

# Concevoir et livrer pré-apprentissage: Un guide de fournisseur



# Introduction



**La présente ressource a été élaborée pour les prestataires de pré-apprentissage qui souhaitent développer et étendre leurs programmes, ainsi que pour les prestataires qui ne proposent actuellement pas de pré-apprentissage mais qui envisagent de le faire à l'avenir.**



L'objectif des programmes de pré-apprentissage est d'aider les jeunes âgés de 16 à 24 ans à développer les compétences nécessaires pour avoir accès à un apprentissage. À travers l'Europe, certains programmes sont clairement intitulés « pré-apprentissages », tandis que d'autres revêtent des noms de

marque spécifiques. Ces programmes préparent généralement les jeunes à des apprentissages en combinant formation professionnelle et expérience pratique, même si les éléments varient en fonction des programmes.

Learning and Work Institute (L&W) est un organisme de recherche et de politique indépendant dédié à la formation permanente, au plein emploi et à l'inclusion. L&W a travaillé en collaboration avec J.P. Morgan pour échanger les meilleures pratiques permettant aux organisations de concevoir et de mettre en œuvre des programmes de pré-apprentissage inclusifs et de haute qualité qui ouvrent la voie de l'apprentissage aux jeunes, dans toute l'Europe.

## Comment utiliser cette ressource

Cette ressource interactive a été conçue pour vous permettre de naviguer facilement à travers les différentes étapes de la conception et de la mise en œuvre des programmes. Elle peut être utilisée comme guide étape par étape pour la conception et la mise en œuvre du programme ou, si vous préférez, vous pouvez sélectionner une ou deux sections se rapportant à un aspect particulier de votre programme. L'outil d'auto-évaluation présent dans cette ressource vous aidera à identifier les éléments de votre programme que vous pourriez envisager de développer.

### La présente ressource est divisée selon les sections suivantes :

1. Conception de votre programme de pré-apprentissage
2. Engagement de l'employeur
3. Développement de solides partenariats
4. Recrutement et évaluation initiale des jeunes
5. Mise en œuvre de votre pré-apprentissage
6. Évaluation de votre programme
7. Outil d'auto-évaluation

### Chaque section contient:

- Un aperçu des raisons de l'importance de cet élément dans les programmes de pré-apprentissage efficaces et de la manière dont il contribue à des programmes réussis.
- Des exemples d'étude de cas provenant de programmes de pré-apprentissage efficaces à travers l'Europe
- Les facteurs à prendre en compte lorsque vous prenez des décisions sur cet aspect de votre programme
- Principaux conseils issus de l'adoption des meilleures pratiques
- Un outil d'auto-évaluation, avec des questions de réflexion, pour vous aider à passer en revue votre situation actuelle et à identifier les mesures qui vous permettront d'élaborer ou d'améliorer votre programme de pré-apprentissage

La ressource est accompagnée d'un ensemble d'études de cas et de films qui démontrent une pratique efficace d'aspects particuliers de la conception et de la mise en œuvre des programmes de pré-apprentissage

- Lire les études de cas
- Lire le rapport sur les principales conclusions
- Regarder les courts métrages
- Lire les principaux conseils



# Table des matières

i

Cette section fournit des conseils sur la conception du programme, notamment l'élaboration des objectifs du programme, la sélection de votre groupe cible, la mise en place d'un cadre d'assurance qualité pour votre programme et la participation des employeurs à la conception du programme. La section se termine par une exploration des différentes options

Il est essentiel que l'employeur participe aux pré-apprentissages afin d'assurer l'efficacité et la bonne qualité des programmes dont peuvent bénéficier tout aussi bien les prestataires que les jeunes ou les employeurs. Les activités d'engagement de l'employeur doivent être prises en considération tout au long de la conception et de la mise en œuvre de votre programme de pré-apprentissage. Cette section fournit des informations et des indications sur la mise en œuvre des activités d'engagement des employeurs dans les programmes de pré-apprentissage.

Cette section vous donne un aperçu des différents types d'organisations partenaires avec lesquelles vous pouvez travailler pour mettre en œuvre votre programme de pré-apprentissage. Elle vous fournit ensuite des indications sur la manière d'identifier quels partenaires peuvent rendre votre programme de pré-apprentissage plus efficace.

Cette section fournit des conseils sur la commercialisation de votre programme de pré-apprentissage auprès du groupe cible de votre choix, ainsi qu'un aperçu des différentes approches de commercialisation et de sensibilisation que vous pouvez utiliser pour recruter des jeunes. La section conclut en donnant des conseils sur la manière d'évaluer les compétences, les capacités, les besoins et les aspirations des jeunes au début du programme.

Cette section vous guide à travers les meilleures pratiques relatives à la mise en œuvre du programme. Elle souligne les principaux composants des programmes de pré-apprentissage, dont le travail préparatoire visant à développer la confiance de l'apprenant, l'accès aux compétences de base, l'assistance sous forme de mentorat et de processus d'information, de conseil et d'orientation (IAG pour Information, Advice and Guidance), les stages en entreprise et le besoin de prestations plus souples.

Cette section donne des indications pratiques sur la manière d'évaluer votre programme de pré-apprentissage. L'évaluation consiste à recueillir des preuves sur la valeur et la qualité de votre programme de pré-apprentissage. Elle peut répondre à des questions comme : qu'est-ce qui fonctionne et pour quelles raisons ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné et pour quelles raisons ? Et quelle différence le programme a-t-il fait pour les jeunes, les employeurs et la communauté au sens large ?

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Aperçu:

Il est essentiel de consacrer, dès le départ, suffisamment de temps pour concevoir correctement votre programme de pré-apprentissage afin de garantir la mise en œuvre d'un programme efficace qui bénéficie tant aux jeunes qu'aux employeurs. Il est crucial de faire participer les employeurs à l'étape de la conception. Ce faisant, vous pourrez vous assurer que le contenu du programme reflète les besoins du marché du travail local. Cela permettra aux jeunes de développer les compétences et les fonctions spécifiques demandées par les employeurs.

Cette section fournit des conseils sur l'élaboration des objectifs, notamment la sélection de votre groupe cible, la mise en place d'un cadre d'assurance qualité pour votre programme et la participation des employeurs à la conception du programme. La section se termine par une exploration des différentes options et approches de financement.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



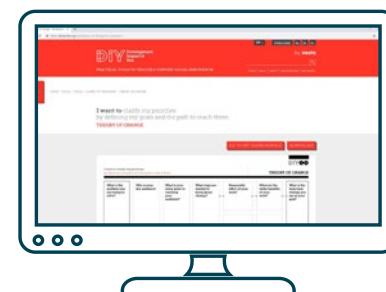
## Élaboration des objectifs du programme

Il est essentiel d'avoir des objectifs clairement définis pour toutes les parties (prestataires, employeurs, participants et autres parties prenantes) afin de garantir que vous puissiez proposer les bons types de formation et d'activité pour vos jeunes.

Les décisions concernant les jeunes visés par votre programme (et ce que vous voulez qu'ils accomplissent) constituent un facteur clé influençant les objectifs du programme et par la suite, la manière dont le programme est conçu, ainsi que la manière dont il est mis en œuvre.

Par exemple, un programme de pré-apprentissage visant le retour des jeunes à l'éducation et à la formation, avant leur entrée en apprentissage, aura besoin d'activités différentes que celles d'un programme visant à fournir aux jeunes, plus proches du marché du travail, une remise à niveau des compétences de base ou une courte période de stage.

Les besoins des jeunes doivent être au cœur de votre prise de décisions. Le développement d'une Théorie du Changement (TdC) pourrait vous aider à réfléchir aux besoins que vous essayez de satisfaire, aux changements que vous tentez d'apporter (vos résultats) et à ce que vous planifiez de faire (vos activités) pour les réaliser.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### Tomillo Foundation, Espagne

Le Programme de formation professionnelle de base de la Fondation Tomillo est destiné aux jeunes âgés de 14 à 18 ans, généralement originaires de milieux défavorisés, ayant souvent quitté l'enseignement obligatoire sans qualifications officielles. Le programme de deux ans, qui dure plus longtemps que la plupart des programmes de pré-apprentissage, est conçu pour permettre à Tomillo de fournir le soutien intensif et personnalisé qu'il faut à ce groupe cible de jeunes pour développer l'éventail de compétences dont ils ont besoin afin de pénétrer sur le marché du travail et passer à l'apprentissage intermédiaire Tomillo.

## Décider quel sera votre groupe cible

Les groupes cibles pour la plupart des pré-apprentissages sont généralement les sortants précoces (aussi appelés les « décrocheurs »), des jeunes qui sont ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) et les jeunes dont les niveaux de compétence sont faibles et qui se heurtent aux obstacles du travail et/ou que l'on peut classer comme socialement ou économiquement défavorisés.

Certains prestataires appliquent une politique de porte ouverte pour les jeunes qui répondent à certains critères de qualification, par exemple, ceux qui proviennent de certaines zones géographiques et ne sont ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET). D'autres prestataires ciblent explicitement les jeunes ayant d'autres besoins particuliers ou avec des antécédents spécifiques, par exemple, des jeunes sans domicile, qui sont d'anciens délinquants,



qui sortent d'un service de soins ou des jeunes présentant des problèmes de santé mentale. Moins fréquemment, certains prestataires limitent leur programme à des jeunes qui n'ont pas de besoins d'aide particuliers et/ou qui ont atteint un certain niveau de compétences de base. Ces jeunes ont tendance à être plus proches du marché du travail et ont besoin d'être moins soutenus que d'autres jeunes.



Si votre programme cible des jeunes ayant des besoins particuliers ou avec des antécédents spécifiques, vous devez envisager de développer un package de soutien spécialisé lors de la conception du programme. Même si votre programme ne cible pas directement un groupe particulier de jeunes, vous devrez tout de même vous assurer de pouvoir faire appel à des spécialistes ; tout jeune participant à des programmes de pré-apprentissage, par exemple des jeunes en situation de NEET, aura des besoins spécifiques. Par exemple, les jeunes ont souvent besoin de soutien pour faire face à des problèmes de santé mentale ou de logement précaire.

# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Répondre au contexte local

Il est essentiel de développer un programme qui répond aux besoins locaux en matière d'emploi et de compétences pour concevoir un programme durable. Les employeurs locaux seront davantage enclins à voir les avantages potentiels pour leur entreprise et à s'intéresser à votre proposition si celle-ci répond à leurs besoins en matière de compétences et de recrutement. Les jeunes seront également motivés par la perspective de véritables opportunités d'apprentissage et d'emploi dans leur région.

Veillez à vous tenir régulièrement informé des statistiques et des données sur le marché du travail local, ce qui vous aidera à identifier les lacunes en matière de compétences et les tendances futures de l'emploi. Il peut aussi s'avérer utile de développer de solides liens avec les organismes en charge de définir les priorités économiques locales et de stimuler la croissance économique/la création d'emplois, car vous pourrez ainsi bien comprendre le contexte local de l'emploi et adapter votre prestation aux besoins locaux en matière de compétences.



### CONSEIL

**Adapter votre programme à votre contexte local** Un programme de pré-apprentissage qui répond aux besoins en matière de compétences et d'emploi local sera plus attrayant pour les employeurs de la région, et les jeunes seront motivés par de réelles opportunités d'apprentissage et d'emploi. Utilisez les informations relatives au marché du travail pour identifier les besoins en compétences et les tendances en matière d'emploi.

# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## CONSEIL

### Travailler avec les employeurs lors de la conception de votre programme.

Cela aidera à faire en sorte qu'ils répondent aux besoins des jeunes comme des employeurs et générera des résultats positifs pour les uns comme pour les autres.

Il est possible pour cela d'établir un partenariat avec des employeurs spécifiques à un secteur afin de développer des programmes de pré-apprentissage. Cela peut être particulièrement efficace si l'on souhaite fournir un « vivier » de jeunes « prêts à l'apprentissage » pour les postes existants actuellement sur le marché du travail, ce qui entraînera une augmentation du nombre de jeunes entrant en apprentissage.

# Faire participer les employeurs à la conception des programmes

Le fait de travailler avec les employeurs sur la conception de votre programme aidera à s'assurer que celui-ci est adapté aux besoins du marché du travail. Les jeunes pourront ainsi développer le type de compétences recherchées par les employeurs locaux.

La participation des employeurs dès les premières étapes de votre programme augmente également les chances qu'ils s'engagent dans le processus, reconnaissent leurs responsabilités et comprennent que l'on attend d'eux qu'ils aident activement un jeune à entrer en apprentissage.



## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Jobwise Training se concentre sur les pré-apprentissages en administration des affaires, principalement dans le secteur de la santé, en prenant bien soin de s'assurer que le programme est conçu en fonction des besoins des employeurs.

L'établissement d'enseignement supérieur Bridgewater and Taunton College au Royaume-Uni a travaillé en étroite collaboration avec un grand employeur de la région qui rencontrait des difficultés pour recruter des jeunes ayant les compétences et l'expérience requises pour leurs apprentissages dans la construction. En travaillant ensemble, l'établissement et l'employeur ont été en mesure d'adapter le pré-apprentissage et ainsi de permettre aux jeunes de développer les compétences spécifiques qui étaient exigées. Dans la dernière cohorte de 12 jeunes, neuf sont entrés en apprentissage au sein de l'entreprise ; les trois autres ont été aidés dans leur recherche d'un autre apprentissage.



Envisagez de créer des unités, des récompenses ou des qualifications spécifiques à un secteur. Cette approche est susceptible de stimuler les perspectives d'emploi des jeunes qui postulent à des postes ou des apprentissages dans des secteurs spécifiques en pénurie de compétences.

# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### Tomillo Foundation, Espagne

La Fondation Tomillo, à Madrid, a développé des programmes de « formation partagée » avec de grands employeurs en Espagne, afin que chaque domaine professionnel du programme de pré-apprentissage reçoive un soutien, tant financier qu'en termes de contenu professionnel spécifique, de la part d'une société pertinente. C'est important pour qu'il corresponde aux besoins du marché du travail. Par exemple, leurs programmes de formation dans les secteurs de l'énergie, de la technologie et des TI ont été développés avec Fundacion Telefonica, entre autres, en vue de fournir une formation « Assistant technique des systèmes micro-informatiques ».



## CONSEIL

**Travailler avec un certain type d'employeur pour développer des programmes de pré-apprentissage sur mesure.** Cela assurera que des jeunes acquièrent les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour avoir les meilleures chances d'entrer en apprentissage.

## ÉTUDE DE CAS

### JOBLINGE, Allemagne

Le projet Science, Technologie, Ingénierie et Maths (S.T.E.M.) de JOBLINGE, soutenu par J.P. Morgan, a été introduit en 2017 en réponse à une pénurie de travailleurs qualifiés dans le secteur STEM en Allemagne. Le contenu du programme, développé en partenariat avec des experts et des employeurs dans les disciplines STEM, est conçu pour préparer et équiper les participants de JOBLINGE à des postes techniques. Il fournit des possibilités de pré-apprentissage ciblé dans un secteur où il existe actuellement et sur le long terme des opportunités d'emploi durable et de haute qualité.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Faire participer d'autres partenaires à la conception des programmes

Parallèlement aux employeurs, pensez aux autres organisations qu'il serait utile de faire participer à l'élaboration de votre programme de pré-apprentissage. Cela variera d'un programme à l'autre, mais parmi les autres partenaires possibles, il pourrait y avoir le gouvernement local, des organisations non gouvernementales (ONG), des syndicats, des écoles et des organismes communautaires, surtout des associations de jeunes.

### ÉTUDE DE CAS

#### Technological University Dublin, Irlande

Le programme pilote du TU Dublin, Accès à l'apprentissage, souligne le rôle prépondérant que les différents partenaires peuvent jouer dans la conception d'un programme efficace. Un conseil consultatif composé de parties prenantes clés dans le secteur de l'apprentissage, notamment des décideurs, des employeurs, des éducateurs et des animateurs pour la jeunesse, donne des conseils stratégiques sur le développement du programme pilote. Il apporte également une dimension nationale au programme, s'assurant que la mise en œuvre corresponde à des développements plus larges autour des apprentissages.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



**Les objectifs de votre programme influenceront aussi les décisions prises quant à la durée, l'intensité et l'enchaînement des activités :**

- **L'ampleur et la portée du programme**

L'objectif de la plupart des programmes est d'apporter de l'aide à de petits groupes d'environ 10 à 15 jeunes, afin de soutenir efficacement leur progression individuelle tout au long du programme. Si vous travaillez avec des jeunes qui ont fortement besoin d'aide, vous envisagerez peut-être d'avoir des groupes de jeunes d'une taille plus restreinte.

