

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 prévues ____
<input type="checkbox"/> Counseling d'emploi	<input type="checkbox"/> Groupale	Groupale : __ semaines	
<input type="checkbox"/> Bilan de compétences	<input type="checkbox"/> Individuelle et groupale	Durée moyenne fixée pour la démarche en groupe par l'organisme ____ h	Nombre de rencontres individuelles ____
<input type="checkbox"/> Club de recherche d'emploi	<input type="checkbox"/> En présentiel		Durée moyenne des entrevues ____ min
<input type="checkbox"/> Counseling de préparation et de maintien en emploi (CPME)	<input type="checkbox"/> En ligne		
<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

	<input type="checkbox"/> Plus de deux ans
4.4.3 Quel énoncé s'applique le mieux à votre situation ? <input type="checkbox"/> J'aimerais travailler et je suis en recherche active d'emploi <input type="checkbox"/> Je veux suivre un programme de formation pour développer mes compétences <input type="checkbox"/> Je suis sans emploi mais je n'en cherche pas parce que je suis : <input type="checkbox"/> Aux études <input type="checkbox"/> À la retraite <input type="checkbox"/> Parent au foyer <input type="checkbox"/> Autre (préciser) _____ <input type="checkbox"/> Je suis mis(e) à pied de façon temporaire mais je m'attends à être rappelé(e) <input type="checkbox"/> Je suis sous-employé(e) (je veux travailler davantage d'heures dans le même type d'emploi) <input type="checkbox"/> 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 ? <input type="checkbox"/> Je n'ai jamais eu d'emploi <input type="checkbox"/> J'ai déjà occupé des emplois temporaires ou à contrat (semaines ou mois) <input type="checkbox"/> J'ai généralement occupé des emplois stables jusqu'à maintenant	

		Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormement
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'aidant(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 <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) _____					

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 _____

Veillez 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	Moyennemen +	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	Moyennemen +	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) (préciser) _____

- ☐ 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'aidant(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
Individuelle _____	Total d'activités de groupe ____	<input type="checkbox"/> Pré-employabilité
		<input type="checkbox"/> Services sociaux

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	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 <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	Moyennement ↑	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 (préciser) : _____

- ☐ 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