

Boussole vers L'EMPLOI

LE CATALOGUE DE SOLUTIONS
POUR FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ

SOMMAIRE

03

INTRODUCTION

04

ACRONYMES ET LEXIQUE

05

EMPLOYABILITÉ DURABLE :
ORIENTATION – INSERTION

07

NOTICE D'UTILISATION

08

MÉTHODOLOGIE

14

ORIENTATION ET CONSTRUCTION
DU PROJET PROFESSIONNEL

18

CONNEXION AVEC
LE MILIEU PROFESSIONNEL

36

INSERTION
SOCIO-PROFESSIONNELLE

42

TÉMOIGNAGES

43

RESSOURCES UTILES

REMERCIEMENTS

Rédaction

Ce document a été coconstruit par les membres du chantier « Orientation Professionnelle et Employabilité Durable »
cordonnés par Laura Hochmann et Anne-Camille Pitiot, en lien avec l'expertise des différents projets de l'IECD et/ou partenaires IECD.

Nous remercions l'ensemble des contributeurs qui ont consacré du temps aux entretiens, à la collecte d'informations,
aux ateliers de capitalisation et à la création et relecture des différentes fiches pratiques.

Graphisme : MadeForYou

Introduction

Malgré des progrès certains réalisés dans de nombreux pays, l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle reste un défi pour beaucoup de jeunes, entravant ainsi leur perspective d'obtenir un emploi et de construire leur avenir.

Ceux qui ont la chance de suivre une formation professionnelle sont bien souvent confrontés à un écart important entre les compétences acquises au cours de celle-ci et les attentes du marché du travail.

Face à ce constat, l'IECD accompagne depuis sa création **les jeunes et les entrepreneurs vers une insertion socio-professionnelle réussie et durable**. Les questions d'orientation et d'insertion professionnelles sont donc au cœur de son intervention. Cependant ces questions sont abordées à l'occasion de la grande variété des projets menés par l'IECD. Il en ressort une certaine hétérogénéité parmi les solutions déployées et donc un besoin d'harmonisation.

Aussi l'IECD a lancé, en 2024, un chantier ayant pour ambition de capitaliser sur l'expertise en orientation et insertion professionnelles développées durant toutes ces années afin de regrouper ces solutions dans un format pédagogique, synthétique et accessible à tous. Ce travail, mené conjointement par des collaborateurs IECD du terrain et du siège, a permis de formaliser les solutions d'orientation et d'insertion professionnelles les plus efficaces, pérennes et essaimables et de rendre lisible leurs modalités de déploiement.

C'est ainsi qu'est né le catalogue « Boussole vers l'Emploi », une ressource unique répertoriant des solutions **modulaires permettant de développer ou renforcer l'employabilité des jeunes**.

Quels objectifs ?

Ce catalogue est d'abord conçu pour valoriser les savoir-faire de l'IECD et permettre à chaque chef de projet, professionnel de l'orientation, de l'insertion ou coordinateur/responsable de programme de s'approprier des outils qui ont fait leurs preuves.

Il est également un levier de communication clé, permettant de mieux illustrer l'expertise de l'IECD auprès des partenaires financiers et opérationnels.

Pourquoi consulter ce catalogue ?

C'est un document évolutif qui a vocation à s'enrichir des retours d'expérience terrain, une boussole qui oriente les équipes vers une meilleure intégration des jeunes et entrepreneurs dans le monde professionnel. À travers des fiches pratiques détaillées, des recommandations stratégiques et des ressources mises à disposition, ce catalogue offre un aperçu des solutions concrètes mises en œuvre par l'IECD pour répondre aux défis de l'employabilité dans ses projets, avec des liens vers des ressources facilitant leur répliquabilité dans des contextes similaires et favoriser les échanges de pratiques entre les projets.

L'IECD vous invite à découvrir ces ressources et à les utiliser dans vos projets pour contribuer à l'insertion professionnelle durable des personnes bénéficiaires. Ces solutions sont destinées à être mises en œuvre par les équipes des centres de formation partenaires avec l'appui technique de l'IECD. En ce sens, ce catalogue constitue également un support pour le transfert de compétences.

ACRONYMES ET LEXIQUE

ACRONYMES

AFD	Agence française de Développement
BOE	Bureau d'Orientation et d'Emploi
CFP	Centre de Formation Partenaire
COI	Conseiller d'Orientation et d'Insertion
CV	Curriculum Vitae
EIB	Énergie Industrie Bâtiment (programme IECD)
FA	Formation Agricole
FP	Fiches pratiques
LM	Lettre de motivation

HRA	Hôtel Restaurant d'Application (programme IECD)
IECD	Institut Européen de Coopération et Développement
NEET	Not in Education, Employment or Training
OIT	Organisation internationale du Travail
PPCA	Politique de Protection contre les Abus
RMC	Référentiel Métier Compétences
RELIEEF	Renforcer l'Insertion par l'Emploi et l'Entrepreneuriat des Femmes

LEXIQUE

Accompagnement global :

Une des composantes essentielles de la formation humaine, l'accompagnement intégral représente l'approche globale qui a pour visée de prendre en compte la personne dans toutes ses dimensions : physique, sociale, intellectuelle et affective tout en considérant son environnement (famille, école etc...) et ses besoins pour favoriser son épanouissement et son autonomie.

Employabilité durable :

Ensemble des compétences et moyens mobilisables tout au long de sa vie pour saisir les opportunités, et faciliter une transition réussie vers le marché du travail, le maintien et l'évolution dans un emploi de qualité et la mobilité sur le marché du travail (emploi salarié, auto-emploi, entrepreneuriat).

Le développement continu de ces compétences diffère selon le parcours de vie de chaque individu, l'environnement, le contexte social et économique, et permet de s'adapter à un monde en changement.

Insertion professionnelle :

Processus d'insertion sur le marché du travail, impulsé par un individu autonome. Cette insertion peut s'effectuer dès sa sortie de formation qu'elle soit diplômante/certifiante ou non, dans une activité rémunérée ou faisant l'objet d'une compensation (nourriture, transport...)³.

Insertion sociale :

Processus d'amélioration des conditions de vie des individus et de leur communauté, impulsé par l'individu lui-même autonome, conditionnée par l'exercice de son pouvoir d'agir, qui facilite l'accès à un emploi de qualité et un engagement citoyen.

Emploi de qualité¹ :

Emploi qui repose sur le respect du droit du travail (dispositions légales) et du droit social (protection sociale, négociation), ainsi que la prise en compte des institutions sociales (satisfaction de l'employé, équilibre entre vie privée et vie professionnelle, statut social). Ce terme est à différencier de celui de « travail décent » .²

Formation humaine :

Toutes les actions permettant le renforcement de l'autonomie de la personne, de son pouvoir d'agir et la construction d'un projet de vie en vue de son insertion sociale et professionnelle. À l'IECD, elle se formalise par le parcours AVENIR et l'accompagnement intégral effectué auprès des personnes accompagnées.

Insertion socio-professionnelle :

Processus combinant l'insertion professionnelle et l'intégration sociale qui permet aux individus de s'épanouir dans tous les aspects de leur vie et de devenir acteurs du changement.

Orientation (orientation scolaire, orientation professionnelle, réorientation) :

Processus qui consiste à faire des choix de direction éducatifs et professionnels tout au long de sa vie, en vue de concevoir et de réaliser son ou ses projets professionnels en fonction de ses centres d'intérêts, ses compétences, des besoins du marché du travail et du contexte socio-économique.

Pouvoir d'agir :

Souvent traduit de l'anglais « empowerment », il désigne la capacité d'un individu, d'un groupe ou d'une communauté à exercer un contrôle sur sa propre vie, à prendre des décisions qui influencent son environnement, et à agir pour atteindre ses objectifs.

EMPLOYABILITÉ DURABLE : ORIENTATION – INSERTION

Quelques données chiffrées selon l'Organisation internationale du Travail⁴ :



64,9 millions
de jeunes (15-24 ans)

sont chômeurs dans le monde en 2023.



3/4 jeunes
avec une activité
précaire

En 2023, comme au début des années 2000, près de trois jeunes adultes actifs sur quatre en Afrique subsaharienne exerçaient une activité précaire, un travailleur rémunéré sur trois percevait un salaire inférieur au salaire médian.



Plus de 25%
des jeunes

sont dans une situation de grande précarité, souvent sans emploi stable ni perspectives de formation.

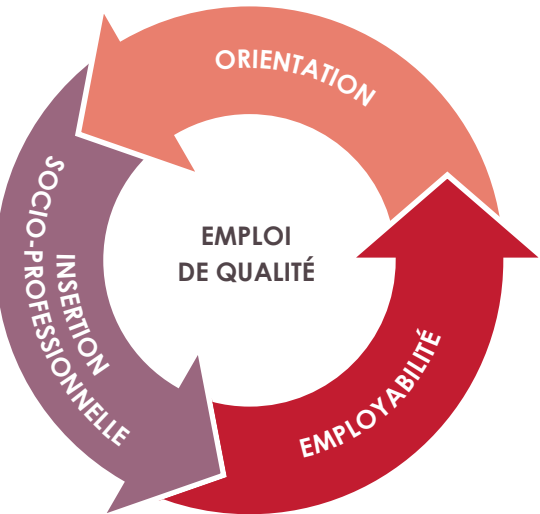
L'IECD se mobilise sur ces questions en favorisant l'employabilité durable afin de permettre aux personnes accompagnées de mieux s'orienter et s'insérer durablement socialement et professionnellement

1- L'APPUI À L'EMPLOYABILITÉ DURABLE

L'employabilité durable (orientation et insertion socio-professionnelle) contribue à l'accomplissement du projet de vie personnel, professionnel et citoyen des individus. Il se définit comme un processus évolutif d'accompagnement de l'individu qui participe à :

- Identifier et lever les freins socioéconomiques et culturels à son intégration sociale et professionnelle ;
- Faire des choix éclairés, en mobilisant ses compétences, ses moyens et sa motivation.

L'IECD n'intervient pas comme l'unique acteur mais il s'appuie sur d'autres acteurs en fonction des expertises et des expériences respectives⁵.



Le cycle de l'employabilité durable est illustré ci-contre. Il doit être compris comme un développement itératif dans le projet de vie d'un individu, c'est-à-dire une construction progressive de son parcours d'insertion socio-professionnelle en s'adaptant au contexte. C'est un cycle qui se répète dès lors que l'individu est en recherche d'un emploi de qualité.

1 Définition tirée du Rapport étude « Emploi décent », RMDA, 2023 2 Le terme "travail décent" est défini par l'IECD comme étant un objectif politique et normatif, contraire-
ment au terme "emploi de qualité" qui lui suppose un objectif opérationnel de mesure (décision de l'IECD de se référer aux emplois de qualité -> « Rapport final étude emplois
décent - définition d'indicateurs ciblés sur la qualité de l'emploi » RMDA pour l'IECD 3 Source : Cadre logique du projet RELIEEF

4 Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, 2024, résumé analytique

5 Note prospective IECD et benchmark des structures externes travaillant sur l'employabilité des jeunes

2- LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

L'IECD axe son intervention auprès de quatre publics cibles :

Personnes accompagnées (jeunes en études, NEETS et/ou en formation professionnelle, familles...) dans l'objectif

- De faciliter l'accès des individus aux services de qualité en termes d'orientation et d'insertion socio-professionnelle
- D'améliorer leur employabilité durable⁶
- De faciliter l'implication des familles ou tuteurs dans l'accompagnement de leur enfant vers son insertion socio-professionnelle

Employeurs dans l'objectif

- De les sensibiliser et/ou former sur différents sujets : l'amélioration de leurs pratiques afin d'accroître la qualité des emplois, accès équitable aux postes (milieux sociaux et profils différents)
- De les impliquer dans l'orientation et l'insertion socio-professionnelle.
- De promouvoir l'emploi de qualité et d'investir dans les secteurs à impact social et environnemental (entreprises sociales, emplois verts ...) en créant des opportunités en lien avec les besoins du marché de l'emploi.