- **Combien de temps faudra-t-il pour terminer le programme ?**

Les décisions concernant la durée de votre programme doivent être fondées sur l'objectif du programme et l'identité du groupe cible. La durée moyenne des programmes s'étend de 12 semaines à 6 mois. Par exemple, en ce qui concerne le programme de 12 semaines à l'Institut technologique de Dublin, les jeunes ont déjà acquis les qualifications exigées pour un apprentissage ; le programme de pré-apprentissage représente une opportunité de nouer des liens avec les employeurs proposant des postes d'apprentis. Par ailleurs, le programme plus long de la Fondation Tomillo en Espagne vise des jeunes qui ont quitté l'école sans les qualifications nécessaires pour un apprentissage, qui présentent de plus grands besoins d'ordre social ou émotionnel, et doivent s'impliquer de nouveau dans l'acquisition de connaissances.

- **Quelle sera l'intensité du programme ?**

Les jeunes participant à des programmes de pré-apprentissage comprennent mieux, et c'est tout à leur avantage, les attentes des employeurs et les responsabilités connexes lorsqu'ils effectuent un apprentissage. Vous devez tenir compte de la manière dont votre programme peut faciliter cela en reflétant les exigences des apprentissages dans votre région. La plupart des programmes de pré-apprentissage sont conçus pour se dérouler tout au long de la semaine de travail, c'est-à-dire du lundi au vendredi.

- **Quand les jeunes rejoindront-ils le programme ?**

Certains prestataires font correspondre les dates de début aux besoins des employeurs, par exemple, le Hackney Community College au Royaume-Uni recrute des participants à des périodes spécifiques de l'année afin que cela coïncide avec la phase de développement des projets de construction des employeurs. Cela signifie que les nouveaux participants aux programmes de pré-apprentissage passent rapidement à une période de stage, et que les employeurs bénéficient de leur implication dès le début. D'autres prestataires, qui proposent des recrutements à n'importe quel moment de l'année, peuvent recruter à quelques semaines d'intervalle ou dans certains cas, n'ont pas de dates de début fixes ; par exemple, au Royaume-Uni, les jeunes qui sont admissibles peuvent commencer à tout moment un pré-apprentissage avec Source Skills Academy.

# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Cadres de l'assurance qualité

Il est essentiel de définir un cadre d'assurance qualité clair qui vous permettra de procéder systématiquement à une vérification et à un examen de la qualité et de l'efficacité de votre programme, et de favoriser l'amélioration continue de la conception et de la mise en œuvre du programme. Le fait de disposer d'un cadre d'assurance qualité permettra aussi de montrer aux investisseurs, aux partenaires, aux employeurs et aux jeunes que vous vous engagez à respecter des normes élevées en matière de mise en œuvre. La crédibilité du programme s'en trouvera renforcée.

Le cadre de qualité pour les stages de la Commission européenne définit plusieurs conditions clés pour la mise en œuvre de pré-apprentissages de qualité, notamment des accords écrits entre les prestataires et les participants concernant les objectifs, les conditions de travail et la rémunération financière ; la supervision et la surveillance efficaces de la progression ; la certification visant à reconnaître ce qui a été accompli ; des approches inclusives et la participation des partenaires, surtout les organisations de jeunes, dans le suivi de la mise en œuvre du cadre.

### ÉTUDE DE CAS



## École de la 2ème chance (E2C73), France

E2C73 suit un cadre de qualité clair au sein du processus de marque E2C. Tous les E2C participent à une vérification indépendante tous les quatre ans. La vérification porte sur un éventail de critères, notamment, par exemple, les partenariats établis sur le programme, l'objectif du programme et les pratiques d'enseignement. Le label E2C a été officiellement reconnu par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, qui examine régulièrement les certifications et les labels français en matière de qualité de la formation professionnelle.

### ÉTUDE DE CAS

## JOBLINGE, Allemagne

Chacun des 30 sites de JOBLINGE est supervisé par une gAG locale (une société anonyme locale à but non lucratif) qui assure la mise en œuvre professionnelle du programme, par exemple, des cibles mesurables, des normes de qualité, des responsabilités définies et des processus cohérents. Chaque gAG se compose d'un conseil de surveillance pro bono (les décideurs issus des entreprises, le gouvernement local et la communauté) ainsi que d'un administrateur bénévole et d'une équipe de personnel salarié.



# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Financement

Disposer d'un accord de financement durable est un aspect fondamental de la conception, de la mise en œuvre et du maintien de votre programme de pré-apprentissage.

Les programmes de pré-apprentissage peuvent être financés de nombreuses façons différentes, selon le contexte national, la politique et les priorités en matière d'éducation et de compétences, et selon la nature du système d'enseignement et de formation professionnelle (EFP).

Au Royaume-Uni par exemple, les programmes de pré-apprentissage, connus en tant que « stages », sont financés par le gouvernement. Certains programmes de pré-apprentissage des prestataires sont co-financés. Par exemple JOBLINGE en Allemagne est largement financé par le secteur public, en plus des dons privés.

En fonction du lieu, le financement public provient des agences nationales pour l'emploi, des agences de placement, des municipalités locales ou des fonds de l'État fédéral.

Pour intéresser de possibles investisseurs, il vous faudra bien comprendre les coûts et les avantages de votre programme et être en mesure de les justifier clairement, notamment les coûts par participant.

Diverses subventions et incitations seront disponibles dans différents pays, régions et localités. Faites des recherches pour bien comprendre ce qui est disponible. Les sites Internet du gouvernement sont généralement un bon point de départ pour obtenir des informations.

# Conception de votre programme de pré-apprentissage



## Évaluation de la conception du programme

Une évaluation rigoureuse de la conception de votre programme est cruciale pour comprendre, par exemple, les aspects de la conception qui sont particulièrement efficaces pour apporter des résultats aux jeunes, les domaines d'amélioration et où concentrer vos ressources afin de maximiser les avantages pour les jeunes, les employeurs et votre propre organisation. Cela contribuera à l'amélioration continue de la conception de votre programme et à la planification et la réalisation de vos activités.

Vous évaluerez l'efficacité de la conception de votre programme pour aider les jeunes à accéder aux possibilités d'apprentissage. Toutefois, vous pourriez vouloir vous concentrer sur des aspects spécifiques de la conception de votre programme. Servez-vous des questions ci-dessous comme point de départ pour vous aider à réfléchir à ce que vous voulez savoir sur la conception de votre programme et pour commencer à élaborer un plan d'évaluation.

La section Évaluation de votre programme de la présente ressource fournit des conseils détaillés sur la manière de planifier et d'intégrer des activités d'évaluation tout au long de votre programme, ainsi que des idées sur de possibles méthodes et outils d'évaluation.



### Exemples de question :

- Comment le programme a-t-il été mis en œuvre en pratique ?
- Dans quelle mesure le programme a-t-il réussi à atteindre ses objectifs déclarés ?
- Quels ont été les résultats du programme :
  - Pour les jeunes ?
  - Pour les employeurs ?
  - Pour votre organisation ?
- Quels aspects de la conception du programme ont été les plus efficaces pour atteindre des résultats ? Pourquoi ? Pour qui ?
- Quels aspects de la conception du programme ont moins bien fonctionné ? Pourquoi cela a-t-il été le cas et comment cela pourrait être fait différemment ?
- Des problèmes/défis particuliers ont-ils été rencontrés dans la mise en œuvre du programme ? Comment pourraient-ils être surmontés ?
- Comment les employeurs ont-ils contribué à l'élaboration du programme ?
- Quelle sorte de retour d'information avez-vous reçu des différentes parties prenantes sur la conception du programme :
  - De la part des employeurs ?
  - De la part des jeunes ?
  - De la part des partenaires ?
- Comment ce retour d'information a-t-il été utilisé pour guider les améliorations apportées à la conception du programme ?

## 1. Conception de votre programme de pré-apprentissage

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le groupe cible et ses besoins sont clairement définis et il guide la conception et la mise en œuvre du programme.                                    |                |                     |         |                  |                |
| Le programme est conçu pour satisfaire les besoins d'emploi et de compétences au niveau local   |                |                     |         |                  |                |
| Vous travaillez avec des employeurs sur la conception de votre programme afin de garantir qu'il soit adapté aux besoins du marché du travail          |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez envisagé de travailler avec des partenaires compétents dans la conception de programmes   |                |                     |         |                  |                |
| Il existe une logique claire quant à l'ampleur, la durée et l'intensité de votre programme afin de garantir qu'il réponde aux besoins du groupe cible |                |                     |         |                  |                |
| Vous adoptez un cadre d'assurance qualité clair qui vous permettra de contrôler systématiquement la qualité et l'efficacité de votre programme        |                |                     |         |                  |                |
| Un accord de financement durable existe pour la conception, la mise en œuvre et le maintien de votre programme de pré-apprentissage.                  |                |                     |         |                  |                |
| Tous les aspects de la conception du programme sont pris en compte lors de l'évaluation de votre pré-apprentissage                                    |                |                     |         |                  |                |

# Engagement de l'employeur



## Aperçu

L'objectif des programmes de pré-apprentissage est d'aider les jeunes à développer les aptitudes et les compétences demandées par les employeurs. Les programmes les plus efficaces peuvent faire économiser un temps précieux ainsi que de l'argent aux employeurs lors du recrutement et de la formation des nouveaux employés et réduire ainsi le renouvellement du personnel. En effet, les employés qui auront participé à des programmes de pré-apprentissage efficaces arrivent en ayant une meilleure compréhension de l'emploi, de la société, des fonctions et des responsabilités qu'ils peuvent endosser.

Les employeurs doivent être des partenaires clés pour l'élaboration du programme. Cela est essentiel pour assurer l'efficacité et la bonne qualité des programmes dont peuvent bénéficier tout aussi bien les prestataires que les jeunes ou les employeurs. Les activités d'engagement de l'employeur doivent être prises en compte tout au long de la conception et de la mise en œuvre de votre programme de pré-apprentissage.

Cette section fournit des informations et des indications sur la mise en œuvre de l'engagement de l'employeur dans un programme de pré-apprentissage, notamment :

1. L'identification des employeurs
2. Le marketing du pré-apprentissage auprès des employeurs
3. La participation des employeurs à la mise en œuvre des programmes
4. La planification des activités d'engagement des employeurs
5. Le maintien de l'engagement des employeurs et le soutien qui leur est apporté
6. L'évaluation de vos activités d'engagement de l'employeur



# Engagement de l'employeur



## ÉTUDE DE CAS

### JOBLINGE, Allemagne

Chez JOBLINGE en Allemagne, la participation des entreprises aux conseils locaux, notamment les grandes entreprises, permet d'ouvrir la porte aux autres employeurs. Cela s'est avéré particulièrement important au début du programme, même si aujourd'hui, le succès de l'initiative signifie que JOBLINGE lui-même peut être celui qui ouvre les portes. Toutefois, le recrutement de nouveaux employeurs est un processus continu.



## 1. L'identification des employeurs

La première étape dans l'engagement des employeurs est l'identification des employeurs. Voici quelques exemples des possibilités d'intéresser de nouveaux employeurs.

### Les employeurs déjà impliqués dans les programmes d'apprentissage :

Il se peut que votre organisation soit déjà impliquée dans la mise en œuvre de programmes d'apprentissage, et si c'est le cas, vous pourriez vouloir impliquer ces employeurs. L'avantage supplémentaire de cette approche est qu'elle peut contribuer au recrutement continu d'apprentis de qualité pour les employeurs.

Les pré-apprentissages peuvent aussi permettre aux prestataires de nouer des relations avec de nouveaux employeurs n'ayant pas encore recruté de jeunes en apprentissage. Dans la plupart des pays, les programmes de pré-apprentissage nécessitent un engagement moindre des employeurs que les apprentissages, à la fois en termes de temps (par exemple, la durée de l'engagement et le temps de supervision du personnel) et de ressources financières (paiement des salaires, de l'allocation de formation ou des frais). Les pré-apprentissages peuvent donc être une bonne façon de mobiliser d'abord de nouveaux employeurs, sans leur demander de s'engager à proposer un apprentissage complet.



You could approach new employers in one or more of the following ways:

### Collaborer avec des organisations intermédiaires

Il existe beaucoup d'initiatives et de réseaux nationaux et locaux dont l'objectif est d'impliquer les employeurs dans le travail des écoles et des collèges. Il y a également probablement des initiatives ciblées dans votre région que vous pourriez exploiter.. Par exemple, par le biais de votre Chambre de commerce locale.

### Participer à des forums d'employeurs

Ces groupes peuvent être une manière efficace de trouver des employeurs, d'entendre leurs opinions et de les faire participer à la conception de votre programme. Ceci peut aussi être une approche stratégique efficace, car elle encourage les employeurs à apporter leur soutien aux activités. Cela peut les aider à avoir une vue d'ensemble des avantages du pré-apprentissage pour les jeunes et les employeurs.

### S'appuyer sur les réseaux existants.

Certains prestataires adoptent une approche « à effet boule de neige » en matière de recrutement, par exemple en faisant participer de nouveaux employeurs par le biais d'employeurs actuels. Les employeurs actuels font souvent efficacement la promotion des pré-apprentissages auprès des autres employeurs de leurs réseaux, surtout s'ils sont en mesure de donner une bonne image des avantages pour leur entreprise et les jeunes qui sont impliqués.



# Engagement de l'employeur



## ÉTUDE DE CAS

### Tomillo Foundation, Espagne

La Fondation Tomillo a acquis une bonne réputation auprès des employeurs à Madrid. Ce partenariat solide et direct avec les employeurs garantit que le programme de pré-apprentissage soit adapté aux besoins du marché du travail. Cela signifie également que la Fondation Tomillo peut se montrer réactive face aux changements des tendances du marché du travail, en faisant en sorte que les jeunes en apprentissage possèdent l'éventail complet des compétences professionnelles et non techniques attendues par les employeurs.



## Les points à prendre en compte :

Lorsque vous choisissez les employeurs qui participeront à votre programme de pré-apprentissage, prenez en compte :

- Quelle industrie ou quel secteur est pertinent(e) au programme de pré-apprentissage ?
- Pourriez-vous impliquer des employeurs de différentes tailles, par exemple des petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que de plus gros employeurs ?
- Y a-t-il des employeurs dans la région avec lesquels vous avez déjà travaillé ? Ces employeurs peuvent-ils faire la promotion de votre programme au sein de leurs chaînes logistiques et de leurs réseaux ?
- Y a-t-il des forums locaux ou nationaux, ou des organisations intermédiaires, avec lesquels vous pouvez travailler ?



## CONSEIL

**Use varied methods to recruit and involve a wide range of employers** rather than relying on a few common representatives



## CONSEIL

**Impliquez dès le début les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des pré-apprentissages.** Cela veille à ce que les employeurs soient engagés dans le processus, comprennent leurs responsabilités et la nécessité qu'ils aident activement un jeune dans son cheminement vers l'emploi.

# Engagement de l'employeur



Il est important de bien réfléchir aux messages que vous utiliserez pour engager les employeurs. Les messages doivent être adaptés à votre contexte local, mais pourraient comprendre :

- La création d'un **vivier de talents** pour leur entreprise, sur lequel les employeurs peuvent avoir de l'influence en façonnant les compétences que les jeunes développent
- La possibilité pour les employeurs de combler leurs pénuries de compétences en faisant en sorte que les nouvelles recrues disposent de ces compétences avant de postuler à un apprentissage ou à un emploi
- L'opportunité pour les employeurs de **tester les compétences et les aptitudes des jeunes** pour leur lieu de travail avant de leur proposer un apprentissage ou un emploi, réduisant ainsi le risque de recruter un candidat qui ne convient pas.
- En fournissant des stages professionnels.

## 2. Consultation de vos employeurs et marketing du pré-apprentissage auprès d'eux

Au début de l'engagement des employeurs, il est bon de les consulter pour comprendre quels sont leurs besoins en matière d'embauche, leurs pénuries de compétences et les compétences exigées pour des fonctions spécifiques. Cela peut se faire à travers des conversations individuelles avec chaque entreprise, ou lors de réunions régulières avec un comité consultatif. En contactant un groupe d'employeurs, vous pouvez avoir une perspective plus large pour votre programme.



