

2018

Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes NEETs en Méditerranée

Les meilleures recommandations
d'acteurs de terrain



MedNC
Network

SOMMAIRE

Acronymes	p 4
Glossaire	p 5
Participants à l'élaboration du guide	p 6
Introduction	p 7
Le réseau Méditerranée Nouvelle Chance (MedNC)	p 10
OBJECTIF 1	
Développer un réseau de structures œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle et en optimiser les effets	p 13
1 / Identifier et définir les principes communs du réseau	p 14
2 / Mettre en place un processus de labellisation de qualité inclusif	p 15
3 / Consolider et capitaliser sur l'expérience à une plus grande échelle	p 15
OBJECTIF 2	
Définir une approche pertinente sur le développement personnel	p 17
1 / Former les apprenants sur les compétences transversales attendues par les employeurs	p 18
2 / Aider les apprenants à reprendre confiance en eux	p 19
3 / Soutenir les jeunes dans leur processus d'orientation	p 20
OBJECTIF 3	
Construire des partenariats solides avec les entreprises	p 21
1 / Déterminer les besoins des entreprises et les manières d'y répondre	p 22
2 / Se faire connaître et créer un lien de confiance	p 23
3 / Impliquer directement les entreprises dans le programme de formation	p 24
OBJECTIF 4	
Diversifier les sources de financement et assurer un financement durable des structures	p 27
1 / Se structurer afin de renforcer sa crédibilité auprès des bailleurs et des administrations publiques	p 28
2 / Développer son image et sa notoriété	p 29
3 / Innover et pérenniser l'activité	p 29
Liste des outils	p 31
Ouverture	p 32
Contacts	p 33
ANNEXES	
Les outils	p 35

ACRONYMES

AFD : Agence Française de Développement

ANCT : Association Nouvelle Chance Tunisie

AE20 : Associação para a Educação de Segunda Oportunidade

BIT : Bureau International du Travail

BOE : Bureau d’Orientation et d’Emploi

COIP : Cellule d’Orientation et d’Insertion Professionnelle

EdP : École de production

E2C : Le Réseau des Écoles de la 2^{ème} Chance

E2O : Asociación española de escuelas de segunda oportunidad

IECD : Institut Européen de Coopération et de Développement

OIT : Organisation Internationale du Travail

Réseau MedNC : Réseau Méditerranée Nouvelle Chance

UE : Union européenne

UpM : Union pour la Méditerranée

GLOSSAIRE

Chômage : En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions¹ : être sans emploi, être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours, avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Compétences transversales : définies par l’Agence Erasmus+ France comme des compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles, sans être forcément mobilisées simultanément. Elles se déclinent en cinq dimensions liées à l’organisation, l’adaptabilité et l’autonomie, la sociabilité, la communication, la prise d’initiative et la participation.²

Employabilité : selon l’OIT, « aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s’adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».³

Life skills : définies par l’UNICEF comme les compétences psychosociales et interpersonnelles servant dans les interactions quotidiennes, qui ne sont pas spécifiques à l’obtention d’un emploi ou d’un revenu. Elles comprennent les capacités à s’affirmer, à dire non, à se fixer des objectifs, à prendre des décisions, et à gérer des situations émotionnelles.⁴

NEETs : de l’anglais *Neither in Employment nor in Education or Training*, qualifie la part d’une population ni en emploi, ni en études, ni en formation.

Pédagogie active : ensemble de méthodes pédagogiques qui ont toutes en commun la volonté de rendre l’apprenant acteur de ses apprentissages. Ce type de pédagogie part du principe que c’est en faisant que l’on apprend, à l’inverse de la pédagogie traditionnelle qui part de la théorie pour aller vers la pratique.⁵

Soft skills : qualités humaines intrinsèques qui forment la personnalité d’un individu. Elles relèvent de l’intelligence émotionnelle. Il peut s’agir d’aptitudes comportementales innées, ou d’habiletés acquises au fil du vécu du candidat.

¹ INSEE, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

² Agence Erasmus+ France, guide AEFA, http://www.agence-erasmus.fr/docs/2496_aefa-guide-competences-juin-2017.pdf

³ OIT, Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines, 88^{ème} session, Genève, 30 mai – 15 juin 2000, <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/com-humd.htm>

⁴ UNICEF, Defining Quality in Education, p. 13, un document présenté par l’UNICEF à la rencontre du International Working Group on Education, Florence, Italie, juin 2000 (Working Paper Series of the Education Section, Programme Division, UNICEF).

⁵ Pédagogie active, https://www.cerped.fr/IMG/pdf/pedagogie_active.pdf

PARTICIPANTS À L'ÉLABORATION DU GUIDE

Mme Chanez AOUN

Responsable École de vente Miftah Ennajah,
Algérie

Mme Wafa BERNY

Directrice de l'association Al Jisr, Maroc

Mme Leila CHERIF

Présidente de l'association L'Heure Joyeuse,
Maroc

Mme Astrid DESJOBERT

Responsable du Réseau MedNC
et représentante IECD région PACA, France

Mme Florence DOMINIQUE

Responsable communication de l'IECD, France

M. Zouheir EL ANSARI

Directeur des opérations et de développement
de l'association L'Heure Joyeuse, Maroc

Mme Hoda FAKHOURY

Responsable du programme Orientation et
Emploi de l'association Semeurs d'Avenir, Liban

Mme Zeineb FOURATI

Délégue générale de l'ANCT, Tunisie

Mme Diana GONCALVES

Conseillère adjointe de la Municipalité de
Matosinhos, Portugal

M. Dominique HIESSE

Président de la Fédération nationale des Écoles
de Production, France

M. Diba MEDJAHED

Directeur de l'E2C de l'estuaire de la Loire
France

Mme Marie MEGANCK

Chef de projet Skola chez Apprentis d'Auteuil
France

M. Luis MESQUITAS

Directeur de l'AE2O, Portugal

Mme Irène PFISIDOU

Experte à l'agence européenne CEDEFOP, Grèce

M. Robin RICHA

Directeur de l'association Arc-en-Ciel, Liban

Mme Marie SERMAGE

Responsable de l'Ouvre boîte Paris chez
Apprentis d'Auteuil, France

M. Guillaume THUREAU

Directeur opérationnel du réseau E2O
Espagne

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le contexte

En 2018, 1 jeune sur 4 en moyenne⁶ n'est ni en emploi, ni en formation, ni en étude (correspondant à l'appellation anglo-saxonne NEETs⁷) dans la région du Nord de l'Afrique. Le taux de chômage des jeunes dans la région du Moyen Orient et du Nord de l'Afrique figure par ailleurs parmi les plus élevés au monde, avec par exemple, des taux s'élevant à 35,8% en Tunisie ou 34,4% en Égypte en 2017⁸. Le constat sur la rive nord de la Méditerranée est également très alarmant, avec des taux de chômage des jeunes avoisinant les 32% en Italie ou 34% en Espagne⁹. La carte présentant les différents membres du réseau Méditerranéen Nouvelle Chance ci-dessous revient sur ces éléments de contexte, en reprenant des données de l'OIT en date de 2016.

Le bassin méditerranéen rassemble autour de son pourtour des pays faisant aujourd'hui face à de nombreux défis communs, dont l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes constituent des priorités. Ces chiffres particulièrement élevés dans la région s'expliquent notamment par des causes structurelles. Le décrochage scolaire et le manque d'accès à la formation représentent en effet des obstacles majeurs à l'insertion professionnelle. En 2017, la proportion de jeunes sortants prématurément du système scolaire¹⁰ était ainsi estimée à 18,2% en Espagne, 13,2% au Portugal ou encore à 8,8% en France¹¹. Et ce sont 100 000 élèves qui abandonnent chaque année le système scolaire tunisien, selon le ministère de l'éducation¹².

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces enjeux, une variété de dispositifs d'aide à l'insertion issus de la société civile se sont développés au niveau local. Ils favorisent l'employabilité et l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi ou en situation de décrochage scolaire.

**Des obstacles majeurs
à l'insertion professionnelle :
le décrochage scolaire et le
manque d'accès à la formation.**

Les jeunes en Méditerranée : des taux de chômage alarmants

- Tunisie **35,8%**
- Égypte **34,4%**
- Espagne **34%**
- Italie **32%**
- Algérie **23,9%**
- Portugal **23,9%**
- France **20%**
- Maroc **18%**
- Liban **17,6%**

L'objet du guide

Ce guide vise à présenter des bonnes pratiques mises en place par des acteurs de l'insertion socio-professionnelle, membres du réseau MedNC (présenté ci-après) et acteurs extérieurs. Il a une visée opérationnelle et s'adresse à des structures similaires, ciblant les jeunes NEETs et confrontées aux mêmes enjeux afin de favoriser leur développement, initier des échanges de bonnes pratiques, et proposer ou approfondir des pistes de solutions. Le document cible une zone limitée, euro-méditerranéenne, un nombre restreint d'acteurs, ceux du réseau MedNC, ainsi que 4 thématiques spécifiques :

- Développer un réseau de structures œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle et en optimiser les effets
- Définir une approche pertinente sur le développement personnel
- Construire des partenariats solides avec les entreprises
- Diversifier les sources de financement et assurer un financement durable des structures

A chaque thématique est associé un certain nombre d'outils pratiques, qui ont fait preuve de leur efficacité et ont été gracieusement mis à disposition par les structures membres du réseau.

Ce guide est publié à l'occasion de la conférence annuelle MedNC du 28 novembre 2018 à Marseille et au cours de laquelle les bonnes pratiques sont présentées par les acteurs eux-mêmes. **L'IECD, remercie sincèrement toutes les personnes qui ont activement contribué à l'élaboration de ce guide ainsi que les partenaires du réseau MedNC sans qui ce guide n'aurait pu être réalisé.**

Un guide de bonnes pratiques à visée opérationnelle

pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle ciblant les jeunes NEETs afin :

- d'initier des échanges de bonnes pratiques
- de favoriser le développement des structures
- de proposer ou approfondir des pistes de solutions

⁶ Site de la plateforme Decent Job for Youth : <https://www.decentjobsforyouth.org/about>

⁷ De l'anglais Neither in Employment nor in Education or Training

⁸ Site de la Banque mondiale : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/sl.uem.1524.zs>

⁹ Données tirées d'Eurostats 2018 : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9105184/3-31072018-AP-FR/4fe7d9ed-a751-4305-a620-a5f5566a14d>

¹⁰ Diplômés au plus du brevet ou d'un diplôme équivalent et qui ne suivent aucune formation

¹¹ Données de l'INSEE, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2407835#tableau-Tableau1>

¹² Article Huffpost du 22/02/2017 Maghreb https://www.huffpostmaghreb.com/2017/02/22/decrochage-scolaire-tunis_n_14925734.html



drosos (...)



Union pour la Méditerranée
Union for the Mediterranean
الإتحاد من أجل المتوسط



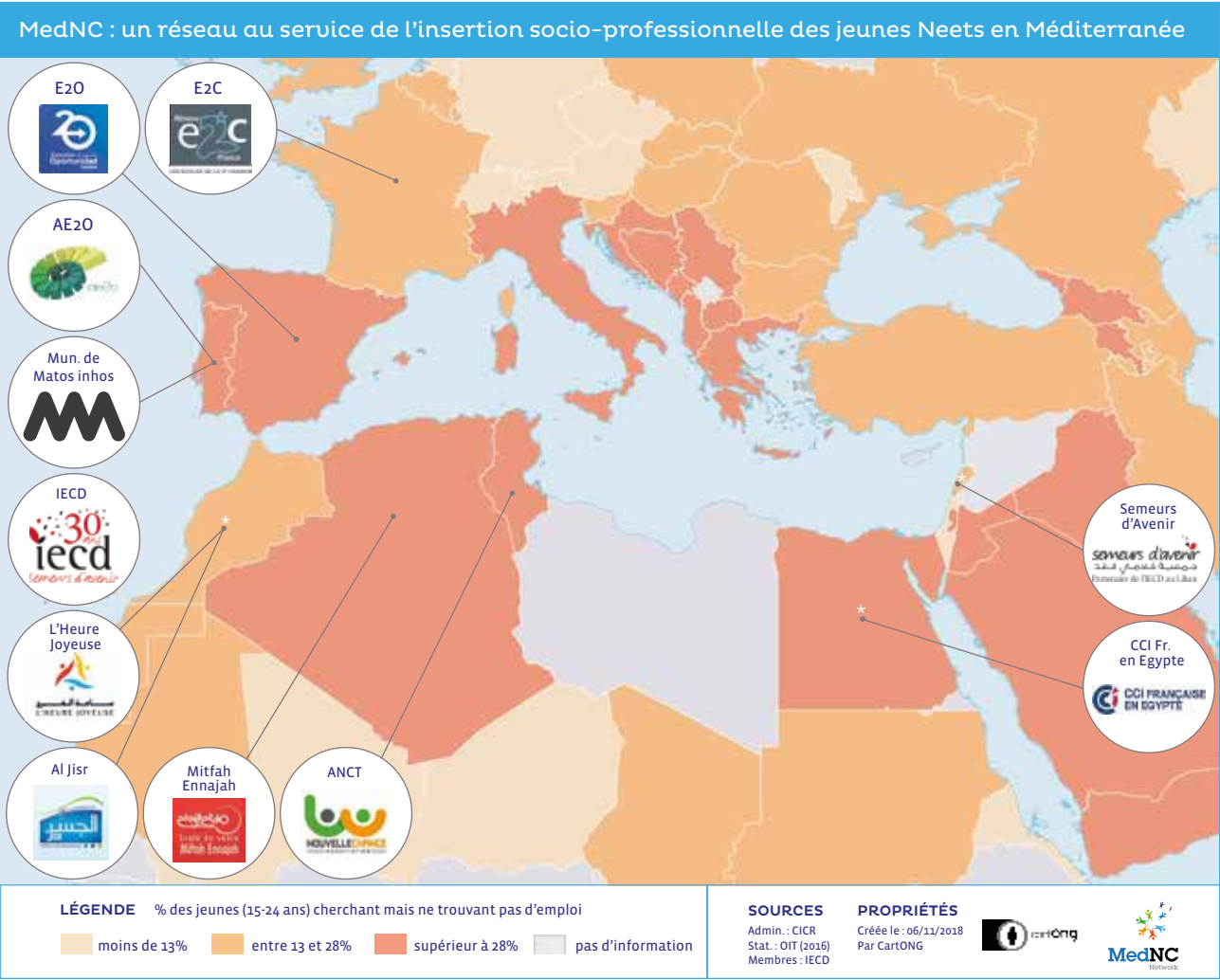
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Le réseau Méditerranée Nouvelle Chance (MedNC)

En vue d'améliorer l'employabilité des jeunes NEETs (15-35 ans), le réseau MedNC rassemble des structures de l'insertion socio-professionnelle présents dans l'espace euro-méditerranéen. Le réseau vise à mettre en œuvre des échanges de bonnes pratiques entre ces acteurs, à renforcer leurs capacités, leur innovation et à accélérer leur passage à une échelle supérieure. Le réseau cherche également à faire connaître ces initiatives aux Etats et professionnel sur secteur : des actions de communication sont développées en ce sens.

La carte ci-dessous permet de localiser les différents membres du réseau MedNC ainsi que la part des jeunes (15-24 ans) cherchant mais ne trouvant pas de travail en 2016 selon les données de l'OIT.

Le réseau MedNC rassemble des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes NEETs présents dans l'espace euro-méditerranéen.



