

GROUPE ECONOMIQUE ET SOLIDAIRE



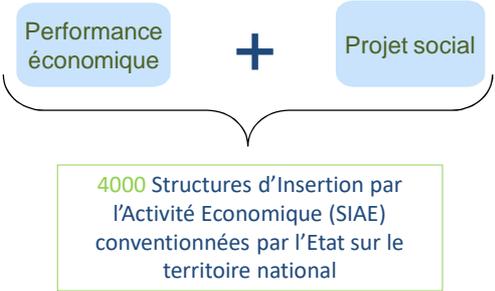
INTERMED

EVALUATION DES COMPETENCES

-

EXPÉRIMENTATION OPEN BADGES

Insertion par l'Activité Economique



Performance économique + Projet social

4000 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) conventionnées par l'Etat sur le territoire national

Une finalité commune

Permettre à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver une place sur le marché du travail

-

Accompagner vers l'emploi et/ou la formation

Les différents types de structures

Elles peuvent être classées en deux grandes catégories :

Celles qui produisent des biens ou des services



Atelier Chantier d'Insertion 50%

Entreprise d'Insertion 25%

Celles qui mettent à disposition du personnel



Association Intermédiaire 18%

Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion 7%



— INTERMED —

Groupe Economique et
Solidaire

Intermed : Association intermédiaire

Notre territoire d'intervention :

Bassin d'emploi de Besançon (environ 200 000 habitants).



Notre équipe

450 salariés qui interviennent chez nos clients

- Entre 300 et 400 nouvelles personnes accueillies chaque année
- 450 à 500 personnes salariées et accompagnées
- 2 000 heures d'entretien réalisées.
- 30 000 € investis dans la formation

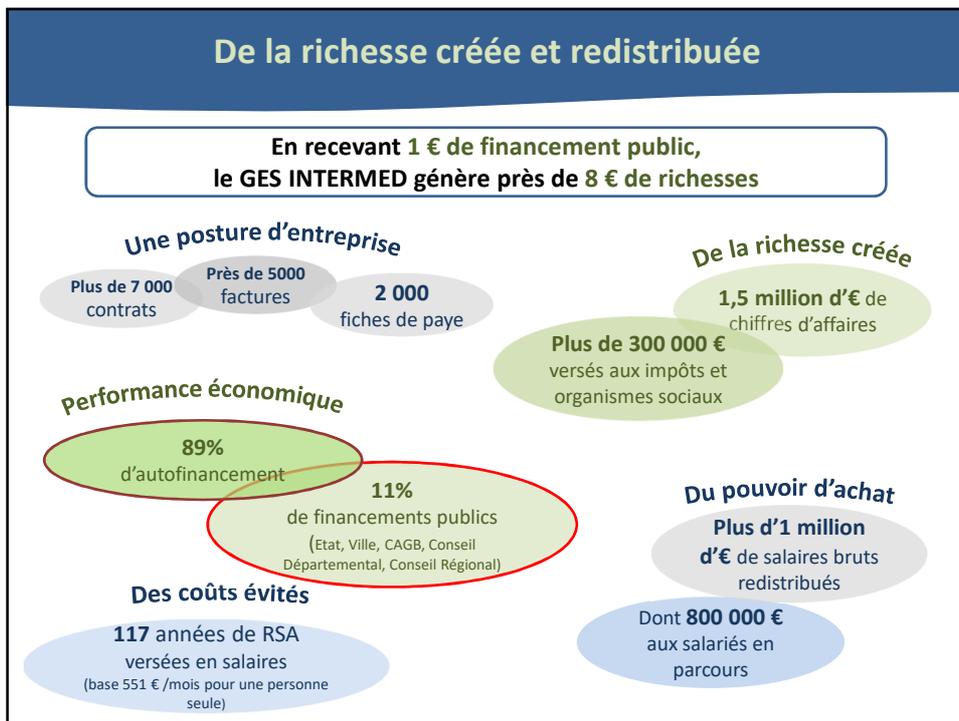
12 salariés permanents répartis dans plusieurs pôles :

- Accueil
- Accompagnement
- Gestion, qualité et ressources humaines
- Développement

Notre offre de travail Support à l'insertion professionnelle

10 000 journées de travail - 700 Clients





EVALUATION DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS EN PARCOURS

The graphic features a vertical stack of blue circles of varying sizes on the left side. On the right, there is a checklist with five boxes, the first three of which are checked with green checkmarks. A green pencil is positioned at the end of the checklist, pointing towards the bottom-right corner.