### CONSEIL

**Rassemblez des informations provenant des employeurs, par une multitude de moyens différents,**

notamment des entretiens, des groupes de discussion, des sondages et des présentations. Il peut aussi être utile de rencontrer les employeurs sur leur propre lieu de travail.

### ÉTUDE DE CAS

#### Jobwise Training, Angleterre

Jobwise Training, au Royaume-Uni, a récemment adapté son programme de pré-apprentissage en vue de répondre aux demandes d'un hôpital local qui envisageait d'accueillir de nouveaux apprentis. L'hôpital a identifié le besoin pour les apprentis d'avoir des connaissances de base sur le contrôle des infections. Le personnel de Jobwise a pu s'appuyer sur son expérience de travail avec les employeurs dans le secteur de la santé pour adapter son programme de pré-apprentissage et incorporer l'objectif exigé. Cela a fourni à l'hôpital plusieurs apprentis potentiels dotés des compétences requises.



# Engagement de l'employeur



## ÉTUDE DE CAS

### Tomillo Foundation, Espagne

La Fondation Tomillo a élaboré les programmes de « formation partagée » avec de grandes organisations en Espagne. Ainsi, chaque partie professionnelle du programme de pré-apprentissage est soutenue par une organisation pertinente, tant financièrement qu'en termes de contenu professionnel spécifique. Par exemple, dans les secteurs de l'énergie, de la technologie et des TI, leurs programmes de formation ont été développés avec Fundación Telefónica ainsi que d'autres sociétés, en vue de fournir une formation « Assistant technique des systèmes micro-informatiques ».



## 3. Différentes façons d'impliquer les employeurs dans la mise en œuvre du programme

Il existe plusieurs façons d'impliquer les employeurs dans la mise en œuvre de votre programme de pré-apprentissage. L'implication peut être légère au début, puis évoluer vers des activités plus intensives lorsque la valeur de votre programme a été clairement démontrée.

Proposer un stage est la façon la plus courante pour les employeurs de s'impliquer dans la mise en œuvre des programmes de pré-apprentissage



### CONSEIL

**Créez un comité consultatif :** Motivez les employeurs en trouvant ce dont ils ont besoin et en les incitant à rejoindre un comité consultatif pour votre programme de pré-apprentissage. Cela donnera aux employeurs une réelle opportunité de façonner le programme selon l'évolution de leurs besoins. Les comités consultatifs peuvent aussi être constitués d'autres parties prenantes du programme.

Toutefois, les employeurs peuvent apporter leur contribution de diverses manières, par exemple, avec une présentation effectuée par des conférenciers invités, en menant des simulations d'entretiens ou bien encore en offrant des possibilités d'observation.

Les employeurs pourraient également apporter leur contribution en prêtant, voire même en donnant, les technologies favorisant l'apprentissage pratique. Ils peuvent aussi jouer un rôle dans l'évaluation des missions basées sur des projets et dans le mentorat des jeunes. Les exemples suivants portent sur les différentes façons d'impliquer les employeurs dans la mise en œuvre des programmes :



### Discussions avec les employeurs

**Aperçu :** Les discussions avec des employeurs peuvent être une manière efficace pour les jeunes de prendre contact avec les employeurs. En tant que tels, ils peuvent s'avérer utiles pour permettre aux jeunes, particulièrement ceux qui manquent de confiance, de discuter avec les employeurs, de s'informer sur un emploi, un poste ou un secteur particulier qu'ils ne connaissent peut-être pas bien ou d'écouter les histoires personnelles de réussite professionnelle de l'employeur

**Suggestions pour la mise en œuvre :** Les discussions peuvent être menées en petits ou grands groupes, ou même sur une base individuelle. Les employeurs sont souvent invités sur le site d'un prestataire pour discuter, mais les jeunes peuvent aussi être amenés sur un lieu de travail pour entendre parler un employeur. Il est aussi utile de prévoir suffisamment de temps pour que les jeunes puissent poser des questions.

# Engagement de l'employeur



## Événements de réseautage

Les événements de réseautage donnent la possibilité aux jeunes de parler à des employeurs dans une ambiance détendue. Ils sont semblables aux salons de l'emploi parce qu'ils permettent aux jeunes d'acquérir une compréhension générale de toutes sortes d'emplois différents en un court laps de temps, mais aussi de parler plus amplement avec les employeurs.

**Suggestions pour la mise en œuvre :** Les événements de réseautage peuvent être organisés de différentes manières. Pour certains prestataires, ils ont lieu au moment du déjeuner et donnent aux jeunes et aux employeurs le temps de discuter en prenant des rafraîchissements ; d'autres les organisent comme des séances de « speed dating », où les jeunes parlent individuellement aux employeurs pendant un laps de temps défini avant de passer à l'employeur suivant.

## Mentorat

Le mentorat implique que les employeurs aident les jeunes de manière individuelle ou en petit groupe pendant un certain temps. Cela permet aux

## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

Au TU Dublin, les activités d'engagement de l'employeur ont lieu chaque mercredi. Ce jour-là, les employeurs présentent leur organisation, leurs apprentissages et les opportunités potentielles. Le TU Dublin organise aussi régulièrement des événements de réseautage dans le cadre desquels les jeunes ont la possibilité de rencontrer plusieurs employeurs en même temps. Cela leur donne la chance de rencontrer des employeurs potentiels pour organiser leur stage et un apprentissage potentiel, et en retour, cela fournit aux employeurs l'opportunité de rencontrer des apprentis potentiels.

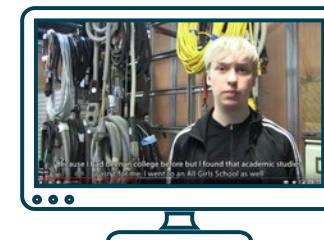


employeurs de donner aux jeunes des conseils et de leur apporter un soutien adapté pour développer leurs compétences et déterminer leurs aspirations professionnelles. Cela peut être une activité utile pour les jeunes qui ont envie de travailler dans un secteur ou une carrière en particulier, mais peut aussi servir à ceux qui ont besoin de conseils plus généraux sur les compétences de travail et d'aptitude à l'emploi.

**Suggestions pour la mise en œuvre :** Le mentorat est souvent réalisé sur le site d'un prestataire. Les employeurs y rencontrent les jeunes dans un environnement sûr et familier. Toutefois, il peut aussi être combiné à d'autres activités, comme un stage ou des simulations d'entretien, qui sont menées sur le lieu de travail. Il est important que les employeurs et les jeunes aient la possibilité de nouer une relation, bien que la durée et la fréquence des séances de mentorat puissent varier en fonction des jeunes et de la capacité des employeurs à s'engager.

## Stage professionnel

**Aperçu :** Dans le cadre d'un stage professionnel, les jeunes occupent un poste dans un lieu de travail (soit auprès d'un employeur externe, soit dans votre propre organisation) en vue d'acquérir de l'expérience et de comprendre le monde du travail. Cette activité est souvent vue comme le summum de l'engagement de l'employeur. Elle convient bien aux jeunes qui possèdent les aptitudes à l'emploi, les connaissances et les comportements nécessaires au lieu de travail, mais qui ont besoin d'un stage pour les perfectionner.



# Engagement de l'employeur



## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

Parmi les activités d'engagement de l'employeur, on peut citer l'invitation d'employeurs locaux à se rendre à E2C73 pour présenter leur organisation et leur secteur, à participer à des simulations d'entretien pour des postes d'apprentissage et à proposer des visites de sociétés de la région. E2C73 considère les activités d'engagement de l'employeur comme un élément majeur du programme, lequel bénéficie tant aux employeurs qu'aux jeunes. Les jeunes ont l'avantage de rencontrer plusieurs employeurs, tandis que les employeurs ont la possibilité d'aller au-delà des stéréotypes négatifs qu'ils peuvent avoir sur les jeunes dans une école de la deuxième chance. Les commentaires fournis par les employeurs suggèrent qu'ils apprécient d'avoir un contact unique et clair avec E2C73, car cela leur permet de coordonner efficacement les activités.



## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Chez Jobwise Training, les jeunes élaborent un concept d'entreprise unique. Chaque membre d'équipe endosse un rôle spécifique, par exemple commercial, comptable, chef d'équipe, et obtient ainsi un aperçu des différents postes. Ensemble, ils présentent leur concept d'entreprise à un panel d'employeurs locaux, qui à leur tour posent une série de questions. À travers ce processus, les jeunes acquièrent d'importantes compétences professionnelles, comme la réactivité, la capacité de raisonnement sur le vif, les relations interpersonnelles et la manière de travailler en équipe.

#### Simulations d'entretien

Les employeurs peuvent participer à des simulations d'entretien avec les jeunes et fournir un retour d'information sur leur prestation. Cela peut aider les jeunes à s'exercer en vue de véritables entretiens et à savoir comment améliorer leurs compétences en matière d'entretien. Cette activité est très appropriée pour les jeunes dont les compétences d'aptitude à l'emploi sont relativement bien développées et qui pourront bientôt commencer à rechercher de véritables opportunités d'apprentissage et d'emploi.

**Suggestions pour la mise en œuvre :** Les simulations d'entretien sont généralement menées de deux manières différentes. La première prend exemple sur un véritable entretien ; un employeur s'assoit avec un apprenant et lui pose une série de questions dans un laps de temps donné (souvent environ 15 minutes). Il fournit ensuite des commentaires détaillés sur la manière d'améliorer sa prestation. La seconde s'appuie sur une approche « d'entretien rapide » et implique un groupe de jeunes et d'employeurs. Avec cette méthode, l'entretien des jeunes est réalisé en tête-à-tête, pendant un court laps de temps (par exemple, deux minutes), avant de passer à l'employeur suivant. Les jeunes ont ainsi une expérience d'entretien avec

différents employeurs et sont obligés de réfléchir rapidement et sur le vif, autant que dans le cadre d'un véritable entretien.

#### Descriptifs des projets/tâches

Cette activité implique que les employeurs fournissent aux jeunes des descriptifs du projet « en direct » ou de véritables recommandations pour les produits dont leur entreprise a besoin.

**Suggestions pour la mise en œuvre :** AUn descriptif de projet en direct peut aussi former la base d'un programme complet d'engagement de l'employeur envers les jeunes, par exemple, il pourrait susciter une discussion avec un employeur, un atelier ou une masterclass, ou fournir des opportunités de mentorat. Par exemple, les jeunes pourraient être invités à concevoir une campagne de marketing pour un nouveau produit.

Travailler sur un descriptif de projet en direct ou une commission provenant d'un véritable employeur stimule la participation des jeunes à des activités, en leur permettant de constater la valeur du travail qu'ils effectuent. Cela peut aussi leur apporter une compréhension réaliste du lieu de travail, des types de tâches qu'ils devront réaliser et du délai dans lequel ils devront les accomplir.

# Engagement de l'employeur



## Que voulez-vous accomplir ?

Il est important de disposer d'objectifs clairs pour vos activités d'engagement de l'employeur. Ceux-ci doivent être adaptés aux besoins et aux aspirations des jeunes que vous ciblez. Parmi les points essentiels à prendre en compte lors de la définition des objectifs, on peut citer :

- Vos priorités stratégiques et comment l'engagement de l'employeur peut les soutenir
- Les points de départ des jeunes et des objectifs réalistes pour eux
- Les résultats que vous voulez obtenir pour les employeurs et vos relations avec eux



## 4. Planification des activités d'engagement de l'employeur pour les programmes de pré-apprentissage :

Lors de la planification de vos activités d'engagement de l'employeur, il est important de prendre en compte les points suivants :

### Quels jeunes ciblez-vous ?

Un grand nombre des décisions que vous prenez sur la conception des activités d'engagement de l'employeur dépendra des jeunes auxquels elles sont destinées. Prenez en compte :

- Quels sont les besoins, l'expérience, les pénuries de compétences et les niveaux de confiance des jeunes concernant l'emploi ?
- De quelle aide supplémentaire les jeunes ont-il besoin dans ce domaine ?

### Durée et intensité des activités

Tandis que les besoins de chaque jeune avec lequel vous travaillez doivent être le point de départ de la conception de toutes les activités d'engagement de l'employeur, vous devez aussi prendre en compte la capacité des employeurs à s'engager. En réalité, le temps des employeurs est sollicité de toutes parts.

Lors de la prise de décision sur la durée et l'intensité des activités d'engagement de l'employeur, prenez en compte :

- Pendant combien de temps et à quelle fréquence les jeunes doivent-ils s'engager dans une activité afin d'atteindre le résultat escompté ?
- L'intensité et l'engagement en matière de temps doivent-ils augmenter progressivement ?
- Quand les employeurs ont-ils la disponibilité et la capacité de s'engager ?

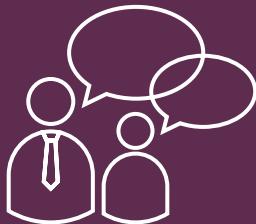
### Lieu de la mise en œuvre

Le lieu des activités est également un élément important à prendre en compte lors de la conception d'une démarche d'engagement de l'employeur. Parmi les facteurs à prendre en compte, on peut citer :

- Les jeunes ont-ils suffisamment confiance en eux pour nouer une relation avec les employeurs sur le lieu de travail ou ont-ils tout d'abord besoin que cela se fasse dans un environnement qu'ils connaissent bien et dans lequel ils sont à l'aise ?
- Les employeurs ont-ils la capacité, les connaissances et les compétences d'organiser les activités sur leur lieu de travail ? Y a-t-il des questions de santé et de sécurité à prendre en compte ?
- Les activités auront-elles plus ou moins d'impact si elles sont mises en œuvre sur votre site, sur le lieu de travail ou dans un autre cadre (par exemple, un milieu communautaire) ?



# Engagement de l'employeur



## Qui mettra en œuvre les activités ?

En complément des employeurs, toutes sortes de personnel ou de parties prenantes pourraient participer à la mise en œuvre des activités d'engagement de l'employeur, notamment le personnel dédié à l'engagement de l'employeur ; le personnel chargé de la mise en œuvre du cursus/programme ; le personnel chargé de l'orientation professionnelle ; et les organisations partenaires spécialisées. Parmi les éléments à prendre en compte pour décider qui impliquer dans l'accomplissement de vos activités, on peut citer :

- Qui possède les compétences et l'expertise pour mettre en œuvre les activités ?
- Qui possède les compétences et l'expertise pour fournir le soutien nécessaire aux jeunes ?
- Les jeunes sont-ils prêts à nouer des relations avec un employeur externe ?
- Les activités auront-elles un impact plus important sur les jeunes si elles sont mises en œuvre par un employeur ?

## Qui impliquer ?

Pour faire en sorte que les activités d'engagement de l'employeur répondent aux besoins des participants, il est important que, dans l'élaboration et la conception des activités, vous impliquez les jeunes, les employeurs et le personnel issus de différents niveaux et fonctions au sein de votre organisation.

This might include:

L'équipe des cadres supérieurs : En faisant participer les cadres supérieurs à la conception de vos activités d'engagement de l'employeur, vous vous assurerez que votre planification professionnelle et votre mise en œuvre correspondent à la planification opérationnelle et aux priorités organisationnelles plus larges.

Personnel chargé du cursus/de la mise en œuvre : Ce personnel possèdera une connaissance approfondie des compétences plus larges que les jeunes perfectionnent dans le cadre de votre programme. Il sera en mesure de donner des conseils sur la manière dont les activités peuvent contribuer à l'obtention

des résultats d'apprentissage et être reliées aux calendriers internes/externes. Un grand nombre de membres du personnel a une expérience directe ou récente de l'industrie et par conséquent, comprend bien les employeurs et les types d'activité qui bénéficient aux jeunes.

Disposer d'une équipe centrale membres du personnel dédiés à l'engagement de l'employeur : Les prestataires de plus grande taille qui mettent en œuvre des activités efficaces d'engagement de l'employeur disposent généralement d'une équipe centrale dédiée à la coordination de ces activités à travers leur organisation. Les prestataires de plus petite taille peuvent envisager d'attribuer les responsabilités spécifiques d'engagement de l'employeur à un personnel d'exécution ou de planification particulier. Ce personnel peut agir en tant que titulaire de compte clé pour les employeurs, en fournissant des lignes de communication claires et en les impliquant dans la conception et la planification des activités. Cela favorise également une approche coordonnée de l'engagement de l'employeur, réduisant ainsi le risque d'usure des employeurs et augmentant les chances que ceux-ci aient une expérience de grande qualité.

## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Jobwise Training dispose d'une équipe dédiée Gestion des comptes-clients (CAM, pour Client Account Management) qui mène diverses campagnes de médias sociaux, par exemple par le biais de Twitter et de Facebook. Le tout premier jour, les jeunes sont amenés dans un café du coin en compagnie de leur mentor, généralement un membre du personnel qui travaille dans l'équipe Gestion des comptes-clients (CAM). Cette équipe a la responsabilité de gérer les relations avec les employeurs, tout en apportant un soutien aux jeunes à travers le mentorat.



# Engagement de l'employeur



## 5. Maintenir l'engagement auprès des employeurs

Lorsque les employeurs participent à votre programme, il est important que vous réfléchissiez constamment au partenariat et que vous ayez mis en place des processus permettant de soutenir la relation avec l'employeur. Cela peut se faire tout simplement en fournissant régulièrement aux employeurs la possibilité de fournir un retour d'information sur leur implication à toutes les étapes du programme. Voici d'autres exemples :

### Discussions individuelles ou visites

Avant qu'un employeur ne participe à une activité spécifique, il est bon d'avoir une discussion en tête-à-tête avec lui afin d'identifier ses besoins et ses attentes particulières en rapport avec l'activité. Cela peut vous aider à adapter les activités et à faire en sorte que les employeurs tirent parti de cette expérience. C'est également une excellente occasion d'informer les employeurs sur les besoins et les niveaux des jeunes, afin qu'ils aient des attentes现实的 et mettent en œuvre les activités à un niveau approprié, avec le soutien nécessaire. Ce processus de partage d'informations bilatéral est important pour assurer que tant les employeurs que les jeunes en tirent une expérience positive.

### Obtenir un retour d'information des employeurs sur les activités

Le retour d'information des employeurs qui participent à vos activités est une manière simple d'identifier ce qui a bien fonctionné, ce qui n'a pas aussi bien fonctionné, ainsi que les domaines à perfectionner dans les activités futures. Cela peut aussi vous aider à identifier les lacunes dans la prestation d'engagement de l'employeur.

### Journées de mise au point

Beaucoup de prestataires organisent tous les ans des journées permettant de faire le point avec les employeurs qu'ils ont impliqués dans des activités de participation. Cela donne la possibilité aux employeurs de réfléchir à ce qui a bien fonctionné, ce qui pourrait être amélioré, et de planifier la manière dont ils organiseront les activités au cours de l'année suivante.

### ÉTUDE DE CAS

## Jobwise Training, Angleterre

Chez Jobwise Training, un point hebdomadaire est fait entre les jeunes et leur mentor sur le lieu de travail à l'aide d'un formulaire standardisé prévu à cette fin. Cela garantit que les jeunes aient l'opportunité d'indiquer s'ils ont besoin d'aide supplémentaire sur le lieu de travail et à quel moment, de réfléchir aux progrès qu'ils ont accomplis jusqu'alors et d'établir des objectifs à court et à long termes. Les jeunes peuvent aussi faire des suggestions sur les aspects du lieu de travail qu'ils aimeraient explorer à l'avenir. Ce processus permettant de faire le point donne la possibilité aux employeurs de commenter la qualité du travail, les accomplissements des jeunes et de faire part de tout changement dans leurs aptitudes à l'emploi depuis le début du stage.



# Engagement de l'employeur



## CONSEIL

### Désignez un point de contact unique pour les employeurs :

cela peut être une manière utile d'assurer que les employeurs aient un lien clair avec votre organisation. Cela leur permet de nouer des relations avec une seule personne qui gère toute la logistique liée à son engagement dans votre programme. Cela garantit aussi qu'ils ne soient pas bombardés par différentes demandes qu'ils sont incapables de satisfaire.



### ÉTUDE DE CAS

#### JOBLINGE, *Allemagne*

Bien que des contrats existent entre JOBLINGE et les sociétés partenaires, le meilleur moyen de bien travailler ensemble consiste à développer une relation avec l'employeur. Le coordinateur de la société prend le temps d'expliquer les objectifs d'un programme de pré-apprentissage aux nouveaux employeurs et maintient un contact étroit tout au long du stage, par conséquent les sociétés sont rassurées sur le fait qu'il existe un soutien en cas de problèmes.



## CONSEIL

### Apportez un soutien complet aux employeurs.

Les pré-apprentissages sont plus susceptibles d'être des expériences positives pour les employeurs s'ils se sentent soutenus de bout en bout. Un contact régulier avec les employeurs vous permettra de répondre à toutes les questions ou préoccupations qu'ils peuvent avoir et d'identifier et traiter tous les problèmes dès qu'ils se manifestent.

Le soutien apporté aux stagiaires fait aussi partie intégrante de votre relation avec les employeurs. Si vous êtes disponible pour soutenir les stagiaires dès qu'un problème se présente, alors leur stage a plus de chance d'être fructueux. Le soutien est donc essentiel pour faire en sorte que les employeurs continuent de collaborer à vos programmes et d'engager le dialogue avec un nombre accru de stagiaires au fil du temps.

# Engagement de l'employeur



## CONSEIL

**Servez-vous de différentes méthodes d'évaluation adaptées à vos jeunes, aux employeurs et aux activités que vous mettez en œuvre.**

Ainsi, vous obtiendrez les informations dont vous avez besoin pour une évaluation fiable de votre prestation d'engagement de l'employeur.

## L'évaluation de vos activités d'engagement de l'employeur

Il est crucial que les activités d'engagement de l'employeur soient rigoureusement surveillées et évaluées. Sans cela, il vous sera difficile de démontrer la différence que vos activités font, ou de savoir quelles activités sont très efficaces pour quels jeunes et quels employeurs.



## CONSEIL

### Intégrer une évaluation dans vos activités d'engagement de l'employeur

Cela vous permet d'identifier ce qui fonctionne et pour qui, ainsi que les résultats et l'impact de vos activités, tout en soutenant l'amélioration continue de l'engagement de l'employeur.

Demandez régulièrement des commentaires et effectuez une évaluation à la fin du processus d'engagement de l'employeur. Comment avons-nous répondu à vos besoins ? Le soutien et la formation que nous avons apportés ont-ils été utiles ? Que pouvons-nous faire pour les rendre encore meilleurs ?

La section Surveillance et évaluation du programme dans la présente ressource fournit des conseils détaillés sur la manière de planifier et d'intégrer des activités d'évaluation tout au long de votre programme, ainsi que des idées sur de possibles méthodes et outils d'évaluation.

Soutenez l'amélioration continue et le suivi de votre engagement auprès des employeurs en collectant et en analysant des données sur les progrès et les résultats des participants, ainsi que le retour sur investissement des employeurs. Demandez aux employeurs de fournir un retour d'information sur le succès des participants au programme une fois qu'ils sont embauchés. Évaluez les programmes pour vous assurer qu'ils sont pertinents aux employeurs et adaptés aux changements du marché du travail ou d'un secteur particulier.



## 2. Engagement de l'employ

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace  | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|--|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Les employeurs sont impliqués dans la conception et la mise en œuvre des pré-apprentissages dès le début.  |                |                     |         |                  |                |
| Les activités d'engagement de l'employeur sont prises en compte tout au long de la conception et de la mise en œuvre de votre programme de pré-apprentissage.                              |                |                     |         |                  |                |
| Lorsque vous engagez le dialogue avec de nouveaux employeurs, vous déterminez quel secteur et quelle taille d'employeur conviennent le mieux à votre programme.                            |                |                     |         |                  |                |
| Vous nouez des relations avec de nouveaux employeurs de multiples façons, par exemple les Chambres de commerce, le bouche à oreille, la publicité.   |                |                     |         |                  |                |
| Le message que vous utilisez pour nouer des relations avec les employeurs est soigneusement planifié et adapté à votre contexte local.   |                |                     |         |                  |                |
| Vous consultez les employeurs pour comprendre quels sont leurs besoins en matière d'embauche, leurs pénuries de compétences ainsi que les compétences exigées pour les postes spécifiques. |                |                     |         |                  |                |
| Lorsque des relations sont nouées avec les employeurs, les informations sur leurs besoins sont rassemblées via toutes sortes de méthodes.  |                |                     |         |                  |                |
| Les employeurs ont un point de contact unique, cela permet d'établir un lien clair avec votre organisation.  |                |                     |         |                  |                |
| L'évaluation est intégrée à vos activités d'engagement de l'employeur pour vous permettre d'identifier ce qui fonctionne et pour qui, ainsi que les résultats de vos activités.            |                |                     |         |                  |                |

# Développement de solides partenariats



## Aperçu :

Les employeurs sont seulement une partie prenante parmi d'autres, et contribuent à des programmes de pré-apprentissage fructueux. Parmi les autres parties prenantes, il peut y avoir des écoles, des jeunes et leurs parents, des autorités publiques, des services publics de l'emploi, des conseillers d'orientation professionnelle, des institutions d'éducation et de formation, des employeurs, des syndicats et des organisations de jeunes.



Cette section vous donne un aperçu des divers types d'organisations partenaires et des rôles qu'elles peuvent jouer dans un programme de pré-apprentissage, puis des conseils sur la manière d'identifier quels partenaires peuvent rendre votre programme de pré-apprentissage plus efficace. Cela permettra de faire en sorte que les ressources que vous consacrez au développement et au maintien des partenariats soient utilisées de manière efficace et répondent aux besoins de soutien spécifique des apprenants.



The following link provides a template which can be used to help identify the partners already involved in your programme and what influence they have on it.

# Développement de solides partenariats



Les prestataires peuvent travailler avec toutes sortes de partenaires qui apportent des connaissances et des ressources spécialisées aux programmes, comme par exemple :

- **Soutien global pour favoriser l'achèvement réussi du programme.**  
Derby Adult Learning Service, en Angleterre, a mis au point un programme de pré-apprentissage en partenariat avec les équipes des autorités locales qui soutiennent les jeunes sans prise en charge ainsi que d'autres jeunes qui ne sont ni étudiants, ni stagiaires, ni employés (NEET). Cette contribution de spécialistes garantit aux jeunes participant au programme un soutien global en vue de maximiser leurs chances de réussite.
- **Soutien des spécialistes et/ou stages professionnels.**  
Tomillo Foundation, en Espagne, utilise ses partenariats avec toutes sortes d'organisations pour apporter le soutien de spécialistes aux jeunes en danger d'exclusion sociale. Ce soutien global et individualisé est fourni par du personnel spécialisé, notamment des psychologues, du personnel pédagogique, des travailleurs sociaux et des enseignants.
- **Recrutement ou orientation vers le programme**  
Le conseil régional du Surrey, en Angleterre, travaille en partenariat avec les Organismes bénévoles et communautaires qui aident des adultes et des jeunes vulnérables et exclus, et avec Jobcentre Plus (agence pour l'emploi de la région) pour garantir des orientations. Ils travaillent aussi avec des entrepreneurs du conseil régional pour garantir des stages professionnels et des opportunités d'orientation.
- **Mise en œuvre des éléments spécifiques du programme.**  
Le pré-apprentissage offert par Barclays, en Angleterre, est apporté par Capita Talent Partnership, qui a la responsabilité de recruter et de former des jeunes et de leur fournir des informations et des conseils.
- **Offre de surveillance ou de conseils.**  
La Youth Activation Agency, à Gijón, en Espagne, possède un comité directeur élargi comprenant des parties prenantes locales et régionales et des représentants du gouvernement, des employeurs et des jeunes. Le rassemblement de ces parties prenantes était un objectif clé du projet, qui a permis à chaque partenaire de partager ses connaissances et son expertise à toutes les étapes du programme.

# Développement de solides partenariats



## Identifier vos partenariats existants

Les points indiqués ci-dessous peuvent vous aider à identifier les partenaires avec lesquels vous travaillez actuellement, ainsi que les lacunes existant dans le soutien, et pour lesquelles vous devrez peut-être identifier de nouveaux partenaires afin de les combler. Pour cela, vous voudrez peut-être envisager de « cartographier » visuellement vos partenariats actuels sur un diagramme.

### Partenariats actuels

- Avec qui travaillez-vous (au niveau local et national) pour mettre en œuvre le programme ?
- Quel est le rôle de chacun de ces partenaires ? Comment bénéficient-ils du programme ?
- Existe-t-il des lacunes dans votre programme qui pourraient être comblées par un partenariat avec une organisation externe ?
- Quelles sont les obstacles au développement de partenariats efficaces dans votre région ?
- Réfléchissez aux moyens qui ont déjà permis à votre organisation de surmonter les difficultés rencontrées pour développer des partenariats.



### Déterminer la nécessité d'un partenariat

Afin de déterminer quels partenaires vous pourriez potentiellement faire participer au programme, vous devez tout d'abord avoir une idée précise des objectifs que votre pré-apprentissage va mettre en œuvre ainsi que des besoins des jeunes.

- Y a-t-il des lacunes dans le pré-apprentissage, comme des activités ou des contenus qui pourraient bénéficier à la progression des jeunes dans le programme ?
- Le nombre d'orientations vers le programme pourrait-il être plus élevé ; peut-être à partir d'un type spécifique d'organisation ?
- Les jeunes pourraient-ils bénéficier d'informations, de conseils ou de soutien de la part d'une organisation externe ?

## Éléments à prendre en compte lorsque vous réfléchissez à de nouveaux partenariats :

- **Expérience** – il peut être utile, mais pas indispensable, de faire appel à un partenaire ayant déjà de l'expérience dans la prise en charge des pré-apprentissages, car il aura probablement besoin de moins de soutien et il sait quelles approches fonctionnent avec les jeunes dans ce genre de programmes
- **Niveau d'intérêt et engagement** – il est important de veiller à ce que vos partenaires aient un intérêt et un engagement sincères pour aider les jeunes (dont un grand nombre proviennent de milieux défavorisés) à s'orienter vers un apprentissage. Ce n'est pas toujours facile de fournir le niveau de soutien exigé. Un manque d'intérêt ou d'engagement signifiera probablement que votre programme et les jeunes ne recevront pas l'attention ou la contribution professionnelle exigée.
- **Ressources** – il faudra que votre partenaire dispose des ressources nécessaires pour combler vos carences. Vous devez vous concentrer sur les ressources disponibles, car même si une organisation dispose des ressources nécessaires, celles-ci sont peut-être déjà utilisées et ne peuvent donc pas être affectées au soutien de votre programme. Vous devez aussi prendre en compte sa situation financière ainsi que l'impact de possibles événements futurs. Si un partenaire devient insolvable à mi-parcours de votre pré-apprentissage, cela peut avoir des répercussions négatives importantes sur votre programme et sur toutes les personnes qui y participent
- **Emplacement** – si votre partenaire doit fournir aux apprenants un service auquel il faut accéder physiquement, alors il doit être suffisamment proche du domicile de vos apprenants pour qu'ils puissent y accéder raisonnablement.

# Développement de solides partenariats



## Choisir les bons partenaires

### Prestataires d'éducation et de formation

Les prestataires d'éducation peuvent fournir le personnel et les installations nécessaires afin d'apporter tout ou partie de la formation pour votre programme, ainsi que l'expertise nécessaire qui donnera forme à la structure et au contenu de votre programme. Vous pouvez également tirer parti des réseaux d'employeurs, d'organisations communautaires et de contacts gouvernementaux des prestataires, ainsi que de leurs connaissances des pratiques efficaces en matière de recrutement et de rétention du personnel.

### Organisations communautaires et intermédiaires

Les organisations communautaires englobent toutes sortes d'organisations. Elles peuvent comprendre :

- Des sociétés de recrutement et les sites web consacrés à l'emploi, qui peuvent faire office de plateformes de recrutement des jeunes dans votre programme et les apprimer à des employeurs une fois leur programme terminé.
- Des organisations spécialisées, qui fournissent un soutien aux jeunes issus de certains milieux ou ayant des besoins particuliers. Par exemple, les services pour les jeunes qui ont fait l'objet d'une prise en charge sociale, ou les anciens délinquants
- Des organismes caritatifs locaux qui peuvent par exemple apporter un soutien financier aux pré-apprentis pour leur déplacement et l'achat de vêtements professionnels, d'outils et d'équipement

- Des organismes financiers qui peuvent financer votre programme et proposer des services d'assistance spécialisés, comme des activités de gestion de fonds
- Des organisations sanitaires qui peuvent aider les apprenants atteints de pathologies mentales ou physiques à surmonter les obstacles à l'apprentissage et au travail qui sont liés à la santé. À une époque où les problèmes de santé mentale sont de plus en plus prédominants et reconnus, ces types de partenaires sont probablement plus pertinents que jamais

Des organismes d'aide à l'emploi, comme les agences pour l'emploi de la région, qui peuvent fournir un accès au réseau de partenaires potentiels, ainsi que des services de recherche d'emploi, d'appariement et de courtage

### Organisations gouvernementales

Les organisations et les services gouvernementaux sont très variés et peuvent comprendre un bureau des avantages sociaux ou une agence pour l'emploi, une autorité pédagogique régionale ou un ministère national. Ils peuvent jouer toutes sortes de rôles dans le soutien de votre programme de pré-apprentissage, allant de l'offre de soutien de financement ou de stages professionnels aux jeunes, à des orientations vers votre programme, avec un soutien spécialisé, en passant par les postes d'apprentissage lorsque les jeunes sont prêts à être orientés. Ils peuvent aussi ajouter un degré de légitimité et de crédibilité à votre programme, ce qui est utile lorsque vous en faites le marketing auprès d'apprenants et de partenaires potentiels. Par ailleurs, les organisations gouvernementales nationales et locales peuvent souvent offrir un accès à toutes sortes d'autres partenaires potentiels, et ceux-ci peuvent partager leur expertise pour avoir accès à différentes voies de financement.

