

## Orientation à 12 ( ASBL)

### Projet Erasmus + : « Artisvicus »

Présentation de la CDM de Porto par Marjorie VANSTEENKISTE,  
assistante sociale travaillant au sein du CPMS libre II de Namur.

Bruxelles, le 6 mai 2015.

Ce travail a été réalisé en collaboration avec Delphine ARTUS, assistante sociale travaillant au sein du CPMS de la FW-B de Spa et de Verviers. Nous avons effectué notre stage au sein de la cité des Métiers de Porto durant la même période. Ce rapport est le fruit d'un partenariat enrichissant ainsi que d'une très belle expérience vécue avec l'équipe de la CDM.

### 1) Comment fonctionne la Cité des Métiers?

#### **Fiche descriptive**

##### Nom:

Cidade das Profissões do Porto

##### Adresse :

Rua das Flores, nº 152-158  
4050-263 Porto

##### Horaires d'ouverture :

Lundi, Mardi, Jeudi et Vendredi : de 9h00 à 17h00 heures

Mercredi : de 9h00 à 20h00 (tous les premiers mercredi du mois)

2ème et 6ème vendredi: 13h00 à 17h00 heures (sauf le 4ème lundi du mois de 17h00 à 20h00 heures).

##### Équipe:

- Une directrice : Teresa CHAVES ;
- Une coordinatrice : Palmira SANTOS ;
- 3 consultantes du parcours professionnel : Ana BENTO, Carolina FERREIRA et Catarina REIS ;
- Un designer : Rui MONTEIRO ;
- Un bénévole en informatique : Jorge SAORES.

##### Contact :

Téléphone : 00351 223 392 360

Email : info@cidadedasprofissoes.pt

**La cité des métiers de Porto** est un espace gratuit d'information et de conseil sur la vie professionnelle et le monde du travail. La cité des métiers guide les personnes dans la mise en œuvre de leur projet de vie et de travail, dans la gestion des défis et des transitions professionnelles qui résultent du marché actuel.

**Les objectifs transversaux à toute l'activité sont :**

- Promouvoir la connaissance de soi ;
- Promouvoir une connaissance éclairée et intégrée du marché du travail ;
- Promouvoir la responsabilisation et l'autonomie dans la prise de décisions dans les différentes dimensions de la vie professionnelle ;
- Mobiliser les personnes pour atteindre ses objectifs professionnels ;
- Promouvoir le développement personnel et professionnel tout au long de la vie.

**La cité des métiers de Porto** s'adressent à un public âgé de 2 ans et demi à l'âge de la pension. Tout au long de la vie, la CDM peut intervenir auprès d'un usager afin de l'aider à

- Choisir une voie d'études
- Choisir un métier
- Trouver un stage
- Trouver un premier emploi
- Trouver une formation
- Trouver un parcours professionnel alternatif
- Se développer professionnellement
- Créer son activité
- Changer sa vie professionnelle
- Transiter vers la retraite

**Le public cible de la CDM de Porto** est principalement âgé de 20 ans à 35 ans. C'est un public qualifié cherchant un premier emploi ou des opportunités professionnelles. Mais des activités ponctuelles permettent de toucher le reste de la population.

### **Localisation**

A notre arrivée, nous avons éprouvé des difficultés pour trouver la CDM car on ne peut pas l'identifier quand elle est fermée. Aucune information n'est visible sur la façade de l'immeuble. La Cité des Métiers loue le rez-de-chaussée d'un bâtiment où, à l'étage, se trouvent des particuliers qui ont refusé l'installation de la banderole « cidades das profissoes ».

Quand elle est ouverte, les grandes baies vitrées nous donnent une vue de l'ensemble du service et on aperçoit l'agenda de la semaine ainsi que différentes affiches publicitaires.

Depuis 3 ans, le quartier a fortement évolué, la rue est devenue piétonne, de nouveaux magasins ont ouvert et les demandes ont augmenté considérablement.

Il est important de souligner que le service est adapté pour les personnes handicapées.