Acteurs de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'insertion (écoles, centres de formation, universités, OSC...) dans l'objectif

- De favoriser le déploiement de solutions innovantes, durables pour l'insertion socio-professionnelle et/ou de renforcer les solutions existantes et d'en diffuser les bonnes pratiques auprès de partenaires opérationnels.
- De former les professionnels pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des solutions.

Acteurs institutionnels (ministères, agences publics...) dans l'objectif

- De les sensibiliser (dimension plaidoyer) sur des thématiques en lien avec l'insertion socio-professionnelle : valorisation de la formation professionnelle, accès aux secteurs porteurs à tous les individus
- De valoriser l'importance de l'orientation et l'insertion socio-professionnelle en veillant à ce qu'il y ait une adéquation entre le marché du travail et l'offre de formation.
- De renforcer les acteurs institutionnels dans la formalisation et la mise en œuvre des solutions en lien avec l'approche par compétences.

3- LES PRINCIPES D'INTERVENTION

L'IECD fonde son intervention en termes d'employabilité durable autour de quatre grands principes :

Principe d'adaptabilité

En tant qu'acteur international, l'IECD adapte son approche en prenant en compte les besoins de la jeunesse et de la réalité du marché de l'emploi.

Principe d'ancrage dans l'écosystème

En lien avec ses partenaires de mise en œuvre, l'IECD collabore avec les acteurs de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'insertion et les acteurs économiques au service des personnes accompagnées. Dans cette logique, l'IECD a vocation à réorienter les personnes accompagnées vers des structures spécifiques s'il ne dispose pas de l'expertise en interne.

Principe d'égalité

En lien avec ses partenaires, l'IECD lutte contre les discriminations et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à une formation et/ou un emploi de qualité.

Principe d'autonomisation et pérennisation

L'IECD s'applique à accompagner la montée en compétences des acteurs locaux dans une optique de transfert des compétences et activités et un objectif d'autonomisation.

NOTICE D'UTILISATION

LA 1ÈRE PARTIE DU CATALOGUE PROPOSE DES OUTILS MÉTHODOLOGIQUES POUR :

- Identifier les besoins d'appui des BOE afin de proposer des solutions d'orientation et d'insertion adaptées (renforcement des capacités des conseillers d'orientation et d'insertion en se référant au RMC correspondant)
- Identifier les profils d'entrée et de sortie des personnes bénéficiaires.

L'utilisation de ces outils de diagnostic permettra d'identifier les objectifs de sortie des personnes bénéficiaires (déterminés avec la fiche « Identifier les profils d'entrée et de sortie des jeunes ») et les besoins des BOE pour mieux accompagner les personnes bénéficiaires dans l'atteinte de ces objectifs de sortie.

LA 2È PARTIE DU CATALOGUE PROPOSE DES FICHES PRATIQUES POUR LE DÉPLOIEMENT DE SOLUTIONS ADAPTÉES AUX BESOINS IDENTIFIÉS À PARTIR DU DIAGNOSTIC CROISÉ.

→ Les fiches pratiques sont réparties en 3 catégories :

Orientation et construction du projet professionnel

Connexion avec le milieu professionnel

Insertion socio-professionnelle

Ces catégories correspondent aux différentes étapes d'accompagnement des personnes bénéficiaires dans le cadre de l'appui à l'employabilité durable.

Chaque fiche pratique recto-verso contient les éléments suivants :

- Le contexte
- Le public-cible
- Les modalités de déploiement
- Les objectifs
- Les principaux indicateurs de résultat
- Les facteurs clés de succès
- Les avantages de la solution
- Les prérequis et principales étapes pour son déploiement
- Les recommandations du terrain en termes de bonnes pratiques et de points de vigilance
- Une liste des projets référents à l'IECD déployant la solution et des outils internes existants

→ Afin de permettre une utilisation optimale des fiches pratiques, il est recommandé de suivre les indications méthodologiques suivantes :

- 1 Diagnostiquer les besoins d'accompagnement et les outils existants au sein des bureaux d'orientation et d'emploi.

2 Déterminer au préalable le(s) profil(s) d'entrée des personnes bénéficiaires avec l'aide de la fiche « Identifier les profils d'entrée et de sortie des jeunes ».
- 3 Définir les objectifs finaux recherchés en termes d'orientation et/ou d'insertion afin d'identifier la ou les solutions pertinentes à déployer.

4 Adapter la solution choisie au contexte d'intervention : notamment des besoins des BOE, de(s) profil(s) d'entrée des personnes bénéficiaires, du bassin d'emploi et du projet IECD ou partenaire IECD.
- 5 Contacter les responsables des projets référents mentionnés dans la fiche pratique, afin d'obtenir de plus amples informations pour faciliter le déploiement de la solution.

Toutes les ressources et outils IECD répertoriés dans ce catalogue sont accessibles sur le SharePoint Ressources EFI en cliquant sur le lien suivant : [Développer l'employabilité des personnes](#)

⁶ Définition de l'employabilité durable dans la partie Lexique



MÉTHODOLOGIE

FOCUS SUR LE BUREAU D'ORIENTATION ET D'EMPLOI

Le Bureau d'Orientation et d'Emploi (BOE) est un dispositif d'orientation-insertion à l'IECD. Formalisé principalement par un espace physique (bureau), il a pour objectif l'accompagnement des personnes au sein d'une structure de formation (écoles, centres de formation professionnelle...) dans leur insertion socio-professionnelle.

OBJECTIFS DU BOE

- Conseiller les personnes dans la construction de leur projet professionnel
- Informer sur les débouchés éducatifs (académiques ou universitaires) et professionnels
- Organiser et animer les activités permettant la construction du projet professionnel (cf : parcours AVENIR)
- Préparer les personnes à l'entrée sur le marché du travail et les accompagner dans leur recherche d'emploi
- Faciliter la création d'un réseau de professionnels
- Informer sur les possibilités de création d'entreprise et accompagner les jeunes à définir s'ils ont un profil entrepreneur

CONDITIONS PRÉALABLES

- Un espace physique identifié
- Une ressource humaine formée dédiée pour le suivi des personnes

PROJETS RÉFÉRENTS

- Projet SESAME à Madagascar
- Cap sur l'emploi à Madagascar

RESSOURCES

- Procédure d'accompagnement d'un BOE
- Livret d'accompagnement
- Exemples Fiches Métiers

LES CHAMPS D'ACTION DU BOE :

L'orientation

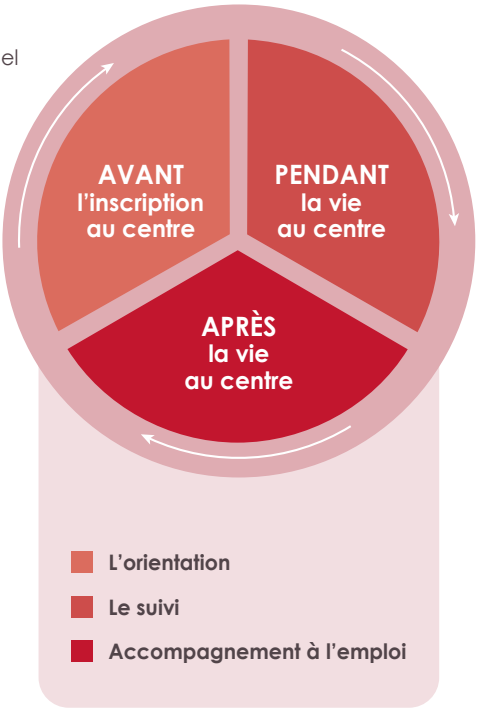
- Accompagnement des personnes dans la construction de leur projet professionnel
- Sélection et recrutement des personnes dans la formation
- Informations sur la poursuite d'études après le diplôme
- Informations sur le marché du travail
- Réorientation vers d'autres structures en fonction des besoins des personnes

Le suivi

- Organisation d'événements de mise en lien avec les professionnels des secteurs
- Préparation à la mise en situation réelle de travail et suivi de la période de stage / apprentissage
- Développement de compétences de vie (communication, confiance en soi, prise d'initiatives, posture, professionnalisme etc.) via le parcours AVENIR

L'accompagnement à l'emploi

- Identification des besoins des entreprises (en recrutement et compétences)
- Accompagnement individuel des personnes dans leur recherche d'emploi et/ou développement de leur activité
- Conseils aux personnes pour faciliter leur installation en auto-emploi
- Réalisation des enquêtes d'insertion
- Mise en réseau avec des professionnels et avec les anciens de la formation



DIAGNOSTIQUER UN BUREAU D'ORIENTATION ET D'EMPLOI

Si les BOE existent souvent au sein des centres de formation professionnelle (ou en périphérie lorsqu'ils sont au service de plusieurs d'entre eux), leur fonctionnement peut être parfois informel, marginal par rapport à l'activité principale et leur développement est loin d'être une priorité. Mettre les BOE au cœur de l'activité des centres passe par leur nécessaire professionnalisation. La première étape de celle-ci repose sur un diagnostic afin d'identifier les besoins en renforcement et en structuration.

SOLUTION

Grille d'auto-diagnostic d'un BOE

BÉNÉFICIAIRES

Responsables/directeurs de centres

Objectifs

- Identifier les forces et les axes d'amélioration du BOE,
- Préparer un plan d'action de renforcement du BOE

Modalités

- Le diagnostic se présente sous forme de grille (tableau Excel). Idéalement ce diagnostic est réalisé de manière guidée lors d'un échange entre le BOE et l'équipe projet. Cela permet une meilleure connaissance du fonctionnement du partenaire.

FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS

- Initier un dialogue constructif avec le partenaire pour engager une dynamique de renforcement

PROJETS RÉFÉRENTS

- Projet FA Cameroun
- Responsables du programme

LES + DE LA SOLUTION

- Outil simple et rapide à utiliser

RESSOURCES

- Grille auto-diagnostic BOE.xlsx
- Outil qualité - Orientation, insertion, projet de vie.docx

Indications pour compléter le fichier Excel :

Dans l'onglet « global », renseigner les éléments clés d'organisation : est-ce qu'il y a un BOE formalisé au sein du centre de formation ? Quelles sont les ressources humaines associées et les missions ? Combien de jeunes sont accompagnés etc... ? Ensuite cocher les cases qui correspondent aux activités menées par le BOE ou l'équivalent.

si l'une des activités n'apparaît pas, il est possible de l'ajouter dans « autres », en précisant bien entendu l'activité en question. La colonne « commentaires » permet de préciser certaines informations.

Une fois l'onglet « global » complété, reporter les colonnes (activités/outils) qui ont été cochées dans l'onglet « centre ».