# Développement de solides partenariats



## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

La Technological University Dublin (TU Dublin) s'est servie de ses réseaux existants pour améliorer la conception et la mise en œuvre de son programme. Lors de la conception de l'Accès à l'apprentissage, ils ont mis en place un comité consultatif composé d'intervenants clés du système d'apprentissage, réunissant des décideurs, des employeurs, des éducateurs et des employés des services à la jeunesse. Ce comité consultatif contribue à fournir une orientation stratégique sur les progrès accomplis dans le développement de la mise en œuvre du pilote. Le comité apporte aussi une perspective nationale au programme, en veillant à ce qu'il soit mis en œuvre conformément aux développements externes dans le domaine de l'apprentissage et puisse finalement être intégré dans l'élaboration de politiques plus larges.



## Syndicats

Les syndicats sont parmi les partenaires les moins évidents mais toutefois utiles, avec lesquels vous pouvez envisager de travailler. Ils peuvent définir la norme pour les compétences et les comportements requis permettant de travailler dans un secteur particulier ; pour cette raison, leur conseil peut être précieux pour mettre en forme votre programme. Les syndicats possèdent aussi des réseaux étendus d'employeurs spécifiques au secteur et de prestataires d'éducation auxquels vous pouvez avoir accès pour recruter plus de partenaires. Par ailleurs, les relations étroites entre les syndicats et les employeurs signifient qu'ils peuvent être parmi les premiers à avoir connaissance des futurs apprentissages et des postes vacants, lesquels peuvent ensuite vous être communiqués ainsi qu'à vos pré-apprentis, avant d'en faire ouvertement la publicité. De telles opportunités, particulièrement lorsqu'elles sont offertes par de petites organisations locales, peuvent être très compétitives et ouvertes seulement pendant une courte durée. Par conséquent, il peut être essentiel pour la réussite de votre programme que les syndicats communiquent ces informations.



## CONSEIL

**Ayez recours à toutes sortes de partenariats.**

Un large éventail de partenariats, conçus pour apporter un soutien complet et global, est important pour élaborer un programme efficace. Les partenariats les plus efficaces créent des voies fluides et homogènes permettant aux jeunes d'accéder à un soutien et de s'orienter vers le marché de l'emploi.

## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

E2C73 a fait participer un large éventail de parties prenantes économiques et sociales, locales et régionales à la conception et la mise en œuvre de son programme, pour faire en sorte qu'il réponde en permanence aux besoins du marché du travail local. Chacun de ces partenaires joue un rôle important, qui se répercute sur leurs points forts et leurs domaines d'expertise. Par exemple, en maintenant de bonnes relations de travail avec les travailleurs sociaux qui orientent les jeunes vers le programme, E2C73 peut rapidement apporter un soutien supplémentaire aux jeunes qui en ont besoin pendant leur participation au programme. Un grand nombre de jeunes participant au programme de E2C73 est issu de milieux défavorisés et est confronté à des obstacles financiers et sociaux pour accéder à l'emploi. Pour permettre à ces jeunes de surmonter les obstacles auxquels ils se heurtent, le personnel de E2C73 souligne l'importance d'un soutien accessible et inclusif. Par exemple, sur le plan pratique, les transports publics ne sont pas très présents dans la région. Sans indemnités de déplacement suffisantes des autorités locales, les jeunes issus de milieux défavorisés qui vivent à une certaine distance ne pourraient pas participer.

# Développement de solides partenariats



## Faire le marketing du programme aux partenaires

Au cours des premières étapes de l'établissement des partenariats, il vous faudra réfléchir aux messages que vous utilisez pour assurer le concours de partenaires à votre programme.

L'accent doit être mis sur la création d'un dialogue sur les objectifs du programme et sur sa pertinence au marché du travail local. Par exemple, des informations générales sur votre organisation, un aperçu et une justification de votre programme de pré-apprentissage, le rôle potentiel des partenaires au sein du programme, les avantages d'être un partenaire et comment un partenariat peut soutenir ses objectifs organisationnels.



### CONSEIL

#### Développez toutes sortes d'activités et de documents marketing

Given the diversity of relevant stakeholders, marketing activities need to be varied and delivered in a range of formats to reach the widest possible audiences.

Étant donné la diversité des parties prenantes concernées, les activités de marketing doivent être variées et fournies dans toutes sortes de formats afin d'atteindre les publics les plus larges possibles. Les activités et les documents de marketing pourraient comprendre : la tenue d'événements et de sessions d'informations ; l'utilisation d'affiches pour faire la publicité dans les espaces communautaires et sur les lieux d'autres prestataires d'éducation et de formation, tels que les écoles ; l'utilisation des médias sociaux ; la publication de bulletins d'informations ; et la promotion des résultats positifs à travers des études de cas et des témoignages. Les sites Internet sont également une source d'informations majeure pour les parties prenantes. Il faut donc les maintenir à jour et il doit être facile de les parcourir.

Voici quelques exemples des avantages potentiels pour les différents partenaires, qui pourraient être incorporés dans les messages de marketing :

#### Avantages pour les prestataires d'éducation et de formation

- La participation à un pré-apprentissage permet aux prestataires de mieux répondre aux besoins de compétences des communautés locales
- Les prestataires d'éducation peuvent développer leurs propres réseaux et services en accédant au réseau de partenariat du pré-apprentissage

- Les subventions allouées aux pré-apprentissages peuvent fournir aux prestataires une source de revenus supplémentaire

#### Avantages pour les syndicats

- Accès à de nouveaux membres potentiels du syndicat, ce qui se traduit par un soutien accru au mouvement syndical dans son ensemble
- Des apprenants qui comprennent mieux le secteur dans lequel ils entrent ont plus de chances de conserver un emploi et donc, sont mieux positionnés pour être actifs dans ce secteur
- Cela démontre un engagement à soutenir le développement des compétences des jeunes et leur emploi

#### Avantages pour les organisations communautaires et intermédiaires

- Promotion de l'image positive d'une organisation engagée à soutenir le développement des compétences des jeunes et leur emploi
- Accès à votre réseau étendu de contacts et de partenaires, qui peuvent être utilisés pour soutenir leurs propres objectifs organisationnels

#### Avantages pour les organismes gouvernementaux

- Démontre un engagement à soutenir le développement des compétences des jeunes et leur emploi
- Démontre un engagement envers les entreprises en faisant en sorte que leur manque de compétences soit comblé, et soutient la croissance économique locale
- Fournit une possibilité d'apprentissage qui leur permettra de mieux comprendre ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, ce qui peut ensuite être traduit en politiques et pratiques plus efficaces

# Développement de solides partenariats



## Exemples de question :

- Qui sont vos partenaires ? (Avez-vous tous les types de partenaires dont vous avez besoin, comme cela a été identifié lors de votre phase de planification du partenariat ?)
- Combien avez-vous de partenaires ?
- Par quelles voies les partenaires sont-ils recrutés?
- Quelles méthodes de recrutement sont les plus efficaces pour intéresser des partenaires des groupes cibles et comment le savez-vous ?
- Quelles autres méthodes de recrutement pourraient être utilisées ?
- Selon vos partenaires, quelles méthodes de recrutement sont les plus efficaces et qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
- Qu'est-ce que vos partenaires pensent de la façon dont vous les impliquez dans votre pré-apprentissage ?
- Vos partenaires ont-ils des suggestions sur les différentes manières d'être impliqué à ce stade du programme ?
- Quels processus sont utilisés pour identifier et collecter les informations sur la performance des partenaires ?
- Quelles activités d'évaluation sont les plus efficaces pour collecter des informations sur les compétences des partenaires et comment le savez-vous ?
- Quelle formation le personnel reçoit-il pour lui permettre de travailler efficacement avec les partenaires ?
- Dans quelle mesure les partenaires remplissent-ils le ou les rôles prévus et répondent-ils aux besoins de vos pré-apprentis ?

## Évaluez les activités de votre partenariat

L'évaluation de vos partenariats vous aidera à recueillir les résultats et l'impact de vos activités et à identifier ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Cela peut être alors utilisé pour soutenir l'amélioration dynamique de votre programme de pré-apprentissage

En général, vous évaluerez dans quelle mesure vos partenaires ont réussi à satisfaire les besoins de vos pré-apprentis. Toutefois, vous pourriez vouloir vous concentrer sur des aspects spécifiques de votre activité. Servez-vous des questions ci-dessous comme point de départ pour vous aider à réfléchir à ce que vous voulez savoir et commencer à élaborer un plan d'évaluation.

La section Surveillance et évaluation du programme, dans la présente ressource, fournit des conseils détaillés sur la manière de planifier et d'intégrer des activités d'évaluation tout au long de votre programme, ainsi que des idées sur de possibles méthodes et outils d'évaluation



### 3. Développement de solides partenariats

## Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Un large éventail de partenariats est en place en vue d'apporter un soutien complet et global au programme  |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez identifié avec quels partenaires vous travaillez actuellement et leur contribution à la conception ou à la mise en œuvre du programme.  |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez réfléchi à l'existence de lacunes dans le pré-apprentissage, comme des activités ou des contenus, qui pourraient être comblés par un partenaire et qui bénéficieraient à la progression des jeunes dans le programme. |                |                     |         |                  |                |
| Les activités de marketing sont variées et proposées dans une variété de formats afin d'atteindre les publics les plus larges possibles.  |                |                     |         |                  |                |
| Les avantages pour les partenaires potentiels sont adaptés dans votre message à une organisation spécifique.  |                |                     |         |                  |                |
| Les partenariats sont continuellement évalués afin d'identifier ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré.  |                |                     |         |                  |                |
| Vous évaluez dans quelle mesure vos partenaires ont réussi à satisfaire les besoins de vos pré-apprentis.   |                |                     |         |                  |                |

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Aperçu:

Il est essentiel d'effectuer un recrutement et une évaluation initiale efficaces afin d'assurer que les jeunes qui participent à votre programme de pré-apprentissage puissent bénéficier des opportunités et du soutien que vous proposez et avoir les meilleures chances d'entrer en apprentissage.

Cette section fournit des conseils sur le marketing de votre programme de pré-apprentissage auprès du groupe cible de votre choix, ainsi qu'un aperçu des différentes approches

que vous pouvez utiliser pour recruter des jeunes. La section conclut en donnant des conseils sur la manière d'évaluer les compétences, les capacités, les besoins et les aspirations des jeunes au début du programme. Cela garantira l'identification précoce des obstacles à l'éducation, la possibilité de mettre en place un soutien approprié et l'identification de stages correspondant à ces besoins.



# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Recrutement et sensibilisation

Le marketing de votre programme de pré-apprentissage et les messages que vous utilisez sont des éléments cruciaux du processus de sensibilisation et sont essentiels pour vous permettre de recruter les jeunes les mieux adaptés à votre programme.

Les jeunes et les parents ne comprennent généralement pas bien l'enseignement et la formation professionnels, par conséquent le fait d'encourager une perception positive de ces opportunités est une première étape importante dans la promotion de votre programme de pré-apprentissage.

Un recrutement réussi passe principalement par un message clair, axé sur les résultats de l'apprentissage et sur les résultats professionnels que les jeunes atteindront en participant au programme, et non sur le marketing direct du programme en lui-même.



# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Jobwise Training a conçu toutes sortes de documents de marketing qui expliquent les principaux éléments du programme et mettent fortement l'accent sur les opportunités d'apprentissage qui s'offrent aux jeunes à la fin de leur pré-apprentissage. Leur brochure « NHS Traineeships » (Stages du NHS) mentionne des hôpitaux spécifiques qui recrutent à des postes d'apprentissage et donne les salaires que les apprentis gagneront. Les documents de marketing indiquent également d'autres avantages manifestes du stage, notamment un entretien avec un employeur proposant un apprentissage ; l'allocation d'une bourse versée pour la participation ; un mentor attitré et un stage garanti de quatre semaines.



## CONSEIL

**S'assurer que le message décrit clairement les avantages des pré-apprentissages.**

Le fait d'exposer les avantages d'un pré-apprentissage en termes de voie directe vers un apprentissage, un meilleur emploi, une carrière et un bon salaire, est plus susceptible de rendre le programme attrayant pour les jeunes et leurs parents.

Les parents/travailleurs sociaux peuvent avoir une forte influence sur les décisions d'un jeune concernant l'éducation, la formation et les candidatures à des emplois. Il est donc important qu'ils connaissent les pré-apprentissages et leurs avantages potentiels pour les jeunes. Il faut fournir des messages clairs sur ce que sont les pré-apprentissages et indiquer clairement les informations complémentaires. Cela augmentera les chances que les parents/travailleurs sociaux encouragent les jeunes à entrer en pré-apprentissage.

## ÉTUDE DE CAS

### Qube Learning, Angleterre

Selon Qube Learning, les parents ont un rôle majeur à jouer et doivent soutenir et motiver les jeunes pour qu'ils effectuent leur pré-apprentissage. Ils ont mis au point une brochure informative destinée aux parents. Elle explique clairement comment les jeunes peuvent bénéficier de leur participation au programme, ainsi que la différence entre un stage et un apprentissage. Elle décrit aussi la manière dont les stagiaires sont soutenus dans le cadre du programme. La brochure est également utilisée dans les discussions individuelles avec les parents et permet de gérer les attentes et de maintenir la motivation des jeunes sur les possibilités d'emploi.

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## ÉTUDE DE CAS

### Access to Apprenticeship, Technical University Dublin, Irlande

Il a été difficile pour le TU Dublin de recruter des jeunes filles dans leur programme de pré-apprentissage, ce qui reflétait une sous-représentation de longue date des femmes dans le secteur de l'apprentissage en Irlande. Pour remédier à cela, le TU Dublin a lancé des initiatives spécifiques pour attirer les femmes au programme, notamment des portes ouvertes ciblées, visant à intéresser les jeunes filles sans emploi dans la région. Ces événements ont aussi aidé à intéresser les employeurs qui ont à cœur de diversifier leurs viviers de recrutement en augmentant le nombre de femmes apprenties.



## CONSEIL

**Développer une stratégie marketing pour votre programme.** Elle vous aide à planifier des messages et des activités adaptées aux différents publics que vous ciblez.



## CONSEIL

### Adapter le marketing et les messages aux groupes cibles.

Ceci est particulièrement important si votre programme de pré-apprentissage vise à aider des groupes spécifiques de jeunes à entrer en apprentissage, par exemple, des jeunes femmes, des jeunes issus de communautés noires, asiatiques ou des minorités ethniques, ou des jeunes ayant des besoins supplémentaires particuliers, par exemple des anciens délinquants, des jeunes sans prise en charge ou ceux qui présentent des problèmes de santé mentale.



Investir dans toutes sortes d'approches de marketing et de sensibilisation. Les activités de marketing doivent être variées et fournies dans une variété de formats afin d'atteindre les publics les plus larges possibles. Choisir quelle activité organiser, et avec qui, dépendra du groupe cible que vous aurez choisi et des objectifs spécifiques de votre programme.

## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

La voix des jeunes est un élément central du marketing et des messages utilisés pour la promotion d'E2C73. Cela comprend des études de cas sur des jeunes qui ont trouvé un apprentissage ou un emploi grâce à la radio locale, en ligne et à l'aide des réseaux sociaux. Ces approches aident à positiver les messages et perceptions concernant E2C73 et les jeunes qui y participent, ce qui, à son tour, est essentiel pour améliorer la perception du groupe cible par les employeurs de la région et les autres partenaires de la communauté locale.



# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



**Lorsque vous décidez quelles activités de marketing et de sensibilisation organiser, demandez-vous:**

- Quelles activités vont atteindre votre groupe cible ?
- Quelles sortes de messages sont plus susceptibles d'impliquer et d'intéresser les jeunes et leurs parents ?
- Comment allez-vous adapter votre message de marketing pour qu'il plaise à des groupes cibles et/ou des groupes cibles sous-représentés spécifiques ? (par ex. ethnicité ou genre)

## Suggestions pour les activités de sensibilisation :

### 1. Intéresser directement les jeunes

en faisant la publicité des opportunités à travers votre site Internet de prestataire, les sites d'emploi en ligne et les réseaux sociaux. Les sites Internet sont une source d'informations majeure. Ils doivent donc être maintenus à jour et être faciles à parcourir. Vous pouvez avoir des sections distinctes pour les jeunes et leurs parents, avec des documents téléchargeables qu'il est possible d'imprimer. Certains prestataires ont leur propre page Facebook, par exemple, où ils organisent des campagnes, ainsi que d'autres plateformes de réseaux sociaux comme Instagram et Twitter, afin de faire la promotion de leur programme. Cela peut être une manière efficace d'encourager les candidatures spontanées au programme.



Développer une « marque » de programme pour vos documents marketing, par exemple des prospectus attrayants

qui contribuent à accroître la visibilité du programme auprès des jeunes. Assurez-vous que le contenu des documents répond aux intérêts des jeunes et utilise un langage adapté à votre public cible.

Utilisez des affiches pour faire de la publicité dans les espaces communautaires et sur les sites d'autres prestataires d'enseignement et de formation, tels que les écoles.

#### ÉTUDE DE CAS

### Youth Activation Agency, Espagne

Youth Activation Agency a organisé une campagne marketing dynamique dans le cadre de son travail de sensibilisation. Ils ont conçu leur propre marque, effectué des présentations locales de leur prestation et organisé des journées portes ouvertes pour le grand public. L'agence associe activement les médias locaux et utilise pleinement son site Internet et les réseaux sociaux pour faire la promotion de ses programmes.

Les jeunes ambassadeurs ou les éducateurs de rue représentent un volet essentiel du travail de proximité de l'agence. Il s'agit de jeunes recrutés auprès des organisations de jeunesse locales afin d'atteindre les groupes cibles en dehors des canaux de communication conventionnels. Les ambassadeurs peuvent être particulièrement efficaces pour « vendre » le programme aux jeunes, car ils ont le même âge et utilisent le même langage que les participants potentiels.

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Suggestions pour les activités de sensibilisation :

### 2. Les événements promotionnels et les journées portes ouvertes,

qui se déroulent tout au long de l'année, donnent l'opportunité aux participants potentiels, ainsi qu'à leurs parents, de mieux comprendre ce que propose le programme. Barclays, par exemple, travaille de manière proactive pour surmonter les obstacles à l'engagement des jeunes en organisant des « séances d'information » lors desquelles les jeunes visitent l'établissement. Ils peuvent voir le genre de soutien qu'ils recevraient et écouter les histoires des apprentis actuels. Barts Health NHS Trust, en Angleterre, intéresse aussi les jeunes à travers des journées portes ouvertes et fournit aux populations locales des parcours structurés vers leurs propres apprentissages.

Les événements peuvent être organisés de différentes manières. Envisagez d'organiser des événements adaptés à différents publics de sorte à intéresser autant de jeunes que possible issus du groupe cible de votre programme. Par exemple, vous pouvez organiser un événement destiné aux jeunes qui ont des enfants. Vous pourriez organiser la session dans un centre pour enfants de la région, ou demander aux écoles du coin d'en faire la promotion pour

vous. Vous pouvez aussi préciser qu'il y aura des activités surveillées pour les enfants, afin que les parents puissent se concentrer sur la découverte de votre programme.

Si votre groupe cible comporte des jeunes dont la langue maternelle n'est pas la langue du pays, vous pouvez souligner dans votre marketing que votre programme comprend un support linguistique. Vous pouvez organiser une session de recrutement dans un lieu communautaire où vivent des intervenants de langues non autochtones, et solliciter le soutien d'organisations communautaires qui représentent ces groupes.

Vous pouvez inviter aux événements des employeurs ou des participants à de précédents programmes, pour qu'ils parlent de leurs propres expériences s'ils viennent de milieux similaires ou partagent les mêmes caractéristiques. Par exemple, il peut être motivant pour un jeune qui a des problèmes de santé mentale, ou qui est un ancien délinquant, d'entendre un employeur parler d'expériences personnelles relatives à des difficultés similaires qui ont été surmontées avec succès. Les employeurs qui bénéficient des offres de stage accepteront peut-être de devenir des ambassadeurs et de faire la promotion du programme auprès d'autres employeurs, à travers leurs réseaux professionnels. Ces types d'événements sont particulièrement efficaces lorsqu'ils sont interactifs et qu'ils donnent la possibilité aux jeunes, et aux parents/tuteurs, de poser des questions aux prestataires et aux employeurs.

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Suggestions pour les activités de sensibilisation :

### 3. Informez pleinement les organismes d'orientation potentiels

sur votre programme, en travaillant en partenariat lorsque c'est possible pour optimiser les orientations. Les agences concernées peuvent réunir des prestataires d'éducation, les autorités locales, les services de l'emploi, d'autres programmes qui travaillent avec les jeunes, des organisations bénévoles et communautaires, des équipes de spécialistes qui travaillent avec les jeunes ni étudiants, ni employés, ni stagiaires (NEET) et les services locaux d'information, de conseil et d'orientation. La disponibilité de toutes sortes de voies d'orientation permet d'assurer que les jeunes les moins susceptibles d'avoir accès à l'enseignement et à l'éducation auront plusieurs possibilités d'y accéder.

Envoyez des messages clairs sur votre prestation, la cohorte cible et ses avantages potentiels. Cela permettra à ces organisations de transmettre des informations précises sur votre programme et augmentera la probabilité que des jeunes entrent en pré-apprentissage.

Vous pourriez organiser des réunions individuelles avec chaque agence et partenaire, ou inviter les potentielles agences d'orientation à participer à une session de

sensibilisation ou à voir le programme en action. Cela permet aux principales agences d'avoir une bonne compréhension du programme et atteste d'une bonne orientation vers l'apprentissage.

Source Skills Academy, par exemple, invite le personnel de l'agence pour l'emploi de la région à observer la mise en œuvre de son programme. Cela leur permet d'acquérir une compréhension plus approfondie du programme. Ainsi, les conseillers de l'agence pour l'emploi sont désormais plus informés sur le programme et sont en mesure d'identifier les participants appropriés et de leur fournir un aperçu précis du programme de pré-apprentissage et des avantages d'y participer avant de proposer une orientation.

Envisagez de faire venir des jeunes (stagiaires actuels ou anciens) issus de votre programme de pré-apprentissage pour qu'ils discutent avec les participants potentiels ou présentent une courte session.

Réalisez un film publicitaire de courte durée sur le programme et envoyez-le à différentes agences. Les histoires de réussite sont une autre manière utile de mettre en lumière l'efficacité de votre programme à apporter son soutien aux jeunes en apprentissage. Réalisez des études de cas sur des jeunes qui ont terminé le programme avec succès et sont allés en apprentissage, en incluant des commentaires positifs d'employeurs qui les ont accueillis au cours de stages et/ou ont recruté des jeunes de votre programme.

### 4. Ciblez les jeunes qui ont postulé sans succès à vos programmes d'apprentissage

ou qui sont envoyés par d'autres programmes qui ne répondent pas à leurs besoins.

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Évaluation initiale

Il est essentiel d'évaluer les compétences et les capacités des jeunes avant leur inscription au programme pour s'assurer que votre programme est adapté aux besoins des jeunes et qu'un soutien approprié est mis en place.

Une évaluation minutieuse vous aidera également à déterminer si les jeunes correspondent à votre programme et permettra aux jeunes de choisir en connaissance de cause si cette voie leur convient ou non. Les participants sont alors plus susceptibles de s'impliquer pleinement dans le programme, ce qui augmentera les chances qu'ils le terminent avec succès et qu'ils s'orientent vers un apprentissage.



Surtout, une évaluation efficace aidera à s'assurer que les jeunes correspondent bien à l'entreprise qui accueille les stagiaires, leur donnant ainsi les meilleures chances d'obtenir un apprentissage ou un emploi - soit auprès de l'entreprise où ils ont fait leur stage, soit d'un autre employeur.

Cet appariement repose sur des informations d'évaluation complètes. Les systèmes d'entrée et de recrutement les plus efficaces utilisent une forme d'évaluation des compétences de base en lecture, écriture et calcul associée à des discussions approfondies avec les tuteurs ou le personnel de soutien. Généralement, ces entretiens examinent les motivations des jeunes à rejoindre le programme, les aspirations professionnelles, la formation scolaire et l'expérience ; les réalisations antérieures ; les circonstances personnelles et financières, les obstacles à l'apprentissage ; les styles et les préférences d'apprentissage, ainsi que d'autres informations susceptibles d'être pertinentes à leur orientation à long terme vers un apprentissage, par exemple le casier judiciaire.

Cette évaluation globale permet au prestataire de mettre en place un soutien complet afin que chaque jeune puisse s'orienter vers un apprentissage.



# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## CONSEIL

**Servez-vous des programmes en ligne pour effectuer des évaluations initiales des compétences en matière de langue et de calcul, ainsi que d'autres compétences de base.** Ensure that young people are offered support to complete computer-based assessments

Les plateformes en ligne éprouvées, telles que **BKSB** et **Skills Builder**, qui fournissent des évaluations initiales et diagnostiques et des ressources d'apprentissage pour l'anglais, les maths et les TIC, ainsi que des évaluations des styles d'apprentissage, sont généralement utilisées par les prestataires de pré-apprentissage au Royaume-Uni pour évaluer les niveaux de compétences en langue et en calcul. Des programmes comme **OneFile** et **ForSkills** fournissent des ressources supplémentaires, par exemple des formulaires personnalisés, des dossiers et des outils ainsi que des politiques sur la qualité.



### ÉTUDE DE CAS

#### JOBLINGE, Allemagne

Un élément clé du processus de recrutement de JOBLINGE est l'activité d'admission dans laquelle les jeunes, avant d'être acceptés dans le programme, sont « testés » en accomplissant un travail bénévole dans le cadre d'un projet caritatif s'étendant sur deux jours. Pendant ce projet, le personnel évalue de manière informelle l'aptitude et l'engagement des jeunes à rejoindre le programme. Cela peut être établi par le fait d'arriver tout le temps à l'heure pour travailler ou la capacité à travailler avec d'autres au sein d'une équipe, par exemple. Le personnel s'entretient avec chaque jeune pour en savoir plus sur sa vie et les raisons pour lesquelles il veut commencer à JOBLINGE. Cela donne l'occasion au personnel de JOBLINGE de faire connaissance avec les jeunes, et aux participants de nouer un lien de confiance avec le personnel du programme.



### ÉTUDE DE CAS

#### Hackney College, Angleterre

Avant de commencer un stage avec le Hackney College, tous les jeunes passent une évaluation BKSB et reçoivent des informations et des conseils afin d'identifier tout ce qui pourrait les empêcher de s'inscrire au programme (par exemple le besoin d'un soutien financier, une aide pour gérer des circonstances domestiques ou un soutien individuel). Les employeurs rencontrent les stagiaires pour leur parler du secteur, des opportunités d'emploi et d'apprentissage qui s'offrent à eux, et discuter des options de formation au sein de leur société. L'objectif est de s'assurer que les stagiaires s'engagent dans le programme de stage, qu'ils aient compris leurs responsabilités, les attentes de l'employeur et les possibilités d'orientation qui s'offriront à eux si leur stage est une réussite.

# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## CONSEIL

**Envisagez d'encourager le personnel chargé de l'évaluation et de la mise en œuvre à acquérir une qualification IAG (information, conseil et orientation).**

Cela veille à bien sélectionner les jeunes qui participeront à notre programme.

Certains des programmes de pré-apprentissage les plus fructueux utilisent les conclusions de l'évaluation afin de personnaliser le programme pour les participants.

## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

Le processus d'évaluation initiale d'E2C73 documente le programme individuel de chaque jeune. Lorsque le jeune s'inscrit au programme, il participe à un entretien dès son arrivée pour discuter plus en détail de ses circonstances personnelles, sociales et financières. Les informations collectées lors de cet entretien sont ensuite utilisées pour élaborer un plan d'apprentissage et de développement pour chaque jeune, de sorte que leur temps passé dans le cadre du programme soit adapté à ses besoins individuels.



## CONSEIL

**S'assurer que les processus d'évaluation et les données sont traitées avec tact,** afin de ne pas être perçus comme un outil de sélection et/ou un obstacle à l'entrée. C'est important non seulement au stade de l'entrée et du recrutement, mais aussi tout au long de la mise en œuvre, car les apprenants peuvent être réticents à partager des informations d'ordre personnel dès les premières étapes du programme.

Il est essentiel de fournir aux jeunes des opportunités de parler au personnel en tête à tête tout au long du programme afin d'encourager la communication d'autres besoins. Dans les programmes qui incluent un mentorat, la relation mentor/stagiaire peut aussi fournir des possibilités de discuter des difficultés auxquelles le jeune est confronté et qui peuvent faire obstacle à l'accomplissement du programme.



## CONSEIL

**Mettez en place une rigoureuse évaluation initiale et des processus d'information, de conseil et d'orientation (IAG) qui vous permettront de marier de manière efficace les stagiaires avec l'employeur et le secteur les mieux adaptés.**

Cela permet aux stagiaires de rester motivés par leur stage et augmente la probabilité d'une orientation.



# Recrutement et évaluation initiale des jeunes



## Évaluer les activités de recrutement et d'évaluation initiale

L'évaluation de vos activités de recrutement et d'évaluation initiale vous aidera à identifier ce qui fonctionne bien et les domaines à améliorer, et à comprendre le résultat et l'impact de ces activités, pour veiller à l'amélioration continue de vos processus d'entrée et de recrutement.

En général, vous évaluerez l'efficacité de la conception de vos activités de recrutement et d'évaluation initiale pour aider les jeunes à s'orienter vers des possibilités d'apprentissage. Toutefois, il se peut que vous souhaitiez vous concentrer sur des aspects spécifiques de votre activité. Servez-vous des questions ci-dessous comme point de départ pour vous aider à réfléchir à ce que vous voulez savoir sur vos activités de recrutement et d'évaluation initiale et pour élaborer un plan d'évaluation.

La section **Évaluation du programme** dans la présente ressource fournit des conseils détaillés sur la manière de planifier et d'intégrer des activités d'évaluation tout au long de votre programme, ainsi que des idées sur de possibles méthodes et outils d'évaluation.



### Exemples de question :

- Qui sont vos participants ? (Est-ce que le profil démographique des participants correspond à votre groupe cible ?)
- Combien de participants ont terminé le programme ?
- Par quels moyens les participants sont-ils recrutés ?
- Quelles méthodes de recrutement sont les plus efficaces pour intéresser des participants des groupes cibles et comment le savez-vous ?
- Quelles autres approches pourraient être utilisées ?
- Selon les jeunes, quelles activités de recrutement sont les plus efficaces et qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
- Les jeunes ont-ils des suggestions sur les différentes manières d'être impliqué à ce stade du programme ?
- Qu'est-ce que les partenaires d'orientation pensent de la façon dont vous les impliquez dans le recrutement des jeunes au programme ?
- Quels processus sont utilisés pour identifier et collecter des informations sur les compétences, les capacités et les besoins de chaque jeune ?
- Quelles activités d'évaluation sont les plus efficaces pour collecter des informations sur les compétences, les capacités et les besoins de chaque jeune, et comment le savez-vous ?
- Quelle formation les membres du personnel reçoivent-ils pour les aider à déterminer les besoins de chaque apprenant ?

