



VALORISATION DES ACTIVITES

PROFESSIONNELLES EXERCEES

AU SEIN DE L'ENTREPRISE

EQUAL



SOMMAIRE

1 – Le contexte	page 3
2 – Le cadre de la réflexion	page 4
3 – Les objectifs	page 5
4 – Notre méthodologie	page 7
5 – Schématisation	page 10
6 – Modèle de fiche d'évaluation	page 11
7 – Un exemple d'activité professionnelle évaluée	page 12
8 – Conclusion	page 13

1 - LE CONTEXTE

L'approche proposée a été menée dans le cadre d'une expérimentation EQ^{UAL}. Le partenariat constitué d'entreprises, d'entreprises d'insertion, de groupements d'employeurs, d'organismes de formation et d'un OPCA a construit une méthode et des outils d'accompagnement visant à :

- construire avec les bénéficiaires, des parcours professionnels susceptibles de favoriser, à la fois, leur intégration durable en entreprise et la reconnaissance de leurs expériences à des fins de validation,
- mettre en parallèle des trajectoires personnelles et professionnelles avec les attentes et les besoins des entreprises en terme de compétences.

Cette méthode permet au bénéficiaire de prendre en compte les activités professionnelles développées tout au long d'un parcours en contrat à durée déterminée d'insertion, de les valoriser afin de construire une trajectoire professionnelle dans un secteur concerné ou d'identifier les compétences transposables à un autre métier.

L'outil de valorisation des activités professionnelles exercées au sein de l'entreprise a été réalisé par les structures partenaires mentionnées ci-dessous :



2 - LE CADRE DE LA REFLEXION

La démarche de valorisation des activités professionnelles a été initiée suite à un constat : les entreprises d'insertion ne proposent que peu ou prou de postes à durée indéterminée. A l'issue de contrats à durée déterminée dits d'insertion, le salarié a acquis des compétences identifiées et transposables vers un métier et/ou un secteur d'activité.

Les acteurs impliqués dans cette réflexion ont élaboré un guide méthodologique répondant aux besoins de professionnalisation des permanents des EI / EITT¹ afin de permettre aux salariés/bénéficiaires de valoriser et d'optimiser leurs parcours d'insertion en vue de construire une trajectoire professionnelle pérenne.

Pour l'entreprise

La valorisation des activités professionnelles des salariés en CDDI² mise en place dans une entreprise d'insertion peut devenir un outil permettant à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution et de développement de leur employabilité.

Cette démarche permet de :

- ❑ verbaliser, mesurer et communiquer les actions d'accompagnement mises en œuvre
- ❑ distinguer l'offre d'insertion d'un point de vue local, régional et/ou national
- ❑ professionnaliser et valoriser le rôle des encadrants techniques vers l'accès à la qualification des salariés
- ❑ mettre en exergue deux activités fondamentales – acquisition de savoir faire et de savoir être pour les salariés/bénéficiaires

Pour le salarié/bénéficiaire

Cette démarche permet, au bénéficiaire, de valoriser les activités professionnelles acquises en situation de travail réel, de prendre conscience de ce qu'il sait faire et peut faire. De plus, elle donne l'opportunité à la personne de travailler un projet professionnel en lien avec l'activité de l'entreprise d'accueil ou d'identifier les compétences transposables vers un autre secteur d'activité grâce, notamment, à un bilan de ses compétences. Elle engage le salarié dans un processus de construction de trajectoire professionnelle.

Pour le réseau QUALICOO

Cette démarche a pour finalité le développement d'un réseau d'entreprises susceptible de pérenniser le parcours professionnel engagé par le salarié en CDDI désireux de faire carrière dans le secteur d'activité concerné.

D'un autre côté, elle permet de passer le relais à une structure du réseau afin de mettre en place un parcours de formation à des fins de qualification vers un autre secteur d'activité en identifiant les compétences transposables. Dans ce cas, l'organisme de formation (relais de la trajectoire) est en mesure de s'appuyer sur le parcours du bénéficiaire en entreprise, en utilisant la dynamique mise en œuvre, d'identifier les besoins en formation complémentaire.