Pour chacune des activités/outils, 4 rubriques sont à renseigner avec le plus de précision possible.

- Détail des activités menées : décrire de façon exhaustive le contenu des activités (durée, fréquence, moyens, etc.).
- Forces : indiquer les forces de la façon dont cette activité est mise en œuvre.
- Difficultés rencontrées : indiquer les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cette activité.
- Besoins identifiés : indiquer des éléments – en lien avec les difficultés rencontrées – permettant d'identifier.

IDENTIFIER LES PROFILS D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES JEUNES

Identifier les profils d'entrée et de sortie d'un jeune sert à mieux adapter l'accompagnement fourni à ses besoins, compétences et aspirations, et à préparer au mieux son insertion sur le marché du travail.

Bénéficiaires : tout jeune souhaitant bénéficier d'un programme d'accompagnement vers son orientation et/ou son insertion socio-professionnelle.

MODALITÉS DE DÉFINITION DU PROFIL D'ENTRÉE :

Elle consiste à identifier les besoins du jeune en dressant une évaluation de différents facteurs matériels, notamment sa situation socio-économique, son niveau scolaire, d'insertion sociale et de compétences. Cette évaluation dépend également de facteurs plus subjectifs, tels que la motivation du jeune, ses centres d'intérêt et ses aspirations professionnelles. Nous détaillons ci-dessous la matrice des critères qui permettent d'évaluer le profil d'entrée d'un jeune. Cette évaluation peut déboucher sur la définition d'une multitude de profils d'entrée.⁷

Critères

Sous-critères

DONNÉES BIOGRAPHIQUES⁸

- Âge, genre, localisation géographique, nationalité (statut de réfugié), état de santé
- Situation familiale, conditions socio-économiques, niveau de vulnérabilité, connexions sociales
- Parcours scolaire et professionnel, niveau de formation et spécialisation
- Centres d'intérêt et aspirations professionnelles

- Niveau en termes de compétences techniques, académiques, linguistiques et de vie : domaine de compétences, niveau, forces et faiblesses
- Domaines d'amélioration
- Expérience dans la recherche d'emploi et accès et maîtrise du numérique appliqué à la recherche d'emploi
- Projection dans l'emploi / dans l'auto-emploi

ENGAGEMENT

- Niveau de motivation
- Niveau d'engagement pour participer au programme

- Identification de besoins spécifiques

OBJECTIFS DE SORTIE

- Meilleure visibilité en termes de carrière
- Accès et maintien dans l'éducation
- Obtention d'un niveau scolaire supérieur
- Amélioration des compétences

- Amélioration de l'employabilité
- Obtention d'un emploi
- Amélioration des conditions de travail

⁷ À noter que deux jeunes au parcours scolaire et aux conditions socio-économiques similaires peuvent avoir des objectifs de sortie différents, donc des profils d'entrée distincts.

⁸ Ces données biographiques sont collectées grâce à une évaluation des besoins. Celle-ci ne peut pas toujours être menée de façon individualisée dans tous les programmes. Cela dépend des contraintes bailleurs en termes de coût moyen par personne bénéficiaire.

MODALITÉS DE DÉFINITION DU PROFIL DE SORTIE :

Elle consiste à identifier la situation idéale du jeune après avoir terminé le programme d'accompagnement. Cette situation idéale dépend du profil d'entrée du jeune et des objectifs fixés par le programme d'accompagnement. Les différents profils de sortie peuvent être structurés autour des objectifs suivants.

Objectifs

Définitions

CONSTRUCTION D'UN PROJET D'ORIENTATION

- Le jeune a construit un projet d'orientation aligné sur ses centres d'intérêt, ses compétences et la demande du marché du travail

CONSTRUCTION D'UN PROJET PROFESSIONNEL

- Le jeune a renforcé sa connaissance des secteurs, de leurs tendances et des métiers
- Le jeune a une meilleure vision de sa potentielle progression de carrière et de ses perspectives d'emploi futures

AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ

- Le jeune a acquis des compétences techniques correspondant aux besoins du marché du travail
- Le jeune est capable d'appliquer efficacement les compétences acquises dans des conditions réelles de travail
- Le jeune a acquis des compétences de vie pertinentes, une posture professionnelle et une capacité d'adaptation
- Le jeune a un réseau professionnel mobilisable

SORTIE POSITIVE 9

- Parcours scolaire / Formation
- Le jeune accède à un parcours scolaire / une formation et s'y maintient
- Le jeune est en poursuite d'études pour renforcer ses compétences et obtenir un niveau de diplôme supérieur
- Emploi
- Le jeune a trouvé un emploi
- Le jeune est employé dans des conditions d'emploi stables et de qualité, dans un emploi correspondant à ses compétences, intérêts et objectifs
- Le jeune est satisfait de sa situation professionnelle et démontre un engagement sur son lieu de travail
- Le jeune a initié une activité d'auto-emploi prospère

Cet outil d'identification des profils d'entrée et de sortie vient compléter l'autoévaluation du jeune au regard des compétences de vie (cf. parcours AVENIR).

RÉFÉRENTS

- Coordinateur ou responsable de programme siège

RESSOURCES

- Matrice profils d'entrée et de sortie des jeunes.xlsx
- Profils Entrée/Sortie VF.pptx

⁹ Pour l'emploi, la sortie positive est mesurée 6 mois après la fin de la formation pour la formation courte et 12 mois pour la formation longue.



ORIENTATION ET CONSTRUCTION

DU PROJET PROFESSIONNEL

ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS

Dans un monde professionnel en constante évolution, un décalage persiste entre la diversité des métiers existants et la connaissance qu'en ont les jeunes. Pour réduire cet écart et favoriser une orientation choisie, répondant aux besoins du marché du travail et prévenir le décrochage scolaire, il est essentiel de les accompagner dans la découverte des métiers, la compréhension de leurs aspirations et la construction de projets professionnels alignés avec les besoins du marché du travail.

SOLUTION

Modules de formation « Construire son identité » et « Construire son projet de vie » du parcours AVENIR visant à faciliter l'employabilité des personnes bénéficiaires et à favoriser une insertion sociale et professionnelle qui soit décente et durable

BÉNÉFICIAIRES

À destination de toute personne cherchant à construire son projet professionnel

Objectifs



- Guider les jeunes dans l'élaboration de leur projet professionnel
- Accompagner les jeunes à révéler leurs talents et identifier leurs forces, axes d'amélioration
- Faire découvrir aux jeunes les métiers et secteurs d'activités
- Renforcer leur estime et leur confiance en soi

Modalité



- En présentiel en s'appuyant sur une grande diversité d'activités pédagogiques : études de cas, jeux de rôles, témoignages de professionnels, enquêtes métiers etc...

BONNES PRATIQUES



- **Adapter** les contenus des modules de formation au contexte culturel et en assurer la traduction en langue locale pour une meilleure compréhension/assimilation si nécessaire
- **Identifier** un référent conseiller d'orientation, d'insertion au sein de chaque CFP pour accompagner les jeunes individuellement et les former à la pédagogie active et thématiques éducatives (posture d'accompagnement, autorité éducative, écoute active)
- **Élaborer** une base de données avec les différents partenaires qu'il est possible de solliciter
- **Inviter** des anciens élèves à venir témoigner de leur parcours professionnel
- **Collaborer** avec les familles, si possible, pour assurer le lien et l'adhésion de l'entourage dans les choix professionnels des jeunes
- **Mettre en place** un outil/livre qui permette aux jeunes de formaliser leur projet de vie et d'y intégrer toutes les démarches de réflexion (enquêtes métiers, travaux de recherche etc)
- **Encourager** un dialogue ouvert où chaque jeune peut poser des questions, exprimer ses peurs, ses hésitations...

POINTS DE VIGILANCE



- **Intégrer** les séances d'activités dans le parcours de formation technique, académique ou professionnelle pour éviter le risque d'un accompagnement morcelé entre la partie compétences techniques et la partie compétences de vie
- **Prévenir** le décrochage scolaire en s'assurant que les choix d'orientation des jeunes sont motivés par ses envies, ses compétences et non sur des attentes extérieures
- **Pour éviter** une recherche d'emploi compliquée à la sortie de formation, il faut accompagner le jeune à être conscient des réalités du marché du travail, des secteurs en croissance ou en déclin, et des métiers d'avenir
- **Prévenir** une orientation subie en promouvant une approche ouverte où toutes les options métiers sont possibles pour tous
- **Éviter** une pression inutile engendrant du stress et des blocages auprès du jeune en respectant que certains puissent avoir besoin de plus de temps que d'autres pour trouver leur voie

Projets référents

- Projet RELIEEF Hub République du Congo
- Projet IPAJ Préformation RCA
- Projet Dispositif National Nouvelle Chance Tunisie
- Expertise éducation et employabilité au siège de l'IECD via la coordination de programme

Ressources

- 2 modules avec fiches pédagogiques issus du parcours AVENIR « Construire son identité » 11h et « Construire son projet de vie » 14h modulable et adaptable en fonction du contexte...
- Un exemple de projet de vie avec une partie projet professionnel Outil - Projet de vie IECD.pdf
- Livret d'accompagnement Construction Projet Professionnel.pdf
- Fiche pratique « Visite d'entreprise »



Pré-requis

PRÉPARATION DU DÉPLOIEMENT DES ACTIVITÉS

- Élaborer les fiches séances spécifiques aux modules « Construire son identité » et « Construire son projet de vie » à partir des fiches pédagogiques
- Convenir des modalités de déploiement

CONNAISSANCE DE SOI

- Effectuer le bilan du parcours scolaire et une autoévaluation des compétences via les outils du parcours AVENIR
- Identifier, via des ateliers de connaissance de soi et réflexion, les talents, les forces et les axes d'amélioration des jeunes

EXPLORATION DES MÉTIERS ET DES SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Encourager les jeunes à mener des enquêtes métiers auprès de leur entourage
- Créer des fiches métiers adaptées au contexte en repartant de l'existant et les rendre accessibles à tous

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES ET DES ASPIRATIONS

- Organiser des sessions de témoignages professionnels avec les entreprises partenaires sur différents secteurs
- Accompagner les jeunes dans l'exploration d'un ou deux métiers qui l'intéresse au regard de ses aptitudes et compétences

CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Guider les jeunes dans l'élaboration de leur projet : objectifs, moyens, types de formation possibles, durée et modalités d'inscriptions ...
- Effectuer des retours individuels sur les projets professionnels

VALIDATION DES PROJETS PROFESSIONNELS

- Vérifier la cohérence du projet professionnel en lien avec les aspirations personnelles
- Demander aux jeunes de présenter leur projet professionnel devant un jury composé de professionnels du secteur



CONNEXION

AVEC LE MILIEU PROFESSIONNEL

DÉVELOPPER LA POSTURE PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Tout aussi indispensable soit-elle, l'expertise technique ne suffit pas pour assurer l'employabilité des jeunes. Les compétences liées à la communication, la capacité à travailler en équipe ou encore à s'adapter aux changements, entre autres, sont des compétences qui facilitent l'intégration sur le marché du travail en constante évolution.

