

CANEVAS DE L'OUTIL EN LIGNE DESIRE¹

INTRANTS :

1. INDICATEURS LIÉS À L'EMPLOI-FORMATION

1.1 Situation locale et régionale de l'emploi

Taux d'emploi régional __, __ %

Perspectives professionnelles régionales et locales (Emploi-Québec)

- Favorables
- Acceptables
- Restreintes

1.2 Programmes d'études et de formation continue offerts aux niveaux local et régional

Disponibilité de programmes d'études et de formation continue (régionaux et locaux)

- Entreprises d'insertion socioprofessionnelle (plateau de travail)
- Études secondaires
- Études collégiales
- Études universitaires

1.3 Ressources accessibles au niveau local

Disponibilité de ressources communautaires locales

- Garderies ou Centres de la petite enfance (CPE)
- Transport en commun
- Autres (préciser) _____

2. INDICATEURS LIÉS AUX SERVICES ET PROGRAMMES OFFERTS PAR L'ORGANISME

Cadre politique des services

- Ententes de service
- Emploi-Québec ou provincial
 - RHDCC
 - Autres

Nature des services

- Majoritairement involontaires
- Majoritairement volontaires

Disponibilité des services

- Continue
- Périodique

Accessibilité et ressources à de l'information

- Centre de documentation
- Ressources humaines consacrées à cette tâche (mise à jour, veille informationnelle, accompagnement, etc.)

Préciser le nombre d'heures hebdomadaires _____

Inventaire des services offerts dans l'organisme

| Titre de programme | Type d'intervention | Durée | Activités de groupe ou Rencontres individuelles |
|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Orientation | <input type="checkbox"/> Individuelle | Individuelle : __ semaines | Le nombre de périodes |
| <input type="checkbox"/> Counseling d'emploi | <input type="checkbox"/> Groupale | Groupale : __ semaines | prévues __ |
| <input type="checkbox"/> Bilan de compétences | <input type="checkbox"/> Individuelle et groupale | | |
| <input type="checkbox"/> Club de recherche d'emploi | <input type="checkbox"/> En présentiel | Durée moyenne fixée pour la démarche en groupe par l'organisme __ h | Nombre de rencontres individuelles __ |
| <input type="checkbox"/> Counseling de préparation et de maintien en emploi (CPME) | <input type="checkbox"/> En ligne | | Durée moyenne des entrevues __ min |
| <input type="checkbox"/> Projet préparatoire en emploi (PPE) | | | |

¹ Annexe F du rapport no 4 du GDRC_ Michaud, Savard, Goyer, Paquette et Prévost (2013). Disponible en ligne <http://erta.ca/media/publications/michaud-savard-goyer-paquette-prevost-rapport2013.pdf>

3. INDICATEURS LIÉS À LA PERSONNE CONSEILLÈRE

3.1 Âge

- 15-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 71 ou plus

3.2 Code postal _____

3.3 Genre

- Masculin
- Féminin

3.4 Nombre d'années d'expérience dans l'organisation

3.5 Nombre d'années d'expérience dans le domaine de l'employabilité _____

- 0-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20 ou plus

3.6 Formation formelle (diplômes, niveau, spécialisation)

- Diplôme d'études collégiales (préciser spécialisation) _____
- Diplôme universitaire (préciser spécialisation) _____
- Autre (préciser spécialisation) _____
- Baccalauréat
- Maîtrise

3.7 Soutien professionnel

- Plage horaire régulière réservée
- Plage horaire aménagée au besoin
- Individuel
- En groupe

3.8 Pourcentage du temps de travail consacré à offrir des services en employabilité ou développement de carrière directement à la clientèle :

- 75-100 %
- 50-75 %
- 25-50 %
- moins de 25 %

3.9 Charge de travail

Moyenne de personnes clientes par jour _____ / par semaine _____

Nombre d'activités _____

3.10 Membre d'un ordre professionnel

- Oui (préciser) _____
- Non

4. INDICATEURS LIÉS À LA PERSONNE CLIENTE

Les clients vont compléter ce questionnaire un fois qu'ils auront accepté de participer à la recherche. Le conseiller va entrer les données dans le système quand il aura terminé l'entrevue. Ces données ne seront saisies qu'une seule fois. Chaque conseiller aura un manuel de recherche lors de la session d'orientation; ce manuel présentera les scénarios suggérés et les protocoles de recherche à suivre.

Indicateurs en début

Information démographique de la personne cliente

Veuillez fournir l'information requise ci-dessous. Cette information permettra d'évaluer l'efficacité des services offerts. Si certaines questions vous rendent inconfortable, vous pouvez ne pas y répondre. Tentez tout de même de répondre au plus grand nombre de questions possible. Vos réponses seront uniquement partagées avec les membres de l'équipe de ce projet de recherche.