Le réseau permet de :

- favoriser les échanges de bonnes pratiques
- renforcer les capacités des acteurs
- favoriser l'innovation
- accélérer le passage des structures à une échelle supérieure
- faire connaître des initiatives innovantes aux Etats et professionnels du secteur

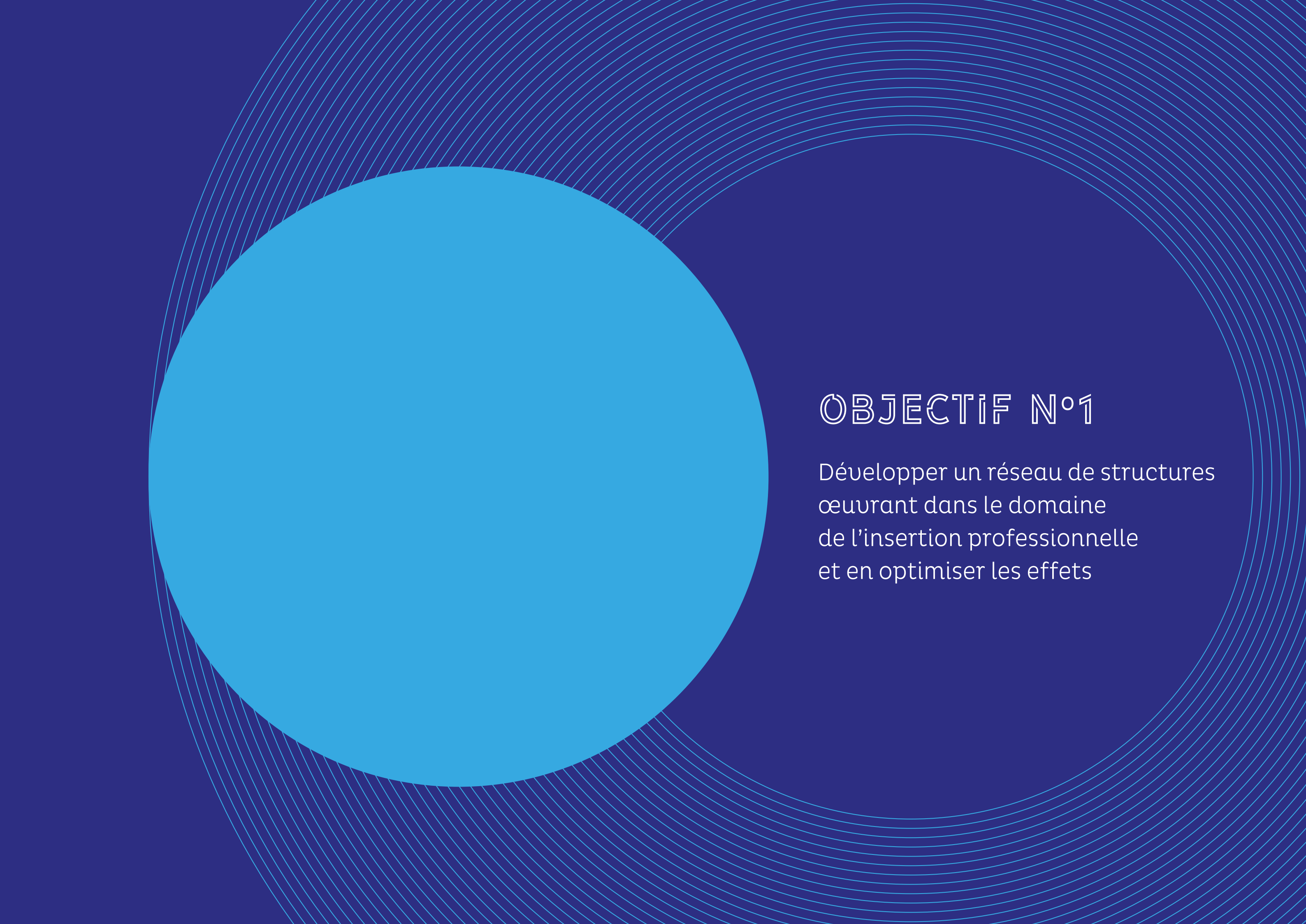
Les membres se réunissent plusieurs fois par an pour confronter leurs expériences et monter en compétences à travers des formations ciblées. Ils travaillent ensemble à la réalisation de plusieurs objectifs :

- renforcer la coopération euro-méditerranéenne entre des acteurs publics, privés et/ou issus de la société civile.
- décloisonner le monde de l'entreprise et les dispositifs d'insertion socio-professionnelle à destination des jeunes NEETs
- développer des synergies entre les différents programmes d'insertion socio-professionnelle pour favoriser leur élargissement et/ou leur essaimage
- sensibiliser et influencer les politiques publiques aux enjeux d'une offre cohérente et innovante des dispositifs de l'insertion socio-professionnelle permettant la continuité et l'excellence pédagogique pour celles et ceux qui en ont le plus besoin

Le réseau est labellisé par l'Union pour la Méditerranée et cofinancé par l'Agence Française de Développement, la Fondation Drosos et l'Union Européenne à travers le programme ERASMUS +.

Vous souhaitez en savoir plus sur le réseau et ses critères d'adhésion ?

Veuillez consulter notre site :
www.iecd.org/iecd2/le-reseau-mediterranee-nouvelle-chance/
ou contacter **Mme Astrid Desjobert** :
astrid.desjobert@iecd.org



OBJECTIF N°1

Développer un réseau de structures œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle et en optimiser les effets

OBJECTIF N°1

Développer un réseau de structures œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle et en optimiser les effets

Les structures développant des éléments de réponse au chômage et aux difficultés d'insertion socio-professionnelle des jeunes NEETs font face à des **défis communs**, notamment pour :

- diversifier leurs sources de financement
- améliorer leur visibilité et représentation vis-à-vis des politiques
- renforcer leurs partenariats avec les autres acteurs de l'écosystème
- améliorer la reconnaissance et la valorisation des modèles de formation qu'elles proposent.

Rassembler des acteurs œuvrant dans le même domaine et partageant une vision commune au sein d'un réseau structuré peut être très bénéfique.

Qu'il soit régional ou national, un réseau représente en effet le moyen de créer des synergies, d'échanger des bonnes pratiques, d'organiser une réponse structurée à un même enjeu et d'atteindre une masse critique. Il gagne ainsi en reconnaissance sur le plan politique et médiatique ainsi qu'auprès des entreprises et de l'ensemble de ses partenaires ou des acteurs extérieurs.

Ces éléments peuvent avoir un réel **impact sur l'insertion des jeunes à long terme**, dans la mesure où les enseignements et accompagnements qui leur sont proposés ont fait l'objet d'expérimentations et que leur formation est d'avantage reconnue sur le marché du travail.

L'observation de réseaux déjà structurés à l'échelle nationale nous permet de dégager **trois recommandations principales** à l'égard des structures qui souhaiteraient coordonner leur travail de cette manière.

La mise en réseau est le moyen de créer des synergies, d'échanger des bonnes pratiques, d'organiser une réponse structurée à un même enjeu et d'atteindre une masse critique.

3 recommandations pour créer et développer un réseau

- Identifier et définir des principes communs
- Mettre en place un processus de labellisation de qualité et inclusif
- Consolider et capitaliser l'expérience pour essaimer à grande échelle

1/ IDENTIFIER ET DÉFINIR LES PRINCIPES COMMUNS DU RÉSEAU

Pour permettre la mise en place d'un réseau cohérent et efficace, le travail de définition des valeurs et principes communs, ainsi que des objectifs attendus et des moyens à mettre en place pour les atteindre constituent des étapes indispensables.

Le réseau **Escuelas de segunda oportunidad España (E2O)** des Écoles de la deuxième chance en Espagne considère ces étapes comme étant nécessaires à la **crédibilité du réseau**. Il insiste sur l'importance de mener ce travail sur le long terme et en co-construction avec les différents membres. Cette étape permet en effet de favoriser l'implication future de chacun des membres présents, qui ont eux-mêmes défini les éléments qui les (ré)unissent.

Les membres du réseau espagnol ont ainsi effectué un **travail d'observation** des pratiques et dispositifs mis en place par le **réseau déjà reconnu des Ecoles françaises de la Deuxième Chance (E2C)** afin de s'en inspirer, et ce grâce à plusieurs rencontres et visites organisées avec celles-ci.

À l'issue de ce processus d'identification, la rédaction d'une charte représente un moyen d'officialiser l'existence du réseau et de fixer les principaux éléments qui rassemblent ses membres. Les réseaux des E2C puis des E2O se sont ainsi tous deux dotés d'un tel document. On trouvera en annexe (outil n°1) la charte du réseau espagnol, structurée autour de cinq principes fondamentaux. La charte permet non seulement de favoriser la cohésion interne du réseau et de constituer une référence pour les membres, mais elle reflète également les messages phares du réseau vis-à-vis de l'extérieur.

La mise en place d'**indicateur communs** permet également aux membres du réseau de s'accorder sur des axes et visions communes et d'évaluer l'évolution de leur action commune.

Outil n°1 - L'exemple de la charte du réseau espagnol E2O, structurée autour de 5 principes fondamentaux **Pincipios fundamentales**

La charte permet au réseau de

- favoriser sa cohésion interne
- officialiser son existence
- constituer un socle de référence pour ses membres
- diffuser les messages phares

2 / METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE LABELLISATION DE QUALITÉ ET INCLUSIF

Suivant ce travail d'identification, la mise en place d'un processus de labellisation représente une autre étape importante pour fixer et vérifier l'adhésion des membres aux valeurs, principes et fonctionnement du réseau. Le label reflète l'image du réseau et constitue un symbole de légitimité et de qualité auprès d'entreprises et de potentiels bailleurs, d'institutions et des bénéficiaires. L'**École de la 2^{ème} Chance Estuaire de la Loire**, membre des E2C insiste ainsi sur la crédibilité des structures labellisées par le réseau, qui bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle et médiatique.

Le **réseau E2C** a ainsi mis en place un processus de labellisation afin de **garantir la qualité de l'offre de service des écoles**, qui permet de contrôler l'utilisation du concept et du nom d'École de la Deuxième Chance. Le processus de labellisation suit ainsi 4 phases, détaillées dans le guide destiné aux écoles souhaitant adhérer :

- Candidature
- Audit
- Décision
- Labellisation E2C

Outil n° 2 - Sommaire du guide de labellisation du réseau des E2C

Le label doit rester suffisamment inclusif pour attirer de nouvelles structures

Outre ce gage de qualité, l'utilisation du label permet d'assurer le respect des principes inscrits dans la charte par les écoles adhérentes.

Si le label est un moyen de renforcer l'attractivité du réseau, sa mise en place ne doit cependant pas freiner l'élargissement du réseau et **rester suffisamment inclusif** pour pouvoir attirer de nouvelles structures, comme le souligne notamment le réseau E2O.

3 / CONSOLIDER ET CAPITALISER L'EXPÉRIENCE POUR DÉVELOPPER À PLUS GRANDE ÉCHELLE

La construction d'un réseau implique un investissement conséquent de la part de ses membres, souvent très chronophage et initialement bénévole. Pour que cet investissement soit porteur, les structures doivent être convaincues de la « valeur ajoutée » du réseau et de l'intérêt d'en faire partie.

L'**organisation d'événements communs** présente un intérêt certain pour les membres participants. Le **réseau espagnol E2O** organise ainsi chaque année des rencontres nationales, réunissant l'ensemble des membres du réseau, ses partenaires et une partie des apprenants. Le **réseau français E2C** organise également des rencontres à plusieurs niveaux : direction, finances, équipes pédagogiques, formateurs, jeunes. Des groupes de travail ponctuels sont régulièrement constitués pour répondre à des objectifs spécifiques. Ces échanges permettent de renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance au réseau, mais également d'échanger des bonnes pratiques et de capitaliser sur leur expérience.

Des événements communs pour

- renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance au réseau
- faciliter l'échange de bonnes pratiques
- capitaliser l'expérience de chacun au profit de tous

La mise en réseau permet de renforcer la visibilité des acteurs et favorise les objectifs de plaidoyer et de représentation sur le plan politique

La mise en réseau peut également permettre d'être plus structuré et plus visible en termes de plaidoyer et de représentation sur le plan politique. Le réseau portugais **Associação para a Educação de Segunda Oportunidade (AE2O)** créé plus récemment réunit un ensemble d'acteurs dont l'objectif est la reconnaissance du modèle de deuxième chance au niveau national. Le document présenté en annexe (Outil n°3) revient et résume la proposition de stratégie nationale intitulée *Por Uma Estratégia RAP*²³, élaborée avec les universités de la région. Ce document politique, disponible au lien suivant²⁴, souligne des éléments destinés à réduire le décrochage scolaire et la sortie prématurée des jeunes de l'éducation et de la formation. Ce document présente un exemple du type de plaidoyer qui peut être mené en la matière. Afin de soutenir cette proposition, le réseau cherche également à développer et encourager les initiatives locales d'écoles de la deuxième chance. Le gouvernement portugais a déjà déclaré son intention d'intégrer ce type d'écoles dans le système éducatif public.

 **Outil n°3 - Document de plaidoyer AE2O a necessidade de políticas públicas de redução do abandono precoce da educação e formação**

La mise en réseau permet enfin de **réaliser des échanges à une échelle supérieure, notamment internationale**. Mme Zeineb FOURATI, Déléguée Générale de l'ANCT témoigne ainsi : *« La participation de l'ANCT au réseau MedNC lui permet de profiter de l'expérience institutionnelle et de la démarche pédagogique de l'Ecole de la deuxième chance de Marseille. Elle permet aussi d'échanger avec d'autres membres du Réseau issus de pays méditerranéens tels que le Maroc, l'Espagne ou l'Algérie. »*

Les réseaux E2O, E2C et l'association AE2O travaillent ainsi à la mise en place d'une application recensant leurs bonnes pratiques et visant à s'ouvrir sur l'ensemble du secteur éducatif, mais aussi à des échanges entre jeunes de leurs structures respectives.

L'IECD, coordinateur du réseau euro-méditerranéen MedNC, insiste également sur l'importance de ces échanges fréquents et réguliers avec les membres, afin de recenser en permanence leurs besoins et de proposer des solutions adaptées à leurs attentes. Il s'agit par exemple d'initier des formations entre les membres, de promouvoir les **échanges de bonnes pratiques ou de proposer des outils communs**. Le cahier des charges de formation (Outil n°4) réalisé par l'IECD représente par exemple un outil qui permet aux membres et partenaires du réseau d'adopter un format commun pour les formations qu'ils délivrent durant la conférence annuelle.

Outil n°4 - Cahier de charges des formations réalisé par l'IECD pour le réseau MedNC 

« La participation de l'ANCT au réseau MedNC lui permet de profiter de l'expérience institutionnelle et de la démarche pédagogique de l'Ecole de la deuxième chance de Marseille. Elle permet aussi d'échanger avec d'autres membres du réseau issus de pays méditerranéens tels que le Maroc, l'Espagne ou l'Algérie »

Me Z.Fourati, déléguée générale de l'ANCT

OBJECTIF N°2

Définir une approche pertinente sur le développement personnel

²³ Traduit du portugais : « une proposition de stratégie nationale »

²⁴ <https://estrategiarap.files.wordpress.com/2016/06/estrategia-1.pdf>

OBJECTIF N°2

Définir une approche pertinente sur le développement personnel

Nombreuses sont les études démontrant l'importance croissante accordée aux **compétences transversales** sur le marché du travail. Ainsi, les compétences professionnelles d'un candidat ne se limitent pas aux connaissances et compétences techniques acquises durant sa formation ou ses expériences professionnelles. Les **life skills** et **soft skill** sont par exemple devenus des éléments déterminants dans sa recherche d'emploi tout comme dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les structures valorisant cette dimension dans leur parcours de formation permettent à des apprenants souvent en manque d'assurance et ne connaissant pas les attentes des employeurs à reprendre confiance. Ils acquièrent et mobilisent ainsi des compétences qu'ils seront amenés à utiliser quotidiennement dans leur vie professionnelle, mais aussi personnelle.

L'acquisition de ces compétences présente donc des **effets directs** sur l'**employabilité des apprenants**. En s'inspirant de bonnes pratiques mises en œuvre par différents acteurs, nous développerons ici **trois recommandations** pour intégrer ces compétences dans les parcours de formation.

Parcours de formation : suivez les 3 recommandations !