**Les activités clés de la CDM** se présentent suivant 3 catégories (les pôles, les workshops, les évènements).

Dans les pôles, on abordera les compétences :

- Connaître le marché du travail;
- Trouver un emploi;
- Créer une entreprise;
- Évoluer professionnellement.

Les workshops porteront sur :

- L'employabilité;
- L'entrepreneuriat;
- Les compétences-clés;
- La mobilité;
- @CDM (outils de communication).

Les événements proposés sont :

- Speed recrutement;
- Master Spitch;
- Clubs;
- Orientation professionnelle;
- Business Break;
- Preuve par 9;
- Meeting day.

### **Déroulement d'une journée type...**

Durant les matinées, les conseillers de la CDM effectuent le travail administratif et organisationnel. Le public a accès aux ordinateurs et au centre de documentation s'il le désire. Les entités extérieures viennent à la CDM à la demande du public pour des entretiens individuels et cela sur rendez-vous. Les matinées peuvent être également réservées pour des workshops extras (non mentionnés dans l'agenda) à la demande des partenaires extérieurs.

Durant les après-midis, les conseillers de la CDM reçoivent le public pour des entretiens individuels dans le cadre des pôles conseils. Suivant l'agenda, ils ont la possibilité de participer à des workshops ou des événements, sous réservation.

La réception est tenue par José, l'agent de sécurité et d'accueil. Sa formation première est « agent de sécurité » mais il a été sélectionné grâce à ses compétences polyvalentes (sociable, disponible, discret, serviable, à l'écoute et pouvant réaliser des tâches multiples et diverses). Il est en charge de différentes tâches dont l'accueil du public (expliqué au point 4).

## **2) Quels sont les services qui collaborent au fonctionnement de la CDM visitée ?**

Les entités partenaires qui collaborent avec la CDM détachent des agents pour travailler au sein de la CDM. Il n'y a pas de contrat signé entre la CDM et les partenaires. Il s'agit d'un engagement moral et gratuit. Les agents donnent de leurs temps quand ils peuvent et la durée de leur intervention n'est jamais pré-établie dans le temps.

Il n'y a pas de permanence prévue à l'avance, les entités partenaires viennent à la demande des personnes sur base d'un agenda. Soit en matinée pour des entretiens individuels, soit l'après-midi pour des Workshops.

Le bénévolat s'effectue dans les deux sens : Les partenaires apportent leurs compétences dans certains domaines au public et en échange, la CDM offre ses services également à cette entreprise sous la forme de Workshops par exemple.

Des questionnaires d'évaluations sont remplis après chaque intervention (individuelle ou collective) et en

fonction des résultats ainsi que de l'évolution du marché du travail, des changements de partenaires peuvent avoir lieu.

Voici les principales entités extérieures qui collaborent au fonctionnement de la CDM de Porto.

- Entreprises;
- Etablissement d'enseignement (de l'enseignement préscolaire à l'enseignement supérieur);
- Entités/Services Municipaux;
- Entités de développement personnel et professionnel (formation professionnelle, consultants, ressources humaines...);
- Associations professionnelles (ordres professionnelles, syndicats, ...);
- Agences nationales et locales de promotion de l'employabilité, de l'entrepreneuriat et de l'inclusion sociale (associations, collectivités, etc.);
- Institutions financières.

### 3) Pour chaque service identifié, quel est/ quels sont:

- a) son statut,
- b) son public cible habituel,
- c) ses objectifs,
- d) sa méthodologie,
- e) ses ressources en matière de personnel mis à la disposition de la CDM.
- f) son mode d'évaluation des prestations en regard de critères de qualité.

En annexe, vous trouverez un tableau des partenaires de la CDM.

### 4) Solliciter de la part de la CDM visitée, l'opportunité de vous insérer dans le travail de consultation du professionnel accueillant, soit dans le rôle d'observateur soit en participant à l'entretien selon vos compétences. Faire un compte rendu de ce travail presté.

Nous n'avons pas pu participer à un entretien individuel à proprement parlé car nous ne maîtrisons pas le portugais. De plus le contexte de restructuration de la CDM de Porto a engendré quelques modifications au niveau de l'emploi du temps pré-établi.

Nous avons pu nous-mêmes expérimenter le parcours d'une personne se rendant à la CDM pour obtenir des informations.