4.1 Données démographiques

| | | |
|--|--|--------------------------------|
| Nom | | |
| Genre | <input type="checkbox"/> Homme | <input type="checkbox"/> Femme |
| Année de naissance (AAAA) | | |
| Origine ethnique ou culturelle (cocher tous les éléments qui s'appliquent) | <input type="checkbox"/> Autochtone <input type="checkbox"/> Minorité visible <input type="checkbox"/> Personne de récente immigration (moins de 5 ans) <input type="checkbox"/> Personne immigrante (plus de 5 ans) <input type="checkbox"/> Minorité linguistique | |
| Ville de résidence actuelle | | |
| Province de résidence actuelle | | |
| Code postal | | |
| | | |

4.2 Informations relatives à vos études

| Veuillez indiquer le plus haut niveau de formation que vous avez complété | Secteur | Année d'obtention |
|---|---------|-------------------|
| Primaire | | |
| Secondaire non complété | | |
| Diplôme d'études secondaires | | |
| Diplôme d'études collégiales | | |
| Diplôme universitaire | | |
| Certificat universitaire (indiquer la spécialisation) | | |
| Baccalauréat (indiquer le secteur) | | |
| Maîtrise (indiquer le secteur) | | |
| Autre (préciser) | | |

4.3 Informations relatives à l'historique d'emploi

| | |
|---|--|
| Veuillez donner une idée générale du secteur dans lequel vous avez travaillé au cours des cinq dernières années (par ex.: commerce de détail, construction, foresterie, etc.) ? | |
| Combien d'emplois différents avez-vous occupés durant les cinq dernières années ? | |
| Si vous avez été sans emploi au cours des cinq dernières années, estimez le nombre de mois que vous avez été sans emploi durant cette période. | |
| Indiquez le type de travail que vous souhaitez exercer. | |
| Êtes-vous membre à vie d'un Club de recherche d'emploi ? | |

4.4 Parmi les items suivants, sélectionnez celui qui correspond le mieux à votre situation d'emploi actuelle (un seul choix)

| Statut d'emploi | | |
|---|--|---|
| 4.4.1 Situation d'emploi actuelle | <input type="checkbox"/> sans emploi | <input type="checkbox"/> emploi à temps partiel |
| | | <input type="checkbox"/> emploi à temps plein |
| 4.4.2 Depuis combien de temps êtes-vous sans emploi ? | <input type="checkbox"/> Moins d'un an <input type="checkbox"/> Un à deux ans | |

Plus de deux ans

4.4.3 Quel énoncé s'applique **le mieux** à votre situation ?

- J'aimerais travailler et je suis en recherche active d'emploi
- Je veux suivre un programme de formation pour développer mes compétences
- Je suis sans emploi mais je n'en cherche pas parce que je suis :
 - Aux études
 - À la retraite
 - Parent au foyer
 - Autre (préciser) _____
- Je suis mis(e) à pied de façon temporaire mais je m'attends à être rappelé(e)
- Je suis sous-employé(e) (je veux travailler davantage d'heures dans le même type d'emploi)
- Je suis sous-employé(e) (j'ai les qualifications pour faire un travail qui exige davantage de compétences et qui rémunère mieux)

4.4.4 Quel énoncé s'applique **le mieux** à votre situation ?

- Je n'ai jamais eu d'emploi
- J'ai déjà occupé des emplois temporaires ou à contrat (semaines ou mois)
- J'ai généralement occupé des emplois stables jusqu'à maintenant

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Si vous êtes présentement en emploi, considérez-vous que votre emploi est : | | | | | | |
| compatible avec les compétences et qualifications que vous avez | | | | | | |
| compatible avec les préférences que vous avez en matière d'emploi | | | | | | |
| Si vous êtes présentement en emploi, considérez-vous que votre salaire est : | | | | | | |
| compatible avec les qualifications et compétences que vous avez | | | | | | |
| compatible avec le coût de la vie relatif à vos besoins | | | | | | |

4.5 Autres éléments pertinents

| | | | | | | |
|---|--|--|------------------------------|--|--|--|
| Êtes-vous citoyen(ne) permanent(e) du Canada ? (autrement dit, vous pouvez travailler légalement au Canada) | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | | | | | |
| Maîtrisez-vous la langue parlée (française ou anglaise)? | Français | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| | Anglais | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| Maîtrisez-vous la langue écrite (française ou anglaise)? | Français | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| | Anglais | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| Actuellement, avez-vous un problème de santé qui a un impact sur votre employabilité? | Physique | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| | Psychologique | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui | | | |
| | Autre (préciser) _____ | | | | | |
| Quel est votre statut civil? | <input type="checkbox"/> Célibataire | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Conjoint(e) de fait | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Marié(e) | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Divorcé(e) | | | | | |
| Combien d'enfants avez-vous? | Nombre d'enfants _____ | | | | | |
| | âge de chacun _____ | | | | | |
| Êtes-vous chef ou cheffe de famille monoparentale? | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Oui, avec accès à un service de garde fiable et adéquat | | | | |

| | |
|--|--|
| | <input type="checkbox"/> Oui, sans accès à un service de garde fiable et adéquat |
| Considérez-vous avoir facilement accès à des sources fiables de soutien (familial, social ou financier)? | <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui |
| Est-ce que vous considérez que vous êtes une personne avec un handicap | <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui (préciser lequel ou lesquels) _____ |

PROCESSUS :

5. DÉBUT DE L'INTERVENTION : IDENTIFICATION DES BESOINS

- Nouvelle personne cliente
- Personne cliente en cours de processus
 - Nombre de rencontres individuelles reçues _____
 - Nombre d'activités en groupe reçues _____
 - Durée prévue restante de l'intervention _____
 - Totalité des heures consacrées à cette personne cliente _____

Fréquence de l'entrée de données pour cette personne cliente :

- Après chaque rencontre individuelle
- Après chaque rencontre de groupe
- Après une semaine de groupe
- Bimensuelle - suivi de l'intervention
- Mensuelle- suivi de l'intervention

Les besoins des clients en employabilité sont classifiés en cinq grandes catégories : Pré-employabilité-capacité à travailler, Choix de carrière, Recherche d'emploi, Développement de compétences et Maintien en emploi. Vous trouverez sous chaque dimension de l'employabilité une liste d'indicateurs suggérant un besoin spécifique relatif à cette dimension. Cette liste n'est pas exhaustive : veuillez utiliser la catégorie « autre » au besoin et décrire les indicateurs additionnels que vous utiliserez.

