

<p align="center">Bilan de positionnement</p> <p>(point sur les aptitudes, les lacunes dans les savoirs de base, les savoirs faire acquis ou à acquérir dans le parcours du jeune)</p>	<p>Dans l'ensemble le contenu des Bilans Jeunes correspond aux attentes des conseillers</p>
<p align="center">Aspirations et projet professionnel exprimés en terme d'emploi / métier</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Compétences acquises ou à acquérir par rapport aux cibles définies ♣ Niveau de maîtrise de ces compétences s'il a été évalué (ECCP) <p>Caractéristiques du projet professionnel : secteur d'activité, type d'entreprise, type de contrat de travail...</p>	<p>Souhait de donner plus d'autonomie aux jeunes et d'intégrer plus souvent des ECCP dans le bilan.</p>
<p align="center">Parcours à mettre en œuvre et moyens à mobiliser</p> <p>Identification et planification des étapes nécessaires à la réalisation du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Soit un plan de formation avec identification des organismes ou actions de formations, leur coût et leur calendrier. ♣ Soit un plan de retour à l'emploi avec identification des techniques de recherche d'emploi à développer et des mesures d'aide à l'embauche à envisager. 	<p>Le rendu synthétique des entretiens de bilan fournit un apport d'information appréciables pour les conseillers. Par ailleurs, la connaissance des prestataires des différents dispositifs et mesures ainsi que de la population jeune rendent leur intervention pertinente.</p> <p>On notera aussi les délais respectés de remise des conclusions écrites.</p>
<p align="center">Le type d'appui à apporter au jeune pour réaliser son parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Autonomie et capacité du jeune dans la réalisation des étapes de son parcours ♣ Nécessité de déclencher des actions d'appui ponctuel ou de formation à l'issue du bilan. 	<p>Idem remarque précédente</p>
<p align="center">Durée et étalement de la prestation</p> <p>(RDV dans les 8 jours, étalement sur 6 semaines)</p>	<p>Pour la majeure partie des conseillers : RAS</p> <p>Souhait de réduire le délai du 1^{er} rdv et l'étalement du bilan pour augmenter la dynamique</p>
<p align="center">Coordination entre le prescripteur et l'opérateur</p> <p>(fiche navette, intervention des opérateurs dans les structures d'accueil pour expliquer les méthodes et outils, circulation des informations et des résultats)</p>	<p>Satisfaisant. Le conseiller a un contact régulier avec l'organisme prestataire.</p>
<p align="center">Opérationnalité des documents administratifs</p>	<p>Les documents intègrent les informations qui intéressent les prescripteurs. Cependant , il apparaît nécessaire de veiller constamment à la bonne circulation des documents et à la fluidité des transmissions des informations.</p>
<p align="center"><u>Autres remarques</u></p>	<p>Rendre attentif les organismes prestataires de ne pas intégrer le jeune dans une formation (sans avis du conseiller), surtout lorsque la commande ne correspond pas à la formation.</p>
<p align="center">Estimation des besoins en nombre de bilans pour 2003</p>	<p>Environ 50 places</p>

En conclusion :
Les prestations sont globalement positives et répondent aux attentes mieux que ne le faisait la formule précédente. . On notera la qualité du travail fourni par le G7 (40 bilans à lui seul) qui semble avoir avec cette prestation trouvé un moyen de faire la démonstration de son savoir faire en matière de travail individuel avec le public « jeunes en difficultés ». Le principe du Bilan Jeunes est intégré, de plus il fonctionne, reste à voir le maintien de la qualité de la prestation dans la durée. Toutefois la Structure Pilote doit rester constamment sur ses gardes pour obtenir dans les temps et les prescriptions et les élément chiffrées relatifs à l'activité (nombre de positionnements, heures consommées, bilans écrits...).