#### **Compte rendu de la prise en charge d'un nouvel usager (de l'accueil, à l'analyse de la demande, à la prise en charge par un consultant) :**

A l'arrivée, on est accueilli par l'agent de sécurité et d'accueil, José. Contrairement aux autres CDM, à Porto, les prises en charges ne sont pas anonymes. La première fois, nous devons présenter notre carte d'identité, donner un n° de téléphone et une adresse e-mail. On pose également quelques questions sur notre parcours personnel, notre niveau d'études et notre statut professionnel.

L'agent encode les informations dans une base de données et attribue un n° d'identification qui sera valable pour toutes les autres prises en charge (il ne sera pas nécessaire de refaire cet encodage à chaque passage,

le n° fournit sera simplement scanné lors des visites ultérieures).

L'agent encode également l'objet de la demande qui sera ensuite traité par l'un des consultants. Tous les consultants ont accès au système des demandes via intranet.

On patiente ensuite dans l'espace d'accueil en attendant que le consultant vienne nous appeler dans la salle par notre nom et prénom. C'est très personnalisé.

La prise en charge se fait ensuite dans le pôle conseil. Le consultant pose davantage de questions sur ce qui nous amène à la CDM et tente de mieux comprendre le projet, notre démarche. Il identifie ce dont nous avons besoin, nos compétences éventuelles, les étapes à planifier. Il donne des informations concrètes et pratiques. Si besoin, il nous donne les coordonnées d'un éventuel partenaire pour davantage d'explications. Il propose également, si cela est pertinent, la participation à l'un ou l'autre Workshops ou événements organisés par la CDM.

Lors de la prochaine visite, nous pouvons demander à être pris en charge par le même consultant ou un autre pour avoir un autre point de vue. Il suffira au consultant de prendre le dossier encodé sur intranet pour suivre notre demande initiale et les conseils proposés lors des précédentes visites.

### **Nous avons également participé à plusieurs Workshops étant donné la modification de notre plan de stage :**

- **Le mardi 17 mars, AM : Présentation du Master Spitch.**

C'est un évènement qui est organisé chaque année depuis 4 ans maintenant.

C'est une initiative de la CDM de Porto.

Au départ, il y avait plus de 400 participants mais au fil des années, ce nombre a nettement diminué. Cela peut être expliqué par le fait que le public ne connaissait pas vraiment cette initiative à la base ni les ressources individuelles que cela demandait.

Actuellement, la CDM de Porto fait beaucoup de publicité autour de cet évènement pour solliciter davantage de participation de la part du public (affiches, facebook, informations aux entités extérieures qui peuvent en parler à leur public,...).

Concrètement, les candidats envoient un CV et une lettre de motivation reprenant entre autres leurs compétences en matière de communication, de présentation d'un projet,...

Les candidatures sont analysées par les consultants et ils en sélectionnent 100. Les personnes qui ne sont pas retenues sont invitées à venir rencontrer un consultant de la CDM afin de leur faire un retour sur leur présentation. Cela permet aux personnes de pouvoir encore s'améliorer si elles le souhaitent.

Le profil des candidats est un public âgé de 23 à 35 ans, résidant dans le grand Porto. Leurs motivations sont la valorisation personnelle, le défi et trouver un emploi.

Les 100 personnes sont ensuite auditionnées, à l'Opéra Rivoli de Porto, devant un jury constitué de 5 membres faisant partie des entités partenaires.

Ils ont 90 secondes pour se présenter.

20 candidats sont alors retenus pour la finale.

Durant un mois, les candidats vont participer à 10h de formation sous forme de modules. Durant ces workshops, les candidats pourront travailler différentes compétences nécessaires pour la finale comme l'aide à la présentation, la gestion du temps, le marketing personnel...

Ensuite à lieu la grande finale, toujours à l'Opéra Rivoli de Porto. Il s'agit à nouveau de se présenter devant le jury constitué de 5 membres. De faire également preuve de ses compétences éventuelles dans une dynamique de groupe par exemple.