Lorsque vous notez les résultats de votre entrevue d'évaluation avec le client, inscrivez les indicateurs touchant les besoins les plus importants.

Veuillez noter que le système va enregistrer « pas du tout » par défaut pour tous les indicateurs. Cette cote sera changée automatiquement quand vous identifierez les besoins suite à l'entrevue d'évaluation

5.1 Pré-employabilité : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Identifier et clarifier ses objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Identifier ses aptitudes et ressources personnelles qui favorisent l'atteinte d'objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Résoudre les difficultés ou vulnérabilités spécifiques qui peuvent faire obstacle à l'atteinte de ses objectifs | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Identifier les sources d'information qui favorisent l'atteinte des objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Développer des habitudes de conciliation travail-vie personnelle | | | | | |
| Développer les sources de soutien personnel nécessaires aux progrès vers l'objectif (ex.: famille, garderie, transport) | | | | | |
| Accéder aux ressources / aux soutiens communautaires en réponse à certains obstacles ou vulnérabilités et nécessaires aux progrès vers l'objectif | | | | | |
| Acquérir les habitudes de vie et les attitudes nécessaires aux progrès vers l'objectif | | | | | |
| Élaborer un plan d'action en lien avec l'objectif de carrière | | | | | |
| Autre | | | | | |

5.2 Choix de carrière : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Identifier ses aptitudes, compétences, intérêts, valeurs et compétences transférables | | | | | |
| Lier ses aptitudes, compétences, intérêts, valeurs et compétences transférables à des choix de carrière | | | | | |
| Rechercher des opportunités d'emploi en s'appuyant sur diverses ressources (affichage d'emploi, IMT, Internet, réseaux de contacts, rencontres d'employeurs et d'employés) | | | | | |
| Identifier un objectif de carrière (emploi/formation) | | | | | |
| Effectuer des recherches spécifiques à l'objectif de carrière (temps requis en formation/études; perspectives d'emploi; types de travail; lieux de travail; opportunités locales) | | | | | |
| Identifier les ressources personnelles qui favorisent l'atteinte de l'objectif de carrière (ex.: mobilité, opportunités locales, finances, motivation) | | | | | |
| Identifier les obstacles internes ou externes potentiellement nuisibles à l'atteinte de l'objectif de carrière (ex.: mobilité, opportunités locales, finances, santé, personnes à charge [enfant malade, rôle d'aïdant(e) naturel]) | | | | | |
| Élaborer un plan d'action visant à limiter les obstacles et progresser vers l'objectif de carrière | | | | | |
| Autre | | | | | |

5.3 Recherche d'emploi : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Valider son objectif d'emploi | | | | | |
| Valider le degré de cohérence entre ses qualifications, son expérience et son objectif d'emploi | | | | | |
| Identifier ses aptitudes favorisant l'obtention d'un emploi | | | | | |
| Identifier ses obstacles susceptibles de nuire à l'obtention d'un emploi | | | | | |
| Accéder aux ressources en réponse à certains obstacles ou vulnérabilités et nécessaires aux progrès vers l'objectif d'emploi | | | | | |
| Identifier les sources d'information qui favorisent l'atteinte des objectifs en matière d'emploi | | | | | |
| Diversifier les options d'emploi envisagées | | | | | |
| Identifier des employeurs et des opportunités d'emploi potentiels | | | | | |
| Ajuster ou adapter l'objectif d'emploi en fonction des opportunités d'emploi | | | | | |
| Identifier ses compétences transférables | | | | | |
| Réaliser un curriculum vitae adéquat | | | | | |
| Recourir aux réseaux de contacts afin d'identifier des pistes d'emploi | | | | | |
| Utiliser les ressources, outils et méthodes favorisant l'obtention d'emploi, incluant Internet | | | | | |
| Adapter son curriculum vitae aux possibilités d'emploi | | | | | |
| Développer des aptitudes en matière d'entrevue d'embauche | | | | | |
| Élaborer un plan d'action en lien avec une recherche d'emploi active | | | | | |
| Se montrer actif et persévérant dans ses démarches | | | | | |
| Autre | | | | | |