- **Former les apprenants sur les compétences transversales attendues par les employeurs**
- **Aider les apprenants à reprendre confiance en eux**
- **Soutenir les apprenants dans leur processus d'orientation**

Les compétences transversales sont devenues des éléments déterminants dans la recherche d'emploi tout comme dans l'exercice de l'activité professionnelle.

1 / FORMER LES APPRENANTS SUR LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ATTENDUES PAR LES EMPLOYEURS

Pour qu'un travail sur les compétences transversales puisse apporter une véritable plus-value aux profils des apprenants sur le marché du travail, définir les besoins précis et les attentes des entreprises en la matière représente une étape clé.

Répertorier les compétences recherchées par les entreprises permet de déterminer et de répondre efficacement à leurs attentes.

Afin de réaliser une telle analyse, l'**Association Nouvelle Chance Tunisie** (ANCT) a établi une grille répertoriant l'ensemble des compétences transversales généralement attendues par les entreprises. Elle constitue le programme indicatif de formation du dispositif Nouvelle Chance Tunisie. Le contenu des formations est ensuite adapté pour chaque centre en conciliant les attentes des apprenants ainsi que le profil et les disponibilités des formateurs et enseignants du centre.

Outil n°5 - Le programme indicatif de formation de l'ANCT

Grâce à leurs échanges réguliers avec les entreprises et les diverses activités mises en place avec elles, l'**association Al Jisr au Maroc** ainsi que les chargés de suivi des formations courtes et les responsables des **Bureaux d'Orientation et d'Emploi de l'association Semeurs d'Avenir au Liban** recensent également les attentes des entreprises. L'accompagnement personnalisé qu'ils proposent aux apprenants leur permet de répondre aux besoins précis qu'ils expriment et de définir les axes d'amélioration et de travail.

L'**agence européenne CEDEFOP** recommande également sur son site « VET toolkit for tackling early leaving »¹⁵ de développer et d'adapter les dispositifs aux besoins spécifiques exprimés par les apprenants comme approche pertinente pour développer les compétences des apprenants.

Idées de dispositifs pour aider les apprenants à reprendre confiance

- **des ateliers d'expression**
- **un suivi et un soutien personnel**
- **une formation aux techniques de recherche d'emploi**

2 / AIDER LES APPRENANTS À REPREDRE CONFIANCE EN EUX

Lamira, ancienne stagiaire de l'E2C Estuaire de la Loire témoigne sur son expérience à l'École : « Ici, j'ai pris confiance en moi, je suis plus à l'aise avec l'écriture, j'arrive à prendre la parole plus facilement. » La sortie prématurée du système éducatif classique, les difficultés auxquelles certains jeunes font face dès leur plus jeune âge (santé, famille, logement...) et l'absence d'opportunités leur permettant de développer leur potentiel entraînent en effet souvent une perte de confiance.

« Ici, J'ai pris confiance en moi, je suis plus à l'aise avec l'écriture, j'arrive à prendre la parole plus facilement »

Lamira, ancienne stagiaire E2C Estuaire de la Loire

Un travail en profondeur de reconstruction représente donc un préambule souvent indispensable pour la formulation de leur souhait d'orientation et de formation.

Mettre en place des ateliers d'expression

Dès leur arrivée dans les centres, l'**association Al Jisr au Maroc** propose aux jeunes de participer à des ateliers hebdomadaires leur permettant de s'exprimer à travers des activités d'expression orale ou corporelle. De telles activités sont également proposées au sein des Clubs jeunes de l'association Arc en ciel au Liban, ouverts tous les soirs. En dehors de tout cadre scolaire ou pression extérieure, ces partages leur permettent de s'épanouir et de reprendre confiance.

Assurer un suivi et un soutien personnel

Les jeunes font l'objet d'un suivi et d'un soutien personnel et peuvent être orientés vers des professionnels (psychologue, assistante sociale, ...) si cela

s'avère nécessaire. De tels dispositifs sont développés par l'**ANCT**. Le Contrat d'objectif – livret de suivi de l'apprenant permet par exemple au jeune de fixer les objectifs qu'il se donne avec son enseignant référent.

Outil n°6 - Contrat d'objectif de l'ANCT, livret de suivi de l'apprenant

Un lien de confiance est également progressivement établi avec les apprenants par **Semeurs d'Avenir** au Liban, au sein des bureaux d'orientation et d'emploi (BOE) et des services d'accompagnement existants dans le cadre des formations courtes. Les jeunes retrouvent au cours de ces activités des référents pour les conseiller mais également pour les écouter.

Outil n°7 - Fiche « Qui suis-je » réalisée par Semeurs d'Avenir pour l'animation d'un atelier sur les thèmes « se connaître et reprendre confiance en soi »

Le dispositif Cellule d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (COIP) développé par l'Association **l'Heure Joyeuse** au Maroc accorde une même importance à la construction d'un lien de confiance avec les jeunes, avec la mise en place de séances d'écoute et d'orientation régulières. Elles permettent aux jeunes d'extérioriser leurs frustrations, leurs échecs et de bénéficier de conseils pratiques.

Former aux techniques de recherche d'emploi

Des activités ou formations focalisées sur le développement de compétences professionnelles leur permettent également d'apprendre à valoriser leur profil et de prendre conscience de leurs atouts. Il s'agit par exemple d'ateliers d'aide à la rédaction d'un CV, de simulations d'entretien ou d'aide à la gestion du stress, comme cela est proposé par les dispositifs de l'ANCT, des BOE ou d'Al Jisr. Dans le cadre des COIP, l'Heure Joyeuse souligne également l'importance de tourner l'ensemble des cours et des apprentissages donnés vers la pratique, et propose des ateliers de techniques et de recherche d'emploi, coconstruits avec l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences en ce sens.

¹⁵ Site de l'Agence CEDEFOP : <http://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervene/intervention-approaches/developing-employability-skills>

« Le dispositif aide à se positionner et avoir un plan de carrière clair. »

Mehdi, bénéficiaire du cursus nouvelle chance ANCT de l'Institut Supérieur de Comptabilité et d'Administration des Entreprises de Tunis

3 / SOUTENIR LES APPRENANTS DANS LEUR PROCESSUS D'ORIENTATION

Mehdi, bénéficiaire du cursus nouvelle chance ANCT de l'Institut Supérieur de Comptabilité et d'Administration des Entreprises de Tunis, témoigne : « Le dispositif aide à se positionner et avoir un plan de carrière clair. » Les apprenants ont en effet souvent des difficultés à déterminer le domaine professionnel dans lequel ils désirent évoluer, liées à un manque d'information sur la diversité des métiers auxquels ils peuvent accéder mais aussi à une méconnaissance de leur potentiel et de leurs compétences. La première phase de l'accompagnement consiste donc à amener les jeunes à prendre conscience de la nécessité de se fixer un objectif et de définir leur projet.

Deux conseils pour le soutien à l'orientation

- » Mettre en place des dispositifs spécifiques
- » Initier de premiers contacts avec le monde de l'entreprise

Mettre en place de dispositifs d'aide à l'orientation

La mise en place de dispositifs d'aide à l'orientation permet de soutenir le jeune dans son processus décisionnel. Les BOE proposent un accompagnement personnalisé pour aider l'apprenant à identifier le type de profession qui correspond à ses centres d'intérêt et à ses compétences. (outil n°8).

Outil n°8 - Fiche Semeurs d'Avenir pour animer des ateliers sur l'orientation scolaire et professionnelle

Amine, apprenant à l'Institut technique Hammana en Électrotechnique et formé au métier de technicien électrique au Liban, témoigne ainsi « Grâce au bureau d'orientation et d'emploi, j'ai pu être informé sur toutes les spécialités proposées. »

L'Ouvre-Boîte, mis en place par Apprentis d'Auteuil, insiste également sur l'importance de cet accompagnement individualisé, qui passe notamment par la mise en place d'un système de mentorat pour les jeunes qui souhaitent lancer un projet d'entrepreneuriat. Ce système leur permet en effet de discuter directement de leur projet avec un professionnel expérimenté et de potentiellement rencontrer d'autres personnalités inspirantes par l'intermédiaire de leur mentor.

Favoriser les premiers contacts avec le monde l'entreprise

Par ailleurs, des visites sont également organisées par les BOE dans des entreprises pour permettre aux apprenants d'avoir une idée concrète de certains métiers, et d'échanger avec des professionnels. De telles opportunités sont également proposées par l'ANCT ou Al Jisr et par les COIP chez l'Heure Joyeuse. Ceux-ci proposent par exemple des « stages découverte métiers », qui permettent aux jeunes de prendre conscience des contraintes et des points positifs d'une profession. Ils peuvent ainsi prendre une décision en toute autonomie, qu'il s'agisse de confirmer une orientation initiale ou d'une réorientation. Cette démarche est détaillée dans le « Guide de procédures relatives aux dispositifs d'orientation et d'insertion des jeunes en situation précaire : les COIP », consultable au lien ci-dessous.
http://www.heurejoyeuse.ma/site_media/uploaded_files/Guide-Francais-COIP.pdf

Outil n°9 - Sommaire du Guide de procédures des dispositifs d'orientation et d'insertion des jeunes en situation précaire de l'Heure Joyeuse

« Grâce au bureau d'orientation et d'emploi, j'ai pu être informé sur toutes les spécialités proposées. »

Amine, apprenant à l'Institut technique Hammana

OBJECTIF N°3

Construire des partenariats solides avec les entreprises

OBJECTIF N°3

Construire des partenariats solides avec les entreprises

Dans de nombreux pays, le paradoxe entre fort taux de chômage des jeunes et carences de recrutement dans certains secteurs amène à s'interroger sur l'adéquation entre les formations proposées et les besoins du marché du travail.

Afin de faciliter l'insertion des jeunes NEETs et d'améliorer leur employabilité, il semble indispensable pour les organismes de formation de connaître et d'adapter leur offre au bassin d'emploi local et de développer des relations durables avec les entreprises. Une relation de confiance permet en effet de favoriser l'insertion des apprenants, qui bénéficient de la renommée de la structure.

« J'ai fait un stage dans un cabinet d'expertise comptable. C'est une occasion que je n'aurais pas pu avoir tout seul, C'est pas évident en Tunisie d'avoir un stage dans un cabinet d'expertise comptable. C'est grâce au réseau de l'association. »

Mehdi, Le bénéficiaire du cursus nouvelle chance ANCT

Mehdi, le bénéficiaire du cursus nouvelle chance ANCT précédemment cité, constate ainsi « J'ai fait un stage dans un cabinet d'expertise comptable. C'est une occasion que je n'aurais pas pu avoir tout seul, C'est pas évident en Tunisie d'avoir un stage dans un cabinet d'expertise comptable. C'est grâce au réseau de l'association. »

Pour cela il est important de sensibiliser et de mobiliser les entreprises notamment pour :

- » favoriser leur implication dans les parcours de formation
- » les convaincre de la pertinence des compétences développées par les apprenants dans le cadre d'une première expérience professionnelle
- » les inciter à employer les apprenants au sortir de leur formation.

Nous proposerons ici trois recommandations inspirées de différents dispositifs.

3

Trois recommandations

- » Déterminer les besoins des entreprises et les meilleures solutions pour y répondre
- » Se faire connaître et établir des relations de confiance avec les entreprises
- » Impliquer les entreprises dans les programmes de formation

1 / DÉTERMINER LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES MANIÈRES D'Y RÉPONDRE AU MIEUX

En s'assurant de répondre aux besoins du marché du travail sur un bassin d'emploi déterminé, un centre de formation maximise les chances des apprenants de trouver un emploi à l'issue de leur parcours. Il est donc important de définir les différents secteurs présents dans l'environnement de l'école, les métiers qui y sont associés, leurs perspectives de développement, ainsi qu'une première évaluation des potentiels besoins en emploi et compétences qui y sont liées.

L'association Partenariat Ecole Entreprise Al Jisr recommande de s'intéresser en premier lieu à l'environnement direct de l'École, afin de prévenir toute difficulté financière liée au coût de transport ou de logement pour les apprenants. Dans le cadre des parrainages École - Entreprise, que l'association met en place, le diagnostic par l'entreprise de l'établissement parrainé constitue une étape fondamentale. Il permet d'adapter les formations et dispositifs proposés aux besoins des entreprises. Des entretiens sont également régulièrement organisés par le responsable partenariat de l'association afin d'actualiser ces données.

L'association Partenariat École Entreprise Al Jisr recommande de s'intéresser en premier lieu à l'environnement direct de l'École, afin de prévenir toute difficulté financière liée au coût de transport ou de logement pour les apprenants.

Ces études peuvent être complétées par la suite par un recensement à une échelle plus large, afin de ne pas limiter les options de formations et d'orientation du jeune aux limites données par les besoins de son environnement direct.

Au Liban, une part des missions confiées aux **Bureaux d'Orientation et d'Emploi** mis en place par l'association Semeurs d'Avenir consiste à collecter les informations relatives aux besoins du marché qui seront utilisées pour améliorer l'offre de formation des écoles. Les BOE réalisent également des mapping d'entreprises avec lesquelles l'école pourrait potentiellement collaborer. Le guide de l'IECD (partenaire de Semeurs d'Avenir au Liban) intitulé « Recherche sur l'évaluation du marché du travail » destiné aux responsables de ces BOE et aux responsables de formations courtes, et décrit la méthodologie à suivre pour réaliser une étude régionale (outil n°10).

Outil n°10 - Sommaire du guide méthodologique IECD « Recherche sur l'évaluation du marché du travail »

La Fédération nationale des Écoles de production insiste également sur l'étude menée durant un voire deux ans en amont de l'ouverture de toute école de production. Cette phase est menée en partenariat direct avec les entreprises concernées, afin d'identifier un métier en tension dans une région et de définir les besoins des entreprises et les compétences recherchées.

De la même manière, le **dispositif SKOLA** développé par Apprentis d'Auteuil insiste sur les avantages que présente la mise en place d'une formation en co-construction avec les entreprises, de l'ingénierie du dispositif jusqu'à la formation des premiers jeunes, afin de répondre à leurs besoins en termes de main d'œuvre et de compétences.

2 / SE FAIRE CONNAÎTRE ET CRÉER UN LIEN DE CONFIANCE AVEC LES ENTREPRISES

Se faire connaître des entreprises, véhiculer une image professionnelle crédible et les fidéliser représentent des enjeux particulièrement importants pour la mise en place de partenariats durables.

Élaborer une stratégie de communication : une étape clé pour susciter l'intérêt des entreprises et développer des partenariats.

Le label doit rester suffisamment inclusif pour attirer de nouvelles structures

Le réseau espagnol E2O insiste ainsi sur l'importance pour les structures de réfléchir à leur stratégie de communication et de s'adapter aux attentes des entreprises, afin de susciter l'intérêt pour les entreprises de développer un partenariat avec des centres de formations, notamment dans le cadre de leur RSE. Il s'agit de les convaincre de la réelle valeur ajoutée que peuvent représenter des apprenants bien formés et compétents, mais également de l'importance de leur implication dans l'élaboration de la formation qui répondra à leurs besoins précis. La question de la stratégie de communication sera abordée plus en détail dans la partie consacrée au financement, et la sous-thématique 2 « Développer son image et sa notoriété ».

Les BOE, une interface efficace entre candidats et employeurs

- » Ils préparent les apprenants aux attentes du marché du travail
- » Ils présélectionnent des candidatures d'apprenants à des stages ou des emplois

Afin de créer un lien de confiance entre Écoles et Entreprises, **Semeurs d'Avenir au Liban** insiste sur l'implication des écoles et des entreprises dans le processus de création et de mise en œuvre des formations mais également sur la valeur ajoutée des activités proposées par les Bureaux d'Orientation et d'Emploi. Ainsi la préparation des apprenants aux attentes du marché du travail et la qualité de la gestion des offres d'emploi et de la présélection des candidatures appropriées permettent de renforcer cette confiance entre les entreprises et les BOE.