#### 4. Recrutement et évaluation initiale des jeunes

## Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le message souligne clairement les avantages du programme   |                |                     |         |                  |                |
| Diverses approches de marketing et un mélange d'activités sont utilisés   |                |                     |         |                  |                |
| Toutes sortes d'activités de recrutement sont en place pour intéresser directement les jeunes                     |                |                     |         |                  |                |
| Les agences d'orientation connaissent le programme et les groupes cibles  |                |                     |         |                  |                |
| L'activité d'évaluation initiale est entreprise, le cas échéant à l'aide des TI, avant l'inscription au programme |                |                     |         |                  |                |
| L'évaluation initiale comprend une évaluation des compétences tant qualitatives que basiques                      |                |                     |         |                  |                |
| Des données provenant de l'évaluation initiale sont utilisées pour apparter les jeunes et les employeurs          |                |                     |         |                  |                |

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Aperçu

La qualité des activités et du soutien mis en œuvre pour votre pré-apprentissage est essentielle pour faire en sorte que les jeunes aient une expérience positive, terminent leur programme et s'orientent vers un apprentissage. Cette section a pour objectif de vous guider à travers les bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre du programme. Elle comporte une série d'études de cas et des conseils pour la mise en œuvre du programme.

La manière dont les programmes de pré-apprentissage sont mis en œuvre varie selon les objectifs du programme. Par exemple, certains programmes cherchent à fournir aux jeunes qui sont assez proches du marché du travail un cours de remise à niveau des compétences de base, ou l'opportunité d'acquérir une expérience spécifique, avant de les aider à nouer des contacts avec des employeurs. Les autres programmes sont axés plus intensément sur la réintroduction des jeunes dans l'éducation et la formation, avant de s'orienter vers un apprentissage.

Parmi les principaux composants à prendre en considération lors du choix et de l'élaboration de votre modèle de transmission, on peut citer :

- Un travail préparatoire
- Une transmission des compétences de base (lecture, écriture et calcul)
- Un soutien individuel, par exemple le mentorat et des informations, des conseils et une orientation (IAG)
- La conception et la proposition de stages professionnels
- Une mise en œuvre flexible



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Travail préparatoire

Les programmes de pré-apprentissage doivent comporter des activités axées sur le développement des « compétences non techniques » des jeunes et de leurs aptitudes à l'emploi, en les préparant progressivement à nouer des contacts avec les employeurs à travers des activités comme des salons de l'emploi ou des simulations d'entretien, aboutissant à une période de stage.

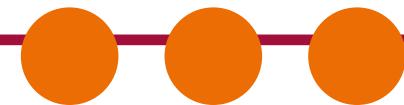
**Les compétences non techniques** aide les jeunes à travailler avec efficacité et à pouvoir postuler à n'importe quel emploi. Les compétences non techniques comprennent la communication, la confiance, la ponctualité, l'écoute et la résilience. Elles peuvent être développées grâce à, par exemple, des activités de résolution de problèmes en équipe, des présentations dirigées par l'apprenant, des ateliers et des cours interactifs en classe. Ces activités peuvent être fournies dans le cadre de vos cours ordinaires ou séparément au sein



## ÉTUDE DE CAS

### Tomillo Foundation, Espagne

Le programme d'une durée de deux ans de la Fondation Tomillo à Madrid, en Espagne, est constitué de trois phases, permettant aux jeunes de progresser tout au long du programme en développant, dans cet ordre, leurs compétences personnelles, professionnelles et sociales, avant de s'orienter vers un stage. Cette approche ordonnée aide les jeunes à devenir plus confiants, à acquérir des compétences et à mieux définir leurs aspirations professionnelles au fur et à mesure qu'ils évoluent dans le programme. La première phase dure quatre semaines et vise à ré-introduire les apprenants dans l'environnement de l'éducation et de la formation ; à redécouvrir le côté positif de l'éducation et du travail ; et à se préparer à s'engager positivement dans une formation. Cette période intensive de ré-introduction est essentielle pour intéresser les jeunes issus de milieux défavorisés et leur permettre de poursuivre sur leur lancée. Lors de cette phase, les jeunes effectuent leur premier stage et travaillent avec le personnel pour mettre au point un programme personnel pour la phase suivante.



d'un module/d'une unité « compétences non techniques » de votre programme de pré-apprentissage.

**Les aptitudes à l'emploi** sont les compétences nécessaires pour évoluer avec succès dans le processus de candidature à un emploi. Les aptitudes à l'emploi comprennent la recherche d'un emploi, la rédaction d'un CV, la participation à un entretien, un code vestimentaire approprié et comment se présenter à un employeur de manière professionnelle. Elles peuvent être développées de toutes sortes de manières, notamment des sessions de recherche d'emploi, des conseils pour les CV, des simulations d'entretien, et en se rendant à des salons de l'emploi. Ces activités peuvent être intégrées à vos cours ordinaires ou séparément, dans le cadre d'une unité « aptitudes à l'emploi ».

Le site Internet **What Employers Want** contient des informations et des activités pour aider les jeunes à comprendre ce que les employeurs recherchent, notamment les compétences non techniques et les aptitudes à l'emploi.

La manière dont les activités sont ordonnées est importante pour préparer les jeunes à un stage et pour leur orientation vers un apprentissage. Les activités doivent être ordonnées de manière à permettre aux jeunes d'acquérir progressivement des compétences, de la confiance en soi et des connaissances en vue des stages. Ceci est particulièrement important car les jeunes participant à un programme de pré-apprentissage ont en général besoin d'être soutenus pour acquérir de la confiance en soi et de l'estime de soi, ainsi que des aptitudes à l'emploi, avant d'être confrontés au lieu de travail.

La base de données de l'OCDE sur les compétences pour l'emploi fournit des informations au niveau des pays sur les compétences, les capacités et les domaines de connaissances recherchés par l'employeur



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Échantillonnage des compétences

Cette approche donne aux jeunes l'opportunité d'apprendre et de faire l'expérience de plusieurs secteurs d'emploi différents, par exemple à travers une série de cours de courte durée. Chaque cours de courte durée fournit un aperçu de base du secteur et peut donner une possibilité d'expérience professionnelle aux apprenants qui le souhaitent. Ce modèle de transmission est particulièrement utile pour les apprenants qui ne savent pas encore dans quel(s) secteur(s) ils souhaitent travailler et qui veulent être présentés à une diversité d'employeurs afin de pouvoir faire des choix éclairés quant à leurs possibilités de carrière professionnelle.

**CONSEIL**

**Faites preuve de flexibilité.** Quel que soit le modèle choisi, vous devez toujours chercher à l'adapter pour répondre aux changements (par exemple aux besoins des jeunes, au marché du travail local), notamment aux changements relatifs aux compétences exigées dans les programmes d'apprentissage que vous ciblez. Cela garantit que votre programme reste pertinent et efficace.

**CONSEIL**

**Envisagez un programme avec des recrutements à n'importe quel moment de l'année.** Un programme flexible/glissant signifiera que de nouveaux jeunes peuvent le rejoindre rapidement, plutôt que d'avoir à attendre jusqu'au début de l'année scolaire suivante. Cela vous permettra d'aider plus de jeunes dans le pré-apprentissage dans un laps de temps donné. C'est aussi bien apprécié par les agences d'orientation, car cela signifie qu'il n'y a pas de délai entre une orientation et un jeune qui commence un programme. Un modèle de recrutement effectué à n'importe quel moment de l'année peut par conséquent accroître la probabilité qu'une agence externe propose des orientations vers votre programme, ce qui est un moyen efficace de donner de l'ampleur à votre programme.

## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

Les pré-apprentis du TU Dublin (ou Institut de technologie de Dublin) passent les 10 premières semaines dans une salle de classe, et chaque semaine porte sur un secteur d'apprentissage différent. Par exemple, au cours de la première semaine, les jeunes apprennent la mécanique d'aéronef, avant de voir la peinture et la décoration la semaine suivante. Chaque cours de courte durée fournit aux apprenants des connaissances de base du secteur et une opportunité de travailler sur un projet pratique dans ce secteur. Les jeunes apprécient l'opportunité de mieux comprendre des secteurs qu'ils n'auraient pas envisagés auparavant, et surtout, ils peuvent découvrir les secteurs vers lesquels ils pourraient vouloir s'orienter dans le cadre d'un apprentissage.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## CONSEIL

**Les activités préparatoires doivent faire partie intégrante de votre programme**, en donnant aux apprenants la possibilité d'appliquer et de développer leurs compétences au fil du temps, grâce à un perfectionnement continu, afin qu'ils acquièrent autant de compétences que possible lorsqu'ils commenceront à contacter les employeurs et à chercher des apprentissages.



## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

Dans le cadre du programme de pré-apprentissage du TU Dublin, les mercredis sont connus comme la journée « développement personnel et engagement de l'employeur ». Ce jour-là, les jeunes participent à des activités visant à améliorer leurs aptitudes à l'emploi, comme la rédaction d'un CV, la préparation aux entretiens ou l'établissement de liens avec un employeur. Des réflexions hebdomadaires sont intégrées aux programmes pour donner aux jeunes une expérience des processus d'évaluation et de retour d'information dans un apprentissage.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Transmission des compétences de base (lecture, écriture et calcul)

Il faut porter une attention particulière à la transmission des compétences de base, comme la lecture, l'écriture et le calcul dans le cadre des pré-apprentissages. Certains jeunes peuvent opposer une résistance à l'éducation délivrée en classe en raison de précédentes expériences négatives vécues dans l'éducation obligatoire. Par conséquent, vous devez essayer d'intégrer la formation aux compétences de base à l'ensemble du programme de pré-apprentissage. Cette approche intégrée peut de même être plus économique en ressources, car elle évite le besoin de cours supplémentaires exclusivement axés sur les compétences de base.

Les compétences de base peuvent être apportées dans le cadre d'un contenu professionnel plus large, par exemple, dans un pré-apprentissage axé sur la construction, les jeunes peuvent être encouragés à réfléchir à des concepts comme la « superficie » et le « périmètre » tout au long de leur apprentissage professionnel.

Les compétences de base peuvent aussi être intégrées au contenu plus vaste des aptitudes à l'emploi, par exemple en encourageant les jeunes à réfléchir aux questions linguistiques, comme la grammaire et la ponctuation, lors de l'élaboration d'un CV, ou en préparant des simulations d'entretiens avec des employeurs.

### ÉTUDE DE CAS

## Tomillo Foundation, Espagne

La Fondation Tomillo adopte les méthodes Project Based Learning (PBL ou Apprentissage basé sur le projet) au cours de la deuxième année de son programme de pré-apprentissage. Les jeunes apprennent la matière professionnelle de leur choix et développent les principales compétences professionnelles et de base. Les jeunes travaillent dans le cadre d'un groupe pour concevoir et élaborer un projet d'équipe correspondant à la matière qu'ils ont choisie, en se servant et en perfectionnant constamment leurs compétences de base. En informatique, par exemple, il peut être demandé aux jeunes de concevoir un composteur ménager qui permettra d'éliminer les déchets de manière écologique. Ces approches sont considérées comme efficaces pour aider les jeunes les plus éloignés du marché du travail. Les excellents résultats de progression obtenus par les jeunes, 97 % des participants s'orientant vers un apprentissage intermédiaire en 2017, montrent en quoi des programmes bien conçus et bien exécutés peuvent aider les jeunes les plus éloignés du marché du travail à obtenir de bons résultats.



### CONSEIL

**Assurez-vous que les compétences de base soient apportées de manière flexible et créative.**

Cela rendra l'apprentissage intéressant et pertinent à la vie des jeunes et aux objectifs d'emploi. Cela pourrait être par le biais d'activités contextualisées ou de transmissions sur le lieu de travail.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



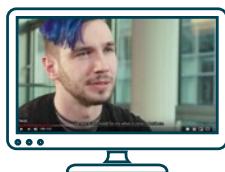
## ÉTUDE DE CAS

### JOBLINGE, Allemagne

Au bout de deux semaines dans le programme de pré-apprentissage, chaque participant JOBLINGE se voit attribuer son propre mentor bénévole. Les mentors partagent leur expérience professionnelle et personnelle, font office d'exemple à suivre et apportent leur soutien au jeune pendant la durée du programme.

Les mentors rencontrent les participants chaque semaine, leur prodiguent des encouragements à chaque étape du programme. Cela aide à motiver les jeunes et diminue les risques de décrochage, lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes d'ordre domestique, dans leur vie en général ou lors d'un stage par exemple. Le mentor joue le rôle de confidant, de coach et d'exemple à suivre en guidant le participant tout au long du programme et en l'a aidant à gérer les problèmes lorsqu'ils surviennent.

Les mentors sont formés et supervisés par des professionnels et sont principalement recrutés dans des entreprises partenaires. Cela contribue à maintenir l'adhésion de l'employeur au programme.



## Mentoring and support for young people

Beaucoup de prestataires de pré-apprentissage proposent certaines formes de mentorat dans le cadre de leur ensemble de soutien aux jeunes. Offrir aux jeunes ce type de soutien personnalisé leur donne du temps et de l'espace pour parler de leurs expériences et aspirations et met en lumière toutes les difficultés qu'ils rencontrent. Cela signifie que les tuteurs et le personnel ont une meilleure compréhension des problèmes lorsque ceux-ci se présentent, et qu'ils sont donc plus à même d'y répondre de manière appropriée et rapide. Cela aide à retenir les jeunes et à améliorer leur vécu du programme.



Les mentors sont généralement le personnel du prestataire, par exemple les tuteurs ou le personnel de soutien spécialisé ; les pairs, par exemple, d'autres jeunes qui ont réussi à s'orienter vers un apprentissage ; les représentants des employeurs ou les personnes qui travaillent pour des organisations partenaires. Le mentorat est généralement fourni à travers des réunions de soutien individuelles, régulières et planifiées, mais peut aussi être organisé de manière plus personnalisée, en fonction de l'urgence des besoins, ou être un mélange des deux.

Pour les jeunes participants aux programmes de pré-apprentissage, particulièrement ceux issus de groupes défavorisés, les mentors sont peut-être le seul modèle d'adulte qui existe. Le fait d'avoir accès à quelqu'un qui se soucie de vous et qui vous écoute est souvent une nouvelle expérience. Cela permet de développer la confiance des jeunes, leur estime de soi et leur amour-propre, et les aide à mieux comprendre et surmonter les obstacles à l'emploi qu'ils rencontrent.

Certains prestataires utilisent plus d'un type de mentor pour apporter un soutien spécifique à différentes étapes de leur programme.

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



Le mentorat peut être particulièrement important dans les programmes qui ciblent spécifiquement les jeunes issus de milieux défavorisés. Par exemple, Millwall Community Trust à Londres travaille avec des jeunes qui ont mal vécu leur éducation, et met fortement l'accent sur l'élimination des obstacles d'ordre émotionnel/ comportemental qui pourraient entraver la réussite des jeunes. Les tuteurs font office de mentors qui s'occupent des problèmes personnels plus vastes pouvant faire obstacle à l'achèvement du programme.

Barclays propose un système de mentorat dans le cadre duquel les jeunes bénéficient de mentors ayant vécu le même genre d'expérience. Cela les encourage à faire part d'autres besoins (surtout des problèmes de santé ou des handicaps).

## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Les jeunes participant au stage de Jobwise bénéficient d'un mentor personnel qu'ils rencontrent le premier jour du programme, généralement dans un cadre informel, comme un café. Cet engagement précoce donne la possibilité aux mentors de nouer des liens avec les jeunes dès le début du programme. Les mentors sont des membres de l'équipe du personnel diplômés du pré-apprentissage et qui ont un emploi stable chez Jobwise Training. Cela inspire les jeunes et leur permet de voir clairement que le programme mène à des résultats positifs.

Lorsque les jeunes commencent leur stage, on leur attribue un mentor sur le lieu de travail, qui est indépendant du responsable du lieu de travail. Des points hebdomadaires sont faits entre les jeunes et leur mentor du lieu de travail. Ces moments donnent aux jeunes la possibilité de faire connaître leurs besoins d'aide supplémentaire, de réfléchir aux progrès accomplis, de définir des objectifs à court ou à long terme et de faire des suggestions sur d'autres aspects du lieu de travail qu'ils voudraient découvrir. Ces points hebdomadaires donnent aussi la possibilité aux employeurs de commenter la qualité du travail, les accomplissements des jeunes, et de faire part de tout changement dans leurs aptitudes à l'emploi depuis le début du stage. Cela donne aux employeurs comme aux jeunes la chance de prendre du recul et de réfléchir aux progrès accomplis.



