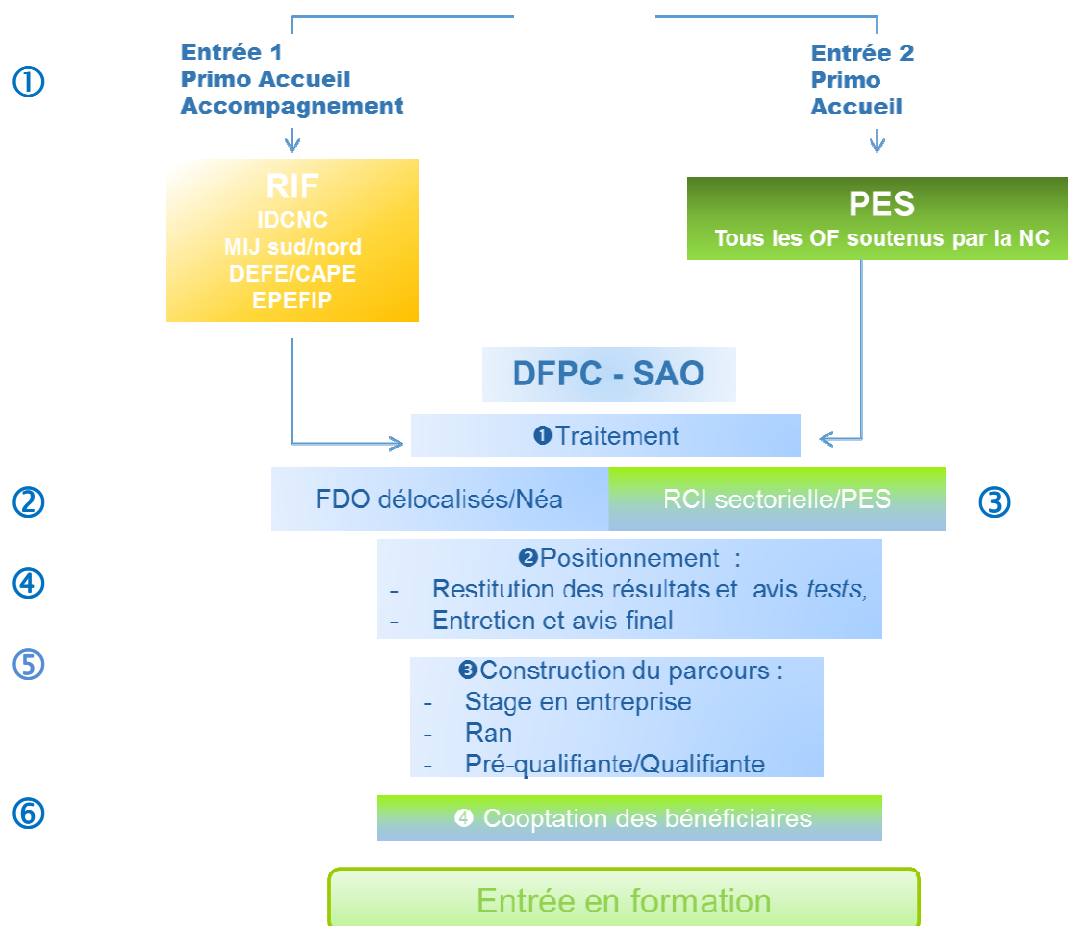


Glossaire SAO

Processus d'entrée en formation

Voici les différentes étapes pour entrer en formation



① Primo accueil :

Il peut être effectué au sein d'une structure d'insertion et d'emploi, d'un organisme de formation ou lors d'une manifestation collective (type réunion d'information, carrefour métier par exemple). C'est une première analyse de la demande du bénéficiaire afin de lui transmettre les éléments dont il a besoin pour commencer à construire son projet.



Il s'agit de lui permettre d'accéder à des informations essentielles sur un métier (conditions de travail, activités/tâches, compétences requises, les exigences du métier) ou sur une formation (durée, contenu, date de démarrage, pré-requis).

② Séance FDO/ séance de positionnement :

La séance FDO vise l'alimentation de l'ensemble des formations de la programmation et le traitement des demandes spécifiques du public . Elle est animée par un psychologue de l'équipe SAO et organisée en deux étapes : la passation de tests (psychotechnique, psychomoteur, inventaire de tempérament, etc.) et un entretien pour mieux connaître le projet et les freins éventuels de la personne et ainsi déterminer un parcours optimum de formation.

Ces séances ont lieu sur Néa et Kone tous les mardis et dans les autres communes en fonction des besoins.

③ Réunion collective d'information (RCI) :

C'est une réunion organisée par l'organisme de formation et la psychologue SAO à destination des bénéficiaires en demande d'information. Lors de cette réunion, l'équipe pédagogique présente l'action ou les actions de formation. C'est également l'occasion de visiter le centre et/ou le plateau technique, et d'échanger avec le formateur, d'anciens stagiaires ou des stagiaires en cours de formation.