Le grand gagnant remporte la « Masterbox ». Concrètement, il s'agit d'un stage en entreprise, d'une traduction du CV en plusieurs langues ou d'un emploi par exemple. Il est à noter qu'en dehors du vainqueur, 30 % des participants ont pu décrocher un entretien d'embauche à la suite de cet événement. C'est donc une belle initiative, une belle carte de visite qui permet d'ouvrir des portes et d'acquérir davantage de compétences.

- **Le mardi 17 mars, PM : Présentation du programme Prezi**

*« Il s'agit d'un outil de présentation à base de flashes, beaucoup plus innovant et dynamique qu'une présentation avec Powerpoint. Il ne s'agit pas de « diapositives » séparées, mais d'une seule grande « feuille », agrandissable à l'infini et sur laquelle on place du texte, des images, des vidéos... Il suffit de double-cliquer sur l'espace de travail pour insérer un texte et une « roue d'outils » propose l'insertion de fichiers et toutes les autres fonctions. Si on insère un lien web (avec le http://) il est automatiquement actif.*

*Quand tous les éléments sont en place, on pourra créer un « chemin » (outil path) en cliquant successivement sur les éléments, dans l'ordre où on veut qu'ils apparaissent. On peut modifier à volonté ce chemin si les essais en visualisation ne sont pas concluants.*

*Quand la présentation est prête, on peut la mettre en ligne sur le site prezil.com (uniquement en public si compte gratuit / possibilité de la rendre privée avec un compte payant ou le compte gratuit éducation) ou l'enregistrer en pdf ou encore produire une présentation « à emporter » (fichier zip). Si la présentation est en ligne, on peut produire le code html qui permettra de « l'embarquer » (embed) dans un article de blog ou une page de site.*

*La présentation est très fluide... elle permet, à partir de la page principale, de cliquer sur les éléments que l'on souhaite aborder directement suite à une question ou un approfondissement nécessaire à un autre moment que celui pré-établi initialement.*

*Sur les comptes payants, on peut utiliser un éditeur hors ligne; sinon, on peut toujours éditer son prezi en ligne.*

*L'avantage également d'un tel concept est que si, par exemple, la veille d'une présentation, notre fichier disparaît malencontreusement de notre ordinateur, il suffit d'une connexion internet pour la retrouver instantanément. »*

**Sources: <http://www.bpformation.net/2010/07/pour-changer-de-powerpoint-prezi/>**

- **Le mercredi 18 mars, AM: Présentation de la CDM de Porto à des étudiants universitaires.**

Présentation fortement similaire au Powerpoint qui nous a été présenté par la directrice de la CDM

mais en version Prezi.

- **Le Jeudi 19 mars: Journée d'échange sur l'orientation professionnelle tout au long de la vie ayant pour thème la motivation.**

#### Matinée

Animation par Ana Isabel FERREIRA, psychologue de formation.

Elle intervient dans l'aide et le soutien aux élèves universitaires, forme les consultants de la CDM et anime le workshop sur les compétences clefs.

Les participants à cette journée d'échange étaient des professionnels du terrain qui travaillent avec le public cible, la gestion des ressources humaines ou travaillant dans l'orientation professionnelle.

Durant cette matinée, l'animatrice a effectué toute une série d'exercices concrets pour montrer de quelle manière il était possible de susciter la motivation chez les personnes.

Il nous a été présenté des théories sur la motivation en montrant également l'évolution historique de celles-ci aux cours des années en fonction des besoins des travailleurs et entreprises qui ont évolués avec le temps.

Les éléments clefs retenus sont :

#### → **la pensée positive :**

Avoir une attitude positive c'est comme l'hygiène personnelle, on doit faire cela tous les jours, cela s'entretient. Éliminer le négatif et accentuer le positif. Dans nos interventions utiliser le « ET » plutôt que le « MAIS » qui a une connotation plutôt négative. Utiliser le « Pas encore » plutôt que le « pas » pour montrer la progression possible.

#### → **l'éloge :**

Il est important de pouvoir valoriser le travail accompli chaque jour pour garder sa motivation qui est essentielle afin de la transmettre lors de nos interventions. Les éloges sont brèves, variées, directes et actuelles.