Hiba El Harake, Responsable des ressources humaines pour l'entreprise Jubaili Bros SAL au Liban témoigne ainsi sur l'importance de ce lien de confiance établis avec les **BOE** : « Comment faisons-nous face à nos besoins de recrutement ? Nous téléphonons aux écoles techniques et aux bureaux d'orientation. Nous leur communiquons les qualifications que nous recherchons. De leur côté les bureaux se chargent de rechercher les profils adéquats. »

« Comment faisons-nous face à nos besoins de recrutement ? Nous téléphonons aux écoles techniques et aux bureaux d'orientation. Nous leur communiquons les qualifications que nous recherchons. De leur côté, les bureaux se chargent de rechercher les profils adéquats. »

Hiba El Harake, Responsable des ressources humaines pour l'entreprise Jubaili Bros SAL au Liban

Dans le cadre des stages, assurer un suivi des apprenants et solliciter l'avis des entreprises sur le travail effectué pendant leur immersion permet également de mieux répondre aux attentes des entreprises et des apprenants.

Le forum d'orientation et d'emploi constitue un lieu de rencontres entre les entreprises, les écoles et les apprenants. C'est un moyen essentiel au service de la mise en relation des jeunes avec les entreprises.

Les forums d'orientation et d'emploi organisés annuellement par Semeurs d'Avenir au Liban et par l'IECD en Egypte permettent de promouvoir et valoriser l'éducation technique ainsi que la formation et le profil des apprenants auprès des entreprises. Ils constituent un lieu de rencontre entre les entreprises, les écoles et les apprenants. Ils constituent une activité essentielle dans la mise en relation des jeunes avec les entreprises dans la mesure où les jeunes n'ont souvent pas accès ou n'utilisent pas les réseaux traditionnels de recrutement. Les BOE participent activement à ces forums en représentant l'école en tant qu'exposant ou en accompagnant les apprenants dans les différents ateliers d'orientation proposés au cours du forum et lors de leurs visites aux stands des entreprises. Le lien suivant représente le forum d'orientation et d'emploi organisé en 2016 par l'IECD et Semeurs d'Avenir au Liban :

Retour d'expérience sur le forum d'orientation et d'emploi organisé en 2016 par Semeurs d'Avenir et l'IECD au Liban
<https://www.youtube.com/watch?v=JzN7jIKKxfQ>

3 / IMPLIQUER DIRECTEMENT LES ENTREPRISES DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION

L'implication des entreprises dans les programmes de formation permet de s'assurer que celle-ci correspondra à leurs attentes. Cela représente un gage d'employabilité pour les jeunes. L'importance de la pédagogie active n'est par ailleurs plus à démontrer. Une première expérience professionnelle au travers d'un stage permet à l'apprenant de mieux comprendre les attentes du marché du travail et de développer des compétences pratiques. Favoriser le contact entre les centres de formation et le monde professionnel permet à chacun d'adapter son offre aux attentes et réalités des uns des autres.

Impliquez les entreprises !

- Sollicitez leur contribution à la conception et mise en œuvre des curricula de formation
- Faites-les participer à la formation elle-même
- Impliquez-les dans la vie de l'école ou de l'association

Confier une part de la formation aux entreprises
Créée à l'initiative de Danone et de Cevital, l'école de vente Miftah Ennajah souligne ainsi l'importance de l'implication des entreprises partenaires dans l'intégralité du processus de formation, de l'élaboration, à la mise en œuvre des curricula de formation et aux périodes de stage. Les entreprises contribuent activement à la sélection et à la formation des apprenants et prennent également en charge les stages en immersion. Dans l'optique d'un recrutement ultérieur, les entreprises forment les stagiaires à leurs outils et méthodes de travail spécifiques. Les apprenants sont ainsi formés directement par les entreprises aux compétences qu'elles recherchent, garantissant de cette manière leur future insertion professionnelle.

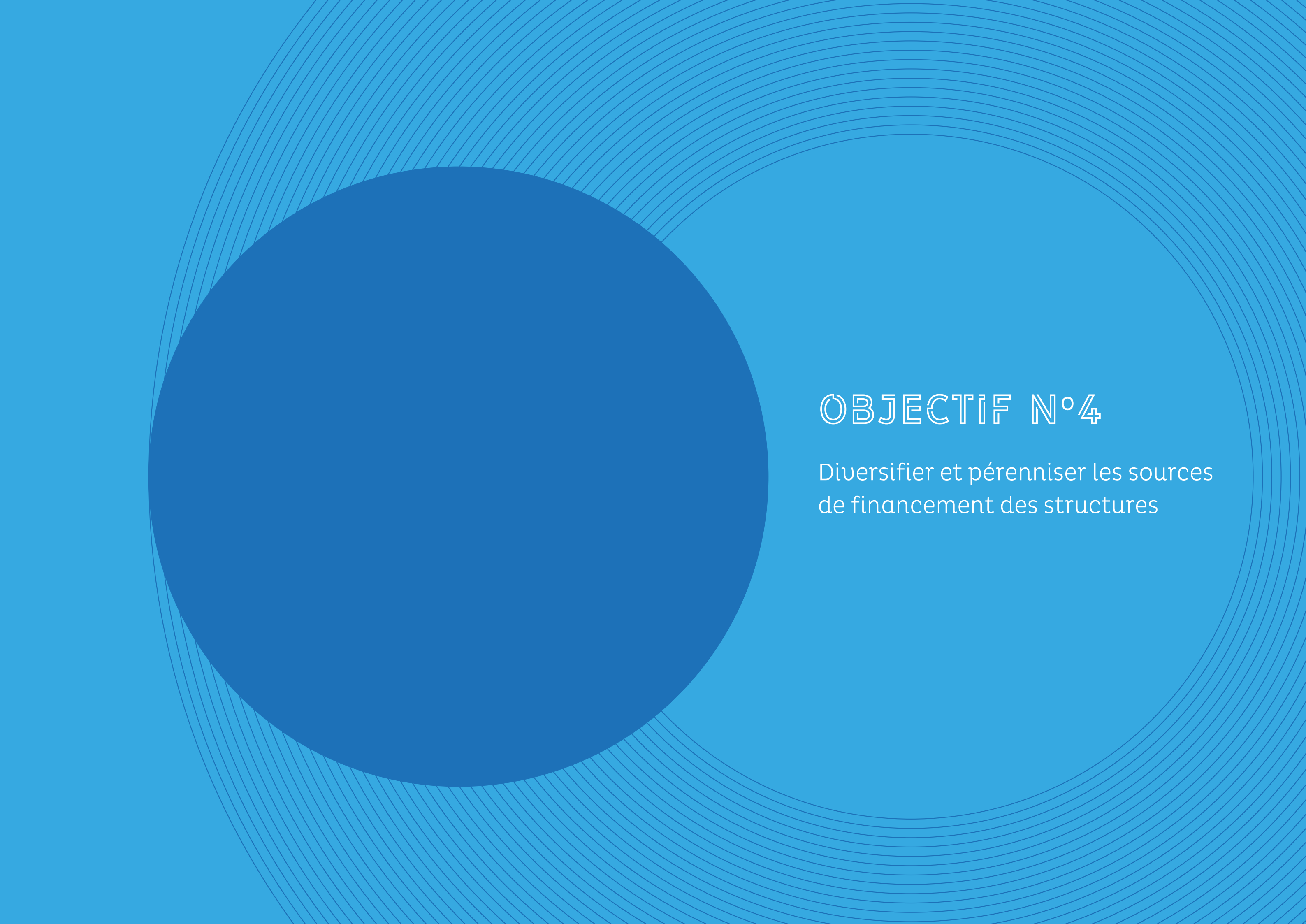
L'implication des entreprises dans les programmes de formation : un gage d'employabilité pour les jeunes

Confier une part de la production aux apprenants
Au sein des Écoles de production, les entreprises s'engagent à effectuer des commandes auprès de l'école, qui seront réalisées par les apprenants eux-mêmes. Ce système permet de montrer aux entreprises la qualité du travail réalisé par les élèves et les encourage également à les recruter à leur sortie de l'école.

De la même manière, la Fondation El Lindar, membre du réseau espagnol E2O, a créé deux écoles d'application au sein d'un restaurant et d'un salon de coiffure où les apprenants sont directement immergés dans un cadre professionnel. C'est également le cas des boutiques de ventes SKOLA développées par Apprentis d'Auteuil, au sein desquelles les apprenants explorent le métier de vendeur à l'aide de professionnels qui les suivent, les accompagnent et les conseillent au cours de leur formation. Les professionnels sont de plus amenés à réaliser des temps de formation dans le cadre d'ateliers intitulés « workshops ». Le dispositif Ouvre-Boîte développé par Apprentis d'Auteuil insiste également sur la nécessité de faire intervenir régulièrement des entreprises et des experts au travers du projet pédagogique afin d'être au plus près des besoins du marché et d'offrir aux jeunes de la visibilité et un accès à un réseau élargi. Différents acteurs de l'écosystème sont mobilisés dans ce cadre. Les apprenants sont ainsi au plus près des attentes du monde professionnel et de leur futur employeur.

Impliquer les entreprises dans la vie de l'école
Afin que l'entreprise soit réellement investie dans le partenariat et s'y projette, son implication dans la vie de l'école est également fortement encouragée. Ainsi, au sein du réseau espagnol des E2O, les entreprises sont membres du conseil d'administration de l'association. Le système de parrainage mis en place par Al Jisr implique également directement les entreprises à travers la mise en place d'un comité École / entreprise.

Impliquez les entreprises dans la vie de l'école ou de l'association !



OBJECTIF N°4

Diversifier et pérenniser les sources
de financement des structures

OBJECTIF N°4

Diversifier et pérenniser les sources de financement des structures

Afin de pouvoir étendre et pérenniser les formations et activités mises en place par un centre, il devient rapidement nécessaire de diversifier et d'anticiper ses sources de financement pour disposer d'un budget à la mesure des ambitions de la structure et des besoins des jeunes.

La levée de fonds s'appuie sur la **crédibilité** de la structure, qui doit être reconnue **compétente** dans le domaine de l'insertion des jeunes NEETs. La confiance des bailleurs en la structure conditionnera en effet l'octroi d'un financement et permettra également de gagner en notoriété et en visibilité. Dans cette optique, nous nous appuyons ici sur **trois recommandations principales** issues de l'expérience de plusieurs structures.

Facteurs clés pour la levée de fond

- La crédibilité d'une structure
- La reconnaissance de sa compétence dans le domaine de l'insertion des jeunes NEETs

1 / SE STRUCTURER AFIN DE RENFORCER SA CRÉDIBILITÉ AUPRÈS DES BAILLEURS ET DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Répondre à un certain nombre de critères, attestant des capacités de la structure à recevoir et à gérer des fonds, ainsi qu'à les utiliser à bon escient et de façon efficiente, permet à une structure d'augmenter son capital de confiance et donc de gagner en crédibilité et en légitimité auprès des bailleurs.

Les témoignages des acteurs rencontrés nous permettent ainsi d'identifier certains éléments clés à mettre en place et à structurer en amont d'une demande de financement, afin d'optimiser ses possibilités d'aboutir.

Travailler sur la redevabilité et le suivi-évaluation

Garantir et prouver que les fonds sont utilisés à bon escient et ont un impact positif permettent d'accroître la confiance que les partenaires financiers ont envers la structure, et de les fidéliser. La mesure et la mise en valeur des résultats de projets précédemment menés permettent de témoigner de l'expérience et du professionnalisme d'une structure.

Pour l'IECD, le suivi-évaluation d'un dispositif de formation constitue un outil indispensable à son pilotage.

Pour l'IECD, le suivi-évaluation d'un dispositif de formation constitue un outil indispensable à son pilotage. L'IECD cherche à établir une méthodologie rigoureuse de collecte des données et de suivi/évaluation des formations mais est confronté à une difficulté majeure : la difficile traçabilité des diplômés (changement de coordonnées...). L'utilisation des **réseaux sociaux** permet notamment de garder le contact avec les diplômés, afin de renseigner les indicateurs de l'insertion ou de les faire bénéficier d'activités spécifiques.

Chaque année au Liban, en Égypte et au Maroc, l'IECD et ses partenaires locaux conduisent une étude sur l'insertion des jeunes diplômés de l'année précédente. Les résultats de ces études permettent non seulement l'**évaluation continue** du projet mais aussi de rendre compte de l'**impact** des projets auprès des partenaires locaux, financiers et institutionnels. Parmi les données recueillies, une attention particulière est donnée au parcours d'insertion professionnelle, à la poursuite d'études et à la satisfaction du jeune par rapport à sa situation.

L'élaboration d'une méthodologie et d'outils simples d'utilisation permettent la transmission des compétences aux BOE des centres de formation afin qu'ils s'approprient cette activité. L'article réalisé par Acting for life, Essor, GRET et l'IECD (outil n°11) donne une idée précise de la méthodologie à adopter pour la réalisation de telles enquêtes.

Outil n°11 - Article d'Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, Essor, GRET et l'IECD « Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement »

Mettre en place des outils et audits

Le développement et l'utilisation d'outils financiers rigoureux permettent d'attester de la capacité d'une structure à gérer son budget et à effectuer des revues financières régulières. La mise en place d'audits financiers permet de compléter et attester de cette démarche, en témoignant du contrôle de la comptabilité et de la gestion de la structure par une entité extérieure. L'association Heure Joyeuse

au Maroc estime ainsi que la mise en place d'un audit des comptes dès 1998 lui a permis d'envoyer un signal très positif et rassurant aux potentiels bailleurs.

Avoir recours à une évaluation

L'évaluation d'une structure par une entité extérieure permet également de témoigner de sa légitimité. L'évaluation de l'association l'Heure Joyeuse réalisée en 2012 par Vigeo entreprise, avec un focus sur le dispositif COIP précédemment évoqué, a permis d'attester objectivement de l'utilité sociale du programme, de la bonne gouvernance de l'association et s'est soldé par l'acquisition d'un label Responsabilité Sociale des Associations (RSA), renvoyant l'image positive d'un dispositif innovant. L'avis établi dans ce cadre le 13 décembre 2012 est présenté en annexe (outil n°12).

Outil n°12 - Avis sur la responsabilité sociale de l'association l'Heure Joyeuse établi par Vigeo entreprise le 13 décembre 2012

L'Heure Joyeuse insiste sur le signal envoyé aux entreprises par ce label qui apporte l'assurance que les requêtes de l'entreprise seront traitées suivant des procédures établies. L'association insiste cependant sur la nécessité d'inscrire le processus de labellisation dans une logique de performance et d'impact, le label ne devant pas constituer un objectif en soi.

Il est nécessaire d'inscrire le processus de labellisation dans une logique de performance et d'impact : le label ne devant pas constituer un objectif en soi.

2 / DÉVELOPPER SON IMAGE ET SA NOTORIÉTÉ

En travaillant sur son image et en améliorant sa visibilité, une structure développe les moyens de se faire connaître et de faire prendre conscience de l'importance de son activité et de ses objectifs. Ces éléments sont importants pour encourager de potentiels bailleurs à financer les projets.

Travailler son image

- Développer des moyens de communication efficaces
- Organiser des événements
- S'inscrire dans un écosystème

Développer ses moyens de communication

Il s'agit notamment de mettre en place des moyens de communication efficaces, relayant régulièrement l'actualité de la structure sur les différents médias : web, réseaux sociaux, presse, etc. En réalisant un article et une vidéo en juin 2018 sur les 20 ans des Écoles de la 2^{ème} Chance, le réseau des E2C a ainsi pu valoriser la visite de la Ministre du travail, la reconnaissance et croissance du réseau, et sensibiliser le public à travers des témoignages d'apprenants sur leur parcours. Le lien vers cet article est présenté en annexe (outil n°13). De telles actions de communication contribuent à renforcer la renommée et la reconnaissance du réseau.

Outil n°13 - Article des E2C sur les 20 ans du réseau : lien directement ici comme pour le forum semeurs d'avenir

L'organisation d'événements auxquels sont conviés les potentiels partenaires financiers permet de faire connaître et valoriser ses actions.

