

L'année 2016 pour le PIJ...

... une période marquée par l'évolution des activités.

Le Point Information Jeunesse, c'est un lieu réservé aux 15 – 25 ans mais pas exclusivement... les personnes de tous âges sont reçues dans les mêmes conditions !

Dans le but de mieux vous informer, le PIJ met en place une nouvelle forme de communication, avec des logos qui sont définis pour faciliter l'identification des différents thèmes, en les associant aux actions et responsabilités du PIJ.

Action Emploi : Formation à « la gestion personnelle de la recherche et de l'obtention d'un emploi », mise en place d'ateliers spécifiques, le café de l'emploi.

Action Partenariats : Pour mutualiser les efforts et accroître nos ressources.

Action jeunes : Proposition d'ateliers, stages et formations pour : les jobs d'été, le baby-sitting, le PSC1, le BAFA, les stages de découverte, les chantiers jeunes, le forum métiers...
Sans oublier les actions de prévention.

Action Seniors : Conformément à la vocation du PIJ : la prévention routière, la santé et le bien-être, les rencontres et animations socio culturelles ne sont pas oubliées.

Action Emploi

Stimulation, motivation, mobilisation...

... une source de confusions.

Voilà des mots souvent utilisés, pour exprimer la condition initiale de l'efficacité d'une personne, en charge d'un accomplissement. Un recruteur utilisera ces mots avec discernement et un candidat à un emploi ne devra pas se tromper sur leurs sens respectifs, au risque de tomber dans des pièges d'où il pourra être difficile de s'extraire. Au contraire, si l'on évite les confusions, ce sont là des notions très pertinentes pour se porter sur le terrain de l'entreprise, valoriser sa candidature et sortir gagnant d'un entretien d'embauche.

Si la stimulation consiste à mettre en mouvement une personne pour orienter son comportement en direction d'une réalisation, nous ne pouvons y voir qu'une soumission dans une relation de dominance, quand bien même les désirs et les inquiétudes seraient pris en compte. Notons au passage que la stimulation sera d'autant plus efficace, qu'elle s'accompagnera d'une représentation, du monde, partagée. Cette stimulation revêt des formes diverses en fonction du type de management : par les procédures, par les moyens, par les objectifs, par le plan. Ajoutons à cela la manipulation et la séduction, pour des réalisations à court terme ou des périodes éphémères.

Cela dit, c'est la motivation qui fait, en général, l'objet de la première recommandation faite à un demandeur d'emploi. Est-ce pertinent ? Ne masque-t-on pas une réalité plus complexe ?

L'accomplissement et l'épanouissement qui résultent de la satisfaction des besoins primaires jusqu'aux besoins supérieurs, constituent les racines de la motivation. La satisfaction attendue sera développée par l'intervenant concerné, qui reconnaîtra dans son environnement les conditions de cet état intérieur, favorable à un engagement personnel qui s'inscrit dans une dynamique de réussite. Nous pouvons en déduire une implication spontanée, au rendez-vous de la créativité, mais également un processus de remise en cause épisodique et aléatoire, sachant les changements susceptibles d'intervenir dans le monde mouvant, voire imprévisible, qui est celui de l'entreprise. Finalement, il n'y a de motivation que l'auto motivation d'un individu, car l'entreprise ne se fixe pas comme objectif prioritaire de s'adapter au modèle personnel de chaque salarié. Certes, la motivation peut engendrer des forces (attraction, curiosité, passion...) mais aussi des tensions (peur, repli, éloignement...) et qu'advient-il en cas de disparition totale ou partielle de la motivation ?

Pourtant, nombreux sont ceux qui ont dû répondre, lors d'un entretien d'embauche, à la question : êtes-vous motivé ? Faut-il en déduire une maladresse du recruteur ou faut-il y voir une question plus subtile ?

A priori, il s'agit d'une question fermée qui n'admettrait pour réponse que : oui ou non ! Mais comment un candidat pourrait-il être affirmatif sans une connaissance précise de l'entreprise et des facteurs de son évolution ? Comment exprimer son adhésion et son engagement dans la durée ?

La subtilité réside dans le fait que la question ne met pas en jeu le recruteur (es qualité), et qu'elle donne toute liberté au candidat de prendre du recul, pour exprimer sa réalité en se projetant (ou non) sur le terrain de l'entreprise. De fait, il s'agit là d'une question ouverte, même très ouverte !

Une réponse stratégique impliquera un changement de paradigme, la notion de motivation devra céder la place à la notion de mobilisation, afin qu'un dialogue puisse s'instaurer pour évaluer l'adéquation : candidat-entreprise, en focalisant sur le problème de l'entreprise, ce qui confirmera ou non le candidat comme solution. D'une façon générale, la mobilisation fera intervenir d'autres notions telles que : la disponibilité, l'intégration du contexte, l'adéquation des compétences, la règle du jeu, la négociation des objectifs, ce qui devra être fait ou ce qui devra être obtenu, la réalité existentielle de l'entreprise et celle du candidat, ainsi que d'autres facteurs d'accompagnement (...).