¹ EI / EITT : Entreprise d'Insertion, Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire

² CDDI : Contrat à Durée Déterminée dit d'Insertion

3 - LES OBJECTIFS

Dans le cadre de l'expérimentation, 3 acteurs ont participé à l'élaboration de la méthodologie :

- ❑ le bénéficiaire
- ❑ le chargé d'insertion de l'entreprise d'insertion
- ❑ l'accompagnateur de l'organisme de formation

Le salarié / bénéficiaire

Il a comme objectifs, tout au long de son parcours, de :

- ❑ effectuer les activités et les tâches du poste de travail
- ❑ acquérir de nouvelles compétences techniques et comportementales
- ❑ développer ses compétences en situation de travail réel
- ❑ pouvoir mettre en œuvre un bilan de ses compétences
- ❑ construire sa trajectoire professionnelle

Cette démarche lui permet de :

- ❑ s'auto évaluer par rapport à son poste de travail
- ❑ co-évaluer (tuteur en entreprise + bénéficiaire) et d'évaluer les compétences développées en rapport avec le profil de poste
- ❑ identifier les savoir faire acquis et les compétences transposables à un autre métier afin de mettre en place son projet professionnel
- ❑ participer aux formations techniques proposées par l'entreprise
- ❑ prendre en compte les conseils et/ou les techniques des professionnels de l'entreprise (tuteur, encadrant technique...)

Le chargé d'insertion – de l'entreprise d'insertion

Il a pour buts de :

- ❑ accueillir le bénéficiaire et présenter l'entreprise
- ❑ mettre en place un parcours personnalisé prenant en compte la qualification acquise grâce à la situation de travail réel
- ❑ créer des situations d'apprentissage
- ❑ accompagner et faciliter la montée en compétences du bénéficiaire
- ❑ collaborer à l'élaboration de sa trajectoire professionnelle

Cette démarche permet de :

- ❑ communiquer sur les actions et activités d'accompagnement mises en œuvre au sein de l'entreprise
- ❑ valoriser le rôle et la fonction du professionnel tout au long de l'accompagnement social, technique et professionnel du bénéficiaire
- ❑ formaliser les compétences acquises, identifier les besoins en formation du bénéficiaire
- ❑ rendre opérationnel le chargé d'insertion dans l'accès à la qualification et l'intégration en entreprise du bénéficiaire

L'accompagnateur en organisme de formation

Il a pour objectifs de :

- ❑ effectuer le suivi du bénéficiaire tout au long du parcours
- ❑ répondre aux attentes et aux besoins du bénéficiaire et de l'entreprise en terme d'accès à la formation
- ❑ prendre le relais dans la construction de la trajectoire professionnelle du bénéficiaire à l'issue d'un contrat de travail, notamment
- ❑ mettre en place et animer le bilan des compétences du bénéficiaire

Cette démarche permet de :

- ❑ utiliser la dynamique mise en œuvre afin d'aider à la pérennité du projet
- ❑ être en mesure de s'appuyer sur le parcours en entreprise
- ❑ valoriser les compétences acquises et transposables dans une démarche de construction de trajectoire professionnelle
- ❑ identifier les besoins en formation complémentaire

4 - NOTRE METHODOLOGIE

Préambule

Les structures partenaires ont travaillé l'outil de valorisation des activités professionnelles exercées au sein de l'entreprise pour répondre à deux objectifs.

D'une part, pour le salarié en contrat à durée déterminée dit d'insertion, cet outil lui permet d'exprimer ses points forts et les points à travailler, de faire des liens au regard de son projet professionnel.

D'autre part, cette méthode répond à une demande du réseau des entreprises d'insertion afin d'optimiser le retour à l'emploi des salariés, à l'issue de leur contrat.

La démarche s'appuie sur :

- un inventaire des activités professionnelles pour chaque poste de travail
- une évaluation des activités professionnelles réalisée par l'encadrant et une auto évaluation effectuée par le salarié
- une synthèse du parcours valorisant les compétences acquises pour :
 - travailler le projet professionnel du salarié,
 - identifier les besoins en formation au regard du projet de la personne
 - valider les expériences acquises pour un futur employeur

L'inventaire des activités professionnelles

Pour l'entreprise, l'inventaire des activités professionnelles pour un poste de travail pose le cadre du parcours du salarié, pendant toute la durée du contrat de travail, afin de mettre en place un accompagnement et une évaluation en lien avec le projet de la personne. Il pose le cadre de l'évaluation à réaliser pour l'encadrant.