5.4 Recherche de formation : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Valider son objectif de formation | | | | | |
| Rechercher des possibilités d'emploi liées au programme d'études avant de s'engager dans la formation | | | | | |
| Rechercher des options de programme d'études disponibles favorisant l'atteinte de l'objectif en matière de formation | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Diversifier les options de formation envisagées | | | | | |
| Évaluer et choisir parmi les différentes options de formation en considérant son contexte, ses ressources et ses limites | | | | | |
| Identifier les obstacles susceptibles de nuire à l'atteinte de l'objectif de formation | | | | | |
| Développer, de manière proactive, des stratégies visant à faire face aux obstacles identifiés | | | | | |
| Acquérir les habitudes d'études et les habiletés personnelles nécessaires à la réussite de la formation | | | | | |
| Identifier les ressources disponibles dans les milieux de formation ou dans les organismes communautaires permettant de favoriser la réussite du programme d'études | | | | | |
| Soutenir sa motivation afin de compléter le programme de formation | | | | | |
| Autre | | | | | |

5.5 Maintien en emploi : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Identifier ses compétences et attitudes favorisant le maintien en emploi | | | | | |
| Identifier les aptitudes et limites personnelles liées à ses compétences et attitudes | | | | | |
| Développer un plan de perfectionnement visant l'acquisition et le développement de compétences et d'attitudes avant que ne surviennent les difficultés en emploi | | | | | |
| Identifier les sources d'information favorisant l'atteinte des objectifs en matière de formation ou d'emploi | | | | | |
| Identifier les obstacles liés au milieu de travail | | | | | |
| Identifier les ressources disponibles dans les milieux de travail ou dans les organismes communautaires favorisant le maintien en emploi | | | | | |
| Connaître les rôles, responsabilités et attentes favorisant le maintien en emploi (ex.: à qui se rapporter; personnes en charge des décisions; processus d'approbation; recherche de réponses aux questions) | | | | | |
| Rechercher du soutien, avec assurance et au besoin | | | | | |
| Élaborer un plan d'action afin de demeurer à l'affût des changements qui surviennent en matière de tâches et de compétences | | | | | |
| Autre | | | | | |

5.6 Indicateurs additionnels sur les circonstances de vie

Plusieurs circonstances autres que celles déjà identifiées, peuvent avoir un impact sur l'employabilité de la personne cliente. En voici une liste possible.

Veuillez cocher ou ajouter les défis de la personne cliente face aux circonstances de sa vie qui ont un impact sur ses progrès et son succès dans l'atteinte de ses buts.

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennement + | Beaucoup | Énormément |
|--|---|-------------|--------|---------------|----------|------------|
| | Amélioration de la santé physique | | | | | |
| | Augmentation de la mobilité (transport) | | | | | |
| | Développement de l'aptitude à travailler ou étudier | | | | | |
| | Respect des ordonnances du médecin en matière de médication | | | | | |
| | Développement de valeurs compatibles avec le marché du travail | | | | | |
| | Augmentation de l'ouverture au changement, moins de résistance | | | | | |
| | Augmentation de la compréhension des attentes du marché du travail et des employeurs | | | | | |
| | Développement de la confiance aux autres | | | | | |
| | Réduction des comportements (auto)destructeurs | | | | | |
| | Développement de la capacité à établir des objectifs à court et à plus long terme pour son développement personnel et professionnel | | | | | |
| | Développement du sens des responsabilités face à ses propres choix et comportements | | | | | |
| | Présence d'un diagnostic en matière de santé mentale □ oui □ non | | | | | |
| | Adéquation entre le niveau de vie envisagé et le niveau de vie actuel ou le projet identifié | | | | | |
| | La personne est positionnée sur une trajectoire professionnelle positive et susceptible de favoriser son développement | | | | | |
| | Accès à des sources de soutien constructif et positif | | | | | |
| | Amélioration de la qualité des relations avec les proches | | | | | |
| | Réduction des comportements liés aux dépendances | | | | | |
| | Augmentation de la mobilité professionnelle | | | | | |
| | Amélioration des conditions de logement | | | | | |
| | Meilleure organisation personnelle et familiale | | | | | |
| | Meilleure conciliation travail, famille et vie personnelle | | | | | |
| | Autres (préciser) _____ | | | | | |

5.7 Indicateurs transversaux : la personne a besoin de soutien dans les sphères suivantes :

À la suite de l'entrevue d'évaluation, on vous demande d'évaluer les habiletés d'autogestion, l'estime de soi, le sentiment de bien-être, le sentiment d'efficacité personnelle et la conscience de soi chez les personnes clientes. Cette liste n'est pas exhaustive. Veuillez utiliser la catégorie « autre » pour ajouter les indicateurs que vous avez identifiés qui seraient différents.

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Augmenter ses habiletés d'autogestion (c.-à-d. :) | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>suivre les étapes de son plan d'action</i> • <i>accéder à des ressources variées susceptibles de la soutenir dans la réalisation des étapes de son plan d'action</i> • <i>réguler ses émotions et ses actions</i> • <i>faire preuve d'autonomie</i> | | | | | |
| Développer une meilleure estime de soi (c.-à-d. :) | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>se montrer généralement optimiste</i> • <i>se considérer compétent et capable</i> • <i>développer sa confiance en sa capacité d'interagir avec les autres</i> | | | | | |
| Améliorer son sentiment de bien-être (c.-à-d. :) | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>se montrer énergique en poursuivant ses objectifs</i> • <i>se montrer ouverte à accepter les offres de soutien</i> • <i>établir / avoir recours au soutien de son entourage</i> | | | | | |
| Développer son sentiment d'efficacité personnelle (c.-à-d. :) | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>se montrer confiante que des résultats positifs sont possibles</i> • <i>croire en sa capacité d'atteindre ses buts malgré les obstacles</i> | | | | | |
| Augmenter sa conscience de soi (c.-à-d. :) | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>reconnaître ses propres aptitudes (ressources)</i> • <i>se fixer des objectifs selon ses ressources et ses limites internes et externes en matière d'employabilité</i> | | | | | |
| Autre (préciser) : _____ | | | | | |

