**Visa Destination Emploi**

**Colloque OCCOQ 2016**

**Préparé par Daniel Poulin c.o.**

[**poulin\_d@videotron.ca**](mailto:poulin_d@videotron.ca)

**450-419-4469**

**Juin 2016**

**Introduction**

Tous les individus, quel que soit leur parcours de vie, ont droit à leur chance. Il n’est pas facile de se vendre à un employeur, d’expliquer ses forces et ses faiblesses. Le Visa Destination Emploi dresse le portrait réel du participant, celui-ci peut plus facilement s’exprimer auprès du futur employeur en s’appuyant sur du concret, sur des preuves.

Les employeurs sont à l’ère des résultats, d’où l’idée du Visa Destination Emploi. Ce document permet d’outiller les participants à présenter ce qu’ils peuvent apporter comme contribution à une entreprise.

**Cadre théorique**

Le Visa Destination Emploi s’appuie sur les concepts suivants :

* Le savoir-agir (Le Bortef 2005)
* Le sentiment d’efficacité personnelle (Bandura 2007)
* Le transfert des compétences
* Bilan de Compétences-Portfolio (Poulin 2010)

**La clientèle visée** par ce service est composée de participants qui répondent à une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

* Avoir des difficultés d’insertion socioprofessionnelle, par exemple : problèmes de comportement, difficultés d’intégration à un emploi régulier, échecs répétés, etc.
* Avoir un faible niveau de scolarité.
* Posséder peu ou pas d’expérience de travail significative.
* Manquer de motivation et/ou d’autonomie.

CE SERVICE IMPLIQUE LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES VIA LES STAGES.

**Expérimentations**

Ce nouveau service est utilisé par deux entreprises d’insertion :

* Atelier Spécialisé des Moulins ASM
* Buffet Accès Emploi BAE

Et il est en implantation en Belgique dans six centres de formation (programme : métiers non spécialisés).

**Stages en entreprise**

Afin de permettre aux intervenants en employabilité et en milieu scolaire de travailler avec chacun des participants leurs attitudes et comportements, je recommande des stages de 4 jours par semaine avec un retour en atelier (1 jour). En cours de stages il y a aussi des suivis par le responsable du projet.

Pour permettre la construction du Visa Destination Emploi, les stages doivent être évalués, en fonction de la durée du stage il peut y avoir plusieurs évaluations. Par exemple pour les entreprises d’insertion le parcours d’un participant dure 26 semaines et il y a trois évaluations.

Lors de l’évaluation, il y a une double évaluation. En fonction de son travail, chacun des participants doit s’autoévaluer en complétant les grilles d’évaluation, qui sont aussi complétées par un responsable de l’entreprise (un intervenant pour les entreprises d’insertion) et il y a échange entre les parties. À la fin de l’évaluation, le participant rédige un plan d’action en vue d’améliorer certains points et ce jusqu’à la prochaine évaluation .Le client est donc actif, il doit identifier ses voies de développement. Le retour en atelier permet l’accompagnement des participants par les intervenants en vue de favoriser les réflexions et actions de ceux-ci qui permettront d’améliorer les attitudes et comportements observés en entreprise et qui sont reconnus par chacun des participants.

**Objectifs de l’évaluation pour les participants**

* Faire le point sur leur parcours.
* Développer leur sentiment d’efficacité personnelle, par une appropriation de leurs réalisations.
* Développer leur sentiment d’efficacité personnelle par les commentaires positifs et constructifs des responsables en entreprise et des intervenants.
* Reconnaître leurs responsabilités vis-à-vis leur rendement couvrant la période d’évaluation.
* Permettre aux participants de construire un plan correcteur pour la prochaine période d’évaluation.

Afin d’aider les entreprises à ajuster les grilles d’évaluation (qui sont déjà construites) à leur réalité, le guide d’implantation permet d’avoir accès à plus d’une centaine d’attitudes et de comportements (avec les définitions) répertoriés dans trois catégories suivantes:

* ÉTHIQUE AU TRAVAIL
* SITUATION DE TRAVAIL
* RELATION AVEC LES AUTRES

Le Visa Destination Emploi est subdivisé en différentes sections :

* Les tâches maîtrisées

• Les équipements utilisés

• Les attitudes et comportements

• Les formations reçues

* Les attestations

Le tout appuyé par des photos, tableaux, commentaires des intervenants, ce qui permet aux participants de mettre en lumière ce qu’ils ont développé pendant leur parcours et aux employeurs de mieux connaître le potentiel de ces personnes avant l’embauche.