#### → **l'image de la dynamo d'un vélo :**

L'énergie est fournie avec l'effort et produit donc la lumière. Pour cela, il faut continuer à être en mouvement. L'image était très pertinente.

En bref, utiliser la communication positive, la valorisation dans toutes les situations et cela fonctionne pour toutes les catégories d'âge de la population.

Il ne s'agissait certes pas de concepts très innovants à proprement parler mais il est bon de pouvoir se remémorer des concepts de bases qu'on oublie parfois d'utiliser dans notre quotidien (habitude, traitement de l'urgence,...).

#### Après-midi

Animation par Lurdes MORAIS, ingénieur de formation et travaille dans une entreprise de gestion des ressources humaines.

Il nous a été présenté toute une série d'initiatives qu'ils proposent afin de créer de la motivation au

sein d'une équipe de travail.

Il s'agit essentiellement d'aider les entreprises à créer du lien entre les travailleurs pour qu'ils forment une réelle équipe, dans l'esprit des teams building. Cela passe aussi bien par des activités récréatives en équipe, que par des aménagements du lieu de travail (espace de relaxation, yoga, massages,...).

Nous nous sommes ensuite rendus dans l'entreprise d'informatique « BLIP ». Ils réalisent des programmes informatiques de tout type. L'accent est mis sur l'originalité des produits développés.

Il s'agissait pour nous de nous rendre compte concrètement de l'aménagement possible du lieu de travail.

En effet, cette visite était très importante pour comprendre...

L'entreprise souhaite que les travailleurs se sentent au travail comme chez eux et tout est réellement mis en place pour cela :

- Espace de détente comme un endroit où se reposer mais aussi s'amuser ( Playstation, jeux vidéos, instrument de musique, platines, ...).
- Espaces de travail qui sont personnalisés par les équipes elles-mêmes aussi bien au niveau du matériel, du nom de leur équipe, de leur gestion en autonomie de leurs projets...
- Cuisine commune où ils peuvent trouver à volonté de quoi se restaurer.
- Journées conviviales
- ...

## 5) Comment sont répartis les consultants entre les différents services lorsque leurs demandes sont multiples?

Dans la CDM de Porto les demandes ne sont pas anonymes.

L'accent est mis sur la polyvalence des consultants afin qu'ils puissent tous prendre en charge une demande du début à la fin, d'animer des workshops et aussi d'organiser les événements en lien avec les partenaires.

Grâce à l'encodage des personnes sur intranet, chaque consultant peut suivre aisément la demande et le parcours de la personne. Un entretien individuel peut être effectué par un consultant de la CDM ou une entité extérieure. Mais il peut aussi s'agir d'orienter les personnes vers les workshops ou événements mis en place par la CDM.

## 6) Coordination de l'institution : identifier les freins et les éléments facilitateurs du multi-partenariat institutionnel tel que développé dans la CDM visitée.

Suite aux discussions avec les différents travailleurs de la CDM, nous pouvons dire que le multi-partenariat est à la fois une richesse extrême pour les usagers qui ont l'opportunité d'avoir accès, dans un même endroit,



à toute une série de services et d'initiatives individuelles ou de groupes. C'est en même temps une grande question de gestion et d'organisation des différentes interventions.

Il a pu être mis en avant qu'il y a peu de collaboration avec les services publics. Des hypothèses ont pu être avancées comme par exemple le fait que certaines institutions, tel que l'IEFP, qui est un service public, y voit une certaine concurrence et/ou inutilité de la présence de la CDM car faisant double emploi....

Le grand bouleversement institutionnel actuel (passage du secteur privé au public) fait également un peu peur à la plupart des travailleurs de la CDM. Vont-ils pouvoir continuer à travailler dans la même philosophie d'intervention où devront-ils davantage rendre compte d'une prise en charge en termes de rendement...

Actuellement la collaboration avec les entités extérieures se fait dans un esprit de bonne gestion par la CDM (choix, pertinence et durée d'intervention des partenaires) mais auront-ils encore ce choix plus tard où des enjeux politiques interviendront-ils ? D'un autre côté, peut-être que ce passage vers le secteur public pourra leur ouvrir davantage de possibilités avec de nouveaux partenaires émanant du secteur public.

