

# Visa destination emploi

**Daniel Poulin**

Conseiller d'orientation  
poulin\_daniel@videotron.ca

1. Présentation de l'ASM
2. **Visa destination emploi** (exemples)
3. Qu'est-ce qu'un visa et pourquoi en faire un ?
  - A. Profil du participant
  - B. Profil de l'employeur
4. L'association employeur / employé
5. Le cadre théorique
6. Conclusion

# REMBOURRAGE ET ASSEMBLAGE



# POURQUOI CETTE DIVERSITÉ ?

- ⊕ LEUR FAIRE CONNAÎTRE DES PLATEAUX DE TRAVAIL DIFFÉRENTS
- ⊕ OUVRIR LEURS HORIZONS PROFESSIONNELS
- ⊕ LEUR APPRENDRE À MANIPULER DIFFÉRENTS OUTILS
- ⊕ LES FAIRE DÉCOUVRIR LEURS FORCES ET FAIBLESSES
- ⊕ LES FAIRE DÉCOUVRIR LEURS INTÉRÊTS

# Mise en valeur des candidatures

- ⊕ Préparer le participant à parler de ses connaissances, de son expertise technique et de ses compétences génériques.
- ⊕ L'aider à faire le lien avec ses réalisations.
- ⊕ Outiller nos participants à présenter ce qu'ils peuvent apporter comme contribution à une entreprise.
- ⊕ Démontrer que les compétences développées sont transférables d'un milieu ou d'un secteur d'emploi à un autre.

# Les employeurs sont à l'ère des résultats

- ⊕ Outiller nos participants à présenter ce qu'ils peuvent apporter comme contribution à une entreprise.
- ⊕ Démontrer que les compétences développées soient transférables d'un milieu ou d'un secteur d'emploi à un autre.

## L'évaluation périodique

- ⊕ Elle permet la participation de chacun des participants dans l'évaluation qui aura un impact sur le développement de son employabilité.



GRILLE D'ÉVALUATION VISA POUR L'EMPLOI

Nom : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ Groupe : \_\_\_\_\_

Pour chacun des énoncés, entourez le chiffre qui indique la performance du travailleur.

- 1- Très faible
- 2- Faible
- 3- Bon
- 4- Très bon
- 5- Digne d'éloge

ÉTHIQUE AU TRAVAIL

1. Ponctuel et assidu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Demeure à mon poste de travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Travaille de façon séourinaire

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Dose le bavardage durant le travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

SITUATION DE TRAVAIL

1. Mémorise les tâches et les consignes

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Concentration sur les tâches

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Besoin d'un minimum de supervision

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Dextérité manuelle

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Qualité du travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Cadence de travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Force physique

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Vitesse d'apprentissage

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



# Association employeur-employé



## ÉVALUATION DES BESOINS

ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

POSTE : \_\_\_\_\_

RESPONSABLE : \_\_\_\_\_

Par ordre d'importance, entourez le chiffre qui indique la performance RECHERCHE du travailleur(se) selon les compétences nécessaires pour le poste.

- 1- Aucune importance - travailleur(se) très faible
- 2- Peu important - travailleur(se) faible
- 3- Acceptable - travailleur(se) bon(ne)
- 4- Important - travailleur(se) très bon(ne)
- 5- Primordial - travailleur(se) digne d'éloge

### ÉTHIQUE AU TRAVAIL

1. Punctuel et assidu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Demeure à mon poste de travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Travail le de façon sécuritaire

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Dose le bavardage durant le travail

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Disponibilité et présence pour le surtemps