SOLUTION

Modules de formation « Développer son assertivité » et « Développer son employabilité » du parcours AVENIR visant à faciliter l'employabilité des personnes bénéficiaires et à favoriser une insertion sociale et professionnelle qui soit décente et durable

BÉNÉFICIAIRES

À destination de toute personne cherchant à s'insérer professionnellement

Objectifs



- Positionner les jeunes en tant qu'acteur responsable dans le milieu professionnel
- Aider les jeunes à adopter une communication adaptée en milieu professionnel
- Encourager les jeunes à collaborer efficacement et gérer les conflits
- Soutenir les jeunes dans l'utilisation et la communication via les outils numériques

Modalité



- En présentiel en s'appuyant sur une grande diversité d'activités pédagogiques : études de cas, jeux de rôles, visites d'entreprises, des travaux de groupe, des périodes d'immersion professionnelle etc...

Les recommandations du terrain

BONNES PRATIQUES



- **Adapter** les contenus des modules de formation en fonction du contexte culturel et en langue locale pour une meilleure compréhension/assimilation si nécessaire
- **Construire** une base de données partagées entre les différents projets (et/ou partenaires) pour la mise en stage
- **Encourager** les entreprises à fournir des retours d'expérience et des évaluations qui permettent au jeune de comprendre les attentes concrètes du monde du travail
- **Mettre en place** un outil/livret qui permette aux jeunes de formaliser leur projet professionnel et les éléments clés de la posture professionnelle
- **Effectuer** un entretien individuel avant la mise en stage pour s'assurer que le jeune est suffisamment préparé
- **Identifier** un référent conseiller d'orientation, d'insertion au sein de chaque CFP et le former à différentes thématiques pédagogiques et éducatives (posture d'accompagnement, autorité éducative, écoute active...)
- **Permettre** la mise en pratique de la posture professionnelle par l'organisation de stages ou périodes d'immersion en entreprises
- **Valoriser** les progrès réalisés et encourager les jeunes à persévérer dans leur démarche d'apprentissage

POINTS DE VIGILANCE



- **Intégrer** les séances d'activités dans le parcours de formation académique et professionnelle pour éviter le risque d'un accompagnement morcelé entre la partie compétences techniques et la partie compétences de vie

Projets référents

- Projet Préformation IPAJ
- Expertise éducation et employabilité au siège de l'IECD via la coordination de programme
- Projet DNC Tunisie

Ressources

- 2 modules avec fiches pédagogiques issus du parcours AVENIR « Développer son assertivité » 16h et « Développer son employabilité » 12h modulable et adaptable en fonction du contexte
- Un exemple de projet de vie avec une partie projet professionnel Outil - Projet de vie IECD.pdf
- Livret d'accompagnement Construction Projet Professionnel.pdf

Pour aller plus loin

- FP Préparer et accompagner les jeunes en stage

Pré-requis

EXPLORATION DES EXIGENCES DU MONDE DU TRAVAIL

- Analyser les attentes des employeurs et les comportements requis sur les différents secteurs
- Établir des partenariats avec des entreprises

PRÉPARATION DU DÉPLOIEMENT DES ACTIVITÉS

- Identifier les modules de formation AVENIR pertinents à déployer
- Élaborer les fiches séances à partir des fiches pédagogiques et choisir les modalités de déploiement

SENSIBILISATION À LA POSTURE PROFESSIONNELLE

- Animer les séances autour de la communication, gestion de conflit, l'argumentation
- Organiser des visites en entreprise comme premier contact avec le monde du travail et observer le comportement des jeunes

RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES FAVORISANT L'EMPLOYABILITÉ

- Animer les séances autour des thématiques du numérique, la capacité d'adaptation, l'esprit critique et le discernement, la collaboration en équipe, les attitudes professionnelles

MISE EN SITUATION RÉELLE OU SIMULÉE

- Organiser des jeux de rôles et travaux de groupe pour mettre les jeunes en conditions
- Mettre en place des périodes de stage, immersions professionnelles avec les entreprises partenaires

ÉVALUATION ET AJUSTEMENTS PROFESSIONNELS

- Effectuer un suivi de stage régulier et un bilan final pour renforcer les acquis et ajuster la trajectoire professionnelle - avec des retours constructifs en présence du jeune, du maître de stage
- Valider la cohérence du projet professionnel

PRÉPARER ET ACCOMPAGNER LES JEUNES EN STAGE

Le stage constitue une étape charnière pour les jeunes, souvent leur première véritable immersion dans le monde professionnel. Cependant, il existe fréquemment un décalage entre l'image qu'ils se font de l'entreprise et la réalité de son fonctionnement, avec ses règles, ses codes. C'est pourquoi il est essentiel de ne pas laisser les jeunes livrés à eux-mêmes durant cette période. Un accompagnement régulier favorise l'apprentissage et permet de soutenir son adaptation au milieu professionnel, tout en encourageant la prise de confiance en soi et la valorisation de son expérience par un suivi bienveillant.

SOLUTION

La période de stage sert de tremplin au jeune pour intégrer le marché du travail. Il est donc nécessaire de le préparer en amont et de l'accompagner durant cette période afin de renforcer son employabilité

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Objectifs

- Permettre aux jeunes de découvrir le monde professionnel et d'apprendre en situation réelle de travail
- Développer les compétences pratiques et l'attitude professionnelle des jeunes

Modalité

- En présentiel dans les entreprises partenaires avec un encadrement par un maître de stage et un suivi par des personnels du CFP. La période et la durée du stage, fixées par l'école, peuvent varier de quelques semaines à quelques mois

Indicateurs de résultats

- Taux de satisfaction des jeunes
- Taux de satisfaction des entreprises vis-à-vis des compétences techniques et attitudes des stagiaires/apprentis

Facteurs clés de succès

- La formation des tuteurs de stage
- Des visites de suivi par des personnels du CFP

Les + de la solution

- Intégration des codes de l'entreprise
- Développement d'un réseau professionnel
- Possible recrutement pour les jeunes

Les recommandations du terrain

BONNES PRATIQUES



- **Promouvoir** les avantages des stages auprès des entreprises et des institutions pour inciter à l'accueil de stagiaires (exemple : faire visiter les CFP, déployer une campagne de communication, plaider auprès des Ministères...)
- **Contact** les groupements d'entreprises pour identifier plus facilement un nombre important de places en stage avant de lancer la formation
- **Structurer** et animer un réseau de tuteurs en entreprise pour entretenir un contact permanent et faciliter ainsi le placement en stage
- **Former** les tuteurs de stage à l'accueil des stagiaires, à l'encadrement pédagogique, aux stéréotypes de genre
- **Se rapprocher** des organismes de financement des stages ou intégrer la prise en charge des frais journaliers des jeunes aux responsabilités des entreprises d'accueil
- **Sensibiliser** les jeunes à l'intérêt et l'objectif d'un stage, les préparer au départ en stage (compétences humaines, attitudes en entreprise) et les placer en binôme en entreprise, en particulier pour celles qui sont éloignées, afin de prévenir les abus, notamment pour les filles
- **Mettre en place** des outils de suivi à faire compléter aux jeunes et aux tuteurs puis à remettre au CFP à l'issue du stage (exemple : carnet de stage)
- **Former** les anciens élèves professionnels du secteur à devenir encadrants pour les prochaines cohortes

POINTS DE VIGILANCE



- **Afin de réduire** les risques d'abandon des stagiaires, maintenir un contact régulier avec eux
- **Afin de maintenir** les liens avec les entreprises et faire remonter tout problème éventuel, identifier des personnes référentes disponibles au sein des centres pour réaliser des visites de suivi des stages et évaluer la qualité de l'accompagnement reçu et le respect du cahier des charges par l'entreprise, le comportement du stagiaire, etc
- **Afin de prévenir** les risques d'abandon, s'assurer de l'accessibilité/proximité, de l'inclusivité et de la sécurité des environnements de travail des entreprises accueillantes (vestiaires et toilettes pour femmes, plateaux techniques adaptés, isolement géographique...)
- **Afin de lever** les freins périphériques et de limiter les risques d'abandon, s'assurer que les conditions matérielles du stage respectent les standards légaux ou bien permettent au stagiaire de poursuivre son stage (rémunération, prise en charge du transport, assurance, logement...)
- **Rest**er vigilant quant au potentiel risque de situation d'abus de pouvoir, de violences en particulier s'agissant des femmes / jeunes filles, à travers la mise en place d'un mécanisme de remontée des plaintes avec un point focal désigné au niveau du centre de formation

NB : lorsque la mise en stage est obligatoire, il n'y a pas de pré-sélection des jeunes.

Projets référents

- Projet HCTC en Thaïlande
- Projet FA au Cameroun
- Projet EIB en République de Côte d'Ivoire
- Projet IPAJ en République Centrafrique

Ressources

- Exemple Lettre de demande d'accueil de stagiaires
- Exemple convention stage - ENG
- Exemple convention stage - FR
- Exemple Carnet de suivi du stage
- Exemple Livret de stage - ENG
- Exemple Fiche d'évaluation étudiant en stage
- Exemple Grille de notation stage ENG
- Exemple Grille d'analyse des compétences FR
- Exemple Formulaire enquête de satisfaction sur lieux de stage
- Exemple de politique de sensibilisation et de protection contre les abus

Pour aller plus loin

- FP Développer la posture professionnelle

Pré-requis

ORGANISATION DE LA MISE EN STAGE CONTENU

- Définir les objectifs du stage en lien avec le projet professionnel du jeune
- Clarifier les compétences visées pendant le stage (techniques, comportementales, relationnelles)
- Préparer des outils de suivi et équipement nécessaires au bon déroulement de stage
- Former les tuteurs de stage

IDENTIFICATION DES JEUNES À PLACER EN STAGE

- Identifier et établir les listes de jeunes à placer en stage
- Présélectionner les jeunes sur la base de leur motivation (selon projet)

PROSPECTION ET SÉLECTION DES ENTREPRISES D'ACCUEIL

- Identifier et prendre contact avec les entreprises
- Visiter des entreprises pour évaluer l'environnement et le nombre de places en stage
- Rédiger et signer une convention de partenariat

PRÉPARATION DU PLACEMENT

- Sélectionner les jeunes sur la base des critères de l'entreprise
- Mettre en place une politique de sensibilisation et de protection contre les abus (PPCA)
- Former les tuteurs de stage
- Rédiger et signer une convention de stage pour les jeunes

INTÉGRATION DES STAGIAIRES

- Préparer l'arrivée des jeunes dans l'entreprise en élaborant un planning d'activités pour la première semaine
- Prendre le temps d'accueillir les jeunes le jour J et leur faire visiter les locaux
- Assurer un encadrement pédagogique et technique par le tuteur

SUIVI DES STAGIAIRES ET ÉVALUATION DE LEUR EXPÉRIENCE

- Effectuer une visite par un professionnel du CFP au sein de l'entreprise : entretiens avec le tuteur et le jeune
- Évaluer la période de stage avec le jeune et le tuteur en prenant appui sur le carnet de stage, la convention avec les objectifs ou grille d'évaluation si elle est fournie

ORGANISER UN FORUM DE L'EMPLOI

Au-delà de l'acquisition de compétences purement techniques, l'absence de connaissance du monde de l'entreprise peut être un frein à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. La mise en lien des apprenants avec les professionnels du secteur dans lequel ils souhaitent s'intégrer est fondamentale dans le processus d'insertion professionnelle.