A la fin de cette présentation et pour ceux qui souhaitent poursuivre, le psychologue SAO effectue le positionnement (Cf. définition dans ce glossaire).

Pour une demande de formation, il peut être utile à ce stade de s'assurer que la personne possède les pré-requis (Cf. définition dans ce glossaire) et de recueillir les éléments de son parcours initial et ses expériences professionnelles (cv).

④ Avis test :

La psychologue SAO émet un avis sur les capacités et aptitudes du candidat en termes de pronostic à la réussite en fonction des résultats obtenus aux évaluations psychotechniques :

- Avis favorable (FAV) : les résultats aux tests permettent d'établir un pronostic de réussite fort
- Avis réservé (RES) : les résultats aux tests permettent d'établir un pronostic de réussite moyen qui par une action correctrice (remédiation type ARL, remise à niveau spécifique, action pré-qualifiante) pourrait évoluer favorablement
- Avis défavorable (DEF) : les résultats aux tests permettent d'établir un pronostic de réussite faible



④ Avis final :

L'avis final prend en compte l'avis test et les éléments recueillis lors de l'entretien (cohérence du projet et présence éventuelle de freins personnels) :

- Avis FAV : la personne a un pronostic de réussite fort, sans freins particuliers et son projet présente une cohérence justifiée
- Avis RES : la personne présente une voire 2 réserves sur l'un des critères de décision (résultats aux tests, cohérence du projet et présence éventuelle de freins personnels)
- Avis DEF : la personne présente au moins 2 réserves sur l'un des critères de décision (résultats aux tests, cohérence du projet et présence éventuelle de freins personnels)

④ Restitution des résultats :

Action par laquelle la psychologue du travail donne oralement les résultats de ses tests au candidat. C'est l'occasion de recueillir le ressenti du candidat sur le déroulement de la séance de positionnement. Pour la personne dont les résultats sont en dessous des seuils fixés, le psychologue effectuera une « remédiation » afin d'analyser la cause de l'erreur pour l'aider à la comprendre.

⑤ Construction du parcours :

Stage : Un stage est une période de formation, d'apprentissage ou de perfectionnement en entreprise. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

RAN : La remise à niveau est une aide pour le bénéficiaire, visant à combler ses lacunes dans une discipline donnée.

Pré-qualifiante : action préparatoire qui intervient en amont d'une formation qualifiante. Elle permet d'acquérir des connaissances techniques de bases ainsi que les premiers gestes professionnels liés au métier visé.

⑥ Réunion de cooptation : (guide pratique)

La réunion de cooptation réunit principalement l'équipe pédagogique de l'organisme de formation et les services concernés de la DFPC (SAO et le service achat) afin de formaliser une liste principale et complémentaire de candidats pour l'entrée en formation. Ce travail s'effectue sur la base de l'avis final émis par SAO et le cas échéant des éléments recueillis lors de l'entretien professionnel (avec les formateurs).

La réunion de cooptation sera également une étape de décision pour l'organisation éventuelle d'une pré-qualifiante.



Les outils utilisés par les psychologues du travail SAO

Enquête métier :

C'est un outil qui prend la forme d'un recueil de questions. Il permet :

- de vérifier si l'idée que l'on se fait du métier est conforme à la réalité
- de recueillir des informations sur le métier et ses conditions d'exercice : connaître le salaire, l'évolution professionnelle, le marché de l'emploi dans le secteur, les prérequis, les profils recherchés (compétences, diplômes, savoir être), les contraintes (horaires, pénibilité, lieu géographique...), l'environnement professionnel (type d'entreprise, implantation dans le paysage local, statut...)
- le cas échéant de réajuster son projet, de le faire évoluer ou bien tout simplement de l'abandonner

Entretien :

Les thèmes abordés lors de l'entretien avec la psychologue du travail pour entrer en formation :

- restitution des résultats des tests (Cf. définition dans ce glossaire)
- précision sur le projet : historique du parcours antérieur, représentation du métier visé et projection dans l'avenir, connaissance de la formation et utilité de celle-ci pour la réalisation du projet
- identification de freins personnels : lien entre le projet de formation et la situation personnelle et professionnelle de l'individu

Epreuve de connaissances :

Il s'agit principalement d'épreuves permettant de connaître le niveau de connaissances dans une matière générale (ex : anglais, français, mathématiques) ou technique (ex : informatique).

Les résultats permettront d'identifier un parcours de formation adapté au niveau du candidat. Il ne s'agit en aucun cas d'épreuves éliminatoires. Par exemple, il pourra s'agir de mettre en place une remise à niveau.

Guide de positionnement :

Outil de référence permettant de regrouper l'ensemble des informations nécessaires aux psychologues du SAO pour le positionnement des candidats aux différentes formations.

C'est le fruit d'un travail commun entre l'équipe pédagogique de l'organisme de formation et le référent SAO concerné.