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

# Objectifs de l'approche

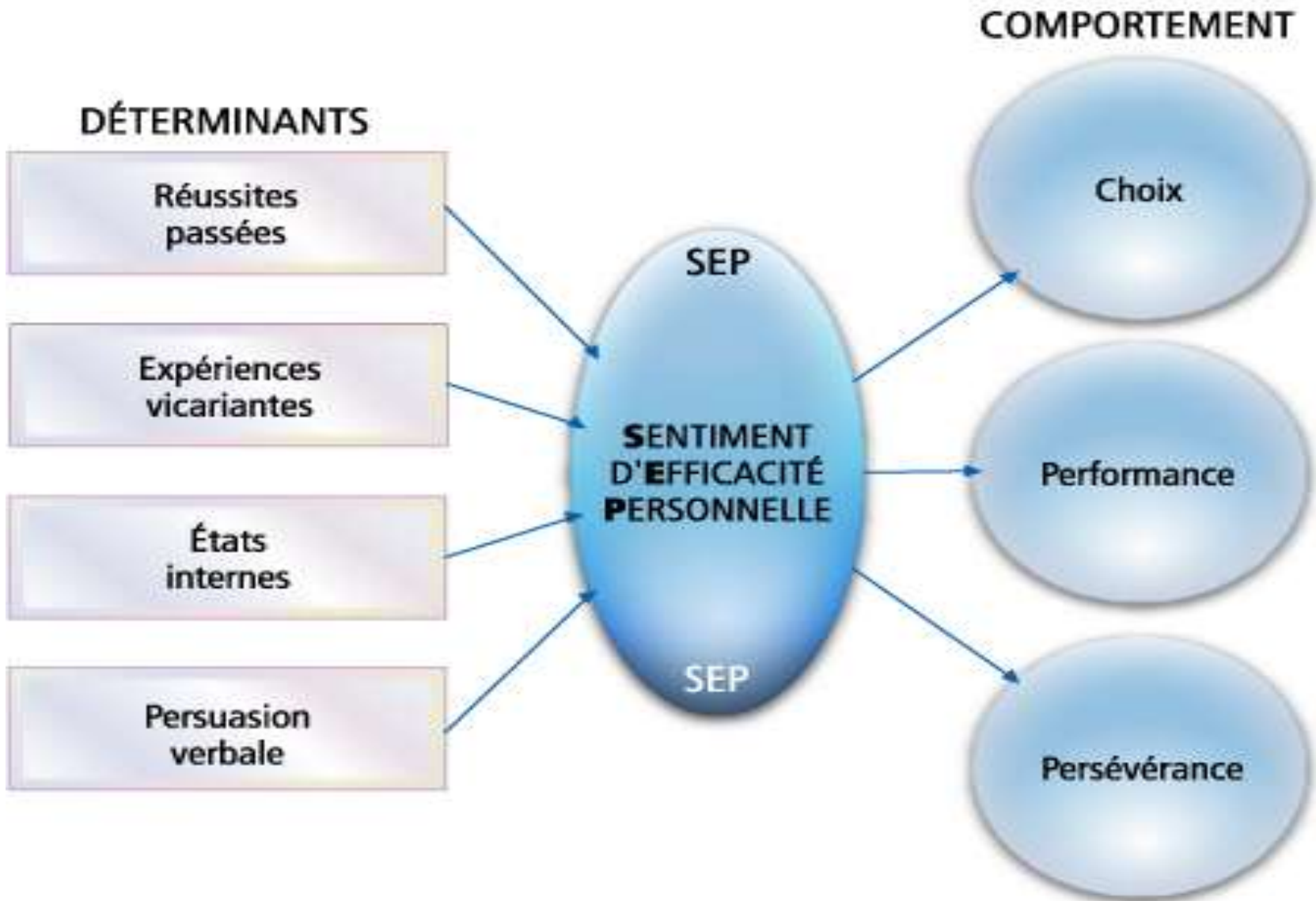
- ⊕ Valoriser les apprentissages ;
- ⊕ Développer le sentiment d'efficacité personnelle chez les clients ;
- ⊕ Revaloriser les clients et donner un sens à leurs actions ;
- ⊕ Supporter les clients dans la construction d'un projet de réinsertion en emploi ;
- ⊕ Lutter contre la discrimination.

## L'approche s'appuie sur les concepts suivants:

- ⊕ Le savoir-agir (Le Bortef)
- ⊕ Le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura)
- ⊕ La transférabilité des compétences

# SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

## Modèle de Bandura



# Une personne sait agir avec compétence si elle :

- ⊕ Sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources;
- ⊕ Pour gérer une situation
  - afin de produire des résultats satisfaisants à des critères de performance.

Cette mise en œuvre de ressources est variable d'une situation à l'autre



# Un parcours axé sur le développement du savoir-agir

- ⊕ Les situations de travail sont des prétextes pour développer le savoir-agir en situation.
- ⊕ Les formations techniques sont des préalables au développement du savoir-agir.
- ⊕ Les formations et interventions à caractère psychosociales visent à développer ou modifier des comportements adaptés au travail.

# Le visa est subdivisé en différentes sections :

1. Les tâches réalisées tout au long du parcours ;
2. Les équipements utilisés ;
3. Les tableaux illustrant les compétences ;
4. Les formations théoriques ;
5. Les diplômes et autres informations pertinentes.

# Conclusion

- ⊕ Outils d'évaluation
- ⊕ Axé sur le langage de l'entreprise
- ⊕ Favorise le développement de soi par la prise de conscience de ses qualités et de ses difficultés