SOLUTION

L'organisation d'un forum de l'emploi rassemblant étudiants, lauréats et professionnels permet aux jeunes d'explorer leurs possibilités de carrière et de nouer des contacts professionnels en vue de leur entrée sur le marché du travail, afin de se constituer un réseau professionnel et d'identifier des opportunités de stage ou d'emploi

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes en formation et anciens élèves des CFP partenaires participants

Objectifs

- Faciliter la connaissance des secteurs professionnels et présenter des opportunités de stage
- Créer un espace d'échange et de réseautage entre candidats et recruteurs
- Proposer des ateliers sur les carrières, les compétences recherchées et les techniques de recherche d'emploi pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

Modalité

- Le forum peut être organisé une à deux fois par an dans le centre de formation ou à l'extérieur. Son organisation devrait être lancée idéalement 2 mois avant le jour J

Indicateurs de résultats

- Nombre de participants (demandeurs d'emploi)
- Nombre d'entreprises participantes
- Nombre de postes salariés ou de stages proposés par les entreprises aux participants du Forum

Facteurs clés de succès

- Une note de cadrage élaborée en amont et un plan d'action adapté
- Des chargés d'orientation et d'insertion impliqués et responsabilisés dans l'organisation du forum
- Des entreprises engagées dans l'événement en tant qu'animatrices

Les + de la solution

- Des liens forts créés entre entreprises et centres de formation professionnelle
- Un centre de formation à la notoriété renforcée
- Un secteur privé engagé générant un impact positif pour la jeunesse

BONNES PRATIQUES



- **Veiller** à former en amont les conseillers d'orientation et d'insertion du centre partenaire pour qu'ils soient en mesure de réaliser les tâches liées à l'organisation du forum et à l'animation d'ateliers spécifiques
- **Impliquer** le secteur privé dans le forum en tant qu'exposants pour organiser des sessions destinées à mentorer et renforcer les compétences des jeunes en termes d'employabilité
- **Mettre en place** un plan de communication autour du forum pour attirer et mobiliser les participants (publication de posts sur les réseaux sociaux avant le forum, partage de success stories et d'expériences des forums précédents)
- **Proposer** de nouvelles activités en lien avec l'employabilité (par exemple, organiser des ateliers de connaissance de soi, découverte des nouveaux secteurs qui recrutent etc...)
- **Valoriser** l'image des entreprises partenaires, en fonction de leur niveau d'engagement sur l'organisation du forum (sponsor ou participant standard)
- **Élaborer** des outils de suivi avant et pendant l'événement : agenda, checklist pour faciliter l'organisation logistique, matrice des responsabilités précisant la distribution des rôles au sein du personnel pour éviter toute confusion, liste de présence des entreprises et des jeunes participants, enquêtes de satisfaction

POINTS DE VIGILANCE



- **Porter** une attention particulière à une bonne fréquentation de chaque stand pour valoriser tous les exposants, en orientant les jeunes en fonction de leurs besoins pour les aider à atteindre leurs objectifs et valoriser l'ensemble des partenaires privés présents sur le forum

Projets référents

- Projet EDUTOP – EmployAbility au Liban
- Projet FAPAR/EIB – Maroc
- Projet EIB au Congo

Ressources

- Exemple de note conceptuelle ENG
- Exemple de plan de travail ENG
- Exemple répartition tâches
- Exemple tableau de bord Participants
- Exemple affiche de présentation
- Exemple de post réseau social
- Exemple Rapport Forum ENG

Pré-requis

CADRAGE DU FORUM

- Élaborer une note conceptuelle : objectifs, déroulé, chronogramme...
- Identifier les activités, ateliers, conférences adéquates

DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN D'ACTION

- Définir les différentes tâches, sous-tâches et désigner des responsables
- Identifier les ressources humaines nécessaires
- Définir les résultats à atteindre

PROSPECTION DES ENTREPRISES PARTENAIRES

- Identifier les entreprises et envoyer les invitations
- Établir une liste de présence
- Communiquer l'agenda final une semaine avant l'événement

PRÉPARATION DE LA LOGISTIQUE ET DE LA COMMUNICATION

- Prospecter et sélectionner des locaux
- Planifier la logistique et les achats : alimentation, transport
- Diffuser l'événement à travers plusieurs médias : radio, réseaux sociaux, journaux, site Internet

INVITATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

- Identifier les écoles intéressées
- Inviter les jeunes et les lauréats en recherche d'emploi en impliquant les conseillers d'orientation et d'insertion
- Établir une liste de présence

PRÉPARATION DE L'ORGANISATION RH DU FORUM LE JOUR J

- Définir et répartir les responsabilités de chaque encadrant et animateur sur le forum quelques jours avant le jour J

ANIMER UN FORUM DE L'EMPLOI

Compte tenu de la diversité des participants mobilisés, il est essentiel de veiller à bien prendre en compte les attentes et intérêts de chacun (jeunes, CFP, entreprises). Le forum répond à un triple objectif : créer des ponts entre la jeunesse et le secteur privé, valoriser l'offre de formation du centre partenaire et consolider les liens entre acteur de la formation et entreprises.

SOLUTION

Pour animer efficacement un forum de l'emploi et atteindre les objectifs fixés, il existe un éventail d'outils utiles et faciles d'utilisation. L'animation de cet événement repose essentiellement sur les équipes du centre partenaire, appuyées par l'IECD

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes en formation et anciens élèves des CFP partenaires participants

Objectifs



- Permettre aux jeunes de découvrir le monde professionnel et d'entrer en contact avec les acteurs de leur secteur de formation
- Préparer les jeunes aux démarches de recrutement

Modalité



- Au cours du forum de l'emploi, diverses activités d'orientation et d'insertion peuvent être proposées aux participants (ateliers, conférences, rencontres avec des professionnels, etc). Ces activités pourront être animées par différents types d'interlocuteurs : entreprises, institutions des secteurs, agences de l'emploi, etc

Indicateurs de résultats

- Taux de participation des jeunes
- Nombre d'entreprises mobilisées
- Nombre d'entreprises et de jeunes ayant été en contact à l'issue du forum
- Taux de satisfaction des jeunes
- Taux de satisfaction des entreprises

Facteurs clés de succès

- Une équipe logistique aux rôles distincts et coordonnés, avec des missions clairement réparties
- Des ateliers et stands variés et adaptés aux besoins des participants
- Des professionnels impliqués dans l'organisation et la réalisation des ateliers

Les + de la solution

- Une opportunité de réseautage pour les jeunes et de valorisation des parcours de formation pour les centres
- Un appui à la création d'outils (CV, LM) pour faciliter la recherche d'emploi
- Une occasion de former les conseillers d'orientation et d'insertion et de démarcher de nouveaux partenaires
- Une occasion de valoriser les entreprises

BONNES PRATIQUES



- **Impliquer** dès la conception de l'événement les équipes du/des CFP et les appuyer dans leur coordination pour une montée en compétences
- **Sélectionner** les participants professionnels en fonction de leurs besoins en recrutement et de l'adéquation des postes proposés avec la formation des jeunes
- **Préparer** en amont avec les jeunes leur visite/participation au forum
- **Mettre en place** un réseau d'animateurs coordonnés dont chaque membre est responsable d'une mission clairement identifiée (accueil, inscriptions...)
- **Animer** des ateliers d'employabilité (rédaction de CV, simulation d'entretien d'embauche) et dédiés aux compétences transversales (exemples : gestion du stress, créativité) et impliquer les professionnels dans leur animation (cf : parcours AVENIR)
- **Organiser** des sessions de sensibilisation à l'entrepreneuriat à cette occasion pour ouvrir les jeunes à cette opportunité de voie d'insertion
- **Créer** des outils de suivi pour mesurer les taux de participation et de satisfaction des participants (exemple : questionnaires)
- **Valoriser et remercier** les entreprises et institutions mobilisées (prendre des photos, communiquer sur le partenariat, adresser une lettre de remerciement)
- **Innover** en proposant chaque année de nouveaux ateliers et participants entreprises
- **Permettre** aux anciens élèves en activité de tenir des stands et d'organiser des ateliers à destination des jeunes en formation et leur permettant de valoriser leur activité (exemple : Vitrine des talents des anciens élèves sur SESAME)

POINTS DE VIGILANCE



- **Afin de limiter** l'isolement de certains professionnels et le déséquilibre d'intérêt entre les différents stands, accompagner les jeunes pour leur permettre de profiter pleinement de toutes les activités proposées
- **Afin de réserver** des créneaux dédiés au réseautage, veiller à bien équilibrer les temps de participation aux ateliers afin de dégager du temps libre
- **Pour éviter** des chevauchements, proposer un nombre d'activités adapté et les organiser de manière complémentaire sur des créneaux horaires différents
- **Pour éviter** que celle-ci ne s'essouffle, réaliser un suivi auprès des entreprises participantes et animer ce réseau. Entretenir la dynamique de mobilisation des entreprises après l'événement, en obtenant des retours d'expérience et en envisageant un potentiel partenariat
- **Mesurer** les effets de l'événement sur le projet et le parcours professionnel des jeunes via des enquêtes d'insertion auprès des jeunes et de satisfaction auprès des entreprises, afin d'identifier les éventuelles difficultés d'insertion des jeunes

Projets réitérés

- Projet SESAME à Madagascar
- Projet Employabilité au Liban
- Projet RELIEEF en République du Congo

Ressources

- Exemple planning d'activités
- Exemple activité d'orientation et d'insertion ENG
- Exemple outil de suivi des participants
- Exemple publication post-événement
- Exemple questionnaire de satisfaction



Pré-requis

PRÉPARATION DU FORUM CONTENUS

- Identifier le lieu et les parties prenantes du forum
- Cadrer les objectifs du forum
- Communiquer sur le forum

ACCUEIL DES PARTICIPANTS (JEUNES ET ENTREPRISES)

- Installer les stands
- Préparer les listes d'inscription et de présence
- Distribuer le programme d'activités et présenter le programme de la journée ainsi que les intervenants

ANIMATION DES STANDS, CONFÉRENCES ET ATELIERS

- Respecter les quotas d'inscription
- Circuler et vérifier le bon déroulement des ateliers/conférences
- Mettre à disposition des supports de communication

GESTION DES FLUX ENTRE LES ESPACES ET ACTIVITÉS

- Guider les participants entre tous les espaces proposés
- Émettre régulièrement des annonces pour lancer les conférences, ateliers
- Veiller au désengorgement ou remplissage des stands et ateliers

VALORISATION DE L'ÉVÉNEMENT

- Désigner une personne en charge de prendre des photographies et/ou vidéos des activités
- Interroger quelques participants pour recueillir leurs impressions
- Penser à la diffusion post-événement pour apporter de la visibilité

ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE ET CAPITALISATION

- Distribuer les questionnaires de satisfaction aux participants (jeunes et professionnels)
- Remercier les intervenants et entreprises présentes par un e-mail
- Analyser les réponses et rédiger un rapport
- Archiver dans un dossier numérique l'ensemble des documents produits

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ENTREPRISE SOCIALE

Face aux attentes croissantes des jeunes en quête de formations concrètes et porteuses de sens, aux défis de réussir son insertion sur le marché du travail et dans un contexte où l'employabilité est un enjeu majeur, le dispositif d'entreprise sociale, alliant théorie et pratique au sein même d'un centre de formation constitue une réponse innovante et structurante. Ce dispositif permet aux jeunes et aux formateurs de pratiquer en conditions réelles tout en étant accompagnés quotidiennement dans leur apprentissage.