Actuellement, un frein évoqué est l'utilisation des médias qui est scrupuleusement contrôlé par la Mairie. La CDM recevait régulièrement des demandes d'interviews ( télévisions, journaux,...) mais toutes les demandes doivent passer par le bureau de communication de la Mairie qui met trop de temps à apporter une réponse (+/- 3 semaines)... les médias veulent le RDV rapidement et se lassent donc de cette lourdeur administrative... L'avenir nous dira si le passage vers le secteur public permettra de supprimer cette lenteur administrative...

## 7) Quelle sont les critères d'évaluation de la qualité de la CDM visitée?

Il existe des grilles d'évaluation créées pour toutes les CDM mais, à Porto du moins, ces grilles ne sont pas utilisées. Elles semblent trop compliquées et ils ne peuvent pas évaluer tous les critères au vu de leurs caractéristiques particulières sur certains points...

Cependant, la directrice effectue, chaque année, un rapport d'activité très pointu. Elle compare l'activité de l'année en cours à l'année précédente, fait des projections pour l'année à venir, utilise des statistiques sur toutes les activités proposées (individuelles ou de groupes) grâce, notamment à l'utilisation des questionnaires laissés par le public lors de chaque visite (entretien individuel par la CDM ou un partenaire, workshops ou évènements).

## 8) Le stagiaire doit rendre compte d'une ou de plusieurs initiatives prises par la CDM en matière d'information vis-à-vis des publics jeunes ou des publics adultes.

- + CDP Lab « Développement de produits clés en mains »

\* Pour le public jeune :

Kit de jeu « grandit et apparaît ».

L'objectif est de permettre aux professionnels de faire un travail avec des enfants, dès l'école maternelle, sur la réussite personnelle et la citoyenneté en déconstruisant des stéréotypes notamment de genre.

Il s'agit d'une brochure, d'un CD ROM comprenant 7 jeux multimédias et de 5 fiches d'activités, destinés aux instituteurs afin de réaliser au quotidien ces activités avec leurs élèves.

Durant 5 années, les consultants de la CDM de Porto s'est rendue dans les écoles pour faire ce travail avec les instituteurs mais les résultats n'étaient pas probants (1400 enfants concernés). Grâce à cet outil, ils ont déjà pu constater qu'en 6 mois de diffusion, ils ont pu toucher plus de la moitié des enfants (744).

La CDM de Porto nous a également montré différents outils utilisés au sein des écoles pour développer les compétences qui sont communes et valorisées au sein du monde du travail et de l'école (par exemples : « Métiers – Etudiants » ou « Traffic d'influence »).

\* Pour le public adulte :

Manuel d'entrepreneuriat. En 2009, création du Bureau d'Appui à l'Entrepreneuriat (BAE). Développement du manuel d'appui à l'entrepreneur soutenu par le CRSN et le FEDER. C'est outil est en cours de finalisation et de diffusion. Il se présente sous la forme d'une clé USB reprenant toutes les questions posées par les usagers durant 3 années lors de leur visite à la CDM durant les pôles conseils.

C'est donc un manuel qui reprend les différentes étapes de création d'une entreprise avec des conseils pratiques, des informations techniques, etc....

D'autres initiatives et/ou particularités sont également créés par la CDM de Porto.

\* Mastersptich : explications déjà données ci-dessus.

\* Clubs : Cette initiative existe également dans d'autres CDM mais à Porto, la particularité est qu'il s'agit de RDV programmés, planifiés dans l'agenda et auxquels la personne accepte de participer à toutes les dates programmées. Il s'agit donc de thèmes établis et qui suivent une progression définie. L'avantage d'une telle organisation est expliqué par la CDM de Porto comme pouvant développer un esprit de groupe et d'échange.

\* Anonymat. Contrairement aux autres CDM, la CDM de Porto a décidé de ne pas pratiquer l'anonymat dans la prise en charge des interventions. Pour eux, il est important de pouvoir identifier les personnes afin de proposer un accompagnement individualisé et plus personnalisé de la personne. Il est cependant important de préciser qu'il n'y a pas d'utilisation des données personnelles à d'autres fins que cet accompagnement. Les noms des personnes ne sont pas communiqués aux entités partenaires par exemple.