Evaluation des compétences:

Contexte :

Depuis plusieurs années Intermed a mis en place différentes démarches afin d'évaluer les capacités et compétences des salariés en parcours dans le cadre de leurs missions de travail. Objectifs : créer de la confiance, nourrir les CV en vue d'un positionnement emploi.

Nos principaux challenges pour l'évaluation des compétences

- ❖ Les salariés en parcours ne sont pas dans nos locaux ;
- ❖ Nombreux métiers ;
- ❖ Nombreux clients ;
- ❖ Certains salariés travaillent en totale autonomie ;

Evaluation des compétences

Chez nos clients

Création de grilles d'évaluation :

- Une base : compétences transversales ;
- 12 grilles créées afin de couvrir l'ensemble des métiers que font les salariés ;
- Pour les compétences techniques (savoir-faire) : utilisation des fiches ROME.

Repérage des missions longues / à volume :

- Pourquoi : Beaucoup de missions effectuées par les salariés, certaines sont très courtes (quelques heures parfois).
 - ➡ Le but est d'évaluer des missions plus importantes sur lesquelles les salariés peuvent démontrer et développer leurs compétences.

Evaluations sur site :

- Une en début de mission et une en fin.
- Réalisées chez nos clients par le chargé de développement ou la chargée de mission ;
- Remplissage de la grille d'évaluation en tri partite : avec le client et le salarié

Evaluation des compétences

En situation autonome (ex. Entretien de copropriétés)

Création d'une grille d'évaluation :

- Compétences techniques
- Compétences transversales

Repérage des salariés à évaluer :

- Point régulier avec le chargé de développement ;
- Départs, arrivées, points particuliers ;
- Choix de la copropriété sur laquelle aller évaluer le salarié.

Visite sur site :

- En début – milieu – fin de missions
- Remplissage de la grille d'évaluation avec le salarié.



1 - Ne maîtrise pas
2 - Distante avec des consignes précises
3 - Sans force
4 - Est autonome et maîtrise
NE: Non évalué



Manuel qualité CEDE - Module 16
Version N° 2 - 2018 - 12/15/19



Date évaluation		GRILLE D'EVALUATION	
Salarié		METIER	PEINTRE EN BATIMENT
Client		CODE ROME	F1606
Nom de l'interlocuteur		Date de début de mission	
Evaluateur		Nombre d'heures/semaines	
Accompagnant			

Critères d'observation	1 2 3 4				Non évalué	OBSERVATIONS
	1	2	3	4		
Compétences techniques						
Reconnaître la nature des supports						
Préparation du chantier (protection, scotch...)						
Préparer les supports (poncer, lessiver, enduire)						
Choisir et utiliser les produits de préparation, de finition						
Appliquer les produits (peinture, vernis, crépi)						
Choisir les outils adaptés (pistolet, pinceau, rouleau)						
Entretien du matériel utilisé						
Ranger et nettoyer le chantier						
Porter les équipements de protection adaptés						
Compétences générales						
Présentation générale						
Respecter les consignes de travail						
Transmettre une information						
Lire et appliquer une consigne écrite						
Respecter des règles de sécurité						
Utiliser et comprendre le vocabulaire professionnel						
Gestion du temps / cadence de travail						