La mobilisation est un processus permanent, capable de provoquer la contractualisation de l'engagement du candidat. C'est maintenant un acteur créateur de richesse qui fait face au recruteur. Le rattachement à une profession et le positionnement dans l'entreprise deviennent possibles pour le futur embauché.

En conclusion, il faut retenir que la motivation correspond à une finalité personnelle, un état temporaire, une forme d'égoïsme, avec une convergence aléatoire des intérêts. Au contraire, la mobilisation se caractérise par une finalité partagée, un état permanent, une relation de confiance et une réelle convergence des intérêts.

Enfin, la mobilisation répond à la préoccupation majeure de l'entreprise, que l'on peut résumer par la question latente: pourrai-je compter sur vous ?

Un nouvel outil...

... au profit des demandeurs d'emploi

Un logiciel dénommé **ODAO-Emploi** a été mis en place sur les ordinateurs du PIJ. Cet outil fondé sur les concepts de l'intelligence artificielle permet aux demandeurs d'emploi d'obtenir un profil détaillé du type d'entreprise pour lequel ils sont susceptibles d'obtenir une embauche.

Pour cette application, ce sont 7 répertoires, totalisant 82 caractéristiques sélectionnables avec la souris, qui sont proposés à l'utilisateur. Le résultat, présenté à l'écran et imprimable, est élaboré grâce à un raisonnement adaptatif qui produit un diagnostic sur la base d'une bibliothèque de 22 caractères élémentaires.

Les itérations demeurent toujours possibles, car le système garde en mémoire les sélections de l'opérateur, permettant ainsi des ajustements et une évaluation de la sensibilité de certains paramètres.

Une fonction « Consultation » (sans intelligence) autorise avec 2 modes d'entrée la visualisation de la base de connaissances.

Action Partenariats

La Faculté des Métiers de l'Essonne...

... une mutualisation des efforts pour un partenariat actif

Le PIJ est intervenu à la Faculté des Métiers de l'Essonne (FDME), suivant notre convention. Cette action a eu pour objet de transmettre aux jeunes apprentis, les éléments de connaissance incontournables pour approcher les entreprises avec succès et négocier un contrat.

- Avoir un projet cohérent.
- Savoir présenter son profil et son projet.
- Le contenu et la forme du CV et de la lettre de motivation.
- Le modèle d'analyse des personnels et les quatre niveaux du salarié
- La motivation et la mobilisation pour l'alternance.
- L'entretien d'embauche.
- La présentation vestimentaire, respect du « dress code » du métier.

La FDME a souhaité le renouvellement de la convention pour l'année 2017.

Des communes engagées...

...pour des actions conformes aux attentes

Aujourd'hui, 5 communes ont déjà signé notre convention de partenariat pour nos Actions Emploi : Itteville, Ménecy, Cerny, La Ferté Alais et Baulne. Elles représentent 24% des communes de la CCVE et 49,5% de la population correspondante.

Action Jeunes

La jeunesse d'Itteville...

...une préoccupation majeure.

Le Point Information Jeunesse d'Itteville propose aux jeunes Ittevillois de 16 à 25 ans une formation de baby-sitting. Un stage sera organisé avec la participation d'une infirmière, de professionnels de l'animation et d'un formateur de la Croix-Rouge.

Les objectifs sont les suivants :

- être capable de s'occuper efficacement pendant quelques heures d'un enfant âgé de 3 mois à 6 ans.
- acquérir les gestes d'urgence chez l'enfant (attestation PSC1 en plus de l'attestation baby-sitting)
- être capable de prévenir les accidents domestiques chez le petit enfant
- accroître le sens des responsabilités du baby-sitter vis à vis des enfants

La prochaine session de formation "baby-sitting" aura lieu en décembre 2016.
Les inscriptions sont ouvertes au PIJ dès maintenant !

Action Seniors

Un public attentif...

... avec des besoins clairement exprimés

Le Point Information Jeunesse est une structure qui accompagne, informe, éveille, conscientise, propose et met en place des projets qu'il réalise en étroite relation avec les besoins ressentis ou exprimés. L'Espace Public Numérique d'Itteville propose depuis 4 ans une initiation et un perfectionnement à l'utilisation d'un ordinateur personnel (PC). Les séances se tiennent dans les locaux du PIJ qui, de fait, est à même de conduire une nouvelle action en direction des séniors. Le but est de sensibiliser les personnes à : **la santé, le bien-être, la prévention, la solidarité, la formation, l'information, la culture...**

Il s'agit d'adapter des actions déjà réalisées pour un public plus jeune et de mettre en place de nouvelles actions complémentaires de celles qui sont actuellement présentes, pour répondre : aux enjeux de la prévention santé, aux problématiques des liens sociaux et du cadre de vie.

Les résultats

Le PIJ d'Itteville...

...Un lieu très fréquenté.