5.8 Résultats de l'entrevue d'évaluation

Cochez ci-après le résultat (besoin d'employabilité) de votre entrevue d'évaluation avec la personne cliente dans la (les) dimension(s) identifiée(s)

5.8.1 Résultats de l'entrevue d'évaluation

Besoins identifiés dans les dimensions suivantes :

- Pré-employabilité
- Choix de carrière
- Recherche d'emploi
- Recherche de formation
- Maintien en emploi

Autre (précisez) _____

5.8.2 Objectif de la démarche _____
Veuillez indiquer les dimensions d'employabilité sur lesquelles vous et la personne travaillez actuellement :

| Intervention(s) générale(s) | Milieu | Modalité | Interventions prévues |
|---|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pré-employabilité <input type="checkbox"/> Choix de carrière <input type="checkbox"/> Recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Recherche de formation <input type="checkbox"/> Maintien en emploi | <input type="checkbox"/> Interne <input type="checkbox"/> Référence <input type="checkbox"/> Communauté (plateau de travail) | <input type="checkbox"/> Individuelle <input type="checkbox"/> Groupale <input type="checkbox"/> Présentiel <input type="checkbox"/> À distance (ex. : téléphone, courriel) <input type="checkbox"/> Contacts avec ressources externes | nombre de rencontres individuelles ____ nombre d'activités en groupe ____ Durée __ |

Date de début du service ____/____/
Date de fin du service ____/____/____

Suivi de l'intervention du conseiller [FACULTATIF]

Date de début de l'intervention

Date de chaque suivi et tâches réalisées à chaque suivi

Date de fin de l'intervention

| Date de l'entrevue | Durée de l'entrevue | Entrevue numéro |
|--------------------|--|-----------------|
| Durée réelle ____ | Nombre d'entrevues ____ Nombre d'activités de groupe ____ | |
| Date de l'activité | Durée de l'activité (en groupe) | Activité numéro |
| Durée réelle ____ | Nombre d'entrevues ____ Nombre d'activités de groupe ____ | |

6. PENDANT L'INTERVENTION : SUIVI DE L'ÉVOLUTION DE LA PERSONNE CLIENTE

Indicateurs de suivi de l'évolution des variables intermédiaires

Alliance de travail (*à compléter après chaque rencontre*)

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Alliance de travail : Durant cette rencontre, la personne cliente et moi : | | | | | | |
| | sommes d'accord sur les objectifs à atteindre | | | | | |
| | sommes d'accord sur les tâches à accomplir pour progresser en vue des objectifs à atteindre | | | | | |
| | avons établi un climat de confiance et sommes à l'aise de travailler ensemble | | | | | |

Attributs personnels (à compléter après chaque rencontre)

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Engagement : Durant cette rencontre, la personne : | | | | | | |
| | participe activement à la rencontre | | | | | |
| | cherche à obtenir des résultats positifs | | | | | |
| Autogestion : Entre les rencontres, la personne : | | | | | | |
| | régule ses émotions et ses comportements (autocontrôle) | | | | | |
| | tente de modifier la situation problématique (résolution de problèmes) | | | | | |
| | suit les étapes de son plan d'action | | | | | |
| | accède à des ressources variées susceptibles de la soutenir dans la réalisation des étapes de son plan d'action | | | | | |
| | fait preuve d'autonomie dans la mise en œuvre des étapes de son plan d'action | | | | | |
| Estime de soi : De manière générale, la personne : | | | | | | |
| | pense qu'elle est digne de valeur | | | | | |
| | a confiance en sa capacité d'interagir avec les autres | | | | | |
| | pense qu'elle est une personne compétente | | | | | |
| | se montre généralement optimiste | | | | | |
| | se considère compétente et capable | | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | | | |
| Bien-être : De manière générale, la personne : | | | | |
| | gère sa situation actuelle (personnelle, familiale, travail, études) de manière satisfaisante | | | |
| | se sent confiant par rapport à ses responsabilités et obligations (personnelles, familiales, travail, études) | | | |
| | se montre énergique en poursuivant ses objectifs | | | |
| | se montre ouverte à accepter les offres de soutien relativement à son plan d'action | | | |
| | établit / a recours au soutien de son entourage | | | |
| Sentiment d'efficacité personnelle : De manière générale, la personne : | | | | |
| | se montre confiante que des résultats positifs sont possibles | | | |
| | croit en sa capacité d'atteindre ses buts malgré les obstacles | | | |
| Conscience de soi : De manière générale, la personne : | | | | |
| | fait des prises de conscience significatives pour faciliter son employabilité | | | |
| | reconnaît ses propres aptitudes (ressources) | | | |
| | comprend la source de ses limites | | | |
| | se fixe des objectifs selon ses ressources et ses limites internes et externes en matière d'employabilité | | | |

Indicateurs à remplir en cours de processus

Degré de mobilité géographique de la personne

- Faible
- Moyen
- Élevé

Degré de mobilité professionnelle de la personne (trajectoire professionnelle)

