

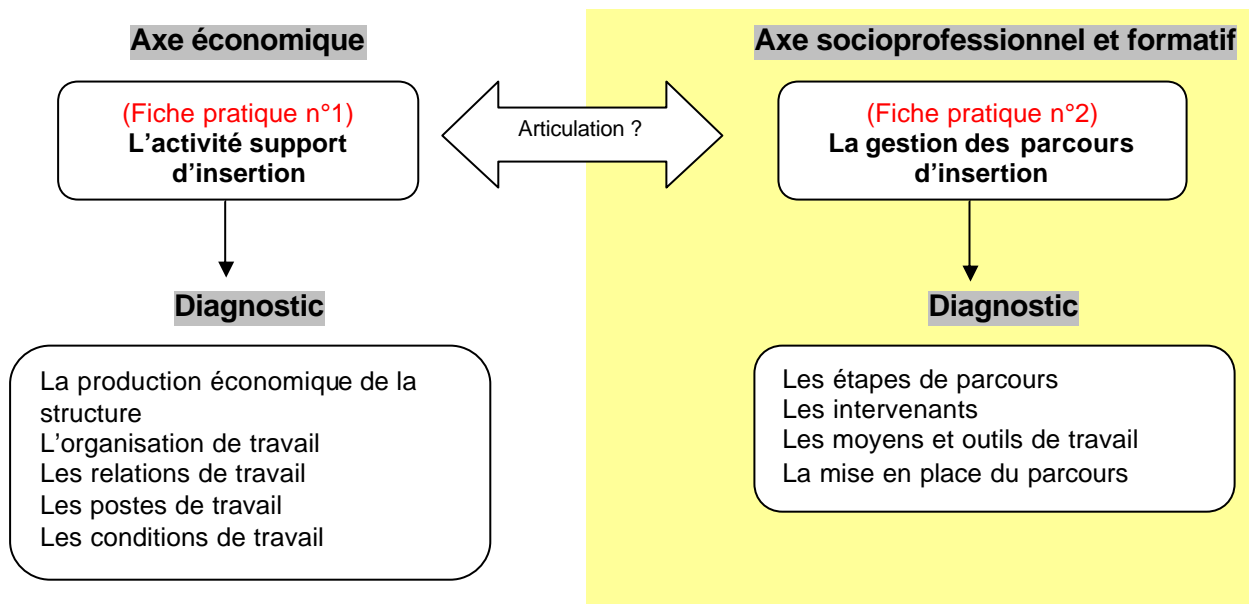
« Formalisation des pratiques dans la gestion du parcours d'insertion »



De quoi s'agit-il ?¹

Formaliser c'est écrire ce que l'on fait ou ne fait pas...

L'analyse du travail impose une phase préalable de diagnostic ou d'état des lieux...
Deux axes sont difficilement dissociables.

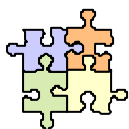


Dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des compétences il est nécessaire au préalable de repérer son **contexte de mise en œuvre** à savoir le **processus de gestion des parcours d'insertion**.

Finalités :

Cette étape de **réflexion collective** sur ses pratiques sociales va permettre de :

- **faire un diagnostic en matière d'évaluation dans la structure**
- **définir les objectifs généraux de la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des compétences au regard du projet de la structure**
- **définir les besoins spécifiques en matière d'évaluation des compétences**



Démarche de mise en œuvre...

Etape 1 - Descriptif du parcours d'un salarié en insertion (cf. outil n°7)

- ◆ Il s'agit là de repérer toutes les possibilités de trajectoires que peut rencontrer une personne qui intègre la SIAE, de son arrivée jusqu'à sa sortie de la structure, et de lister ensuite ces diverses étapes.
- ◆ Dans un deuxième temps, les étapes une fois définies sont alors décrites en détail : « qui ? quoi ? avec quoi ? comment ?... » selon l'outil proposé.