## 9) Détailler les aspects qui vous ont frappés et qui n'apparaissent pas en réponse aux questions précédentes.

Il nous paraît important de parler des modifications structurelles de la CDM. En effet, elle va passer d'un statut privé à un statut public (subsidiassions totale de la mairie).

Les conséquences sont:

- Le personnel doit décider s'il poursuit son travail avec ce changement (perte de l'ancienneté, pas de possibilités d'évolution professionnelle, changement de statut et incertitude de la prolongation du travail);

- Le choix des partenaires reviendra à la mairie;
- La liberté d'action sera toute autre...

Cela eu des conséquences sur le déroulement de notre stage. En effet, la directrice a dû traiter des affaires urgentes et nous nous sommes adaptées dans notre emploi du temps.

Nous avons été marquées par le travail avec les partenaires, l'exploitation de leurs compétences et le renouvellement des partenaires au fur et à mesure de l'évolution du marché du travail. Nous nous sommes rendues compte que nous faisons peut-être plus appel à nos propres compétences dans l'équipe pluridisciplinaires et pas assez aux partenaires extérieurs. Il serait bon de pouvoir davantage développer notre réseau de partenaires afin de développer de nouvelles compétences et approches.

Il n'est cependant pas facile de réaliser cela à partir de la position de l'agent PMS qui doit souvent changer d'école et de région en fonction des années tant qu'il n'est pas prioritaire.

Nous nous sommes également arrêtées sur la création d'outils et d'évènements innovants. Nous constatons que trop souvent, nous devons utiliser des outils (orientations, animations,...) qui sont souvent dépassés. Un renouvellement de ceux-ci permettrait d'être plus en concordance avec l'évolution de la société et davantage en adéquation avec les jeunes que nous rencontrons.

Pour nous, la présence d'un agent PMS au sein d'une CDM est réellement pertinente. En effet, nous sommes au centre de l'orientation scolaire et professionnelle. Nous sommes également souvent amenées à réaliser des animations dans les écoles et c'est un réel atout quand nous avons pu voir le nombre impressionnant de Workshops et d'évènements mis en place par la CDM. Les compétences des agents pourraient totalement être valorisées et mises en avant dans un tel projet.

Le dernier point que nous retenons sont les valeurs développées par la CDM qui sont transversales et donc présentes dans chaque intervention. L'intérêt de la personne qui est mis en avant plan et surtout le développement des compétences clés tant recherchées dans une société à la fois en recherche de l'excellence et en même temps en pleine crise.

## 10) Après votre séjour, quelles méthodes ou outils pourriez-vous utiliser (adapter) dans votre travail?

→ Delphine

- Le kit de jeux « Cresce e Aparece » « Grandit et Apparaît » à destination des enfants de 3 ans à 5 ans comprend un CD-ROM avec sept jeux multimédias et cinq fiches d'activités.

Ce support pédagogique destiné aux instituteurs/institutrices préscolaire permet une première approche au monde du travail et développe la connaissance des métiers. Cet outil de sensibilisation va permettre aux professeurs d'élargir les connaissances des enfants car on y présente de nouveaux métiers qui ne sont pas ceux des parents ou des grands-parents.

Les activités proposées visent à susciter la réflexion sur différentes thématiques liées au genre féminin/masculin, aux inégalités entre les sexes, en parlant directement du vécu des enfants et/ou des jeunes. Au travers une activité ludique et éducative, l'enfant découvre l'environnement de travail d'un astronaute, les outils de travail d'un agriculteur,... Ainsi, les élèves développent leur imagination en rêvant à de nouvelles professions.

L'orientation scolaire et professionnelle au sein de classe maternelle a éveillé ma curiosité... Je pense qu'une sensibilisation dès le plus jeune âge est intéressante ainsi on peut s'orienter vers un système plus égalitaire entre les sexes.