- Faible
- Moyen
- Élevé

La personne a un casier judiciaire

- Oui
- Non

La personne habite :

- Dans un logement social (coopérative d'habitation, HLM, etc.)
- Sur une réserve
- Dans un autre type d'habitation (chambre, maison individuelle, institution, foyer supervisé, appartement supervisé) _____
- Ne sait pas

Durant son enfance et son adolescence, la personne habitait :

- Dans un logement social
- Sur une réserve
- Dans un autre type d'habitation
- Ne sait pas

La personne est issue d'une famille qui a bénéficié de l'aide sociale

- Oui

Non

La personne est sous le seuil de pauvreté

Oui

Non

La personne est en situation de précarité

Logement

Emploi

Relations

La personne a un trouble de santé mentale diagnostiqué par un professionnel habilité

Oui

Non

La personne a un trouble de santé mentale décelé par une personne intervenante

Oui

Non

La personne prend une médication

Oui

Non

La personne fait l'objet d'un suivi psychologique, psychosocial ou psychiatrique

Oui

Non

La personne a un trouble d'apprentissage

Oui

Non

Capacité à travailler / étudier

Apte

Inapte

Contraintes sévères

Limitations fonctionnelles

La personne a un trouble de dépendance

Oui

Non

Autres caractéristiques mentionnées et pertinentes susceptibles de compromettre à la démarche
(préciser) _____

RÉSULTATS :

7. INDICATEURS DE CHANGEMENT CHEZ LA PERSONNE CLIENTE :

La période de recherche pour les personnes clientes est de six (6) semaines, entre l'inscription et l'entrevue finale. La fin de la recherche ne signifie pas nécessairement la fin du service pour la personne cliente. Il se peut que vous ayez complété votre travail avec elle. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez continuer à lui offrir le service en utilisant votre propre système de collecte de données.

Les sections suivantes doivent être complétées à la fin de l'entrevue finale, six semaines après l'inscription, ou à la fin du travail avec le client si ce travail se termine avant six semaines.

La démarche est complétée

Nombre de rencontres individuelles reçues _____

Nombre d'activités en groupe reçues _____

Totalité des heures consacrées à cette personne cliente _____

La démarche se poursuit

Nombre de rencontres individuelles reçues _____

Nombre d'activités en groupe reçues _____

Durée prévue restante de l'intervention _____

Totalité des heures consacrées à cette personne cliente _____

INDICATEURS DE CHANGEMENT DU CLIENT

Le système enregistre le degré de changement que vous accordez aux personnes pendant les six semaines que vous avez travaillé avec elles. À la suite de l'entrevue d'évaluation au début de la recherche, vous avez possiblement complété ces listes indiquant où, selon vous, se situait la personne cliente à ce moment-là. Vous avez peut-être également enregistré les indicateurs de progrès de vos clients après chaque entrevue au cours de ces six semaines. On vous demande d'indiquer où vous pensez que cette personne cliente se trouve MAINTENANT à la fin de la recherche. Veuillez cocher tous les éléments où vous avez noté un changement, positif ou négatif. Si vous pensez qu'il n'y a eu aucun changement (aucune amélioration ou recul) alors laissez votre cote telle qu'elle était.

Dimensions de l'employabilité

7.1 Pré-employabilité : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Identifier et clarifier ses objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Identifier ses aptitudes et ressources personnelles qui favorisent l'atteinte d'objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Résoudre les difficultés ou vulnérabilités spécifiques qui peuvent faire obstacle à l'atteinte de ses objectifs | | | | | |
| Identifier les sources d'information qui favorisent l'atteinte des objectifs en matière de formation, d'éducation ou d'emploi | | | | | |
| Développer des habitudes de conciliation travail-vie personnelle | | | | | |
| Développer les sources de soutien personnel nécessaires aux progrès vers l'objectif (ex.: famille, garderie, transport) | | | | | |
| Accéder aux ressources / aux soutiens communautaires en réponse à certains obstacles ou vulnérabilités et nécessaires aux progrès vers l'objectif | | | | | |
| Acquérir les habitudes de vie et les attitudes nécessaires aux progrès vers l'objectif | | | | | |
| Élaborer un plan d'action en lien avec l'objectif de carrière | | | | | |
| Autre | | | | | |

7.2 Choix de carrière : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Identifier ses aptitudes, compétences, intérêts, valeurs et compétences transférables | | | | | |
| Lier ses aptitudes, compétences, intérêts, valeurs et compétences transférables à des choix de carrière | | | | | |
| Rechercher des opportunités d'emploi en s'appuyant sur diverses ressources (affichage d'emploi, IMT, Internet, réseaux de contacts, rencontres d'employeurs et d'employés) | | | | | |
| Identifier un objectif de carrière (emploi/formation) | | | | | |
| Effectuer des recherches spécifiques à l'objectif de carrière (temps requis en formation/études; perspectives d'emploi; types de travail; lieux de travail; opportunités locales) | | | | | |
| Identifier les ressources personnelles qui favorisent l'atteinte de l'objectif de carrière (ex.: mobilité, opportunités locales, finances, motivation) | | | | | |
| Identifier les obstacles internes ou externes potentiellement nuisibles à l'atteinte de l'objectif de carrière (ex.: mobilité, opportunités locales, finances, santé, personnes à charge [enfant malade, rôle d'aïdant(e) naturel]) | | | | | |
| Élaborer un plan d'action visant à limiter les obstacles et progresser vers l'objectif de carrière | | | | | |
| Autre | | | | | |