¹ Réf. : Outil n°1 « Lexique » - Fiche pratique n°1

Etape 2 – Descriptif des outils de travail pour chaque étape du parcours (cf. outil n°8)

Chaque étape est interrogée au regard des outils utilisés dans la structure. Ce travail permet de repérer la qualité des outils et des moyens mis en œuvre pour leur utilisation ; il permet aussi de pointer les manques en matière d'outils d'évaluation et autres, qu'il serait nécessaire de créer ultérieurement.

Etape 3 – Définition des besoins spécifiques en matière d'évaluation des compétences et formalisation des objectifs ou des priorités au regard du projet de la structure (cf. outil n°9)

Cette étape de travail peut être alimentée par les indications portées en Fiche pratique n°4 définissant les types de compétences. De même, il est important de préciser que les besoins ne sont pas figés et que la réflexion ultérieure pourra les faire évoluer et les affiner.

Il est important de préciser que selon le rôle de chacun dans la structure, les attentes et besoins ne sont pas les mêmes. Il s'agit alors de resituer l'action en se centrant sur la personne en insertion et de se mettre d'accord sur les objectifs généraux pour la personne concernée.

Les objectifs généraux en matière d'évaluation des compétences peuvent être formulés comme suit :

- ◆ Repérer les progressions du salarié en interne au cours de son parcours au sein de la SIAE
- ◆ Travailler sur le transfert à l'externe des compétences du salarié
- ◆ Identifier les compétences techniques acquises dans une perspective de formation qualifiante
- ◆ Etc...



Si les besoins et objectifs ne sont pas clairs :

- ◆ On prend le risque de créer des outils qui ne nous permettront pas de répondre aux questions posées et dont l'utilisation sera progressivement abandonnée par l'équipe.
- ◆ On prend le risque de créer des outils qui ne nous permettront pas d'avoir un résultat fiable.
- ◆ On prendra plus de temps pour la création des outils car la question de leur finalité restera récurrente.



Outils (ci-joints à cette fiche pratique)

Outil n°7 : Les étapes du parcours d'insertion

Outil n°8 : Les outils de gestion des parcours d'insertion

Outil n°9 : Analyse des besoins en matière d'évaluation des compétences

Exemples de productions formalisées (Cf. 3^{ème} partie : Observatoire d'outils)

Modèle d'un parcours d'insertion (Ex Outil n°5)

Exemples d'impacts de la formalisation des pratiques sociales

- Formalisation d'une procédure de mise en place de parcours
- Réajustement des besoins en matière d'évaluation
- Définition d'autres outils à mettre en œuvre ou à améliorer : livret d'accueil, tableau synoptique de présentation de la structure en phase d'accueil, dossiers de suivi...
- Définition de certaines modalités d'évaluation : diagnostic plus qu'évaluation, auto-évaluation...

OUTIL N°7

Les étapes du parcours d'insertion

Nom de l'étape : _____

Objectif de cette étape pour la SIAE

Objectif de cette étape pour la personne

Méthode : comment se déroule cette étape ? (entretien, concertation, collectif...)

Quand ? Durée ?

Qui intervient à cette étape ?

Outils utilisés ?

Résultats, suites données à cette étape

Les atouts dans cette étape ?

Les améliorations à apporter ? Les évolutions à envisager ? Les pistes de travail ?

Consigne :

La formalisation des pratiques actuelles nécessite un travail collectif. Vous pouvez compléter individuellement (ou par petit groupe) les fiches et les reprendre ensemble afin de comparer vos réponses afin de trouver un consensus dans l'élaboration de la procédure de mise en œuvre du parcours de la personne dans votre structure.

Il est conseillé au préalable de définir les étapes successives et les sou- étapes s'il en existe, afin de remplir une fiche pour chacune d'entre elles.

OUTIL N°8

OUTILS DE GESTION DE PARCOURS D'INSERTION

ETAPES DE PARCOURS CORRESPONDANTE	NOM DE L'OUTIL	OBJET UTILISATION (évaluation, suivi...)	PUBLIC	UTILISATEUR	MODALITES D'UTILISATION (période, fréquences, durée...)	FINALITE OBJECTIF	POINTS + POINTS -