Organiser des événements

L'organisation d'événements auxquels sont conviés les potentiels partenaires financiers représente un autre point important, pour se faire connaître et valoriser ses actions. L'Heure Joyeuse estime ainsi que les galas organisés par l'association avec un grand nombre d'acteurs, lui ont permis de renforcer sa visibilité et sa réputation. Et ce d'autant plus que ces événements font l'objet de relais dans la presse.

S'inscrire dans un écosystème

S'inscrire dans un écosystème et développer sa reconnaissance au sein de celui-ci est un autre moyen permettant à la structure d'accroître sa visibilité. Le soutien de la municipalité de Matosinhos et du ministère de l'Éducation à l'association A2EO a contribué à sa visibilité et sa reconnaissance. L'association s'est appuyée sur des acteurs convaincus de la nécessité de proposer des solutions pour les jeunes NEETs dans le pays et souhaitant s'investir.

3 / INNOVER ET PÉRENNISER L'ACTIVITÉ

Pour élargir ses sources de financements et parvenir à les pérenniser, effectuer une veille proactive et répondre à des appels à projets représentent des éléments clés. Ils permettent en effet de diversifier les projets menés par la structure en faveur des jeunes NEETs et de pouvoir innover.

**Objectifs : innover
et pérenniser l'activité**

- Répondre à des appels à projets
- Solliciter les potentiels partenaires
- Mener un plaidoyer

Répondre à des appels à projet

En répondant à des appels à projets Erasmus+ depuis plus de 10 ans, le réseau **AE2O** a développé une forte expertise dans ce domaine, qui lui permet d'organiser des rencontres de jeunes, de renouveler ses méthodes pédagogiques à une échelle transnationale, et de favoriser l'échange de bonnes pratiques. Le réseau AE2O insiste sur l'intérêt du « learning by doing ».

Demander à être reçu auprès du directeur général d'une entreprise pour prétendre à de nouvelles sources de financement et pérenniser des projets

Solliciter les entreprises

Démarcher directement les entreprises permet également de prétendre à des nouvelles sources de financement, pour pérenniser des projets déjà lancés ou en initier de nouveaux. L'association l'Heure Joyeuse insiste en ce sens sur la nécessité de demander à être reçu auprès du directeur général d'une entreprise. Cela permet de pouvoir fixer un accord de principe, avant d'être orienté vers un interlocuteur plus spécifique. Cet entretien offre **l'opportunité d'expliquer et de défendre le projet mené mais également d'insister sur la légitimité de la structure à y répondre**, en s'appuyant notamment sur la connaissance de la structure vis-à-vis des jeunes, et sur son expérience à mener de tels projets avec succès. La lettre adressée par l'association l'Heure Joyeuse à l'attention du Président Directeur Général d'une société marocaine (outil n°14) présente un exemple de démarchage d'un partenaire potentiel.

Outil n°14 - Lettre adressée par l'association l'Heure Joyeuse à l'attention du Président Directeur Général d'une société Marocaine



Exercer des activités de plaidoyer

Le **plaidoyer** exercé auprès des pouvoirs publics favorise l'accès à des financements. Après 3 années de discussions avec le Ministère du travail, les **E2C** ont ainsi été autorisées à percevoir la taxe d'apprentissage en 2007. Aujourd'hui encore, cela constitue une part importante de leur financement.

Listes des outils

Outil n°1 – Charte du réseau espagnol E2O

Outil n°2 – Sommaire du guide de labellisation des E2C

Outil n°3 – Extrait du document de plaidoyer AE2o a necessidade de políticas públicas de redução do abandono precoce da educação e formação

Outil n°4 – Cahier des charges de formation IECD pour le réseau MedNC

Outil n°5 – Extrait du Rapport moral 2017 de l'ANCT : Programme indicatif de formation du dispositif Nouvelle chance Tunisie : les 4C

Outil n°6 – Extrait du Contrat d'objectifs - Livret de suivi de l'apprenant de l'ANCT

Outil n°7 – Fiche « Qui-suis-je ? » réalisée par Semeurs d'Avenir

Outil n°8 – Fiche « Orientation scolaire et professionnelle » réalisée par Semeurs d'Avenir

Outil n°9 – Sommaire du Guide de procédures relatives aux dispositifs d'orientation et d'insertion des jeunes en situation précaire : les COIP, de l'association l'Heure Joyeuse

Outil n°10 – Sommaire du guide de l'IECD Recherche sur l'évaluation du marché du travail

Outil n°11 – Extrait de l'article d'Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, Essor, GRET et l'IECD « Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement : quels outils et méthodologies pour mener une enquête ? » Extrait du Questionnaire sur le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes

Outil n°12 – Avis sur la responsabilité sociale de l'association l'Heure Joyeuse établi par Vigeo entreprise le 13 décembre 2012

Outil n°13 – Lien vers l'article et la vidéo réalisés par le réseau E2C suivant la visite de la Ministre du travail pour les 20 ans des E2C

Outil n°14 – Lettre adressée par l'association l'Heure Joyeuse à l'attention du Président Directeur Général d'une société Marocaine

Perspectives

L'élaboration de ce guide a permis de constater que toutes les structures mentionnées étaient confrontées aux mêmes problématiques, et qu'un tel guide pouvait faciliter la transmission et la mise en œuvre de bonnes pratiques. L'intérêt d'une telle démarche est de capitaliser sur plusieurs expérimentations et innovations positives, et de les diffuser pour que le plus grand nombre d'acteurs gagnent en pertinence, efficacité, efficience, impact et viabilité.

L'étude réalisée en 2017 par la **Fédération des entreprises d'insertion** et intitulée *L'insertion en Méditerranée, d'une rive à l'autre*¹⁶ fournit des éléments de contexte détaillés sur les thématiques de l'employabilité et de l'insertion professionnelle au sein de 11 pays du pourtour méditerranéen.

L'agence européenne CEDEFOP a d'ailleurs développé la **plateforme *VET toolkit for tackling early leaving*** qui constitue un riche vivier de bonnes pratiques destinées aux acteurs européens de l'enseignement et de la formation professionnelle. Elle décrit les clés facteurs de succès et met à disposition des outils pratiques.

Plus d'informations sur le site de l'agence : www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving

Loin de prétendre être exhaustif, ce guide a vocation à évoluer et à être complété de l'expérience d'autres acteurs du domaine. Ainsi d'ici 2020, une deuxième édition sera réalisée par l'IECD, sur la base des retours reçus.

Très chers lecteurs, nous vous invitons donc à exprimer vos attentes :

1 / Appréciation générale quant au présent guide

- Les aspects positifs à maintenir
- Les éléments à approfondir ou à modifier

2 / Nouvelles thématiques à étudier - voici quelques exemples :

- Implication des jeunes, des familles
- Prise en compte du genre
- Formation des formateurs
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux
- Etc.

3 / Liste d'outils recherchés

¹⁶ *L'insertion en Méditerranée, d'une rive à l'autre : Étude sur l'insertion par le travail dans onze pays du pourtour méditerranéen : état des lieux et perspectives*, Fédération des entreprises d'insertion, Rue de l'Echiquier, Entrepreneuriat social en action, 2017

Contact des structures présentées

France

L'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD)

Site internet : <http://www.iecd.org/>

Contact : Mme Astrid Desjobert
astrid.desjobert@iecd.org

Le Réseau des Ecoles de la 2^{ème} Chance (E2C)

Site internet : <https://reseau-e2c.fr/>

Contact : M. Diba Medjahed
d.medjahed@e2cel.org

Fédération des Ecoles nationales de production

Site internet :

<https://www.ecoles-de-production.com/>

Contact : M. Dominique Hiesse
hiesse@wanadoo.fr

Fondation Apprentis d'Auteil

Site internet :

<https://www.apprentis-auteuil.org/>

Contact Ouvre Boîte : Mme Marie Sermage
Contact Skola : Mme Marie Meganck

Espagne

Asociación española de escuelas de segunda oportunidad (E2O)

Site : www.e2oespana.org

Contact : M. Guillaume Thureau
guillaume.thureau@e2oespana.org

Portugal

Associação para a Educação de Segunda Oportunidade (AE2O)

Site : www.segundaopportunidade.com

Contact : M. Luis Mesquita
geral@segundaopportunidade.com

Tunisie

L'Association Nouvelle Chance Tunisie (ANCT)

Contact : Mme Zeineb Fourati
zeineb.fourati@mednc.org

Maroc

Association Aj Jisr

Site : www.aljisr.ma/

Contact : Mme Wafa Berny
w.berny-mezouar@aljisr.ma

Association l'Heure Joyeuse

Site : www.heurejoyeuse.ma/fr/

Contact : Mme Leila Benhima Cherif
accueil@heurejoyeuse.ma

Liban

Association Semeurs d'Avenir

Site : www.sda-lb.org/

Contact : Mme Hoda Fakhoury
hoda.fakhoury@iecd.org

Association Arc en ciel

Site : <http://www.arcenciel.org/fr/>

Contact : M. Robin Richa
aec@arcenciel.org

Algérie

Ecole de vente Miftah Ennajah

Contact : Mme Chanez Aoun
aoun.cha@gmail.com



ANNEXES

Les outils



Principios fundamentales de las escuelas de segunda oportunidad (E2O) en España

Este documento se basa en los principios recogidos en el Libro Blanco sobre educación y formación de la Comisión Europea “Enseñar y Aprender - Hacia una sociedad del conocimiento” (Bruselas 29 de noviembre de 1995).

Los Programas de Segunda Oportunidad se recogen en el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España, entre las medidas para mejorar la empleabilidad e incrementar las oportunidades laborales de aquellos jóvenes desempleados que abandonaron los estudios a una edad temprana.

Una escuela de segunda oportunidad en España respeta los siguientes principios:

I. Reconocimiento de la Administración local y autonómica:

- Trabaja en programas financiados y supervisados por la Administración local, regional y estatal correspondiente, destinados a mejorar las aptitudes y competencias profesionales y personales de los jóvenes.
- Dispone de los medios financieros, estructurales y humanos necesarios, para garantizar la continuidad de la intervención con dichos jóvenes.
- Desea disponer de un marco legal que propicie el reconocimiento y la homologación de este modelo y sus acciones educativas y formativas.

II. Objetivo: favorecer la integración profesional y social duradera de aquellos jóvenes desempleados que se encuentran fuera del sistema educativo:

- Requiere del compromiso voluntario del joven a participar.
- Propicia iniciar la intervención con menores de 16 años.
- Ofrece a los jóvenes un marco educativo mediante la puesta en marcha de itinerarios educativos personalizados con fórmulas pedagógicas atractivas, innovadoras, participativas e inclusivas que alternen la formación y el trabajo.
- Proporciona experiencias motivadoras y entornos de aprendizaje flexible, modular y adaptado a sus necesidades específicas.
- Promueve el éxito de estos jóvenes en programas formativos alternativos a los que el sistema educativo les ha proporcionado durante sus años de escolarización ordinaria.
- Favorece el retorno al sistema educativo reglado y/o la transición de los jóvenes al mundo laboral, desarrollando competencias transversales necesarias para el empleo, así como habilidades y destrezas propias de la formación profesional impartida.
- Considera la formación profesional asociada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales como un elemento clave en la integración social de los jóvenes.
- Ofrece a los jóvenes recursos de orientación y acompañamiento antes, durante y después de su paso por la E2O.
- Propicia las mismas oportunidades para los y las jóvenes.
- Origina una intervención educativa acompañada de iniciativas integrales que mejoren la situación de las familias y de ellos mismos (caso de menores no acompañados e inmigrantes en general, por ejemplo).

III. Desarrollo de competencias sociales y profesionales:

- Promueve la obtención de las habilidades sociales y laborales necesarias para conseguir una inserción de calidad en nuestra sociedad. Esta formación ha de ir adaptándose a las necesidades de cada joven y a las del mercado laboral y las que la sociedad demanda en cada momento.
- Desarrolla planes de trabajo individualizados abiertos y flexibles de educación-formación-inserción.
- Diseña y realiza propuestas pedagógicas para la adquisición de competencias clave.
- Trabaja las competencias relacionadas con oficios a partir de las cualificaciones y unidades de competencia del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en consonancia con las necesidades del mercado de trabajo.
- Trabaja, partiendo de la particularidad de cada joven y mediante el vínculo educativo, su responsabilización para con su situación y futuro personal.
- Promueve la formación de personas autónomas, justas, tolerantes y solidarias, transmitiendo valores tales como la igualdad de género, la sensibilidad medioambiental, la participación comunitaria y la inclusión social.

IV. Colaboración con las empresas:

- Entiende a la empresa como parte fundamental y necesaria, invitándola a participar e involucrarse en todas las fases y/o procesos, con el fin de hacerla co-partícipe en la búsqueda de resultados exitosos para los jóvenes.
- Debe contribuir a la adecuación continua entre los intereses de los jóvenes y las necesidades del mercado de trabajo concreto.
- Debe trabajar en la sensibilización de las empresas, facilitándoles fórmulas de RSC y promoviendo el voluntariado corporativo.
- Pretende que la empresa participe en el diseño y desarrollo de las propuestas educativas y formativas de los jóvenes.
- Configura la realización de prácticas no laborales y la Formación Profesional en colaboración con las empresas (dual o en alternancia) como elementos esenciales en el itinerario de formación de aquellos alumnos y alumnas que carecen de experiencia profesional.

V. Trabajo en Red:

- Coordina la intervención de su alumnado con otros agentes sociales, educativos y de salud del territorio.
- Con un enfoque comunitario, comparte con el resto de entidades y administraciones de su entorno, especialmente con los servicios sociales comunitarios, la intervención con los jóvenes, sus avances, inquietudes, proyectos futuros, etc., de manera que la acción colectiva contribuya a un trabajo más fructífero.
- Comparte con el resto de E2O de la Red Nacional sus experiencias, diseñando estrategias de futuro y estableciendo planes de trabajo en cooperación con la Administración.

Barcelona, el 11 de noviembre del 2015,

Mari Paz Zuluaga
Directora Centro de FPB de Leioa
Fundación ADSIS

Begonya Gasol
Directora
Fundació El Llindar

Roberto García Montero
Coordinador del área formativa
Peñascal kooperatiba

Francisco J. Alcaraz Jiménez
Director Diseño y Desarrollo de Proyectos
Fundación Proyecto Don Bosco

José María Lamana Cónsola
Subdirector
Fundación Federico Ozanam

Marta Martínez Sánchez
Directora Área Formación y Empleo
Fundación Tomillo

Han apoyado el primer encuentro de las E2O en España y son testigos de este compromiso:

Prof. Ilan Chet
Secretario General Adjunto
Unión por el Mediterráneo

Prof. Jean-Louis Reiffers
Presidente
E2C de Marseille

Pierre Massis
Delegado General
OCEMO

Outil n°2 / Sommaire du guide de labellisation des E2C

disponible au lien suivant <https://reseau-e2c.fr/wp-content/uploads/2018/06/Guide-de-labellisation-R%C3%A9seau-E2C-France.pdf>



SOMMAIRE

A. RAPPEL DU CONTEXTE DE L'ÉVALUATION	page 4
A.1. Objectifs du présent Guide de Labellisation	page 4
A.2. La constitution du Réseau E2C France	page 4
A.3. Modalités d'intégration au Réseau et de Labellisation	page 6
A.4. Les éléments clés de la procédure de labellisation	page 7
A.5. Les acteurs du projet	page 8
B. PROCESSUS D'ÉVALUATION	page 9
B.1. Accompagnement optionnel en qualité de Membre Associé du Réseau	page 9
B.2. Procédure de labellisation en qualité d'E2C et de Membre Actif du Réseau	page 11
C. DÉROULEMENT D'UNE ÉVALUATION SUR SITE	page 16
C.1. Préparation de l'évaluation	page 16
C.2. Déroulement de l'évaluation	page 18
C.3. Contenu du rapport d'évaluation	page 19
D. CANEVAS DU MANUEL DE LABELLISATION	page 20
E. LES MATRICES D'ÉVALUATION	page 25

Outil n°3 / Extrait du document de plaidoyer AE20 a necessidade de políticas públicas de redução do abandono precoce da educação e formação

disponible au lien suivant <https://estrategiarap.wordpress.com/estrategia-nacional/>

A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE REDUÇÃO DO ABANDONO PRECOCE DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

(A partir da Proposta de Estratégia Nacional de Redução do Abandono Precoce da Educação e Formação) <https://estrategiarap.wordpress.com/estrategia-nacional/>

O GRAVE PROBLEMA SOCIAL DO ABANDONO PRECOCE

O "abandono precoce de educação e formação" (APEF) dá conta do grave problema social que constitui o abandono da escola, todos os anos, de milhares de jovens portugueses antes de completarem a sua formação básica, tornando-se dessa forma particularmente vulneráveis ao desemprego, pobreza e exclusão social.