7.3 Recherche d'emploi : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Valider son objectif d'emploi | | | | | |
| Valider le degré de cohérence entre ses qualifications, son expérience et son objectif d'emploi | | | | | |
| Identifier ses aptitudes favorisant l'obtention d'un emploi | | | | | |
| Identifier ses obstacles susceptibles de nuire à l'obtention d'un emploi | | | | | |
| Accéder aux ressources en réponse à certains obstacles ou vulnérabilités et nécessaires aux progrès vers l'objectif d'emploi | | | | | |
| Identifier les sources d'information qui favorisent l'atteinte des objectifs en matière d'emploi | | | | | |
| Diversifier les options d'emploi envisagées | | | | | |
| Identifier des employeurs et des opportunités d'emploi potentiels | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Ajuster ou adapter l'objectif d'emploi en fonction des opportunités d'emploi | | | | | |
| Identifier ses compétences transférables | | | | | |
| Réaliser un curriculum vitae adéquat | | | | | |
| Recourir aux réseaux de contacts afin d'identifier des pistes d'emploi | | | | | |
| Utiliser les ressources, outils et méthodes favorisant l'obtention d'emploi, incluant Internet | | | | | |
| Adapter son curriculum vitae aux possibilités d'emploi | | | | | |
| Développer des aptitudes en matière d'entrevue d'embauche | | | | | |
| Élaborer un plan d'action en lien avec une recherche d'emploi active | | | | | |
| Se montrer actif et persévérant dans ses démarches | | | | | |
| Autre | | | | | |

7.4 Recherche de formation : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|---|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Valider son objectif de formation | | | | | |
| Rechercher des possibilités d'emploi liées au programme d'études avant de s'engager dans la formation | | | | | |
| Rechercher des options de programme d'études disponibles favorisant l'atteinte de l'objectif en matière de formation | | | | | |
| Diversifier les options de formation envisagées | | | | | |
| Évaluer et choisir parmi les différentes options de formation en considérant son contexte, ses ressources et ses limites | | | | | |
| Identifier les obstacles susceptibles de nuire à l'atteinte de l'objectif de formation | | | | | |
| Développer, de manière proactive, des stratégies visant à faire face aux obstacles identifiés | | | | | |
| Acquérir les habitudes d'études et les habiletés personnelles nécessaires à la réussite de la formation | | | | | |
| Identifier les ressources disponibles dans les milieux de formation ou dans les organismes communautaires permettant de favoriser la réussite du programme d'études | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Soutenir sa motivation afin de compléter le programme de formation | | | | | | |
| Autre | | | | | | |

7.5 Maintien en emploi : la personne a besoin de soutien dans le but de :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Identifier ses compétences et attitudes favorisant le maintien en emploi | | | | | |
| Identifier les aptitudes et limites personnelles liées à ses compétences et attitudes | | | | | |
| Développer un plan de perfectionnement visant l'acquisition et le développement de compétences et d'attitudes avant que ne surviennent les difficultés en emploi | | | | | |
| Identifier les sources d'information favorisant l'atteinte des objectifs en matière de formation ou d'emploi | | | | | |
| Identifier les obstacles liés au milieu de travail | | | | | |
| Identifier les ressources disponibles dans les milieux de travail ou dans les organismes communautaires favorisant le maintien en emploi | | | | | |
| Connaître les rôles, responsabilités et attentes favorisant le maintien en emploi (ex.: à qui se rapporter; personnes en charge des décisions; processus d'approbation; recherche de réponses aux questions) | | | | | |
| Rechercher du soutien, avec assurance et au besoin | | | | | |
| Élaborer un plan d'action afin de demeurer à l'affût des changements qui surviennent en matière de tâches et de compétences | | | | | |
| Autre | | | | | |

| Durée de l'intervention | Activités réalisées | Références à d'autres ressources |
|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| Durée réelle totale de l'intervention | Total d'entrevues __ | <input type="checkbox"/> Santé <input type="checkbox"/> Pré-employabilité <input type="checkbox"/> Services sociaux |
| Individuelle _____ | Total d'activités de groupe __ | |

| | |
|----------------|--|
| Groupale _____ | <input type="checkbox"/> Psychoéducation <input type="checkbox"/> Psychologie <input type="checkbox"/> Orientation <input type="checkbox"/> Éducation populaire <input type="checkbox"/> Aide au budget <input type="checkbox"/> Aide alimentaire <input type="checkbox"/> Autre |
|----------------|--|

Changements dans les circonstances de vie :

Veuillez indiquer où vous pensez que la personne cliente se situe MAINTENANT, à la fin de la période de recherche. Veuillez cocher tous les éléments où vous avez noté un changement, positif ou négatif. Si vous pensez qu'il n'y a eu aucun changement (aucune amélioration ou recul) alors laissez votre cote comme elle était.