Cet outil recense notamment :

- les pré-requis d'entrée en formation (niveau de connaissances, expérience professionnelle, niveau de qualification) ;
- Les thèmes à explorer lors de l'entretien (contraintes métier et/ou formation) ;
- L'organisation et le contenu de la formation avec ses particularités éventuelles ;
- La liste des pièces à fournir pour l'entrée en formation ;
- la planification annuelle des réunions collectives d'information et leur organisation (modalités, matériels, contenu ...).

Inventaire de tempérament :

Il permet au travers de différentes questions d'appréhender des traits de personnalité de l'individu en fonction d'un contexte donné (quotidien, situation de travail par exemple).

Note d'information :

document présentant les principales caractéristiques d'une formation (certification, niveau, lieu, organisme de formation, pré-requis, contenu de formation). Il existe une note d'information par formation, disponible sous Sefora.

Pré-requis :

Condition ou ensemble de conditions à remplir pour s'inscrire et entrer en formation. C'est un préalable à vérifier en amont d'une demande de formation.

Ex : permis de conduire, niveau de diplôme, âge, expérience professionnelle, enquête métier ... (cf. note d'info dans SEFORA).

Suivi psychopédagogique (SPP) :

Le suivi psychopédagogique est mené par le psychologue SAO pour accompagner le stagiaire tout au long de sa formation. Il consiste à l'aider à surmonter des difficultés majeures qu'il pourrait rencontrer afin de lui permettre de réussir sa formation.

Il s'effectue de manière systématique selon un calendrier arrêté en début de formation d'un commun accord entre l'équipe pédagogique et SAO. Il donne lieu à un compte rendu écrit systématique sur chacun des stagiaires pour l'organisme de formation et sur le déroulement général de la formation pour le service achat et l'organisme de formation. Le stagiaire est informé du contenu du retour qui est fait auprès de



l'équipe pédagogique et donne son accord pour sa diffusion.

Des interventions à la demande peuvent également être sollicitées par le stagiaire ou l'organisme de formation en fonction d'une problématique particulière.

Test psychomoteur :

Ce test est utilisé afin de vérifier qu'une personne est capable de conduire un engin en toute sécurité. Il évalue la coordination visuo-motrice, les réflexes de la personne et mesure sa rapidité d'exécution et sa précision. Il est utilisé pour les entrées en formation de conducteur de camion, de pelles ou encore de chariot élévateur.

Test psychotechnique :

Le test psychotechnique est un outil d'aide à la décision qui permet d'apporter des éléments objectifs pour déterminer le pronostic de réussite d'une personne. Il mesure les capacités de raisonnement et les aptitudes spécifiques d'un individu par rapport à une situation donnée. Il évalue ainsi les capacités d'apprentissage de l'individu pour s'assurer que celui-ci possède les pré-requis nécessaires à la réussite de la formation visée.

Quelques termes liés au métier de psychologue du travail

Aptitude :

Disposition naturelle ou acquise de quelqu'un à réaliser une tâche. Ex : avoir une aptitude à la lecture de plans

Code de déontologie du psychologue :

Un code de déontologie est un ensemble de droits et devoirs qui régit une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public.

Principes généraux:

- Le respect des droits de la personne basé sur « le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection ».
- La mise à jour régulière et la garantie des compétences du professionnel.
- La mise en œuvre de sa responsabilité professionnelle, en particulier en ce qui concerne les méthodes et les techniques qu'il utilise.



- La qualité scientifique de son intervention et le respect du but qu'il s'est assigné.
- La preuve de son indépendance professionnelle.

Confidentialité (secret partagé) :

L'aspect confidentiel des entretiens avec le psychologue est un point essentiel à la fois pour instaurer un climat de confiance avec le bénéficiaire mais aussi pour garantir la diffusion limitée des informations échangées au cours des différentes étapes du positionnement (ex : données personnelles, résultats aux tests...). En effet, on parle de secret partagé lorsque les informations recueillies par le psychologue sur le bénéficiaire sont communiquées uniquement aux personnes qui auront été identifiées comme pouvant aider le bénéficiaire dans son parcours de formation.

Toute information transmise sur la situation personnelle ou professionnelle d'une personne doit, avant d'être diffusée, faire l'objet de son consentement quant à sa diffusion.

Pronostic de réussite :

Les tests psychotechniques permettent en fonction des résultats, d'établir un pronostic de réussite en formation pour un individu donné. Cela revient à pouvoir déterminer avec plus ou moins de marge d'erreur, un pourcentage de réussite en formation.

Psychologue du travail :

Le psychologue du travail est un professionnel qui accompagne une personne dans ses démarches d'insertion professionnelle. Il évalue, informe et conseille l'individu dans la construction et la réalisation de son projet de formation. Pour effectuer ce travail, il choisit et mobilise des outils adaptés à la demande et au profil du bénéficiaire.