O APEF é um fenómeno sistémico que interliga condições culturais e socioeconómicas das famílias, desadequação da escola e das respostas formativas, situações específicas e problemáticas da vida e do desenvolvimento dos jovens e a relação da escola com as famílias e o trabalho.

Sem qualificações adequadas para aceder a um emprego ou a novos percursos de formação e sem competências pessoais e sociais básicas para uma adequada integração social e ocupacional, o abandono precoce da educação formação é um fator participante do amplo processo que condena os jovens ao desemprego, a uma existência precária e a um futuro incerto.

O abandono da escola e da formação antes de completar o ensino secundário é com frequência o resultado de um processo cumulativo e progressivo de rutura/separação ("disengagement") da escola. A investigação sobre o abandono precoce tem vindo a colocar em evidência a fortíssima relação deste com a retenção e o insucesso, remetendo para uma conceção de abandono precoce enquanto processo que começa na escola. O abandono escolar é na verdade feito de "abandonantes" e "abandonados", de afastamento dos jovens mas também de desinvestimento da escola na sua integração. Percursos de formação pouco flexíveis, insucessos repetidos, climas de escola pouco saudáveis com relações pobres entre alunos e professores e com pouco espaço para a participação dos jovens conferem à Escola uma responsabilidade importante no processo segregador, continuando as funções de seleção a prevalecer sobre as funções de integração e formação.

Portugal continua a apresentar resultados inaceitáveis de qualificação dos seus jovens. O último relatório da OCDE, "Society at a Glance 2016", dá conta de que 34% dos jovens portugueses não completam a sua formação secundária, registando Portugal a 3ª maior taxa de desqualificação de jovens em toda a zona OCDE, só ultrapassada pela Turquia e o México. A aclamada redução da taxa de APEF1 (*abandono precoce da educação e formação*) em Portugal, ainda assim uma das mais altas da Europa (14%) e bem distante da meta europeia de 10% até 2020, não traduz a verdadeira dimensão do problema, (podendo aliás questionar-se as condições e critérios de recolha desta informação), num país com uma das mais altas taxas de pobreza na EU e um desemprego jovem com valores alarmantes.

Precisamos por isso de políticas APEF em 3 planos:

1. **Cooperação dos atores/parceiros/promotores e das plataformas locais de cooperação** envolvidas no trabalho APEF. A nível local precisamos de dispositivos territoriais, municipais ou intermunicipais, redes sociais de cooperação local que funcionem como antenas e que trabalhem no sentido de identificar e receber sinalizações dos casos de abandono escolar e baixas qualificações de jovens (cumprindo funções de sistemas de "early warning"), que acionem as respostas adequadas para cada situação sinalizada e que monitorize e avalie este esforço local, propondo a reconfiguração da capacidade de resposta instalada e eventualmente a criação de novas resposta que se revelem indispensáveis.

2. **Investir na recolha de informação e na produção de conhecimento** sobre o APEF, através de recolha regular de informação relevante, que deverá ser acessível e efetivamente usada no desenvolvimento das políticas. É necessário organizar um sistema de informação e monitorização que dê conta do desenvolvimento da situação relativa ao APEF. A informação pertinente para o conhecimento do APEF é presentemente recolhida por diferentes departamentos e agências em vários Ministérios, pelo que uma abordagem colaborativa interministerial de recolha e partilha de informação seria desejável. O sistema de dados a recolher deveria incluir designadamente:

- género e nacionalidade;
- idade de entrada e de saída da educação formação;
- proveniência a nível nacional, regional e local;
- escolas frequentadas pelos estudantes e informação sobre tipo de escola (pública, privada, religiosa, etc)
- resultados escolares;
- frequência escolar e absentismo;
- estatuto socioeconómico das famílias;
- emprego ou desemprego dos jovens em abandono precoce.

A recolha e mobilização de informação pertinente é absolutamente indispensável para conhecermos a verdadeira situação em profundidade e para podermos ter resultados eficazes na diminuição do APEF, assegurando a devida monitorização e avaliação das medidas.

3. Uma política para o APEF deve **desenvolver-se no quadro das políticas sociais públicas de emprego, juventude, família, integração social** que persistentemente precisam de enfrentar os novos e velhos desafios da pobreza e da exclusão social. Neste contexto devem **promover um quadro articulado e coerente de medidas nas áreas da prevenção, intervenção e compensação**, identificando e valorizando as medidas existentes e também as áreas críticas em que é preciso acrescentar respostas. Articulando-se harmoniosamente com o desenvolvimento dos sistemas de educação formação e sendo parte do esforço de qualificação do país, as medidas de **prevenção** têm por fim evitar que o problema surja, melhorando os resultados da aprendizagem e eliminando os obstáculos ao sucesso escolar, as medidas de **intervenção** devem reagir cedo aos sinais de alerta e prestar um apoio específico aos alunos em risco de abandono e as medidas de **compensação** visam ajudar os jovens que abandonaram a escola prematuramente a retomar os estudos, dando-lhes a

possibilidade de reingressar no ensino e na formação e de adquirirem as qualificações que não tiveram oportunidade de obter.

O nível da compensação, particularmente deficitário no nosso país, deve oferecer condições de aprendizagem que respondam às necessidades específicas das pessoas que abandonaram a escola prematuramente, proporcionando uma experiência de formação inovadora, diferente das ofertas regulares, quer do ponto de vista organizativo quer pedagógico, através de percursos educativos mais individualizados e flexíveis. É necessário reforçar o acesso a ofertas de educação de segunda oportunidade para todos os jovens, nos territórios onde se justificarem, aproveitando o reconhecimento público do Governo e do Ministério da Educação no reconhecimento das Escolas de Segunda Oportunidade como ofertas distintivas, capazes de oferecer uma experiência positiva da aprendizagem que tem vindo a evidenciar particular apetência para atender jovens para quem as respostas disponíveis não são adequadas, colaborando com as escolas regulares na intervenção em casos de risco de abandono.

Outil n°4 / Cahier des charges de formation IECD pour le réseau MedNC

Préparation des formations MedNC

DESCRIPTION DU PROJET

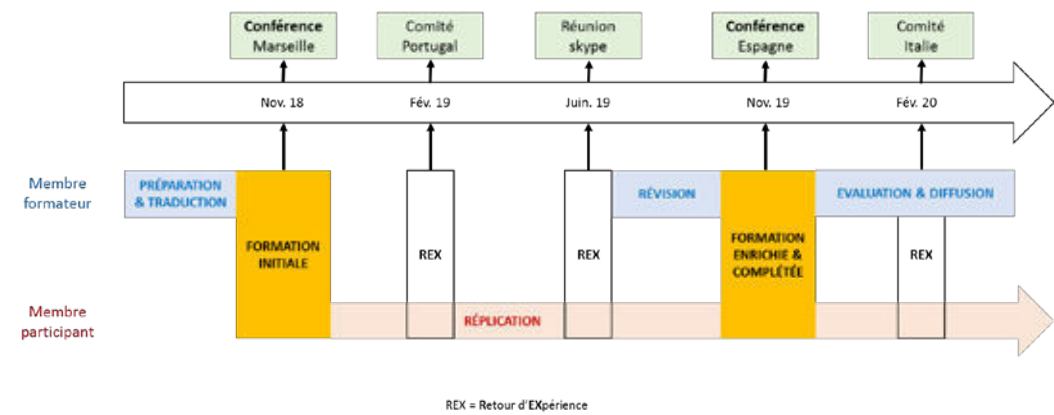
L'un des objectifs majeurs du réseau MedNC est d'identifier et de partager les bonnes pratiques, en se basant sur les expertises des membres du réseau.

Les formations portent donc sur une expertise et des bonnes pratiques mises en œuvre par les membres du réseau, qui puissent contribuer aux autres membres du réseau.

Chaque membre, leader sur son expertise, s'engage à :

- Transmettre son savoir-faire aux autres membres
- Accompagner les membres sur répliquabilité de ce savoir-faire
- Approfondir le module de formation grâce à leurs retours d'expérience

PROCESSUS DE FORMATION ET DE REPLICABILITE



MODALITES

Il s'agit de formations hybrides composées de phases de

- Formations lors des conférences annuelles :
 - o Durée : 2h
 - o Le contenu et les objectifs sont définis dans un cahier des charges
 - o Evaluation : les membres bénéficiaires remplissent un questionnaire afin d'évaluer :
 - La satisfaction générale par rapport à la formation
 - Les besoins d'approfondissement
 - Envisagent-ils de mettre en œuvre la formation ?
- Retours d'expérience (« REX ») lors des comités :
 - o Durée : 15 min
 - o Ils permettent également de valider ensemble le nouvel axe que prendra la formation complétée

SUPPORTS

- En 2 versions : français et anglais, afin qu'ils puissent être compris par tous les membres du réseau MedNC
- Privilégier des méthodologies et supports innovants & interactifs

Cahier des charges de la formation initiale

« Mise en œuvre d'une méthodologie innovante pour mesurer l'insertion socio-professionnelle des jeunes »

Par l'IECD

OBJECTIF GENERAL

A l'issue de la formation donnée à la conférence de novembre à Marseille, les participants sont capables d'initier une enquête mesurant l'insertion socio-professionnelle des jeunes, en partant d'expériences du terrain.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

1. S'approprier la méthodologie éprouvée dans 3 pays méditerranéens et les objectifs d'une telle enquête
2. Connaître les indicateurs clés à mesurer
3. Comprendre les écueils à éviter
4. Connaître les étapes nécessaires
5. Connaître les outils nécessaires

PUBLIC CIBLE : Les membres du réseau, environ 20 à 40 participants

- Directeurs et responsables d'écoles ou d'associations
- Coordinateurs de projet au sein d'organisations internationales

NIVEAU ATTENDU : Initiation

DUREE : 2h

METHODE

- Travail en 3 groupes pour interroger les personnes qui ont déjà réalisé une enquête, en s'appuyant sur le questionnaire qui a été utilisé - 1h15
 - Sur la base de questions suivantes :
 - Quels ont été les bénéfices à l'issue de cette enquête ?
 - Quels indicateurs clés ont été sélectionnés ?
 - Pourquoi ont-ils construit le questionnaire ainsi ?
 - Quelles difficultés ont-ils rencontrées ?
 - Quelles étapes ? quelles ressources ont été nécessaires ?
 - Sur la base de l'expérience de 3 pays où l'IECD a mené des enquêtes : Egypte, Liban, Maroc
 - Chaque groupe établit des conclusions et recommandations
- Formalisation et théorisation sur la base des conclusions par A. Desjobert – 45min

SUPPORTS

- Questionnaires d'enquêtes utilisés par l'IECD en Egypte, au Liban et au Maroc
- Rapports d'enquête réalisés en Egypte, au Liban et au Maroc
- Présentation power point en 2 versions : français et anglais

PERSONNES RESSOURCES

- Alexandra Girard : IECD - Egypte
- Astrid Desjobert : IECD - France
- Hoda Fakhoury : Semeurs d'Avenir - Liban
- Mohammed Zouheir (ou Mohammed Bougroum ?) : Heure Joyeuse - Maroc

Outil n°5 / Extrait du Rapport moral 2017 de l'ANCT : Programme indicatif de formation du dispositif Nouvelle chance Tunisie : les 4C

Compétences visées les 4 C	Unité	Formations/activités
(se) Connaitre	Se positionner (Ce que je suis : Connaitre ses compétences, forces et faiblesses)	Accueil participants et présentation du programme, affectation coachs
		Entretien projet professionnel
		Test d'orientation/de personnalité (tamheed ou autre)
		Evaluation français : lire et comprendre
		Evaluation français (lire à voix haute)
		Test anglais
		Test informatique
		Connaissance et estime de soi
		Sortie Team building, activités artistiques et culturelles, socialisation
		Retour tests et Entretiens individualisés
	Se projeter (Ce que je veux devenir : construire son projet personnel et Professionnel)	Entretiens projet professionnel
		Présentation et analyse de cas de réussite (Nouvelle chance)
		Rencontres avec des professionnels, visites salons et découverte des métiers
	Se changer (agir sur soi-même)	Du projet professionnel aux Objectifs SMART (la « théorie » des trois pas)
		PNL, process com et autres techniques et exercices de développement personnel
		Connaissance de soi
		Confiance et estime de soi
		Gestion du stress
Communiquer	Communication orale et écrite	Objectifs et processus d'apprentissage
		Techniques de communication
		Français
		Anglais
		Techniques de recherche d'emploi
		Préparer son CV et Ecrire une lettre de motivation et autres correspondances officielles
		Gestion du temps
		Public speaking,
	Communication numérique	Préparation C2I
		Test C2I
		Usage professionnel du courrier électronique
		e-réputation
Créer	Entreprendre (Compétences entrepreneuriales)	Pensée divergente, créativité et opportunités entrepreneuriales
		Le Plan d'affaires et procédures de création d'entreprise
		Principes de gestion (rappel et applications concrètes)
		Les dispositifs d'aide à la création et au financement de l'entrepreneuriat en Tunisie
		Rencontres, réseautage et participations à des salons d'entrepreneuriat ou professionnels
Conduire	Leadership et conduite d'équipe	Leader ship
		Gestion de conflits
		Gestion du temps
	Perfectionnement technique spécialisé (orienté certification et métier)	Certifications professionnelles (selon possibilités et besoins)
		Formations spécifiques selon besoins

Outil n°6 / Extrait du Contrat d'objectifs - Livret de suivi de l'apprenant de l'ANCT

A chaque étape de votre parcours, vous allez vous fixer des objectifs avec l'enseignant référent (le coach) qui vous accompagne.

Nom Prénom :

Enseignant référent :

2/ Phase 1 (Formation + Stage) :

• Mes objectifs pour la phase 1 :

- ☐ Etre présent(e) et m'investir lors des séances de formation
- ☐ Etre présent(e) et m'investir lors du stage en entreprise
- ☐ Etre présent(e) et m'investir lors des entretiens de coaching (temps référents)
- ☐ Consacrer le temps nécessaire pour le travail individuel demandé par les formateurs (français, anglais, informatique...)
- ☐ Lire (livres, journaux...), regarder des films, écouter une radio francophone etc.... pour améliorer sa maîtrise de la langue française utilisée en entreprise
- ☐ Lire, regarder des films, écouter des émissions en langue anglaise pour améliorer sa maîtrise de la langue anglaise
- ☐ Essayer de participer à un travail associatif pour étoffer mon CV
- ☐ Etre présent(e) et participer à toutes les activités proposées par l'ISET Nabeul
- ☐ Affiner mon projet professionnel

Mon niveau pédagogique :

- Français :
- Informatique :
- Anglais :

Mon projet professionnel :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le niveau à atteindre pour mon projet professionnel :

- Français :
- Informatique :

➤ Autres :.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

• **Bilan fin Phase 1**

Avez-vous fait votre maximum pour progresser en français ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Avez-vous fait votre maximum pour progresser en informatique ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Avez-vous fait votre maximum pour progresser en anglais ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Etes-vous satisfait des différents thèmes de formation ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Etes-vous satisfait de votre progression pédagogique ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Avez-vous fait votre maximum pendant le stage ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Etes-vous satisfait de votre stage ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐
Avez-vous eu des retards ou des absences à l'ISET Nabeul et/ou en entreprise ?	Oui ☐ Plutôt Oui ☐ Plutôt Non ☐ Non ☐

Avez-vous des propositions de formation
.....
.....
.....

