois de cet accompagnement confirment le projet professionnel du/de la jeune et que l'accompagnement va lui permettre de s'en rapprocher ? D'avancer, de progresser ?*
- *Que pensez-vous de la progression pédagogique du/de la jeune ?*
- *Est-ce que vous avez l'impression que le/la jeune est sur la bonne voie dans l'atteintes des objectifs de cet accompagnement ?*

2 / Bilan final (à 6 mois) :

⇒ **Questions concernant l'accompagnement :**



❖ Questions préparées en amont par l'accompagnateur(trice) et réponses présentées au moment de l'entretien final au/à la jeune :

- *Comment l'ensemble de l'équipe pédagogique a-t-elle vécue l'accompagnement ?*



- Quels ont été les difficultés rencontrées lors de l'accompagnement ?
- Est-ce que l'accompagnement s'est déroulé comme vous le vouliez ?
- Globalement, si vous faites le bilan, quels sont les points positifs et négatifs de cet accompagnement ?
- Les objectifs ont-ils été atteints ?
- Comment percevez-vous le comportement que vous avez adopté lors de cet accompagnement ?
- Quels ont été vos qualités et vos faiblesses ? Quel serait votre propre bilan en tant qu'accompagnateur(trice).

⇒ **Questions concernant le jeune, ses compétences et son projet professionnel :**

❖ Questions préparées en amont par l'accompagnateur(trice) et réponses présentées au moment de l'entretien final au/à la jeune :

- Quels ont été les points positifs côté jeune ? (Son comportement ? attitude ? etc).
- Selon vous quelle a été la compétence qui a le plus été mise en avant par lui/elle ?
- Quels sont les points d'amélioration pour le/la jeune ?
- Quelles compétences auriez-vous souhaité voir plus développé par le/la jeune ?
- Selon, comment les compétences développées par le/la jeune lui seront utiles dans son avenir/projet professionnel ?
- Comment envisagez-vous l'avenir du/de la jeune ? Quelles sont les orientations que vous pouvez lui donner ? Quelles sont à votre avis les prochaines étapes pour lui/elle ?
- Est-ce que vous avez l'impression que le/la jeune a gagné en confiance ?
- Est-ce que vous avez l'impression que cet accompagnement confirme le projet professionnel du/de la jeune et que celui-ci lui a permis de s'en rapprocher ? D'avancer, de progresser ?
- Qu'avez-vous pensé de la progression pédagogique globale du/de la jeune ?
- Est-ce que les objectifs établis au préalable du parcours d'accompagnement ont été atteints ?





Bilan de mi-parcours : Questions concernant l'accompagnement que le/la jeune peut se poser

1. Comment évalues-tu la disponibilité de ton accompagnateur(trice) ? Comment évalues-tu le degré d'interactivité avec lui/elle ? Que penses-tu de vos échanges ?
2. Selon toi, de quelle manière ton accompagnateur(trice) peut rendre ton apprentissage plus stimulant ?
3. Lorsque tu as eu des questions concernant ton accompagnement ou ton projet professionnel, est-ce que celles-ci ont été éclairées/répondues par ton accompagnateur(trice) ? Est-ce que les explications et instructions apportées par ton accompagnateur(trice) te paraissent claires, logiques, compréhensibles ?
4. Quels sont les aspects de ton accompagnement qui te semblent pour le moment être les plus intéressants et quels sont ceux qui te semblent être les moins intéressants ?
5. Qu'est-ce que tu apprécies le plus chez ton accompagnateurs(trice) ? Qu'est-ce que tu apprécies le moins ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
6. Selon toi, quelles sont les prochaines étapes dans ton accompagnement ? (Quelles sont tes envies et attentes ? Tes prochains objectifs ?).
7. Globalement, que penses-tu des locaux de ton accompagnement ? Des supports fournis ? Des outils pédagogiques ?
8. Jusqu'à présent, est-ce que tu as trouvé que ton accompagnement était réellement adapté à tes besoins professionnels ?
9. Que penses-tu du rythme de ton accompagnement ? (Trop lent, correct, trop intense ?).

Bilan de mi-parcours : questions concernant le projet pro et les compétences

1. Est-ce que tu te sens déjà un peu plus prêt et en confiance pour démarrer ta vie professionnelle ?
2. Est-ce que tu as la sensation d'apprendre à te connaître davantage dans le milieu professionnel ?
3. Est-ce que tu as l'impression d'être en train d'atteindre tes objectifs personnels ? Ou du moins est-ce que tu penses, au vu de l'avancement de ton parcours, que ceux-ci vont être atteints à la fin ?
4. Est-ce que, pour le moment, ton projet professionnel te paraît davantage réalisable ?
5. Quel est pour le moment l'apport/la contribution de ton accompagnement à ton projet professionnel ?
6. Essaie de faire une comparaison (de toi-même) entre le début et le bilan de mi-parcours de ton accompagnement.
7. Pour le moment, quelles sont les compétences à ton avis qui te sont les plus utiles dans ton accompagnement ?





8. Quelles sont les compétences que tu souhaites encore améliorer ?
9. Est-ce que tu as pu travailler chez toi, durant tes heures libres, dans le développement de ton projet professionnel ?