De plus, cette démarche s'appuie sur une évaluation tout au long du parcours d'insertion du salarié / bénéficiaire. En posant le cadre de l'évaluation grâce à l'inventaire des activités professionnelles, le bénéficiaire a l'opportunité de s'approprier ce cadre, d'identifier le chemin à parcourir, de devenir acteur de son projet.

A titre d'exemple³ - l'inventaire d'une partie des activités professionnelles pour AJIENVIRONNEMENT, entreprise d'insertion dans les espaces verts à St Jacques de la Lande (35)

Les réseaux, les voiries

- poser des réseaux dans le cadre d'un chantier (hors arrosage)
- réaliser des dallages et des pavages
- poser des bordures
- poser et entretenir des équipements de jardin (jeux, mobilier, clôtures)
- traiter une surface minérale dans un espace paysagé

³ un modèle d'évaluation d'une activité professionnelle est joint en annexe.

Les plantations

- planter un arbre tige, un conifère
- planter un massif d'arbustes, une haie
- planter un décor floral

La taille

- tailler des arbres ornementaux
- tailler des haies et des arbustes
- abattre depuis le sol, et débiter des arbres de petites dimensions (diamètre > à 100 mm)
- l'utilisation des produits phytosanitaires
- l'arrosage
- les gazons
- l'entretien des espaces verts

La démarche d'évaluation

La forme de l'évaluation conditionne la façon d'apprendre de la personne.

1 - L'évaluation

- C'est la mise en relation d'éléments issus d'une situation observée et d'une personne en situation observable afin de prendre des décisions.

L'évaluateur nomme les objectifs de l'action - les compétences visées – et les critères sur lesquels s'appuyer pour évaluer la situation observable, c'est à dire la production de la personne en situation de travail réel.

- C'est porter un jugement de valeur, à partir d'un outil de mesure, dans le but de prendre une décision. Les trois qualités essentielles d'un outil d'évaluation :
 - le degré de précision
 - la constance avec laquelle l'évaluation est mise en œuvre
 - l'objectivité ou degré de concordance entre les jugements portés par l'évaluateur en situation

2 – Les différences entre le contrôle et l'évaluation

Le contrôle mesure des écarts entre des produits, des démarches et une norme extérieure, préétablie. Il suppose un avant, un après.

Il est régi par des critères de conformité, de logique, de cohérence. Il vise à normaliser.

Les procédures de contrôle ne sont pas annoncées. Il y a extériorité de la personne « contrôlée », qui ne participe pas à l'élaboration des procédures de contrôle.

L'évaluation englobe et dépasse le contrôle. Elle privilégie le qualitatif sur le quantitatif. Elle est conçue comme un processus intervenant dans un système ouvert, en évolution, en vue d'élucider le fonctionnement et l'évolution. Elle doit être partagée par les différents acteurs.

Le bénéficiaire participe à l'élaboration des procédures d'évaluation.

Toute procédure d'évaluation doit comporter des critères. Il s'agit de dimensions abstraites, qualitatives, d'une situation donnée sur lesquelles les parties prenantes s'appuient pour se prononcer sur la dite situation. On distingue critères de réussite et critères de réalisation.

- **Les critères de réussite** sont des caractéristiques de la situation retenue pour l'estimer et l'apprécier en fonction d'une situation pré-établie (conformité à la consigne, exactitude / complétude, cohérence, pertinence, rigueur, communicabilité, originalité, efficacité...)
- **Les critères de réalisation** de la tâche découlent d'une analyse de cette tâche. Ils servent au bénéficiaire pour se guider dans la réalisation et améliorer son action, autrement dit pour la réguler et aux professionnels pour repérer où se situent les points à travailler pour le bénéficiaire et produire un feed back tout au long des apprentissages.

L'indicateur est la version concrète d'un critère, un indice pris dans la situation observable qui permet de dire si la situation répond au critère. Plusieurs indicateurs, se combinant, peuvent correspondre à un même critère.

3 - Les différentes formes d'évaluation - qui pour certaines situations observées, sont complémentaires.