Commentaires :
.....
.....
.....

Mon niveau pédagogique mis à jour :
➤ Français :
➤ Anglais :
➤ Informatique :

Mon projet professionnel :
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Qui suis-je ?

Dans le cadre du programme d’orientation des jeunes élèves, l’IECD/SDA propose une séance pour le développement personnel de l’élève : Qui suis-je ?

Objectifs de l’activité :

- Permettre à l’élève de connaître ses qualités, ses défauts et ses valeurs
- Permettre à l’élève de connaître ses besoins et ses aspirations

L’organisation de l’activité :

Répartis en groupes, les élèves réalisent des exercices de réflexion qui traitent les sujets suivants :

- Les moments forts de leur vie
- Les moments qui leur permettent de se ressourcer
- Leurs qualités
- Leurs valeurs
- Leurs talents
- Leurs rêves d’enfance
- Leurs rêves comme adultes
- Leurs critères de satisfaction

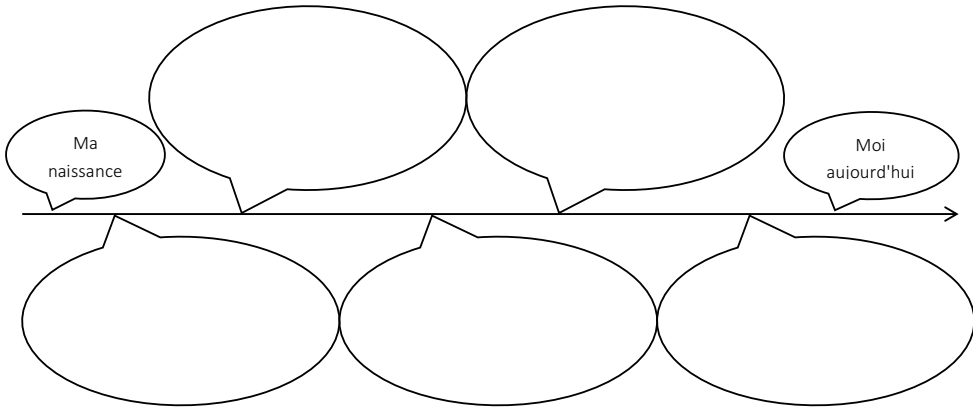
Les élèves utilisent le support suivant pour réaliser cette activité :

Pour bien s'orienter dans la vie, il faut d'abord bien se connaître soi-même : ce que tu aimes, ce que tu n'aimes pas, ce qui te rend heureux, tes qualités et tes défauts, tes aspirations... Voici quelques exercices qui t'aideront à mieux te connaître.

🌈 Réponds seul(e) aux questions suivantes et partage ensuite tes réponses avec ton groupe :

Les moments forts de ma vie

Cette échelle résume ta vie : note les événements positifs et importants, qui l'ont marquée. Note les réussites dont tu es fier : une date et quelques mots clés.



Les moments qui me ressourcent

Note 7 choses qui te plaisent dans la vie et que tu ne veux pas changer. Par exemple : écouter de la musique, me promener, passer du temps avec mes amis.
Note uniquement les petits moments du quotidien qui te plaisent et te permettent de te reconnecter à toi même.

1.
2.
3.
4.

Outil n°8 / Fiche « Orientation scolaire et professionnelle » réalisée par Semeurs d’Avenir

Orientation scolaire et professionnelle

Dans le cadre du programme d’orientation des jeunes, l’IECD/SDA leur propose un entretien d’orientation pour les accompagner dans leur réflexion concernant leurs études et leurs projets professionnels.

L’entretien d’orientation s’adresse aux jeunes souhaitant s’inscrire à l’école ou de jeunes élèves en cours de formation.

L’entretien d’orientation est un premier pas dans la maturation du projet du jeune et il a pour avantage de souvent lui ouvrir l’esprit vers de nouvelles perspectives, jusque-là inconnues ou ignorées. C’est aussi l’occasion pour le jeune de mieux se connaître et de révéler des aspects de sa personnalité qu’il a peut-être sous-estimé.

Objectifs de l’activité :

- Informer le jeune sur les formations (contenu, durée, coûts) présentes dans l’école et sur leurs débouchés professionnels.
- Soutenir et orienter l’élève dans ses choix scolaires et professionnels.
- Diminuer le regret du choix de formation et l’abandon ou l’échec scolaire.
- Renforcer la confiance en soi du jeune en lui permettant de faire des choix clairs.
- Valoriser la formation technique.

L’organisation de l’activité :

L’entretien d’orientation est souvent effectué en individuel et ce afin de mieux connaître l’élève et ses aspirations. L’entretien se décline en plusieurs étapes :

- Faire connaissance avec l’élève.
- Introduction sur l’éducation technique et la formation professionnelle (vs. académique).
- Présentation des spécialisations de l’école.
- Discussion avec l’élève de ses préférences pour diminuer les choix de spécialisations (par élimination).
- Explication en détails des spécialisations choisies (matières, débouchés, stage...).
- Explication de la procédure d’inscription et conditions d’admission (test...).

Entretien d’orientation (lors d’une discussion rapide avec le jeune)

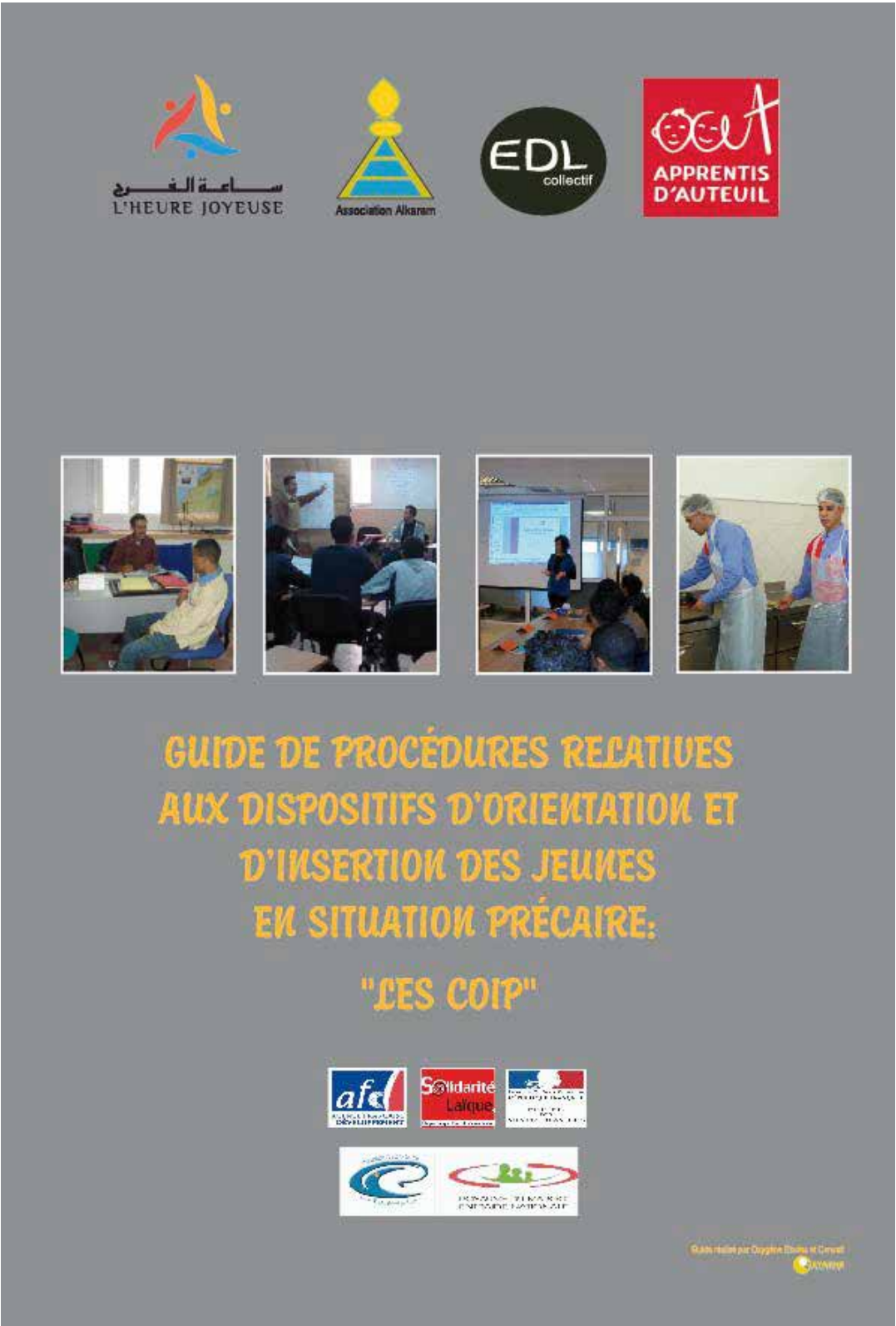
Le tableau suivant n’a pas vocation à être utilisé lors d’un entretien d’orientation approfondi avec le jeune/élève, d’autres documents et tests sont à votre disposition pour ce type d’entretien.

La liste de questions suivante peut être utilisée lors d’une discussion avec le jeune/élève (et souvent en la présence des parents lors de la période d’inscription) afin de cerner le contexte et ses motivations et pouvoir l’accompagner dans ses choix. Suite à ce premier contact, un entretien plus élaboré peut être fixé.

Date		
Informations personnelles	Prénom et Nom	
	Age (année de naissance)	
	Adresse	
	Numéro de téléphone	
	Email	
	Profession du père	
Le parcours du jeune /élève	Formation en cours (s’il est déjà inscrit)	
	Comment tu as eu connaissance des formations et de l’école ?	
	Tes études antérieures	
	Ta matière préférée	
	La matière la plus difficile	
	Trouves-tu des difficultés à mémoriser des informations et comment tu t’y prends ?	
Les envies et les aspirations	Comment tu étudies ?	
	Ta préférence parmi les activités suivantes et pourquoi ?	
	Tes centres d’intérêt, ta passion, tes loisirs, tes talents	
	Ton métier préféré, tes aspirations	
	Pourquoi tu as envie de faire cette formation ?	
	Que sais-tu de cette formation ?	
L’avis des parents	Est-ce que tu as déjà travaillé et dans quel secteur ?	
Suivi		

Outil n°9 / Sommaire du Guide de procédures relatives aux dispositifs d’orientation et d’insertion des jeunes en situation précaire : les COIP, de l’association l’Heure Joyeuse

disponible au lien suivant http://www.heurejoyeuse.ma/site_media/uploaded_files/Guide-Francais-COIP.pdf



PREAMBULE	4
I. LE CONTEXTE D'INSERTION DES JEUNES EN SITUATION AU MAROC	6
II. OBJECTIFS DU GUIDE	7
PARTIE 1 : PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF	
I. DEFINITION	8
II. CIBLE	8
A) CRITERES D'INCLUSION	8
1) Niveau scolaire des jeunes	8
2) Age	8
3) Situation de vulnérabilité	
B) CRITERES D'EXCLUSION	8
III. MODALITES D'INTERVENTION	9
IV. SERVICES OFFERTS	9
V. CONTRAT ENTRE LE JEUNE ET LA COIP	10
VI. ORGANISATION MISE EN PLACE	
A) ORGANISATIONS MISES EN PLACE A CE JOUR DANS LES TROIS ASSOCIATIONS	11
B) LES FONCTIONS ET COMPETENCES DES RESSOURCES CLES DU DISPOSITIF : LE CHARGE DE PROJET ET L'EDUCATEUR COIP POLYVALENT	12
C) LES FORMATIONS A DISPENSER AUX EQUIPES	13
VII. LA CONSTITUTION D'UN RESEAU DE PARTENAIRES	14
A) LE RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION	14
1) La constitution d'un réseau de partenaires	14
2) La sensibilisation préalable des directeurs des centres de formation	14
B) LE RESEAU D'ENTREPRISES : PARTENAIRE D'INSERTION ESSENTIEL ET DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS CERTAINS CAS	15
1) Type d'entreprises, secteurs	15
2) Modalités de démarchage	15
3) Liens entretenus avant et après l'insertion	15
VIII. DUREE DU PROGRAMME	16
PARTIE 2 : LES PROCEDURES DETAILLEES ET LES OUTILS ASSOCIES	17
I. ACCUEIL DES JEUNES	18
A) INFORMATION DES JEUNES SUR LE DISPOSITIF DE COIP	18
B) DEROULEMENT DE L'ACCUEIL	19
1) Entretien(s) individuel(s) avec le jeune	19
2) L'enquête familiale / sociale	19
3) Décision d'intégration du jeune dans le dispositif	20

C) ACTIONS / PROGRAMMES QUI VONT AIDER LE JEUNE A AFFINER SON ORIENTATION, A FORMULER UN CHOIX, A SE L'APPROPRIER	23
1) Les principes de l'orientation	23
2) Les intervenants durant l'orientation	24
3) Les méthodes et approches relatives au processus d'orientation	25
D) RESULTAT DE L'ORIENTATION	29
1) Formation professionnelle	30
2) Stage	32
3) Emploi	33
III. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DES JEUNES	34
A) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE	34
1) Formation en renforcement de compétences	34
2) Accompagnement avant la formation professionnelle	37
3) Suivi du jeune durant la formation professionnelle	38
B) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LE STAGE	40
1) Mise en relation avec les entreprises d'accueil	40
2) Suivi du jeune durant le stage	40
3) Retour d'expérience	41
C) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT L'EMBAUCHE	
421) Appui à la rédaction du CV et à la préparation à l'entretien	42
2) Mise en relation avec les entreprises	42
3) Préparation du dossier administratif pour inscrire le jeune	43
4) Suivi du jeune durant l'insertion	43
5) Retour d'expérience	43
D) DIVERS APPUIS AUX JEUNES INTERVENANT DURANT L'UNE DES PHASES CONDUISANT A L'INSERTION	45
1) Maintien du lien avec le jeune durant les périodes de transition	45
2) Aide aux transports	
463) Bourses de vie	46
IV. LE DISPOSITIF DE PILOTAGE OPERATIONNEL ET STRATEGIQUE	46
A) LE PILOTAGE OPERATIONNEL	46
1) Les documents de gestion opérationnelle	46
2) Le dispositif de pilotage opérationnel	47
B) LE PILOTAGE STRATEGIQUE	47
1) Le dispositif de pilotage de stratégie	47
2) Les indicateurs	47
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	49
ANNEXES	52

Outil n°10 / Sommaire du guide de l'IECD
Recherche sur l'évaluation du marché du travail

I. Introduction à la recherche	4
II. Objectif de l'étude	4
Les besoins des élèves.....	4
Les besoins des écoles	4
Les besoins des entreprises	4
III. Étape 1 : Aperçu économique	5
Indicateurs et statistiques sur le marché du travail régional.....	6
Les entreprises dans la région.....	6
Évaluation de la base de donnée.....	7
Choix des entreprises.....	8
IV. Étape 2 : Le premier contact avec les entreprises	9
Un appel téléphonique d'introduction (Annexes I, II & III).....	9
E-mail	9
Rencontre	9
V. Étape 3 : La matrice	10
Données de la matrice.....	10
Restitution de la matrice	10
Une étape importante.....	10
VI. Étape 4 : Table ronde avec les entreprises	11
1. DACUM	11
2. Préparation de la table ronde	11
3. Le déroulement de la table ronde.....	12
4. Les résultats de la table ronde	14
5. La validation des résultats	15
VII. Les recommandations pour le chercheur : le responsable du bureau BOE	16
Utilisez les résultats de l'étude et montrez-les afin de :	16
Créer des partenariats avec les entreprises	16
Développer le potentiel de l'école.....	16
VIII. Conclusion	17
Annexes	18
Annexe I : Appel téléphonique - conseils	18
Annexe II : Appel téléphonique - scénario possible	19
Annexe III : Le questionnaire.....	20
Annexe IV : Spécimen – E-mail d'introduction	22
Annexe V : Présentation	23
Annexe VI : La matrice.....	24
Annexe VII : Exemple d'invitation e-mail – DACUM	25
Annexe VIII : Fiche de présence	26
Annexe IX : Les notes du groupe de discussion	27
Annexe X : Evolution de carrière et grille de salaire :	28
Annexe XI : Email de remerciement – Suite au groupe de discussion.....	29
Annex XII- Les participants	30

Outil n°11 / Extrait de l'article d'Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, Essor, GRET et l'IECD « Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement : quels outils et méthodologies pour mener une enquête ? »

disponible au lien suivant <http://www.entrepreneursud.org/media/Am%C3%A9liorer-le-suivi-de-l-insertion-des-jeunes1.pdf>

Extrait du Questionnaire sur le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes

disponible au lien suivant http://www.entrepreneursud.org/media/Questionnaire_d_enquete_Mesure_suivi_insertion_des_jeunes_PDF.pdf

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement

Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Historique du groupe

Début 2012, un groupe informel a été créé sous l'impulsion d'Essor, afin que quelques ONG actives sur la formation professionnelle puissent échanger plus régulièrement et partager leurs pratiques. Ce groupe rassemble aujourd'hui cinq ONG françaises, actives dans la formation et l'insertion professionnelles des jeunes en Afrique, Asie, Moyen-Orient et Amérique latine : le Gret, l'IECD, Apprentis d'Auteuil, Acting for Life et Essor. Elles ont réalisé ensemble une quinzaine de réunions. Depuis novembre 2015, l'AFD soutient le groupe afin d'accompagner sa structuration et sa capacité à passer à une phase d'échanges à de la production de connaissances pouvant être utiles à d'autres opérateurs de la formation et de l'insertion professionnelles des jeunes. Des journées d'échanges, dédiées à un volet particulier de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi des jeunes, permettent la publication de notes pratiques et simples à l'usage des acteurs du développement intéressés par la thématique.