À la fin du stage, à partir des descriptions de tâches, les responsables de la production identifient les tâches que le participant maîtrise à un niveau jugé satisfaisant et notent les outils utilisés pour réaliser les tâches identifiées. Ces tâches et outils seront transcrits dans le Visa Destination Emploi de chacun des participants et constitue la première partie du Visa. La deuxième partie sera constituée des histogrammes reliés aux évaluations appuyés par les commentaires des intervenants. Le tout se conclut par les formations (s’il y a lieu) réussies qui seraient en lien avec la cible d’emploi.

**La remise du Visa Destination Emploi à un participant**

Lors de la remise du Visa Destination Emploi, je recommande une rencontre avec le participant. (Je souligne ici que le logiciel permettant la construction du document est disponible).

* Lui permettre de prendre connaissance du document.
* Lui demander ses impressions et commentaires.
* Échanger avec le participant sur ses impressions, commentaires et remises en contexte, s’il y a lieu. Lors de l’échange, valoriser le participant chaque fois que c’est possible.
* Demander au participant ce qu’il retient de cet échange.

**Stratégie de recherche d’emploi**

Le Visa Destination Emploi peut être utilisé de plusieurs façons :

* En le combinant au c.v.
* En le présentant lors de l’entrevue (d’où l’importance pour le participant de bien connaître son Visa Destination Emploi).
* En l’utilisant lors d’une relance pour un emploi ciblé. Le participant utilise ce prétexte pour apporter une nouvelle information à sa candidature, qui est le Visa, en espérant une entrevue par la suite (à ce niveau, les résultats sont étonnants).

**Les retombées du Visa Destination Emploi**

Depuis que le Visa Destination Emploi a été utilisé, nous constatons des améliorations au niveau :

* Du sentiment d’efficacité personnelle qui s’est développé chez les participants à travers leurs réalisations et les rétroactions des intervenants. En fin de parcours, les participants sont très souvent touchés lorsqu’ils reçoivent leur Visa Destination Emploi, ce qui ajoute un nouvel impact sur leur sentiment d’efficacité personnelle et nous pouvons même ajouter sur leur estime de soi.
* De la qualité des parcours qui s’est améliorée.
* De l’implication et de la motivation chez les participants. Il y a maintenant un SENS UTILE et MONNAYABLE au parcours vers l’emploi, ils peuvent améliorer leur sort sur le marché du travail, car ils ont des résultats concrets à présenter.

Ils prennent conscience que l’effort donne des résultats et procure de la fierté. Ils comprennent mieux les besoins des employeurs et pourquoi ceux-ci recherchent tel type de travailleurs.

**Avantages pour les employeurs du Visa Destination Emploi**

* Les participants ont été évalués (sur une période de 6 mois pour l’ASM et Buffet Accès Emploi).
* Le document présenté aux employeurs, « Visa Destination Emploi », est basé sur la **VÉRITÉ.**
* Accès à un suivi d’aide via l’organisme responsable de ce service si l’employé (ancien participant) connait des difficultés.
* Il facilite le recrutement et diminue les coûts d’un mauvais recrutement.
* Une meilleure connaissance des participants par les employeurs permet de diminuer le taux de roulement.
* Les difficultés des participants étant déjà connues, il est plus facile pour les employeurs de préparer un plan d’intégration et de développement.
* Pas de mensonges, ce qui sécurise l’employeur et en même temps, il y a un sentiment d’honnêteté de la part de l’employé.

**Conclusion**

Les activités en lien avec le Visa Destination Emploi visent à développer le sentiment d’efficacité personnelle et le savoir-agir en situation chez les participants. À la fin de leur parcours, ils seront capables d’argumenter sur leur niveau d’employabilité.

Le Visa Destination Emploi dresse le portrait réel du participant, celui-ci peut plus facilement s’exprimer auprès du futur employeur en s’appuyant sur du concret, sur des preuves.

Depuis qu’il a été mis en place, nous notons une amélioration dans la qualité des emplois obtenus par les participants. Ils sont maintenant capables de concurrencer les autres chercheurs d’emploi.