- « La preuve par 9 »

La notion de compétences a envahi le monde du travail ainsi que le monde scolaire, il est donc important de l'aborder auprès de nos élèves du secondaire. Il serait intéressant de réaliser une animation auprès des élèves de rhétos ou de 7ème professionnelle où l'on développe neuf compétences clés au travers des activités pratiques, ludiques et de réflexion. Virginie ayant participé à l'événement, pourra m'expliquer les exercices qui ont été réalisés suivant les compétences retenues.

- L'outil de présentation prezi est une belle découverte. Personnellement, je préfère cet outil à l'utilisation du powerpoint. *« Contrairement à Powerpoint, pas de « diapositives » séparées, mais une seule grande « feuille », agrandissable à l'infini et sur laquelle on place, un peu sur le mode des cartes conceptuelles, du texte, des images, des vidéos... »*

Je trouve cet outil dynamique et attractif. Personnellement, une telle présentation captive mon attention et je pense l'utiliser à nouveau dans le cadre de mon travail.

- L'outil « métiers: étudiant ».

Cet outil permet de faire réfléchir les élèves sur les similarités entre le monde scolaire et le monde du travail. Différents thèmes sont abordés: le stress, l'attitude face au travail, la gestion du temps, la diversité des tâches, l'utilisation de méthodes, la relation avec les collègues, la relation avec les supérieurs, les règles, l'importance des résultats,... Cet outil permet de ce rendre compte que les compétences à acquérir en tant que professionnel sont les mêmes qu'en tant qu'étudiant.

- Le tronc des différentes étapes du parcours professionnel

Cet outil est utilisé auprès d'élèves entre 10/12 ans. Il se présente sous la forme d'une locomotive dont la voiture pilote est intitulée « parcours professionnel ». A celle-ci, on peut accrocher différents wagons, tels que:

- Formation
- 1er emploi (promotion, renvoi)
- Chômage
- Stage
- Bénévolat
- Création d'entreprise
- Immigration

## - Retraite

Nous n'avons pas eu l'occasion de découvrir la manière dont l'outil est utilisé par la CDM mais je pense qu'il est important que les élèves se rendent compte que le parcours professionnel n'est pas linéaire et que l'on peut changer à n'importe quel moment, effectuer une réorientation professionnelle, entreprendre une nouvelle formation. Cela soulève également le questionnement du choix des études qui est un moment important du futur parcours professionnel.

Cet outil peut être utilisé en groupe mais également, en individuel. Cela permet aussi de s'arrêter un moment sur le parcours professionnel de la personne et voir d'où il vient et vers où il souhaite aller.

### → Marjorie

- Créations innovantes de CV

Dans le cadre du CEFA et de l'Atelier de Mise à l'Emploi (AME) mis en place par le CPMS, je suis souvent amenée à aider les jeunes à chercher un patron. Le CV est une carte de visite très importante qui donne la première image du jeune et de sa motivation à l'employeur. Mais, les CV sont régulièrement les mêmes dans leurs structures et leurs contenus...

A la CDM de Porto, j'ai pu consulter des exemples de CV créés lors du Workshop spécifiquement consacré à cela.

Cela m'a donné de nouvelles idées créatives.

- Master Sptich

Voilà encore une idée innovante que je pourrai mettre en place au sein du CEFA.

Une manière originale de soit préparer les élèves ne trouvant pas de stage à se dépasser et créer de nouvelles compétences, soit, pour les élèves en dernière année, de se préparer davantage à entrer sur le marché du travail.

- « La preuve par 9 »

Cet évènement me paraît également très intéressant à pouvoir exploiter. Dans le cadre des AME, je travaille les compétences des jeunes pour les aider à trouver un stage. Cela n'est pas toujours évident à réaliser... J'espère que Virginie pourra partager cela avec nous après son retour de Porto puisqu'elle pourra assister à ce workshop.

- Les notions vues lors de la journée d'échange portant sur la motivation.

J'ai pu retenir quelques notions clés et petites astuces qui pourront être appliquées très facilement dans mon quotidien lors d'entretien individuel.

- Et enfin, pour rester dans la philosophie de travail de la CDM de Porto, chercher à développer encore plus de partenariats et rechercher de nouveaux outils (diagnostic, animation,...) afin d'être encore plus proche du public accueilli au sein du CEFA.