Avec le soutien :



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité du Gret et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

1

➔ Accéder au questionnaire d'enquête :
[Questionnaire d'enquête sur le suivi de jeunes en Excel](#)
[Questionnaire d'enquête sur le suivi de jeunes en PDF](#)

Article rédigé par l'IECD (Astrid DESJOBERT).
Avec les contributions de : Acting for Life (Johanne VILLEGAS), Apprentis d'Auteuil (Carine PARENT), Essor (Ambroise LE MOAL), Gret (Sandra BARLET, Marie-Christine LEBRET).
En collaboration avec : ♦ Alicia MARGUERIE : doctorante en

LES ENJEUX DE LA MESURE DE L'INSERTION

● De qui parle-t-on ?

Les réflexions et les enquêtes de suivi des jeunes après obtention d'un diplôme se sont fondées sur une population de jeunes des pays ayant participé à des formations courtes ou longues, et qui sont accompagnés à travers les projets des différentes ONG du groupe. Il s'agit de s'intéresser à la mesure et au suivi de leur insertion socioprofessionnelle, après la fin de leur formation ou de leur accompagnement.

Les « partenaires locaux » sont des centres de formation ou des associations implantés dans les territoires d'intervention, qui œuvrent pour l'insertion socioprofessionnelle.

● Premier constat : mesurer l'insertion est primordial

Chacune des cinq ONG reconnaît l'importance de mesurer et de suivre l'insertion socioprofessionnelle. Cela est aussi vrai pour les partenaires locaux. Tout d'abord pour améliorer l'insertion des jeunes, ce qui est l'objectif final des projets mis en place par les

Économie, Laboratoire d'évaluation des politiques publiques du Crest et Université Paris-Saclay. ♦ Yusuf KOCOGLU : maître de conférences en Économie, Université de Toulon; chercheur au LÉAD, Faculté des sciences économiques et de gestion. ♦ Isabelle RECOTILLET : docteur en Économie, consultante internationale, spécialisée en économie du travail et économie de l'éducation.

➔ Accéder aux autres articles :

Portail www.entrepreneursud.org

/ 52 /

/ 53 /



Questionnaire sur le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes

0. Informations préliminaires	
0.1.	N° identifiant de l'enquêté(e)
0.2.	Nom de l'enquêteur
0.3.	Date de la collecte
0.4.	Durée de la collecte (en minutes)

I. Situation professionnelle depuis la fin de la formation								
I.1.	Depuis le moment où vous étiez disponible à la fin de votre formation, quelle a été la durée de votre plus longue période d'activité professionnelle ? (en mois)							
I.2.	Depuis le moment où vous étiez disponible à la fin de votre formation, combien d'employeurs différents avez-vous eu ?							
I.3.	Calendrier des activités	Mois	A	B	C	D	E	F
	L'enquête(e) doit fournir des réponses chiffrées de manière à remplir toutes les cases du tableau.	1						
		2						
	Mois par mois, passer en revue les questions suivantes:	3						
A.	Quels sont les mois où vous avez travaillé en étant rémunéré ?	4						
B.	Quels sont les mois où vous avez exercé une activité relevant de l'aide familiale, c'est-à-dire à aider un membre de votre famille sans rémunération ?	5						
		6						
C.	Quels sont les mois où vous avez exercé une activité relevant de l'auto-emploi ou de l'emploi indépendant ?	7						
		8						
		9						
D.	Quels sont les mois où vous étiez en recherche active d'emploi et sans travail ?	10						
E.	Quels sont les mois où vous étiez inactif sans rechercher de travail ?	11						
		12						
F.	Quels sont les mois où vous étiez en formation (autre que la formation faisant l'objet de ce suivi) ?	Total	0	0	0	0	0	0

II. Votre situation actuelle			
II.1.	Travaillez-vous actuellement ?	Oui Non	
		Passer directement à II.4.	
II.2.	Pouvez-vous me préciser depuis combien de mois vous exercez ce travail ?		
II.3.	Comment avez-vous trouvé ce travail ? (Un seul choix possible)	Relations personnelles Petites annonces Ecole Concours Internet Agence publique d'aide à l'emploi Autre (préciser)	
		Passer directement à II.7. après cette question.	
II.4.	Etes-vous sans travail et disponible pour travailler dans les 2 semaines ?	Oui Non	
II.5.	Pouvez-vous me préciser depuis combien de mois vous êtes sans travail ?		
II.6.	Comment pensez-vous trouver un travail ? (Plusieurs choix possibles)	Relations personnelles Petites annonces Ecole Concours Internet Agence publique d'aide à l'emploi Autre (préciser)	



Avis sur la responsabilité sociale de l'Association l'Heure Joyeuse

Nous avons procédé à l'audit en Responsabilité sociale du dispositif de la COIP (Cellule d'orientation et d'Insertion Professionnelle) de l'Association l'Heure Joyeuse du 9 au 12 juillet 2012. Nous avons mené nos diligences conformément aux principes généraux de la profession et à notre méthodologie. Nous estimons que les informations que nous avons recueillies reflètent fidèlement la situation de l'association. Cet avis, établi le 13 décembre 2012, résumons conclusions.

Avis sur la maîtrise des facteurs de risques

- **Utilité sociale du programme de la COIP :**
 - **Clarté et précision de la mission.** La visibilité des objectifs du programme est tangible, et leur pertinence est élevée par rapport au contexte local marocain.
 - **Légitimité des attentes et des besoins ciblés.** De nombreuses études officielles, enquêtes et statistiques mettent en exergue les déficits auxquels répond la mission de la COIP. Le dialogue avec les parties prenantes externes est effectif et de qualité élevée.
 - **Efficacité et accomplissement de la mission.** Formalisation d'un manuel de qualité couvrant la majorité des opérations du programme. L'Association dispose de capacités réelles pour s'auto-évaluer, notamment par la définition de boucles de contrôle. Nous avons recommandé la mise en place d'enquêtes de satisfaction orientées clients et bénéficiaires.
 - **Rédaction de l'activité et les résultats.** Des comptes rendus sont assurés régulièrement à l'attention du Bureau, des membres et auprès des partenaires. Nous avons recommandé l'amélioration du ciblage de la communication et l'affichage public des indicateurs d'activité du Programme.
- **Gouvernance de l'association :**
 - **Contrôle interne et externe & revue des risques.** La certification des comptes est assurée par un cabinet externe. Le contrôle interne est effectif et une revue de risque est formalisée.
 - **Equilibre des pouvoirs et démocratie interne (Conseil d'Administration & Assemblée Générale).** L'AG se réunit annuellement, ouverte aux membres et aux partenaires, et le Bureau mensuellement.
 - **Autonomie stratégique et programmatique.** La pérennité du Programme est partiellement favorisée par la récurrence de certains dons. Nous avons recommandé de diversifier les donateurs.
 - **Transparence financière.** Edition d'un rapport d'activité détaillé 2011 ainsi que de rapports d'activités mensuels, trimestriels et semestriels. Ces rapports intègrent des indicateurs d'activités chiffrés et commentés. Nous considérons que la publication de ces informations serait de nature à préserver la transparence financière et l'image de marque de l'association.
- **Responsabilité sociale :**
 - **Respect des droits et clarté des statuts des salariés.** L'Association dispose de statuts et d'un règlement intérieur formalisé et affiché dans ses locaux. Tous les salariés de l'Heure Joyeuse disposent d'un contrat de travail conforme à la législation en vigueur, bénéficient du régime obligatoire de sécurité sociale (CNSS) et d'un régime de retraite supplémentaire (CIMR), ce qui constitue une pratique exemplaire. Nous avons positivement relevé que les fiches de postes ont été définies pour le personnel de la COIP assorties d'un dispositif d'évaluation des performances pour l'année 2011. Nous avons recommandé à l'Association de se doter d'une définition du statut de ses intervenants bénévoles.
 - **Clarté et intégrité des clauses contractuelles avec les fournisseurs.** La procédure d'achat est formalisée ainsi que les principes d'achats. Nous avons recommandé l'inclusion de clauses de conformité sociale parmi les critères d'achat de l'Association.
 - **Égalité de traitement des membres et ouverture de l'association.** Nous avons recommandé la formalisation de la procédure d'adhésion à l'Association.

M. Fouad Benseddik
Directeur de mission

Melle Zineb Belymam
Auditrice

BRUSSELS Rue du Progrès 333 / 87 1030 Brussels-Belgium T : +32 2 206 67 91 F : +32 2 206 67 90 contact@vigeo-belgium.com	CASABLANCA Technopark - Nouacer Road PB 16435 - Casablanca - Morocco T : +212 22 87 14 77 F : +212 22 87 47 27 contact@vigeo.com	MILAN Via d'Ovidio, 3 20131 Milan - Italy T : +39 02 36 51 81 10 F : +39 02 36 51 81 17 contact@vigeo-italia.com	PARIS Les Mercenaires 40 rue jean jaures 93170 Bagnolet - France T : +33 1 55 82 32 40 F : +33 1 55 82 32 50 contact@vigeo.com
---	---	---	---

www.vigeo.com

Outil n°13 / Lien vers l'article et la vidéo réalisés par le réseau E2C suivant la visite de la Ministre du travail pour les 20 ans des E2C

disponible au lien suivant <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/video-20-ans-des-ecoles-de-la-2eme-chance-retour-sur-la-visite-de-muriel>

Video | Ecoles de la 2ème Chance : 6000 jeunes formés en plus et 9 nouveaux établissements ouverts d’ici 2022

mise à jour : 29.06.18

Actualités



6 000 jeunes supplémentaires formés et 9 nouvelles Écoles de la deuxième chance (E2C) d’ici 2022, a annoncé Muriel Pénicaud, ministre du Travail, à Marseille, à l’occasion des 20 ans des Écoles de la deuxième chance (E2C).

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a annoncé que, d’ici 2022, 6 000 jeunes supplémentaires seront formés et 9 nouveaux établissements ouvriront leurs portes. Cette annonce avait lieu à l’occasion des 20 ans des Écoles de la deuxième chance (E2C), jeudi 28 juin, en présence d’Édith Cresson, Présidente de Fondation Édith Cresson pour les Écoles de la deuxième Chance. La Ministre a également pu échanger avec des apprenants et des responsables d’entreprises partenaires des E2C dans toute la France.



Retour en images sur la visite de Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, à l’École de la deuxième chance (E2C) de Marseille, le 13 octobre 2017.

Outil n°14 / Lettre adressée par l’association l’Heure Joyeuse à l’attention du Président Directeur Général d’une société Marocaine

Monsieur le Président,

L’Heure Joyeuse, association d’utilité publique est aussi la première association marocaine labellisée par Vigeo en RSA, (Responsabilité sociale des Associations) et ceci depuis 2012. Les Pôles d’activité de l’Heure Joyeuse sont la Santé avec la lutte contre la mortalité infantile, l’Education et aujourd’hui et pour les Cinquante années à venir, la Formation pour l’Insertion des populations de jeunes peu ou pas qualifiées.

En effet depuis 2009, nous avons lancé la COIP, Cellule d’Orientation et d’Insertion Professionnelle qui est un dispositif d’accompagnement des NEET, (jeunes peu ou pas qualifiés, Not in Education, Employment or Training).

Grâce à nos partenaires , nous avons pu, au fil des ans, développer notre outil et assurer sa duplicabilité.

Aujourd’hui ce dispositif innovant et impactant qui Accueille, Oriente, Forme et Insère est développé dans trois quartiers à Casablanca, Belvédère, Lemkanssa et Sidi Maarouf.

En effet en 2014, l’Heure Joyeuse a lancé une cellule COIP au sein du centre de langues à Sidi Maarouf. Cette étape, en plus de donner plus de visibilité à un outil qui a prouvé son efficacité sur le terrain, a permis de cibler l’un des quartiers périphériques de Casablanca où le besoin en formation et soutien des jeunes en situation de décrochage est très criant.

De plus sur l’année 2017, nous avons été partenaire du Middle East Partnership Initiative, (MEPI) pour enrichir notre outil en proposant une formation à l’entrepreneuriat

Monsieur le Président pour donner du sens à notre investissement dans le pôle éducation et le pôle insertion, je me permets de vous solliciter pour nous appuyer en acceptant de lier votre belle entreprise , la Cosumar ,à l’association l’Heure Joyeuse sachant que vous avez été un pionnier du rayonnement de la Responsabilité Sociale et Sociétale. En nous appuyant par votre partenariat vous permettrez le développement de nos programmes et plus particulièrement notre centre de Sidi Maarouf , dédié à la COIP et aux langues étrangères , le français et l’Anglais ainsi que notre pôle éducation dédié à la réinsertion scolaire d’enfants en situation précaire nationaux ou issus de l’immigration .

Nous serions honorés que la Cosumar accepte ce partenariat.

Pour réussir ce partenariat, je m’engage avec notre Directeur des Opérations Monsieur Mohamed Zouheir EL ANSARI à vous présenter à vous même ou aux responsables en charge de la RSE ,nos réalisations .

Pour cela Monsieur le Président je vous joins, notre bilan COIP 2010-2017, le guide des procédures relatives aux dispositifs d’orientation et d’insertion des jeunes en situation précaire, la présentation de notre centre de Formation en Electricité à Mkanssa et la présentation de Notre Centre Socioéducatif de Sidi Maarouf .

Dans l’attente de votre réponse, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l’expression de ma parfaite considération.

Leïla BENHIMA CHERIF
Présidente

Projet cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.
Le soutien apporté par la Commission européenne à la production
de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu,
qui reflète uniquement le point de vue des auteurs ; la Commission
ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait
faite des informations contenues dans la présente publication.





Le réseau MedNC est coordonné
par l'Institut Européen de Coopération
et de Développement (IECD).

Labellisé par l'Union pour la Méditerranée,
MedNC est cofinancé par l'AFD, la Fondation
Drosos et l'Union Européenne à travers
le programme ERASMUS +

.....
contact : M^{me} Astrid Desjobert
astrid.desjobert@iecd.org