- **L'évaluation critériée** a pour objectif de permettre au bénéficiaire de savoir ce que l'on attend de lui et de se situer en conséquence. Elle a pour but de fournir des informations sur l'écart entre le comportement visé et le degré de maîtrise des acquisitions attendues. Elle nécessite la mise en place d'objectifs précis.
- **L'évaluation normative** rend des comptes et a pour fonction de vérifier des acquis en comparant ce qui est observé à une norme extérieure attendue.
- **L'évaluation sommative** est l'évaluation par laquelle on fait un inventaire des compétences acquises ou un bilan après un parcours d'une durée plus ou moins longue. Elle permet de vérifier que les objectifs sont atteints et surtout d'attester socialement le parcours.
- **L'évaluation formative** aide le bénéficiaire à apprendre, en lui permettant de se rendre compte de ce qui se passe. Elle permet au bénéficiaire d'améliorer ses démarches d'apprentissage et de renforcer ses connaissances et ses compétences.
- **L'auto évaluation** invite le bénéficiaire dans l'interaction à passer d'un savoir faire non réfléchi à un savoir faire réfléchi lui permettant d'intervenir et d'agir consciemment. L'auto évaluation déclenche une activité réflexive du bénéficiaire ; activité stimulée par une confrontation à autrui. L'interaction doit permettre au bénéficiaire de se décentrer en portant un regard réfléchi et extérieur sur ses propres actes, accompagné par la réflexion de l'autre. Elle ne peut être imposée.

5 - SCHEMATISATION



7 - UN EXEMPLE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE EVALUEE – ouvrier du paysage / EI / secteur d'activité : espaces verts

Activité professionnelle : poser des réseaux dans le cadre d'un chantier (hors arrosage)

Dans le cadre d'aménagements d'espaces verts, l'ouvrier du paysage réalise la pose de dallages ou de pavés autobloquants conformément aux implantations.

EVALUEE LE :

COMPETENCES COMPORTEMENTALES (cases à cocher)

- Comprendre les consignes et recommandations du fournisseur et du hiérarchique
- Appliquer les consignes
- Observer l'état des lieux
- Visualiser le résultat attendu
- Décider d'une conduite à tenir (agir ou alerter) en cas de non-concordance avec ce qui est prévu
- Organiser son intervention
- Appliquer une méthode de travail
- S'adapter aux imprévus
- Effectuer un contrôle de son travail
- Rendre compte des travaux réalisés
- Prendre en compte les règles d'hygiène et de sécurité

LES SAVOIR FAIRE PROFESSIONNELS

- connaître la lecture des plans
- mettre en place la signalisation de chantier
- protéger les éléments et végétaux existants avant travaux
- contrôler le bon état de marche : d'une plaque vibrante, d'une trancheuse autotractée
- terrasser manuellement la fouille
- terrasser mécaniquement une fouille à l'aide d'une trancheuse autotractée
- poser un regard préfabriqué (30 x 30 à 50 x 50)
- poser des fourreaux
- poser un filet / grillage avertisseur
- reboucher la tranchée
- poser des canalisations d'évacuation d'eau pluviale (petits diamètres, PVC)
- effectuer l'entretien périodique : d'une plaque vibrante, d'une trancheuse autotractée
- réaliser les petits dépannages : d'une plaque vibrante, d'une trancheuse autotractée
- nettoyer le chantier après les travaux

Évalué	E.C.Eval	Non évalué

INDICATEUR

Respect des consignes et des implantations, afin d'obtenir une planimétrie et une pente générale conformes aux indications portées sur le plan

COMMENTAIRES de l'évaluateur et du bénéficiaire évalué

SYNTHESE

Les +	Les -	Besoins en formation

8 - CONCLUSION

La valorisation des activités professionnelles exercées au sein de l'entreprise permet de formaliser, avec le salarié / bénéficiaire, les étapes nécessaires à la construction d'un parcours pérenne.

En utilisant les champs de compétences plurielles des organisations partenaires de QUALICOO, les acteurs ont souhaité :

- créer des relais identifiés pour le bénéficiaire en terme de développement des compétences à des fins de qualification
- communiquer une démarche d'accompagnement des parcours auprès des entreprises – processus de gestion des emplois et des compétences à court et/ou moyen terme.
- développer un réseau d'entreprises susceptible d'accueillir et de pérenniser le parcours professionnel des bénéficiaires désireux de faire carrière dans le secteur d'activité concerné

La valorisation des activités professionnelles exercées au sein de l'entreprise s'inscrit dans le cadre de la promotion des parcours qualifiants pour les actifs les moins dotés en formation initiale. L'accès à l'emploi passe donc nécessairement par la hausse des niveaux de qualification et par un accompagnement à la réflexion et à la construction de la trajectoire professionnelle du bénéficiaire.