Critères d'observation		Savoirs être		Observations
Ponctualité		Oui	Non	
Respecte les horaires tous les jours				
Assiduité		Oui	Non	
Est présent tous les jours				
Réactivité		Oui	Non	
Prend de bonnes décisions face à un imprévu.				
		Oui	Non	
Est capable de modifier ce qui était prévu initialement.				
		Oui	Non	
Se met immédiatement en action.				
Autonomie		Oui	Non	
Peut travailler seul				
Polyvalence		Oui	Non	
Répond aux exigences des différentes tâches à accomplir.				
Prise d'initiatives		Oui	Non	
Identifie les tâches à réaliser et le matériel à utiliser et cherche des moyens d'agir.				
		Oui	Non	
Ne reste pas dans l'attente, va au-devant de ce qui est demandé.				
		Oui	Non	
S'engage, prend une décision face à un imprévu ou une difficulté.				
		Oui	Non	
Prévoit, informe et/ou rend compte d'une difficulté rencontrée.				
Communication		Oui	Non	
Ecoute et comprend.				
		Oui	Non	
Les formules de base de politesse et une posture respectueuse sont utilisées.				
		Oui	Non	
Est capable de prendre ou recevoir, de gérer ses émotions.				
		Oui	Non	
Est capable de transmettre une information.				
		Oui	Non	
Utilise un langage adapté et professionnel.				
Travail en équipe		Oui	Non	
Echange régulièrement des informations.				
		Oui	Non	
Est attentif aux autres.				
		Oui	Non	
Travaille en coopération vers un objectif commun.				
		Oui	Non	
Fait des compromis pour éviter l'apparition de conflit.				

Quels autres "savoir-faire" maîtrise le salarié ?

Quels sont ses points forts ?

Quels sont ses points faibles ?

SIGNATURES :
 Le Salarié : _____ Le client : _____ L'accompagnant : _____

VALORISATION DES COMPÉTENCES



Et après les évaluations ?

Suites données aux évaluations

Retour par l'accompagnant au salarié :

- Grâce à la grille d'évaluation ou au tableau de suivi des remarques clients ;
- Points positifs et négatifs ;
- Concertation sur la suite de parcours.



Si points négatifs : comment y remédier ?

- Formations en externes;
- Formations en interne ;
- Changer le type de missions proposées/effectuées ;
- Réorienter le salarié.



Points positifs : comment les valoriser

De nombreuses compétences acquises/développées par les salariés

- Création de CV compétences ;
- Préparation à l'entretien d'embauche ;
- Accompagnement renforcé à la recherche d'emploi ;
- Lettre de recommandation ;
- Proposition de nouvelles missions ;
- Entrée en formation qualifiante.



- **Expérimentation en cours :**

➡ **Open badges.**

OPEN BADGES OUTIL DE VALORISATION

Expérimentation en cours sur la valorisation des
compétences transversales : **Savoir-être**

Open Badges

Descriptif de l'action

Contexte du projet :

Aujourd'hui, le but est d'entrer dans une étape de formalisation afin que les salariés en parcours puissent valoriser au mieux leurs acquis.

Différentes phases :

1. Formation de l'équipe

Création du groupe de travail Open Badges : le responsable qualité formation, les accompagnants socio professionnels, les chargés de développement et la chargée de projet : 28h de formation avec un formateur du GIP.

2. Expérimentation de badges « Savoir-être »

Création des badges : choix des badges, définition des critères d'attribution, création des badges et mise en ligne de ceux-ci →

Trois catégories de badges Intermed :

Parcours Intermed : Badges marquant chaque étape du parcours Intermed – Valorisant le chemin parcouru depuis l'arrivée du salarié.

Badges + : Badges utilisés pour notifier un fait marquant.

Reconnaissance des compétences : Badges certifiant différents savoir-être.

Open Badges

Lancement de la démarche

Identification et création d'un groupe de salariés :

En concertation avec les accompagnants : création de 2 groupes de salariés que l'on a invités à venir à une réunion d'information collective présentant un nouvel outil servant à valoriser les compétences.