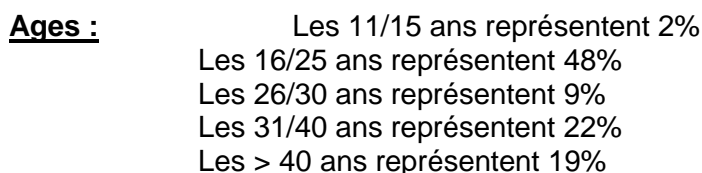
La municipalité a donné les moyens depuis 2009, de créer cette structure qui aujourd'hui fait partie intégrante d'un maillage local fort et reconnu. Les partenariats efficaces qui permettent de créer du lien pour mieux accompagner les bénéficiaires, sont basés sur une reconnaissance réciproque et un climat de confiance.

Le PIJ est devenu un relais incontournable, que le public s'est approprié comme le démontre les statistiques de fréquentation. C'est en considération de ce constat, que des communes voisines, qui n'ont pas mis en place des moyens similaires, conventionnent avec le PIJ d'Itteville pour faire profiter à leur public des outils disponibles.

C'est dans cette dynamique que le PIJ évolue. Fort de son succès et de son imagination créatrice, il propose de nouvelles actions afin de répondre toujours plus précisément, aux attentes du public qui demeure le cœur de son développement.

Les personnes qui viennent au PIJ ont des demandes très diverses, il est donc nécessaire que le PIJ soit un lieu de ressources multiples, concernant les offres, les besoins et l'information que l'on veut y rechercher.

Plus de 169 personnes accueillies

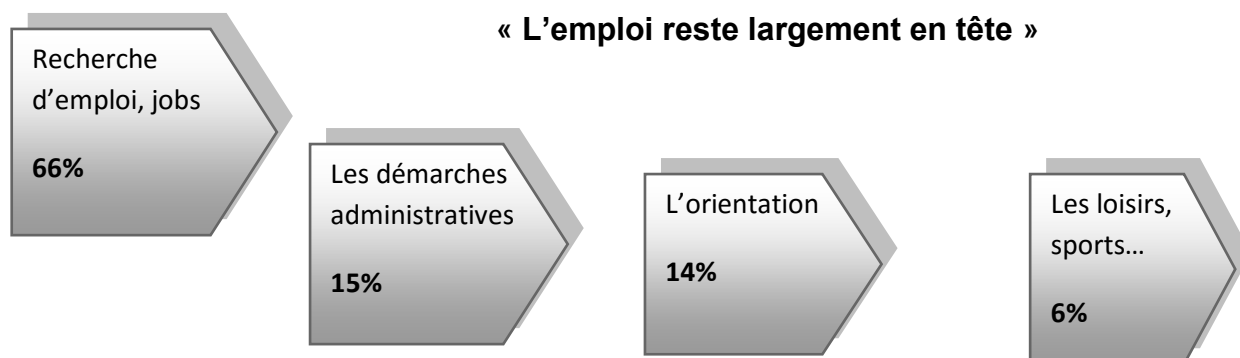


Profil :

En recherche d'emploi: 46 %
Sans activité: 19 %
Lycéen: 12 %
Etudiant: 10 %
Collégien : 5%
Salarié / indépendant: 5 %
Apprenti / contrat de professionnalisation: 1 %
Volontaire: 1 %
Stagiaire de la formation professionnelle: 1 %

46% en recherche d'emploi
29% du public accueilli est scolarisé

Objet de la visite :



Le niveau de satisfaction...

... un retour encourageant.

Depuis décembre 2014 le PIJ a proposé plusieurs formations « Action Emploi », lors de chacune d'elles, les participants ont été invités à faire savoir leur ressenti à l'aide d'une fiche « enquête de satisfaction ».

Le PIJ a reçu plus de 50 personnes pour cette formation.

niv 6	niv 5	niv 4	niv 3	niv 2	niv 2	niv 1
sans diplôme	CAP/BEP	BAC/BP	BAC+2	BAC+3	BAC+4	BAC+5
17%	37%	17%	14%	3%	3%	9%

Très satisfait	Satisfait	Pas entièrement satisfait	Pas du tout satisfait
47,4%	52,6%	0%	0%

- ➔ 41% des personnes souhaiteraient être informées des futures interventions et des ateliers du PIJ.
- ➔ 37% des personnes souhaiteraient faire appel au PIJ pour les accompagner.
- ➔ 27% des personnes recherchent un accompagnement personnalisé.

Taux de reclassement observés.

niveau 6	CAP/BEP	BAC/BP	BAC+2	BAC+3	BAC+4	BAC+5
33%	31%	33%	80%	100%	100%	100%

La prochaine formation « Action Emploi » aura lieu courant janvier 2017, toutes les personnes en recherche d'emploi sont invitées, sans distinction d'âge ou de niveau scolaire. Cette formation est ouverte à tous les habitants d'Itteville et des villes qui ont ratifié la convention de partenariat.

C'est un taux de retour à l'emploi de plus de 48% obtenu par le PIJ.