SOLUTION

L'entreprise sociale à vocation pédagogique

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes en formation professionnelle

Objectifs



- Renforcer l'employabilité des jeunes à travers la pratique en conditions réelles
- Générer un revenu permettant de financer une partie de la formation en hôtellerie-restauration dont le coût de fonctionnement est élevé

Modalités



Plusieurs modalités d'entreprise sociale peuvent être envisagées en fonction du contexte (ci-après exemple secteur de l'hôtellerie/restauration) :

- Hôtel et/ou restaurant d'application : réception de clients au quotidien
- Boutique : point de vente physique pour proposer les produits issus de la formation
- Formulaire en ligne : commande de produits pour fournir des séminaires et événements
- Événements : traiteur pour des événements internes (suppose un espace dédié) et externes

Indicateurs de résultats

- Nombre de personnes formées à la gestion d'entreprises
- Nombre de partenaires impliqués dans la création de l'entreprise
- Nombre d'heures de formation en situation réelle dispensées
- Nombre de chantiers/missions réalisés par an

Facteurs clés de succès

- Une bonne communication lors du lancement
- L'implication des professionnels dans la création de l'entreprise
- Miser sur une production de qualité

Les + de la solution

- Un apprentissage en conditions réelles
- Une amélioration de la confiance des jeunes en eux
- Une amélioration de l'image du centre auprès des entreprises

BONNES PRATIQUES



- **Identifier** dès la création une gouvernance locale qui reprendra la direction de l'entreprise à terme
- **Recruter** des formateurs – anciens élèves – qui comprennent le concept
- **Ouvrir** progressivement pour assurer une transition entre la formation académique et la formation en conditions réelles
- **Veiller** à ce que les bénéfices soient reversés à la formation uniquement
- **Trouver** des ambassadeurs pour promouvoir l'entreprise
- **Anticiper** les difficultés de recrutement du personnel en lançant rapidement les recrutements et en proposant des conditions décentes et des formations complémentaires
- **Définir** un menu fixe au début pour assurer une qualité de la production
- **Demander** des retours à la clientèle et aux professionnels lors du lancement
- **Améliorer** les synergies entre les établissements disposant d'une entreprise sociale pour faciliter le partage de pratiques

POINTS DE VIGILANCE



- **Accepter** l'écart entre la productivité de l'entreprise et l'apprentissage en construisant l'entreprise sociale en fonction des compétences à acquérir et non pas d'un chiffre d'affaires à obtenir
- **Éviter** d'imputer les coûts de formation à l'entreprise sociale pour ne pas déséquilibrer le bilan de l'entreprise
- **Se renseigner** au préalable des autorisations nécessaires pour éviter de bloquer le processus de montage et ainsi de ralentir le lancement de l'entreprise sociale
- **Éviter** de créer une entreprise sociale sans impliquer le centre de formation partenaire pour assurer la durabilité de l'entreprise
- **Ne pas négliger** la prise en compte du contexte dans le choix du positionnement stratégique pour créer un modèle économique réaliste
- **Éviter** de construire un modèle économique trop dépendant d'une seule source de revenus en diversifiant ses activités : événements, séminaire, formation continue, etc pour s'assurer un revenu fixe

Projets référents

- Projet TREMPLIN et La Rizière à Madagascar
- Projet La Boulangerie Française au Vietnam
- Responsable des opérations Asie
- Responsable HR Madagascar
- Responsable du programme HR siège

Ressources

- Présentation Groupe de Travail IECD Entreprise sociale Rapport final
- Guide de création d'une école LBF – Fondamentaux du projet
- Guide de création d'une école LBF – Etapes préalables
- Article L'entreprise sociale à l'IECD



Pré-requis

ÉTUDE DE MARCHÉ

- Identifier les potentialités d'emplois dans le secteur
- Se renseigner sur les aspects légaux, réglementaires et normes de sécurité
- Identifier le modèle économique
- Démarcher des entreprises partenaires et des fournisseurs

CRÉATION DE L'ENTREPRISE SOCIALE

- Réaliser le dossier administratif pour le statut et les certifications
- Construire le Business Plan et le positionnement stratégique
- Réaliser les procédures internes
- Créer un compte en banque spécifique à l'entreprise

AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE

- Dresser la liste du matériel nécessaire avec des professionnels
- Aménager des espaces fonctionnels et pédagogiques
- Acheter les équipements

CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

- Identifier une gouvernance spécifique à l'entreprise
- Recruter et former le personnel
- Recruter un expert métier pour lancer l'entreprise

LANCEMENT DE L'ENTREPRISE

- Adapter les programmes de formations à l'entreprise
- Définir les modalités d'ouverture
- Organiser l'ouverture : événement et communication

SUIVI ET ÉVALUATION

- Développer des outils de suivi des procédures internes
- Mettre à jour le business plan régulièrement
- Créer les outils de gestion d'entreprise

GÉRER UN DISPOSITIF D'ENTREPRISE SOCIALE

La gestion d'une entreprise sociale est complexe et consiste à gérer une véritable entreprise tout en gardant le volet pédagogique au cœur des décisions. Ce volet pédagogique a un impact sur la gestion et le développement de l'entreprise et nécessite de constamment garder l'équilibre entre la gestion entrepreneuriale et la formation. L'objectif de la gestion de l'entreprise sociale est de la rendre indépendante pour assurer la pérennité de la formation des jeunes.

SOLUTION

L'entreprise sociale à vocation pédagogique

PUBLIC

L'ensemble des équipes des centres de formation

Objectifs



- Permettre à la structure d'être indépendante
- Développer une entreprise vitrine prouvant la qualité de la formation

Modalités



La gestion d'une entreprise sociale peut prendre plusieurs formes :

- Implication plus ou moins importante du partenaire local dans la gouvernance de l'entreprise
- Recrutement externe ou formation interne du personnel de l'entreprise

BONNES PRATIQUES



- **Former** la direction à la gestion d'une entreprise sociale
- **Prendre** le temps nécessaire pour former les formateurs et les jeunes sur les bases techniques
- **Mettre** en réseau les entreprises sociales
- **Valoriser** et certifier les formations de formateurs
- **Se positionner** légèrement en dessous des prix du marché
- **Privilégier** les contrats cadres avec des entreprises pour favoriser la maîtrise de sa production
- **Demander** régulièrement aux clients leurs retours sur la qualité des produits et du service

POINTS DE VIGILANCE



- **Éviter** une surcharge de travail importante pour l'équipe pédagogique en articulant le planning de formation autour de l'entreprise sociale
- **Anticiper** l'impact de la hausse des prix de l'énergie et des matières premières pour ajuster les achats et optimiser son coût de revient
- **Éviter** d'exiger un trop haut niveau de qualité de l'entreprise au détriment de sa pérennité
- **Prévenir** l'abandon des jeunes dû à la difficulté de la formation en multipliant les immersions en entreprise et donc leur motivation
- **Séparer** les coûts de formation des coûts de l'entreprise pour que les coûts de formation ne déstabilisent pas l'entreprise car elle ne peut pas les supporter
- **Anticiper** une stratégie de sortie avec le partenaire pour autonomiser l'entreprise sociale

Ressources

- Operations Training Manual : formation des formateurs
- Présentation Groupe de Travail IECD Entreprise sociale Rapport final
- Guide de création d'une école LBF – Étapes préalables
- Guide de création d'une école LBF – Fondamentaux du projet

Projets référents

- Projets TREMLIN Mad et La Rizière à Madagascar
- Projets HCTC, La Boulangerie Française au Vietnam
- Responsable du programme HR siège
- Responsable des opérations en Asie
- Responsable HR à Madagascar



© IECD Madagascar

ÉQUIPEMENTS

- Acheter des équipements dans le pays
- Impliquer les professionnels dans le diagnostic des équipements
- Aménager l'espace pour permettre l'apprentissage

GOVERNANCE

- Former la direction de l'entreprise sociale à la gestion d'entreprise
- Construire une stratégie de transfert de compétences
- Développer un mentorat entre entreprise privée et sociale

FORMATEURS

- Élaborer un plan de formation pour chaque formateur
- Envoyer les formateurs en immersion régulière chez des partenaires
- Valoriser la formation entre pairs via des réseaux

JEUNES

- Répéter tous les jours les gestes fondamentaux
- Élaborer un système de mentorat entre jeunes
- Apprendre aux jeunes la gestion du stress en entreprise

MODÈLE ÉCONOMIQUE

- Créer un plan commercial avec une stratégie, un planning et des ressources
- Diversifier ses modalités : formation continue etc
- Séparer au niveau financier le volet formation du volet entreprise

SUIVI/ÉVALUATION

- Suivre les coûts de production et le taux d'autofinancement
- Envoyer des enquêtes qualitatives auprès des entreprises partenaires

METTRE EN PLACE UN PROGRAMME DE MENTORAT

Le mentorat joue un rôle essentiel pour accompagner les jeunes dans leur transition vers le monde professionnel, où ils peuvent souvent se heurter à des difficultés d'adaptation en entreprise, que ce soit en stage, en apprentissage ou une fois en poste. En complément de leur formation, il offre un soutien bienveillant et pédagogique, centré sur l'apprentissage par le 'faire-faire' plutôt que le 'faire'. Il permet aux jeunes de mieux comprendre les attentes du milieu professionnel tout en bénéficiant de conseils personnalisés et de l'accès à des réseaux.

SOLUTION

Le mentorat, mise en place d'un binôme entre un professionnel déjà en activité et un jeune en formation ou en processus d'insertion

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes en formation, en recherche d'emploi et/ou déjà en activité

Objectifs



- Accompagner les jeunes pour renforcer leur insertion professionnelle
- Renforcer les compétences professionnelles et/ou transversales et améliorer l'employabilité des jeunes
- Faciliter l'insertion des personnes mentorées grâce au réseau professionnel du mentor
- Accompagner les jeunes dans la définition de leurs objectifs professionnels et la mise en place de plans d'action concrets

Modalité



- Chaque programme de mentorat peut déployer des modalités spécifiques aux besoins

BONNES PRATIQUES



- **S'assurer** la cohérence entre la formation du jeune et les débouchés du marché
- **Trouver** des mentors dont le profil correspond aux métiers des jeunes pour l'animation des entretiens individuels afin d'assurer un accompagnement efficace
- **Renforcer** le jeune dans ses compétences de techniques de recherche d'emploi, à travers l'accompagnement du mentor
- **Encourager** les jeunes autonomes à trouver eux-mêmes un mentor, par exemple lors d'un stage ou d'un événement de réseautage, tout en les invitant à informer leur établissement/la structure pour formaliser et structurer cette relation

POINTS DE VIGILANCE



- **Éviter** l'abandon des jeunes ou le désengagement des mentors en adaptant le format, le planning en tenant compte des disponibilités des jeunes et des mentors (professionnels en exercice)
- **Ne pas choisir** un espace central et accessible à tous risque de limiter les rencontres et les échanges, en excluant une partie des participants pour des raisons pratiques ou géographiques. Cela peut également entraver l'engagement collectif, réduire l'impact des actions entreprises et renforcer les inégalités d'accès à l'information et aux opportunités
- **Prévenir les problèmes** de désengagement en mettant en place une charte d'engagement mentor/mentoré afin de valider l'adhésion des deux parties sur les contours de l'accompagnement et d'éviter tout exposition aux abus en créant un cadre bienveillant et un accompagnement de qualité
- **Prévenir le risque** de désalignement entre les objectifs fixés et les actions menées et les pertes d'informations cruciales en mettant en place un journal de bord du mentor, une feuille d'émargement et des comptes-rendus de chaque séance