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennem + t | Beaucoup | Énormément |
|--|---|-------------|--------|--------------------|----------|------------|
| | Amélioration de la santé physique | | | | | |
| | Augmentation de la mobilité (transport) | | | | | |
| | Développement de l'aptitude à travailler ou étudier | | | | | |
| | Respect des ordonnances du médecin en matière de médication | | | | | |
| | Développement de valeurs compatibles avec le marché du travail | | | | | |
| | Augmentation de l'ouverture au changement, moins de résistance | | | | | |
| | Augmentation de la compréhension des attentes du marché du travail et des employeurs | | | | | |
| | Développement de la confiance aux autres | | | | | |
| | Réduction des comportements (auto)destructeurs | | | | | |
| | Développement de la capacité à établir des objectifs à court et à plus long terme pour son développement personnel et professionnel | | | | | |
| | Développement du sens des responsabilités face à ses propres choix et comportements | | | | | |
| | Présence d'un diagnostic en matière de santé mentale <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | | | | | |
| | Adéquation entre le niveau de vie envisagé et le niveau de vie actuel ou le projet identifié | | | | | |
| | La personne est positionnée sur une trajectoire professionnelle positive et susceptible de favoriser son développement | | | | | |
| | Accès à des sources de soutien constructif et positif | | | | | |
| | Amélioration de la qualité des relations avec les proches | | | | | |
| | Réduction des comportements liés aux dépendances | | | | | |
| | Augmentation de la mobilité professionnelle | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | Amélioration des conditions de logement | | | |
| | Meilleure organisation personnelle et familiale | | | |
| | Meilleure conciliation travail, famille et vie personnelle | | | |
| | Autres (préciser) _____ | | | |

8. RÉSULTATS SPÉCIFIQUES AU MARCHÉ DU TRAVAIL : résultats comptabilisés qui sont liés au marché du travail :

| |
|---|
| Statut d'emploi |
| <input type="checkbox"/> en emploi <input type="checkbox"/> en formation (initiale ou perfectionnement) ou sur la liste d'attente d'un programme de formation <input type="checkbox"/> ni en emploi ni en formation |

Mise en mouvement (en préciser la nature)

En emploi

Type :

- Temps plein
- Temps partiel
- Contractuel / temporaire
- Permanent

Proximité :

- À moins de 50 km de la résidence
- À domicile, seulement les fins de semaine
- À domicile, seulement de manière périodique

Compatibilité et rémunération :

| | | Pas du tout | Un peu | Moyennem + t | Beaucoup | Énormément |
|----------------------|--|-------------|--------|--------------------|----------|------------|
| Compatibilité | | | | | | |
| | Le travail est compatible avec les compétences et qualifications de la personne | | | | | |
| | Le travail est compatible avec les valeurs de la personne en matière d'emploi | | | | | |
| | Le travail est compatible avec les préférences de la personne en matière d'emploi | | | | | |
| Rémunération | | | | | | |
| | La rémunération est compatible avec les qualifications et compétences de la personne | | | | | |
| | La rémunération est compatible avec le coût de la vie relatif aux besoins de la personne | | | | | |

En formation (initiale ou perfectionnement) ou sur la liste d'attente d'un programme de formation

Inscrit dans un programme de formation / études :

- À temps plein
- À temps partiel
- Formation générale des adultes
- Formation professionnelle ou technique
- Autre

En attente d'un programme de formation / études :

- À temps plein
- À temps partiel
- Formation générale des adultes
- Formation professionnelle ou technique
- Autre

Durée du programme de formation / études :

- 2 semaines ou moins
- De 3 semaines à 3 mois
- De 4 mois à 6 mois
- Plus de 6 mois

Proximité du programme de formation / études :

- À moins de 50 km de la résidence
- À domicile, seulement les fins de semaine
- À domicile, seulement de manière périodique

Compatibilité :

| | Pas du tout | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Énormément |
|--|-------------|--------|-------------|----------|------------|
| Compatibilité de la formation / études | | | | | |
| La formation / les études sont compatibles avec l'objectif d'emploi de la personne | | | | | |
| La formation / les études sont en concordance avec les opportunités d'emploi locales et régionales | | | | | |

Ni en emploi ni en formation

- La personne est sans emploi, mais elle veut travailler et est en recherche d'emploi
- La personne veut s'inscrire à un programme de formation afin de développer ses compétences
- La personne est en recherche d'emploi mais n'est pas présentement disponible à travailler
- La personne est sans emploi et elle n'est pas en recherche d'emploi car :

Elle est à la retraite

Elle est parent au foyer

Autre (PRECISER) : _____

- La personne est mise à pied temporairement et elle s'attend à être rappelée
- La personne est sous-employée (elle veut travailler davantage d'heures dans le même type d'emploi)
- La personne est sous-employée (elle se considère qualifiée pour un travail qui exige davantage de compétences et offre de meilleures conditions de travail)

Temps nécessaire pour remplir le questionnaire : _____ min

Qu'est-ce qui a été pertinent ?

Qu'est-ce qui a été non-pertinent ?

Suggestions à formuler :

Plan d'action pour la personne cliente : à lui remettre après chaque rencontre pour qu'elle puisse en assurer la mise à jour :

Plan d'action

| Objectif |
|----------|
| |

| | Étapes | Échéancier | Résultat | Fait (cocher) |
|----|--------|------------|----------|---------------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |

| Obstacles potentiels | Actions prévues afin de surmonter les obstacles |
|----------------------|---|
| | |

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Actions prévues afin de soutenir la motivation

Récompense pour l'atteinte de l'objectif