Nous avons fait le choix de choisir des types de profils différents afin d'avoir un échantillon varié (salariés inscrits récemment à Intermed, salariés plus anciens, à l'aise avec l'outil informatique, moins à l'aise...).

Présentation en collectif :

Déroulé (environ 2 heures) :

- Présentation du nouvel outil.
- Les compétences : qu'est-ce que c'est ?
- Les catégories de Badges Intermed.
- Définition des compétences valorisées par les Badges Intermed.
- Comment recevoir un Badge ?

Rendez-vous en individuel pour ceux qui souhaitent adhérer à la démarche.

- Inscription sur le site openbadgespassport.com
- Envoi des premiers badges
- Présentation du site : comment utiliser les badges, créer des pages...
- Identification des badges visés.

Suite à la présentation aux salariés :

21 salariés entrés dans la démarche (Sur les 30 à qui la démarche a été présentée).
19 inscrits sur le site openbadgespassport.com

Open Badges

C'est quoi ?

Qu'est-ce qu'un Open Badge ?

Une image, dans laquelle sont encodées des métadonnées (titre du badge, émetteur, durée de validité, description, critères d'obtention, nom du titulaire, une ou plusieurs preuves, ...).

Un Open badge peut ainsi témoigner de tout accomplissement, de la simple participation au développement des compétences sur des bases factuelles.

Il peut être attribué (accréditation) ou approuvé (endossement) par des institutions (organismes de formation, entreprises, associations, ...) et permet de reconnaître des réalisations, des missions, des compétences, des valeurs, des engagements, des participations.

L'infrastructure même de ces badges en fait des objets infalsifiables.

Une collection de tels badges permet de consolider un parcours professionnel en enrichissant l'aspect déclaratif d'un CV par des marques de reconnaissance effectives de tiers

Reconnaissance des compétences

8 savoir-être ; 3 niveaux de badges

The image displays 11 circular icons, each representing a specific soft skill. Each icon contains a stylized 'm' logo at the top and three smaller icons at the bottom. The skills and their corresponding icon colors are:

- Assiduité** (Orange)
- Ponctualité** (Orange)
- Réactivité** (Orange)
- Communication** (Blue)
- En équipe** (Blue)
- Autonomie** (Red)
- Polyvalence** (Red)
- Initiative** (Red)
- Gérer son temps** (Orange)
- S'intégrer** (Blue)
- Ingéniosité** (Red)
- Fiabilité** (Yellow/Green)

Français



POLYVALENCE

Intermed certifie que le titulaire de ce badge a su faire preuve de polyvalence au sein de la structure.

#Compétence, #Polyvalence, #Savoir-être

Dans le cadre de ses missions de travail, le titulaire de ce badge a montré qu'il :

- Accepte des missions variées.
- Répond aux exigences des différentes missions.
- S'adapte à différents environnements de travail.

Parcours Intermed

Badges marquant chaque étape du parcours Intermed - Valorisant le chemin parcouru depuis l'arrivée.

Phase Accueil	Travail sur les freins		Construction du projet professionnel	Fin de Parcours
				
				
				
				



DÉCOUVERTE / VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

Intermed certifie que le titulaire de ce badge a mis en œuvre un certain nombre de démarches lui permettant de valider son projet professionnel.

#Démarches, #professionnel, #Projet

Dans le cadre de son parcours avec Intermed, le titulaire de ce badge :

- S'est documenté, s'est informé et a recherché de l'information sur le projet.
- A expérimenté/ réalisé des missions de travail en lien avec le projet.

ET/OU

- A rencontré des professionnels du métier - dans le cadre de période d'immersion ou d'entretien conseil par exemple.
- A vérifié que ses contraintes personnelles n'empêchent pas la réalisation du projet professionnel.
- A vérifié avoir les compétences et/ou prérequis nécessaires pour valider le projet professionnel.
- A validé son projet grâce aux démarches effectuées

Badges +

Utilisés pour notifier un fait marquant