Projets réferents

- Projet RELIEF Congo en lien avec UniCongo
- Projet SESAME à Madagascar

Ressources

- Présentation Mentorat, levier de réussite pour jeunes et entreprises



Indicateurs de résultats

- Nombre de mentorés terminant le programme en ayant trouvé un emploi
- Taux d'assiduité des mentorés
- Taux de satisfaction des mentorés et des mentors

Facteurs clés de succès

- Des objectifs clairs au programme et une sélection rigoureuse des jeunes
- Des locaux et des ressources, outils adaptés
- La mobilisation et l'engagement des mentors
- Une mise en œuvre flexible des activités selon les disponibilités des parties prenantes dans un cadre structuré définissant les règles et responsabilités de chacun

Les + de la solution

- Un accès privilégié des entreprises participantes aux talents émergents formés dans le cadre du mentorat
- Des professionnels développant leur leadership en guidant et en partageant leurs expériences avec des jeunes

Pré-requis

CADRAGE DU PROGRAMME DE MENTORAT

- Définir la vision du programme : la mission, les objectifs
- Identifier les parties prenantes (entreprises, mentors, mentorés etc...)
- Évaluer les besoins des jeunes et les ressources financières et matérielles

CONCEPTION DU PROGRAMME

- Élaborer le calendrier des activités et les modalités du mentorat (durée)
- Contacter et communiquer auprès des universités, entreprises, particuliers pour présenter le programme
- Proposer un protocole d'accord pour signature

RECRUTEMENT DES MENTORS ET MENTORÉS

- Échanger et présenter le programme aux étudiants.
- Envoyer un formulaire d'inscription
- Sélectionner les jeunes motivés
- Contacter les entreprises ou anciens élèves pour présenter le programme
- Recruter les mentors volontaires et disponibles via des entretiens

FORMATION DES MENTORS

- Organiser des sessions de formation pour les mentors sur les meilleures pratiques de mentorat et sur les sujets pertinents pour les jeunes (développement des compétences, gestion de carrière, etc.)
- Maintenir un lien régulier avec les mentors

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

- Lancer le programme lors d'un événement officiel
- Présenter le programme et fréquence de rencontres fixées
- Mettre en réseau les mentorés via des groupes WhatsApp, Facebook ...

ÉVALUATION ET AJUSTEMENTS

- Mettre en place des outils d'évaluation pour mesurer l'impact du programme,
- Recueillir des retours d'expérience
- Ajuster le programme en fonction des retours des jeunes
- Transmettre des enquêtes de satisfaction

FORMER LES JEUNES AUX TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Si la formation des jeunes permet le transfert des savoirs techniques et comportementaux liés à un métier, elle peut ne pas être pour autant suffisante pour faciliter leur insertion professionnelle. Ceux-ci peuvent en effet se heurter aux difficultés liées à la période de recrutement elle-même : mettre en avant sa motivation, ses compétences sur le marché de l'emploi, réussir un entretien d'embauche ou tout simplement organiser sa recherche d'opportunités. Il y a donc un véritable nécessité de poursuivre l'accompagnement des jeunes dans leur démarche pour décrocher un premier emploi.

SOLUTION

Module de formation « S'insérer professionnellement » du parcours Avenir visant à faciliter l'employabilité des personnes bénéficiaires et à favoriser une insertion sociale et professionnelle qui soit décente et durable

BÉNÉFICIAIRES

À destination de tout public

Objectifs



- Former les jeunes aux techniques et démarches de recherche d'emploi pour faciliter leur employabilité
- Accompagner à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation
- Développer son réseau professionnel
- Préparer et soutenir les jeunes dans la réussite de leur entretien d'embauche
- Informer les jeunes sur leurs droits et devoirs de salarié

Modalité



- En présentiel en s'appuyant sur une grande diversité d'activités pédagogiques : simulations d'entretiens d'embauche, rédaction de CV, travaux de groupe etc...

BONNES PRATIQUES



- **Adapter** les contenus des modules de formation en fonction du contexte culturel et en langue locale pour une meilleure compréhension/assimilation si nécessaire
- **Identifier** un référent conseiller d'orientation, d'insertion au sein de chaque CFP pour accompagner les jeunes individuellement et le former à la pédagogie active, au conseil d'orientation, à l'insertion et sur des thématiques éducatives diverses (posture d'accompagnement, autorité éducative, écoute active)
- **Prévoir** la mise à disposition d'une salle informatique pour la mise en page des CV et lettres de motivation
- **Impliquer** des entreprises partenaires pour les simulations d'entretien pour être au plus près des réalités du marché du travail et des besoins de recrutement
- **Former** les jeunes à l'utilisation des plateformes d'emploi si existantes
- **Encourager** les jeunes à participer à des événements : forums, conférences, salons pour rencontrer et créer un réseau professionnel

POINTS DE VIGILANCE



- **Prévenir** les situations d'inégalités, de discriminations et/ou d'abus en informant et formant les jeunes sur leurs droits en tant que candidats
- **Veiller** à accompagner les jeunes dans la gestion du stress liée à la recherche d'emploi afin d'éviter la démotivation, le désengagement et ainsi favoriser leur bien-être
- **Aider** les jeunes à identifier les offres d'emploi trompeuses ou précaires, notamment les stages ou contrats mal rémunérés, avec de mauvaises conditions de travail ou peu d'avenir pour éviter qu'ils occupent des emplois non décents

Projets référents

- Projet DNC en Tunisie
- Expertise éducation et employabilité
- Projet HR à Madagascar

Ressources

- 1 module avec fiche pédagogique issu du parcours Avenir « S'insérer professionnellement » Former les jeunes aux Techniques de Recherche d'Emploi
- Livret d'accompagnement Construction Projet Professionnel
- Exemple Manuel Compétences de vie



Pré-requis

PRÉPARATION DU DÉPLOIEMENT DES ACTIVITÉS

- Identifier les modules de formation Avenir pertinents à déployer
- Élaborer ou adapter les fiches séances à partir des fiches pédagogiques et les modalités de déploiement

RÉVISION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Réévoquer avec les jeunes les éléments travaillés dans leur projet professionnel
- Prévoir un temps de formation sur les outils numériques

SENSIBILISATION

- Animer les séances autour des droits/devoirs de salariés et sur l'initiation à l'entrepreneuriat
- Identifier les jeunes qui s'orientent sur l'entrepreneuriat et leur proposer un accompagnement spécifique

RÉDACTION DE CV, LETTRE DE MOTIVATION

- Animer les séances autour de la rédaction de CV, lettre de motivation
- Accompagner et autonomiser les jeunes dans la recherche d'offres d'emploi adaptées à leur projet professionnel

SIMULATION D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

- Animer les séances autour de la simulation d'entretien d'embauche
- Proposer à des professionnels de participer à ces entretiens en tant que recruteurs pour faire des retours constructifs

DIFFUSION DES CANDIDATURES ET SUIVI

- Aider les jeunes à communiquer, diffuser leurs candidatures au sein des réseaux d'entreprises partenaires, réseaux sociaux/professionnels : LinkedIn, Facebook, plateforme des anciens...
- Organiser une soirée « réseautage » avec l'ensemble des partenaires et des anciens étudiants pour favoriser les interactions
- Effectuer des enquêtes d'insertion



INSERTION

SOCIO-PROFESSIONNELLE

DÉPLOYER ET ANIMER UN RÉSEAU DES ANCIENS

Face à un marché de l'emploi compétitif, il est essentiel pour les jeunes de bénéficier de réseaux d'entraide facilitant l'accès aux jeunes à des professionnels du même secteur, issus du même centre de formation, pouvant leur fournir mentorat, conseils de carrière et opportunités professionnelles.

SOLUTION

Déployer et animer un réseau des anciens permet de renforcer l'employabilité, l'accès à des opportunités d'emploi et la confiance en soi des jeunes, grâce à l'appui des membres du réseau. Il rend également plus visible le centre de formation en montrant que la formation reste en lien avec les attentes du marché du travail et mène réellement à l'emploi

BÉNÉFICIAIRES

À destination de tout public sortant de formation

Objectifs



- Multiplier les opportunités professionnelles et accéder au marché de l'emploi caché
- Créer et maintenir des relations entre anciens apprenants, avec le centre de formation professionnelle, écoles ou institutions

Modalités



- 1 association créée et gérée par les anciens étudiants
- Des animations et des événements à des échéances régulières, en présentiel et/ou à distance autour de thématiques diverses et dans un espace convivial, chaleureux

BONNES PRATIQUES



- **Impliquer** les jeunes pour penser le réseau en partant de leurs besoins et de leurs attentes
- **Identifier** un référent « anciens élèves » afin de créer un lien de confiance, d'accompagner les jeunes dans l'organisation et d'impulser une dynamique dans l'animation du réseau
- **Planifier et organiser** des activités diversifiées (conférences, activités ludiques, événements, réseautage, échange entre pairs) et régulières pour faciliter l'appropriation
- **Utiliser** un moyen de communication populaire chez les jeunes (réseaux sociaux) pour faciliter la transmission des informations
- **Communiquer** sur l'existence du réseau dès l'entrée des jeunes en formation en mettant en avant son intérêt pour la suite
- **Considérer** l'association comme une entité partenaire du projet, CFP ou établissement

POINTS DE VIGILANCE



- **Afin d'inciter** les jeunes à participer et créer une véritable dynamique, clarifier dès le début les objectifs du réseau des anciens et en quoi il peut être utile dans le parcours d'insertion
- **Pour limiter** tout risque juridique, se renseigner en amont sur les aspects légaux (droits et obligations) inhérents à la création et la gestion d'une association
- **Afin d'éviter** le portage externe et favoriser l'autonomisation du réseau, ajuster sa posture d'accompagnement lors de son lancement en considérant les anciens élèves comme des professionnels
- **Pour assurer** la pérennité financière de l'association, identifier des sources de financements pour son portage à long terme
- **Afin d'éviter** le déploiement de solution hors sol, veiller à adapter la méthodologie aux besoins et au contexte dans lequel s'inscrit le réseau

Projets réitérés

- Projet FAPAR au Maroc
- Projet SESAME à Madagascar
- Projet LBF au Vietnam

Ressources

- Fiche récapitulative Accompagnement à la création d'une association
- Exemple fonctionnment d'un réseau des anciens
- Exemple programme de formation pour le bureau du réseau des anciens
- Exemple TdR Journée des Anciens



Pré-requis

DÉFINITION DU CADRE

- Organiser un atelier avec les étudiants (même promo) pour sensibiliser sur l'intérêt du réseau des anciens
- Organiser un temps de rassemblement avec les différentes promos et mettre en place un bureau
- Définir une personne ressource dans l'accompagnement au déploiement et définir les axes de travail

CRÉATION DE L'ASSOCIATION

- Prendre connaissance des démarches administratives
- Identifier les membres du bureau
- Former des membres du bureau (gestion, animation de communauté...)