Selon Le Bortef (2005), celui qui pourra mettre de l’avant un ensemble de compétences validées disposera d’un avantage appréciable sur le marché du travail. Il sera en mesure d’argumenter sur son employabilité. En 2015, le taux de placement de L’ASM a été de 75%.

Passez d’une vie inactive à une fierté de travailler. Apprendre à s’améliorer, à se développer comme travailleur. Le Visa  Destination Emploi boucle la fin de ce cheminement avec ses conclusions et met la table à une continuité vers le succès en donnant confiance à chacun des participants en ses capacités. Nous sommes convaincus que la réussite s’apprend. Elle s’apprend en réalisant nos réussites passées qui développent notre confiance en soi, qui est un préalable au développement professionnel.

**Biographie** : Daniel Poulin c.o. travaille dans le domaine de l’employabilité depuis plus de trente ans. Il enseigne à UQÀM : Reconnaissance des Acquis, Bilan des Compétences et Planification de Carrière. Au cours de sa carrière, il a développé plusieurs projets dont : Bilan de Compétences-Portfolio pour une clientèle éloignée du marché du travail, projet pour lequel il a reçu un prix d’excellence, ainsi qu’une approche innovatrice afin de lutter contre le décrochage scolaire chez les adultes (prix service). Il a donné des conférences au niveau national et international et il agit à titre d'expert en bilan de compétences et en prévention du décrochage scolaire chez les adultes. Lors du colloque 2011 de l’Association internationale des conseillers d’orientation, en Afrique du Sud, il a fait partie de l’équipe Québec où il a présenté l’approche Bilan de compétences. Afin de favoriser la réinsertion en emploi des plus démunis, il vient de mettre sur pied un nouveau service : Visa Destination Emploi.

**BIBLIOGRAPHIE**

ARSENAULT, (1997), *TRIMA, Dictionnaires des compétences*, Bibliothèque nationale du Québec, 129 pages.

Bandura (1991), Human agency : *The shetorec and the reality*. American psychologist, 46 pages.

Bell et Hopkins (1998), *Construire un meilleur avenir professionnel*, Élaboration du portfolio, Fondation Canadienne pour l'avancement de carrière, Développement des Ressources Humaines Canada, 171 pages.

Dolan, Saba, Jackson et Schuler (2002). *La gestion des ressources humaines. Tendances, enjeux et pratiques actuelles,* Édition du Renouveau Pédagogique inc., 713 pages.

Emploi-Québec (2006). Transformer la gestion des ressources humaines de votre entreprise, Les Publications du Québec, 76 pages.

Flück et Le Brun Choquet (1992), *Développer les emplois et les compétences : Une démarche et des outils.* Paris, INSEP Éditions, 239 pages

Le Bortef G. (2005), *Construire les compétences individuelles et collectives*, Les Éditions d’Organisations, 3ième édition, 244 pages.

Levy-Leboyer (1993), *Le bilan des compétences*, Les Éditions d'organisation, 117 pages.

Linkemer (2000), *Travailler avec des personnes difficiles*. Paris, First Edition, 95 pages.

Malassingne (2001), *Conduire un entretien d’évaluation*, Paris, Éditions d’Organisations, 13 pages.

Poulin Daniel (2013), PowerPoint *Visa Destination Emploi*, Actes du colloque de l’Association Internationale d’Orientation Scolaire et Professionnelle AIOSP, Montpellier France

Poulin Daniel, Chartier Renée, Pierre-Louis Darlie (2012), PowerPoint *Visa Destination Emploi*, Actes du colloque OCCOQ. www.occoq.qc.ca

Poulin (2004), *Le portfolio, un passeport vers l’emploi*. Jobboom, chronique d’Emploi-Québec, 2 pages.

Poulin (2003), *Bilan des compétences : Un outil de choix en intervention*, Actes du colloque, C.O.N.A.T., Ottawa, 10 pages.

Savard, (1999), *Formation à l’entrevue d’appoint d’évaluation et d’aide à l’emploi, Guide de l’animateur*, Université de Sherbrooke, 78 pages.

Sansregret (1998), *La reconnaissance des acquis*, Les Éditions Hurtubise H.M.H., 163 pages.