

## Clôturer et évaluer le stage d'orientation professionnelle

---

### Clôture du stage d'orientation professionnelle

---

- Contrôler les tâches
- Évaluer le/la stagiaire à l'aide du formulaire d'évaluation
- Préparer l'entretien final (observations importantes, estimation de l'aptitude)
- Réaliser l'entretien final
- Discuter le formulaire d'évaluation
- Communiquer et motiver la décision concernant l'évaluation de l'aptitude au métier de forestier(ère)-bûcheron(ne) (ainsi qu'au métier de praticien(ne) forestier(ère), le cas échéant)
- Communiquer comment et quand l'entreprise attribue une place d'apprentissage
- Informer au sujet des étapes suivantes
- Exprimer sa reconnaissance pour l'effort fourni, offrir un petit cadeau

### Étapes suivantes

---

L'entreprise organise en règle générale un stage d'orientation pour plusieurs candidat(e)s et choisit ensuite la personne qui lui semble la plus apte.

#### Ses bases de décision sont:

- Les observations et constatations pendant le stage d'orientation
- Résultats de l'entretien final à l'issue du stage d'orientation
- Dossier de postulation des candidat(e)s
- Références, le cas échéant, d'autres stages d'orientation professionnelle
- Aptitude du candidat/de la candidate à travailler dans l'entreprise
- Références, le cas échéant, d'autres stages d'orientation professionnelle
- Résultats de l'entretien de présentation

## Évaluation et entretien final

---

L'évaluation conjointe se fonde, d'une part, sur les observations et les constatations du/de la responsable (complétées par les impressions des autres collaborateurs/trices) et, d'autre part, sur les impressions et les expériences du/de la stagiaire (journal, autoévaluation).

**Lors de l'entretien final, les parties discutent ensemble les points suivants :**

### **A) Point de vue du/de la stagiaire**

- Somme des impressions et expériences
- Questions en suspens au sujet de la profession et de la formation
- Conclusions de l'autoévaluation : suis-je apte à cette profession et motivé(e) ?

### **B) Point de vue de l'entreprise**

- Observations (résultats, implication au travail, comportement, collaboration)
- Questions aux candidats
- Décision : le/la candidat(e) a-t-il/elle le profil pour exercer le métier concerné, suivre la formation et s'insérer dans l'entreprise (intégration dans l'équipe) ? Oui ou non.
- Si c'est «non» : justification et explications
- Si c'est «oui» : voir les étapes suivantes

### **C) Étapes suivantes**

- Y a-t-il une place d'apprentissage vacante dans l'entreprise ?
- Y a-t-il plusieurs candidats pour cette place? Réunir alors les candidats dans un processus de sélection
- Fixer la procédure et les dates clés pour la sélection
- Éventuellement, indication d'autres entreprises formatrices.