PLANIFICATION DES ACTIONS

- Organiser une assemblée générale pour le lancement officiel de l'association (votes statuts/ règlements et dirigeants)
- Recueillir et analyser les besoins auprès des anciens formés via des enquêtes d'insertion
- Élaborer, par le Bureau, un programme d'activités (activités chronogramme, budget, public, lieu...)

COMMUNICATION

- Mettre en place des listes de diffusion via les bases de données étudiants
- Intervenir et diffuser des messages via les réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp), radio

PRÉPARATION ET ANIMATION

- Accompagner les jeunes dans la réflexion du déroulé des activités
- Guider le bureau dans la prise de contact & le cadrage des différentes interventions (si intervenants extérieurs)
- Animer les activités

ÉVALUATION

- Recueillir et analyser les données de satisfaction / mobilisation des anciens élèves
- Débriefing et réajuster les actions au besoin
- Mettre à jour la base de données des anciens élèves

METTRE EN PLACE UN FOYER D'INSERTION

A leur sortie de formation, de nombreux jeunes font face à des obstacles multiples dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle : la précarité, l'isolement social, ou encore le manque de ressources matérielles et relationnelles. Le besoin d'un accompagnement global via un dispositif tremplin est réel et permet de réduire les inégalités d'accès à un emploi de qualité.

SOLUTION

Un espace convivial et éducatif au sein duquel le jeune peut trouver les conditions et l'ensemble des ressources lui permettant de mener ou réaliser son projet socio-professionnel

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes en cours de formation ou diplômés cherchant un emploi

Objectifs

- Donner un cadre aux jeunes cherchant à réussir leur insertion socio-professionnelle
- Favoriser l'insertion des jeunes dans un emploi de qualité
- Développer l'employabilité des jeunes
- Permettre aux jeunes de poursuivre les études/la formation de leur choix

Modalités

- En présentiel dans les foyers d'appui à l'insertion
- 4 à 6 mois de préparation (prérequis, étapes 1 et 2) avant l'accueil des jeunes
- Déploiement du parcours d'accompagnement pendant l'intégralité des études/de la formation/de l'expérience professionnelle des jeunes

BONNES PRATIQUES



- **Identifier** l'ensemble des freins socioéconomiques et culturels rencontrés par les jeunes dans la poursuite de leurs études ou leur insertion pendant l'étude des besoins
- **Faire signer** une charte éthique aux éducateurs et aux jeunes du foyer et inclure la politique de protection contre les abus de l'IECD ainsi qu'un mécanisme de remontée des plaintes
- **Déployer** un parcours d'accompagnement intégral des jeunes en fonction de leur profil et des difficultés rencontrées pour la poursuite de leurs études ou leur insertion
- **Allouer** suffisamment de temps dans le planning des jeunes pour bénéficier du parcours d'accompagnement intégral
- **Limiter** le tutorat à au plus 15 jeunes par éducateur pour garantir un suivi rapproché (un entretien mensuel au minimum, et selon les besoins)
- **Prolonger** l'accompagnement et l'hébergement des jeunes post-dispositif pour faciliter leur insertion et/ou leur recherche d'un logement une fois insérés (selon la capacité financière)

POINTS DE VIGILANCE



- **Éviter** le décrochage en choisissant des foyers offrant des conditions géographiques, sécuritaires et matérielles propices à l'atteinte des objectifs des jeunes
- **Éviter** que les réticences ou oppositions des familles compromettent la participation ou l'engagement des jeunes en validant leur adhésion à la mobilité des jeunes, en particulier les femmes
- **Prévenir les abandons** ou difficultés en vérifiant la capacité financière des jeunes (issue de leurs familles, de partenaires ou du projet) à prendre en charge leurs frais de vie (transport, nourriture, santé) pendant le parcours
- **Limiter les risques** d'une dépendance entravant l'autonomie des jeunes ou, à l'inverse, d'un manque de soutien pouvant conduire à des situations d'échec ou de désorientation en régulant la présence des éducateurs dans le foyer
- **Prévenir les abus** en veillant à la protection des jeunes (sensibilisation, règlement, convention) dans les foyers et chez les partenaires (établissements de formation, entreprises)

Projets référents

- Projet SESAME à Madagascar
- Dispositif PRO-Pulse à Madagascar

Ressources

- Fiche Pratique - Organiser la vie en Internat
- Exemple procédure de sélection des jeunes_
- Exemple d'une grille de sélection des jeunes
- Outil de suivi des jeunes_PRO-Pulse
- Exemple politique de sensibilisation et de protection contre les abus - ENG.pdf
- Exemple charte Dispositif PRO-Pulse.pdf
- Exemple gestion de budget Dispositif PRO-pulse.xlsx

Indicateurs de résultats

- Taux de jeunes insérés dans des emplois de qualité
- Taux de jeunes ayant validé leur parcours de formation
- Taux de jeunes hébergés reconnaissant l'importance de l'accompagnement global dans sa réussite

Facteurs clés de succès

- Un foyer sécurisé avec des conditions d'hygiène de qualité
- Un parcours d'accompagnement des jeunes adapté à leur profil et leur projet de vie
- Des jeunes motivés et soutenus dans leur projet par leurs familles
- Une équipe d'accompagnateurs présente ponctuellement au foyer pour l'autonomisation des jeunes et le maintien d'une dynamique de groupe

Les + de la solution

- L'accès renforcé à une formation/ des opportunités professionnelles de qualité
- Un renforcement du pouvoir d'agir et de la capacité de résilience et d'adaptation des jeunes
- L'insertion des jeunes dans un emploi de qualité cohérent avec leur projet professionnel et de vie

Pré-requis

ÉTUDE DES BESOINS

- Identifier le profil des bénéficiaires et les freins à la poursuite de leurs études/insertion
- Concevoir le parcours d'accompagnement en fonction du profil (cf méthodologie profil entrée/sortie)

IDENTIFICATION ET ÉQUIPEMENT DU FOYER

- Sélectionner un lieu d'hébergement pour le foyer à partir d'une grille de critères, cahier des charges
- Équiper celui-ci

SÉLECTION DES JEUNES

- Promouvoir le dispositif auprès des jeunes avec l'appui d'ambassadeurs : directeurs établissements, anciens élèves
- Sélectionner les jeunes (BOE, éducateurs) à partir d'une grille de critères

ACCUEIL DES JEUNES

- Organiser des activités d'intégration dans le nouvel environnement (gestion des déplacements et du budget)
- Sensibiliser à la PPCA
- Coconstruire le règlement du foyer avec les jeunes

DÉPLOIEMENT DU PARCOURS

- Réaliser un diagnostic individuel initial des compétences
- Offrir un coaching en employabilité et développement personnel
- Organiser des activités associatives, sportives et culturelles

SUIVI DES JEUNES

- Réaliser des visites du foyer et des entretiens de suivi individuels
- Évaluer la progression avant la sortie du dispositif

TÉMOIGNAGES

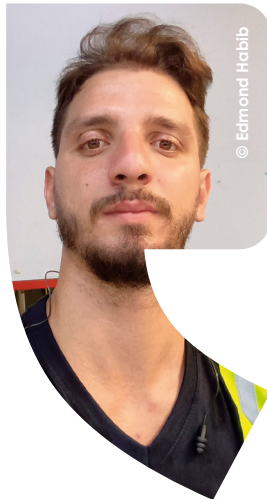


Mélissa RAKOTONJANAHARY
Serveuse au Radisson Blu à Madagascar

« Je me sens bien intégrée dans le monde professionnel que j'ai toujours visé. Grâce au dispositif PRO-Pulse du projet Cap sur l'emploi, j'ai pris conscience que je pouvais accomplir des choses auxquelles je n'aurais jamais pensé. Par exemple, gérer mon emploi du temps et interagir avec les personnes qui m'entourent. Je sais aussi faire preuve d'adaptabilité et j'ai gagné confiance en moi. »

Mama HOUSSOWONA
Responsable du Bureau d'Orienta-
tion et d'Emploi (BOE) au Centre de Formation
des Agriculteurs du Noun au Cameroun - Projet RELIEEF

« Le projet RELIEEF a structuré notre accompagnement avec des entretiens personnalisés dès l'inscription, permettant un meilleur ciblage des apprenants. Résultat : 30 sur 31 jeunes toujours en formation grâce à une orientation renforcée. Les livrets de stage ont aussi clarifié leurs projets professionnels, renforçant leur engagement. »



Edmond HABIB
Étudiant en télécommunications
à l'Institut technique de Zgharta au Liban

« Grâce au responsable de l'orientation de mon institut, j'ai découvert la plateforme Mehnati. Après avoir créé mon compte et téléchargé mon CV, j'ai postulé à plusieurs offres, dont un poste d'opérateur chez Liban Cables. Deux jours plus tard, j'ai été contacté pour un entretien et des tests, et j'ai décroché le poste ! Cela n'aurait pas été possible sans le soutien de Mehnati. »

Olivier CHEVREAU
Ancien vice-Président du Développement
Durable Groupe NEXANS

« Voici près de dix ans que la Fondation Nexans, les entités Nexans et l'IECD travaillent ensemble au service de l'éducation et de la formation des populations locales au Liban, au Maroc et en Côte d'Ivoire. Ce partenariat me tient à cœur à plus d'un titre. Il développe des compétences techniques dans des pays souffrant bien souvent d'un manque de formation de qualité. Il établit des ponts entre les employés Nexans et les communautés en promouvant leur intervention dans les formations, la visite des étudiants IECD dans les usines Nexans, voire des stages d'exécution. Enfin, ce partenariat se renouvelle sans cesse en s'adaptant à la réalité économique et sociale des pays. Un grand merci à vous ! »



RESSOURCES UTILES



- Manuel de l'Employabilité | [bitmigrant \(wordpress.com\)](#)
 - [guide-de-l'employabilitec2a6c3bc-tome1-print.pdf \(wordpress.com\)](#)
 - [tome-2.pdf \(wordpress.com\)](#)
- Groupe FIP - Formation Insertion Professionnelle
- Page d'accueil de l'OIT | [International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- OIT_Comment accompagner un chercheur d'emploi_Manuel destiné aux conseillers à l'emploi et en évolution professionnelle
- Canalisateur : Mon Choix Pro
 - plusieurs vidéos de découverte de différents métiers
- Ressources - FORCES Compétences au travail
- La revue de littérature du réseau MedNC - MedNC
- Ressources EFI - 7. Développer l'employabilité des personnes



© IECD Liban

À PROPOS DE L'INSTITUT EUROPÉEN DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT (IECD)

Depuis sa création en 1988, l'Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD), organisation de solidarité internationale reconnue d'utilité publique, soutient le développement humain, économique et social des pays où il opère.

Avec ses partenaires en Afrique subsaharienne, dans l'océan Indien, le Bassin méditerranéen et en Asie du Sud-Est, il met en œuvre des projets dans les domaines de l'éducation et l'orientation, de la formation et l'insertion professionnelle et de l'entrepreneuriat.

Siège social

c/o SCI PALAIS
11a rue du fossé des 13
67100 Strasbourg - France

Bureaux

2 rue Chaintron - 92120 Montrouge - France
+33 1 45 33 40 50
Rue Joseph Biaggi - 13003 Marseille - France

www.iecd.org