Bilan final : questions concernant l'accompagnement

1. Comment qualifierais-tu ton expérience ? Est-ce que tu la recommanderais à d'autres jeunes ?
2. Lorsque tu as eu des questions concernant ton accompagnement ou ton projet professionnel, est-ce que celles-ci ont été facilement éclairées/répondues par ton accompagnateur(trice) ?
3. Comment évalues-tu la disponibilité de ton accompagnateur(trice) ? Comment évalues-tu le degré d'interactivité avec lui/elle ? Qu'as-tu pensé de vos échanges ?
4. Est-ce que les explications et instructions apportées par ton accompagnateur(trice) t'ont toujours semblé claires, logiques, compréhensibles ?
5. Qu'est-ce qui t'as semblé être le plus intéressant et qu'est-ce qui t'as semblé être le moins intéressant durant ces 6 mois d'accompagnement ?
6. Si tu devais refaire cette formation que ferais-tu différemment ? Qu'est-ce que tu garderais ? Qu'est-ce que tu ferais de la même manière ?
7. Qu'est-ce que tu as le plus apprécié chez ton accompagnateur(trice) ? Qu'est-ce que tu as le moins apprécié ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
8. De manière générale, est-ce que tu as trouvé que ton accompagnement était réellement adapté à tes besoins professionnels ?
9. Qu'as-tu pensé du rythme de ton accompagnement ? (Trop lent, correct, trop intense ?). Qu'as-tu pensé de la durée de ton accompagnement ?
10. Est-ce que tu aimerais à présent suivre une autre formation ? Peut-être plus professionnalisante ?

Bilan final : questions concernant le projet pro et les compétences.

1. Est-ce que tu as gagné en confiance ? Est-ce que notamment, tu te sens davantage prêt à démarrer ta vie professionnelle ?
2. Est-ce que tu as appris à te connaître davantage ? Notamment à te connaître davantage dans le milieu professionnel ?
3. Est-ce que l'accompagnement a comblé certaines de tes lacunes ? Si oui lesquelles ?
4. Est-ce que tes objectifs personnels ont été atteints ? Est-ce que tu as la sensation d'avoir atteint les objectifs établis au préalable du parcours d'accompagnement ?





5. *Fais le point sur l'état d'avancement de ton projet professionnel (Est-ce que celui-ci est toujours le même ou est-ce qu'il a évolué ? Est-ce que ton accompagnement a été déterminant/révéléateur dans la définition et l'élaboration de ton projet professionnel ?).*
6. *Quel a été l'apport/la contribution de ton accompagnement à ton projet professionnel ?*
7. *Essaie de faire une comparaison (de toi-même) entre le début, le bilan de mi-parcours et l'étape finale de ton accompagnement.*
8. *Selon toi, quelles sont les prochaines étapes pour ton projet professionnel ? (Quelles sont tes envies et attentes ? Tes prochains objectifs ?).*
9. *Quelles compétences as-tu développées ? Laquelle valorises-tu le plus actuellement ? Lesquelles t'ont été les plus utiles dans ton accompagnement ? Lesquelles souhaites-tu encore améliorer ?*





Annexe 4 :

QUESTIONS JEUNE

TON ACCOMPAGNEMENT

Quel est ton ressenti global sur ton parcours d'accompagnement ?

-
-
-
-

Y'a-t-il eu des problèmes vis-à-vis de ton accompagnement que tu souhaites aborder ?
Quelles difficultés as-tu rencontré qui t'ont posé problème, voir qui t'ont freiné ?

-
-
-
-

Quels sont les aspects de ton accompagnement qui te semblent pour le moment être les plus intéressants et quels sont ceux qui te semblent être les moins intéressants ?

-
-
-
-





TA PERSONNALITE

Qu'est ce que tu aimes faire et qu'est ce que tu n'aimes pas faire ? A ton avis, qu'est ce que cela montre de toi ? (Cette question peut se focaliser sur des choses simples de la vie de tous les jours. Tu peux par exemple parler de tes activités extra scolaires, tes centres d'intérêts, tes passions. Tu peux présenter cela sous forme de liste).

-
-
-
-

Comment te décrirais-tu en quelques mots ? Quels sont les adjectifs que ton entourage associe à ta personnalité le plus souvent ?

-
-
-
-

Quels sont tes défauts et tes qualités ? A ton avis, qu'est ce que cela montre de toi ? (Tu peux présenter cela sous forme de liste)

-
-
-
-

Quelles sont les valeurs que tu portes en toi ?

-
-
-
-





Quels sont tes rêves ?

-
-
-
-

TON AVENIR PROFESSIONNEL

Qu'est ce qui te motive dans l'idée de travailler ? Est-ce que tu sais déjà plus ou moins dans quel type de travail tu aimerais être ? Dans quel secteur te vois-tu travailler ? Pour répondre à ces questions, tu dois essayer de te projeter dans des situations professionnelles. Imagine par exemple quelle serait ta journée parfaite. Sois honnête avec toi-même et avec tes envies et attentes.

-
-
-
-

Dans quelle ambiance de travail penses-tu être le plus à l'aise pour travailler ? Par exemple, quel est ton rapport au travail d'équipe ? Ou encore, quel est ton rapport à l'autonomie ? Ton rapport à l'autorité ? Comment réagis-tu aux situations de stress ?

-
-
-
-





Quelles sont à ton avis, les compétences actuelles que tu possèdes et qui pourraient te servir dans ta vie professionnelle ?

-
-
-
-

PARCOURS ACADEMIQUE

Quelles sont tes disciplines préférées ? Celles que tu aimes le moins ? Quelles sont les disciplines où tu réussis le mieux ?

-
-
-
-

L'organisation est-elle ton point fort ? Est-ce que tu sais être efficace quand tu travailles ?

-
-
-
-

