

Elaboré selon la méthode ECARTS, l'outil d'évaluation de la dynamique de la personne en insertion vise en premier lieu la mise en œuvre des parcours d'insertion.



Evaluer la dynamique de la personne c'est repérer, mesurer les changements, les évolutions et choisir la stratégie à mettre en place en conséquence.

Il s'agit de construire une lecture commune du vécu, ici **la dynamique de la personne en insertion**.

Celle-ci a été déclinée en 3 sphères :

- **la situation dans le travail** (*en situation professionnelle de transition*),
- **l'équilibre personnel** (*en situation privée individuelle et collective*).
- **l'avenir professionnel** (*le projet socioprofessionnel en devenir*),

Evaluer la dynamique de la personne en insertion / transition

Le référentiel d'évaluation "L'évolution d'une personne en transition dans une SIAE", construit par IRIS à partir de la méthode ECARTS, permet d'approcher la dynamique de la personne à partir de trois dimensions principales.

S'APPROPRIER UNE SITUATION PROFESSIONNELLE

- Assumer le travail demandé

Le salarié fait-il preuve de motivation ? Est-il à l'heure tous les matins ?

Montre-t-il de l'intérêt pour le travail qu'il effectue ?

Prend-t-il des initiatives ?

S'adapte-t-il à des situations nouvelles ?

Parvient-il à s'organiser dans son travail ?

- Engager des relations avec les autres

Le salarié cherche-t-il à établir un contact avec ses collègues, avec les clients ?

Sait-il créer et gérer une relation à deux ?

Sait-il trouver sa place au sein d'un groupe ?

- Se situer dans la SIAE et l'utiliser pour son avenir

At-il intégré les principes de fonctionnement ?

S'implique-t-il dans le fonctionnement de la structure en s'intéressant à la qualité du travail, en participant aux activités, ateliers proposés ?

Utilise-t-il la structure pour construire son projet professionnel ? Sollicite-t-il l'accompagnateur pour l'aider dans ses démarches ? L'encadrant pour apprendre dans son travail ?

TROUVER OU RETROUVER UN EQUILIBRE PERSONNEL

- Une attention portée au mieux être physique ou psychique

Le salarié soigne-t-il sa présentation pour le travail ? Dans sa vie quotidienne ?

S'alcoolise-t-il encore si c'était le cas ?

At-il entamé une démarche de soins (dentaire, vue) ? At-il souhaité adhérer à une mutuelle ? At-il sollicité un bilan de santé ?

- Une attention portée à la communication, à l'expression

Le salarié s'exprime-t-il clairement ? Adapte-t-il son langage à l'interlocuteur ?

Sait-il écouter les autres ?

Pratique-t-il d'autres formes d'expression comme le sport, la musique, le dessin, le théâtre ?

- L'attention portée au développement de l'autonomie de la personne

Le salarié parvient-il à gérer ses ressources matérielles ?

Fait-il des choix clairement exprimés dans sa vie professionnelle, dans sa vie privée ?

At-il confiance en lui ?

Connaît-il ses points forts, ses points faibles ?

PREPARER SON AVENIR PROFESSIONNEL

- S'intéresser à l'avenir et faire des projets
Le salarié a-t-il des projets ?
Engage-t-il des démarches pour que ses projets se réalisent ?
- Connaître et s'adapter à son environnement social
Le salarié sait-il utiliser les différents services qui lui permettent de bénéficier des aides auxquelles il a droit ?
Faut-il au contraire l'accompagner pour faire valoir ses droits ?
Est-il entouré, a-t-il une famille ? Des amis ?
Participe-t-il à des activités ?
- Construire une démarche vers l'emploi
Le salarié connaît-il le marché de l'emploi, les secteurs d'activités qui embauchent ?
Se représente-t-il les types d'emplois auxquels il peut prétendre ?
Connaît-il et utilise-t-il les différents moyens pour trouver du travail (ANPE, travail temporaire, relations professionnelles) ?

2 référentiels¹ ont été construits :

- ◆ l'un à **destination de l'équipe** de la SIAE afin d'apprécier collectivement la situation globale d'une personne et ses évolutions
- ◆ l'autre est proposé en **auto-évaluation** à la personne en insertion

Les outils associés aux référentiels :

- un *lexique* associé et commun aux deux référentiels facilite l'appropriation de chaque indicateur, précise le sens de chacun des termes,
- une *feuille d'observation* qui permet individuellement de « noter » chaque indicateur et de commenter le choix fait (permet ensuite de discuter sur les éventuels écarts)
- les *diagrammes polaires* qui permettent de visualiser graphiquement (en étoile) les résultats et les écarts possibles d'appréciation sur chaque indicateur

Le 1^{er} référentiel (existant) a fait l'objet d'un travail de réactualisation lors des sessions inter du programme CEDRE sur l'année 2003 et a permis de faire émerger une autre version.

Le référentiel pour l'autoévaluation a été élaboré par le groupe CEDRE. Il se veut complémentaire au premier, et permet à la personne de mieux percevoir sa situation, de repérer ses points forts et ses points faibles, de mesurer ses propres évolutions et de discuter des écarts d'appréciation avec la personne en charge de l'accompagnement.

Chaque structure définit ses propres procédures d'utilisation des référentiels (cf. fiche outil n°20 « quelles sont vos pratiques d'évaluation actuelles » pour une première formalisation) : certaines proposent dès le premier contact l'autoévaluation de la personne, d'autres préfèrent se laisser un temps d'observation réciproque...

Cas d'une évaluation réalisée par les professionnels (l'équipe de la SIAE)

Les éléments du référentiel (cf. encadré plus haut) sont le plus souvent appréciés dans (ou au regard de) la situation de travail dans laquelle la personne entre en interaction avec ses collègues. La SIAE repère, observe comment la personne s'investit dans le(s) poste(s) de travail proposé(s) et comment elle se situe au cœur de la structure.

Ce référentiel peut être utilisé par l'ensemble de l'équipe de la structure ; non seulement par l'accompagnateur et/ou l'encadrant technique, mais aussi par les personnes chargées de l'accueil, du service comptabilité, du secrétariat, qui vont avoir leur propre regard ; et bien sûr par le salarié en insertion lui-même.

¹ Référentiels disponibles sur demande auprès d'IRIS

La grille d'évaluation est par exemple remplie par chaque évaluateur et permet de construire un diagramme polaire des objectifs (à proposer et négocier entre le salarié concerné et ses accompagnateurs).

Il peut s'agir d'une évaluation réalisée par une seule personne, encadrant ou salarié en insertion (auto évaluation) et/ou d'une co-évaluation menée par l'encadrant (ou tuteur) et le salarié lui-même.

Les temps et rythmes d'évaluation sont variables d'une structure à l'autre, d'un parcours à l'autre.

Dans tous les cas, l'outil permet :

- ◆ de **donner au salarié des repères utiles** pour la définition et la construction de son projet socioprofessionnel
- ◆ à la **personne de constater son évolution**
- ◆ de **disposer d'un langage commun** au sein de l'équipe pour échanger à propos des parcours des personnes

Construite dans le cadre de la formation-action CEDRE, il a été proposé d'élargir cette formation à l'ensemble des SIAE en région.

Une formation de trois jours est ainsi proposée en région pour une première appropriation du référentiel depuis 2004.

L'évaluation de la situation globale de la personne (référentiel d'évaluation dynamique d'une personne en insertion-transition dans une SIAE utilisant la méthode ECARTS) – CREAHI Poitou-Charentes.

→ Formation proposée en février 2004 – possibilité de renouveler cette formation (sur demande - s'adresser à IRIS).