### Liens utiles vers des conseils sur le mentorat

Les sites Internet suivants contiennent des conseils utiles sur le mentorat et d'autres types de soutien individuel apportés aux jeunes.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### CT Skills, Royaume-Uni

Pour s'assurer que des jeunes soient recrutés dans un programme qui réponde à leurs besoins individuels, tous les agents de soutien à l'emploi de CT Skills passent une qualification Informations, conseils et orientation (IAG) de niveau 4. Leur agent de placement possède également une qualification IAG. Cela lui permet non seulement de donner des conseils aux stagiaires mais également aux employeurs sur le soutien et la supervision à apporter à leurs stagiaires et à leurs activités de recrutement. CT Skills estime qu'il est important de doter le personnel de solides compétences en IAG afin de leur permettre d'élaborer des plans individuels sur mesure qui préparent les stagiaires à s'orienter vers un apprentissage ou un emploi, au moment voulu.

## Informations, conseils et orientation (IAG)

Les participants aux programmes de pré-apprentissage ne sont souvent pas très sensibilisés aux options en matière d'éducation, de formation et d'emploi.

Il est important d'avoir des informations, des conseils et une orientation (IAG) d'excellente qualité pour aider les jeunes à prendre des décisions éclairées concernant leur avenir. Les IAG aident leur transition vers le marché du travail. Il est crucial que des services impartiaux d'éducation et d'orientation professionnelle soient disponibles en permanence pour les jeunes. Les informations, les conseils et l'orientation peuvent être fournis de deux manières principales :

**Information, advice and guidance can be provided in two main ways:**

**De manière interne** : En pratique, cela nécessite d'avoir du personnel suffisamment compétent pour fournir les IAG. Cela peut se faire soit en recrutant du personnel ayant ces qualifications, soit en formant le personnel en place pour qu'il acquiert ces qualifications.

**De manière externe** : Vous envisagerez peut-être de vous associer avec une organisation externe possédant l'expertise dans la prestation des services IAG aux jeunes.

**Quelle que soit l'approche qui convient le mieux à votre organisation, les informations, les conseils et l'orientation (IAG) doivent :**

**Être impartiaux** : Les IAG doivent reposer sur les besoins d'un jeune et sur des informations à jour sur le marché du travail et notamment les opportunités disponibles au niveau local et national.

**Être opportuns** : Les jeunes doivent recevoir des conseils en temps opportun, qui les aident dans les décisions clés qu'ils doivent prendre et permettent de planifier des mesures adaptées



### CONSEIL

**Envisagez de recruter du personnel doté des qualifications IAG ou de former le personnel existant.**

Cette approche permet aux prestataires de proposer des informations, des conseils et une orientation efficaces et de fournir un soutien solide aux employeurs proposant un stage, ce qui contribue à de bons résultats en termes d'orientation.

### CONSEIL

**Envisagez d'encourager le personnel chargé de l'évaluation et de la mise en œuvre à acquérir une qualification IAG (information, conseil et orientation).**

Cela permet de s'assurer que les bons apprenants participent aux bons programmes. Cela améliore aussi le soutien que vous pouvez apporter aux employeurs, ce qui crée des relations positives.

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## 1. Mise en relation judicieuse des jeunes avec des employeurs qui leur correspondent

### Recherche d'opportunités de stages

Il existe plusieurs façons différentes d'assurer la mise en relation des jeunes avec des employeurs qui leur correspondent et qui proposent des stages.

- Vous pouvez avoir des employeurs qui participent à un programme adapté à la satisfaction de leurs besoins. Les jeunes sont alors spécifiquement recrutés pour ces opportunités de stages spécifiques.
- Vous pouvez appliquer une approche plus large, dans laquelle les jeunes souhaitent travailler dans un secteur ou à un poste particulier, et vous recrutez par conséquent un employeur qui propose ce genre de possibilité de stage.

## Proposez des stages professionnels

Le stage professionnel, quelle que soit sa forme, est l'aspect le plus important d'une prestation de pré-apprentissage efficace. Le stage fournit aux jeunes une immersion réelle inestimable dans le monde du travail. Pour cette raison, les stages professionnels représentent un élément clé de tous les programmes de pré-apprentissage et font souvent partie intégrante de l'accomplissement des objectifs du programme.

Les stages les plus efficaces sont personnalisés et adaptés aux besoins, aux intérêts et aux ambitions de chaque jeune et des employeurs impliqués, et les font participer au processus de planification. Parmi les facteurs clés qui sont importants pour un stage de bonne qualité, on peut citer :

- Mise en relation judicieuse des jeunes avec des employeurs qui leur correspondent
- Avoir des objectifs, des plans de travail, des accords clairs entre les jeunes et les employeurs
- Possibilités de retour d'informations et d'évaluation des progrès
- Mentorat et supervision
- Entretiens de sortie de stage et reconnaissance officielle

### ÉTUDE DE CAS

## Technological University Dublin, Irlande

Le stage de deux semaines du TU Dublin (Institut de technologie de Dublin) se déroule à la fin du programme, de sorte que les jeunes se familiarisent avec le monde du travail et vivent la réalité de la formation en apprentissage. Le TU Dublin travaille avec divers employeurs de tous les secteurs de l'apprentissage afin que les jeunes aient accès à un stage dans le secteur de leur choix.

Les employeurs qui ont participé au pilote Accès à l'apprentissage ont fourni des retours d'informations positifs sur le programme. Ils ont apprécié l'opportunité de nouer des contacts avec les jeunes et de voir à quel point ils souhaitaient faire un apprentissage. Selon les employeurs, il était aussi bon que les jeunes sachent ce qui serait attendu d'eux en tant qu'apprentis. Les jeunes qui terminent le programme apprécient particulièrement la partie stage. Ils soulignent que le fait qu'acquérir de l'expérience sur le lieu de travail d'un employeur les a aidés à se faire une meilleure idée du secteur d'apprentissage qui les intéresse tout particulièrement.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### **bbw SH, Germany**

bbw SH en Allemagne fournit un large soutien spécialisé aux jeunes présentant des troubles d'apprentissage, des problèmes de santé mentale et d'autres besoins. Ses membres gèrent un centre de rééducation professionnelle dans lequel les jeunes participent à des ateliers de travail pour toutes sortes de métiers. L'objectif de ce programme est de préparer les jeunes ayant des besoins importants et ceux issus de milieux défavorisés aux compétences nécessaires pour intégrer le marché du travail. Les jeunes ont accès à un stage interne couplé à un soutien spécial.

Les jeunes qui participent à votre programme de pré-apprentissage pourraient bénéficier de plusieurs stages professionnels. Cette approche permet aux jeunes d'acquérir une expérience précieuse de différents environnements de travail, par exemple auprès d'employeurs de différentes tailles ou dans différents secteurs. Cela leur permet aussi de prendre des décisions éclairées sur leur choix de carrière, tout en étoffant leur CV.



### **CONSEIL**

Ralliez les organisations locales qui fournissent un accès à toutes sortes d'employeurs, par exemple les organisations commerciales ou les fédérations d'employeurs.

Cela augmente l'accès aux stages professionnels ainsi que d'autres formes d'engagement auprès des employeurs.



### **CONSEIL**

Concentrez-vous sur l'obtention d'un stage auprès d'employeurs qui se sont engagés à proposer un véritable apprentissage ou un emploi à un jeune à la fin du stage.

Cette approche est plus susceptible d'engendrer des résultats rapides et positifs en matière d'emploi.

## ÉTUDE DE CAS

### **E2C73, France**

Les stages jouent un rôle clé en aidant les jeunes d'E2C73 à découvrir et réaliser leurs aspirations professionnelles personnelles. Les jeunes alternent entre les stages et la formation interne pendant toute la durée du programme. Ce processus de développement est continu et se poursuit jusqu'à ce qu'un jeune obtienne une place en apprentissage ou une autre orientation. Alterner les stages de cette manière apporte de réels bénéfices aux jeunes, car cela leur donne une chance de découvrir différentes possibilités de carrière, d'acquérir une compréhension réaliste du travail dans un secteur donné, et cela les aide à se constituer un CV professionnel et bien équilibré.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Le processus permettant aux jeunes de trouver un employeur qui leur corresponde est mené par une équipe dédiée. L'équipe prend des décisions sur les jeunes qui sont prêts pour la vie active et sur les employeurs qui sont les mieux adaptés à un jeune. Lorsque les jeunes expriment leur envie de travailler dans un secteur spécifique, l'équipe s'assure qu'ils s'engagent dans un stage pertinent. La mise en relation de manière appropriée des jeunes et des employeurs permet de développer de bonnes relations, en rassurant le jeune et l'employeur sur le fait que le stage est un bon choix.

Les jeunes suivent un processus de candidature standard lors duquel ils remplissent un formulaire de candidature et participent à un entretien avec l'employeur. Les jeunes ont la possibilité à ce moment-là de s'informer sur leurs responsabilités et sur les attentes de l'employeur. Cela permet aussi de s'assurer que les stagiaires comprennent qu'ils doivent manifester un fort intérêt pour le stage afin de poursuivre vers un apprentissage.

Les stages sont vus de manière positive comme une sorte de période probatoire lors de laquelle les jeunes et les employeurs ont l'occasion de se découvrir et de voir s'ils seraient bien assortis pour un apprentissage.



## 2. Recrutement et choix du stage

Même si un processus de recrutement typique peut ne pas s'appliquer aux jeunes à la recherche d'un stage, vous devez expliquer les processus de recrutement et de sélection aux jeunes afin qu'ils aient un aperçu des processus normaux de recherche et de candidature à un emploi.

Le fait de se préparer à un stage avec des simulations d'entretiens, par exemple, donne une autre opportunité aux jeunes de perfectionner leurs compétences non techniques et leurs aptitudes à l'emploi, alors

veillez à leur fournir beaucoup d'informations et à les rassurer autant que possible sur leur parcours sur le marché du travail.

Les jeunes en pré-apprentissage n'ont peut-être que peu ou pas d'expérience des entretiens, par conséquent, les techniques d'entretien conventionnelles peuvent ne pas être appropriées. Ils peuvent aussi manquer de confiance, donc lors des entretiens avec des jeunes pour un stage, il est conseillé d'avoir une approche informelle et semi-structurée des entretiens.

Envisagez d'utiliser toutes sortes de techniques d'entretien, comme des questions et des réponses, un jeu de rôle, la présentation, des tâches et des exercices, afin de varier le format et de s'assurer que les personnes dont les styles d'apprentissage sont différents puissent participer et qu'il leur soit donné l'opportunité de montrer leurs points forts.



## CONSEIL

**Aidez le jeune à se préparer, en réfléchissant aux questions d'entretien qui pourraient être posées, en prenant en considération ses réponses et en s'exerçant lors d'une simulation d'entretien.**

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## 3. Que doit comporter le stage ?

Les employeurs qui acceptent des jeunes en stage doivent disposer d'un ensemble clair de tâches et/ou d'un programme de travail pour le stage professionnel. Le programme de travail doit être développé par l'employeur, souvent de pair avec le prestataire. Si l'employeur fournit régulièrement des stages, le programme de travail peut être un programme standard adapté à chaque jeune. Le programme de travail doit être flexible et doit aussi être adapté aux compétences et aux capacités individuelles du jeune.

Dès le départ, il est important que vous soyez clair vis-à-vis des employeurs sur ce que l'on attend d'eux dans la prestation d'un stage positif et sur les attentes en termes d'identification d'une opportunité d'apprentissage ou d'emploi pour chaque jeune. Il est beaucoup plus probable que les employeurs s'engagent dans le pré-apprentissage s'ils comprennent leur rôle et les résultats et avantages éventuels pour leur entreprise.



### CONSEIL

**Soyez clair avec les employeurs sur ce qui leur est demandé lorsqu'ils fournissent des possibilités de stage ;** surtout si on attend d'eux qu'ils identifient une possibilité d'apprentissage ou d'emploi pour les jeunes qui terminent leur stage.

### Choix de la durée et de l'intensité

Le nombre de jours et d'heures qu'un jeune passe sur le lieu de travail doit être convenu avec le jeune et l'employeur. Étant donné que les jeunes en pré-apprentissage cherchent à s'orienter vers une possibilité d'apprentissage, vous devrez peut-être permettre une certaine flexibilité sur les heures de présence lors du stage pour leur laisser le temps de chercher un emploi et/ou de participer à des entretiens professionnels. Néanmoins, même si les heures de travail peuvent être flexibles pour s'adapter aux besoins individuels, elles doivent tout de même fournir une expérience représentative du véritable monde du travail.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Quelles tâches doivent-ils faire ?

Si l'on veut que le stage bénéficie tout autant à l'employeur qu'au jeune, il est impératif que le jeune se fasse une idée aussi large que possible du monde du travail.

Souvent, il est judicieux de proposer aux jeunes un « mini projet » sur lequel travailler à certains moments du stage. Celui-ci pourrait se rapporter à un domaine dans lequel vous tenez particulièrement à connaître le point de vue des jeunes, ou quelque chose qui les intéresse.

Le stage vise à aider les jeunes à développer leurs compétences pour augmenter leurs opportunités sur le marché du travail. L'identification de certaines opportunités d'observation du travail et, lorsque cela est possible, l'attribution d'une tâche concrète sur laquelle il pourrait travailler sous supervision, mais avec la possibilité d'utiliser ses idées et sa créativité, sont des moyens de donner au jeune un véritable aperçu du monde du travail.

N'oubliez pas que le jeune en stage est là pour apprendre. Par conséquent, il est important que quelle que soit la tâche entreprise, il reste actif et intéressé tout au long du stage. Ceci veillera à ce ses niveaux de motivation restent élevés et à ce qu'il en tire une expérience positive du monde du travail et de ce que cela signifie de faire partie d'une équipe.

## Supervision et mentorat

Les jeunes en stage doivent avoir une personne dédiée qui réserve du temps pour les superviser. Par ailleurs, lorsque cela est possible, il doit avoir un mentor ou un coach distinct qui peut l'aider de manière plus informelle. Un mentor peut donner des conseils au jeune en stage, en marge de la relation plus formelle qu'il entretient avec son superviseur attitré.

Un « parrain » (qui peut être un membre junior de l'équipe souhaitant perfectionner ses propres compétences) peut apporter une aide précieuse au jeune. Cette personne « s'occupe » du jeune pendant son stage, vérifie comment les choses se passent, l'amène déjeuner, l'aide s'il a des questions et fait office de point de contact de manière plus générale.

Les stages doivent être bien surveillés, afin que tant le jeune que l'employeur tirent des bénéfices du stage, et que tout problème puisse être identifié et traité avant qu'il ne menace la réussite du stage.

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### Jobwise Training, Angleterre

Chez Jobwise Training, tous les jeunes ont un mentor sur le lieu de travail, qui est indépendant du responsable du lieu de travail. Les réunions de suivi régulières sur le lieu de travail, qui comprennent des objectifs clairs et des opportunités de réflexion, permettent aux jeunes de rester concentrés sur leurs objectifs et de voir les progrès qu'ils réalisent vers un apprentissage.

Une réunion de suivi hebdomadaire est effectuée entre les jeunes et leur mentor sur le lieu de travail à l'aide d'un formulaire standardisé prévu à cette fin. Cela garantit que les jeunes aient l'opportunité d'indiquer s'ils ont besoin d'aide supplémentaire sur le lieu de travail et à quel moment, de réfléchir aux progrès qu'ils ont accomplis jusqu'alors et d'établir des objectifs à court et à long termes. Les jeunes peuvent aussi faire des suggestions sur les aspects du lieu de travail qu'ils aimeraient découvrir à l'avenir.

Ces points hebdomadaires donnent aussi la possibilité aux employeurs de commenter la qualité du travail, les accomplissements des jeunes et de faire part de tout changement dans leurs aptitudes à l'emploi depuis le début du stage. Cela donne aux employeurs et aux jeunes la chance de prendre du recul et de réfléchir aux progrès accomplis.

## 4. Évaluation des progrès des jeunes

Parmi les meilleures pratiques en matière de stage, les jeunes doivent avoir l'opportunité de réfléchir et d'apprendre de leurs expériences. De même, les employeurs et les prestataires de formation doivent avoir la possibilité de tirer des enseignements de leurs pratiques d'offre de stage et de les améliorer.

De manière informelle, cela pourrait signifier avoir des conversations régulières avec les jeunes, réfléchir sur les progrès accomplis tout au long de leur stage. Cela pourrait aussi être utile de programmer un examen plus formel à mi-chemin du stage pour évaluer les progrès du jeune et envisager pour eux d'autres manières de se perfectionner pendant le reste du stage.

Des réunions de suivi régulières, formelles ou informelles, donnent l'opportunité d'identifier les domaines à améliorer ou les difficultés qui se posent pour un jeune pour qui ce serait la toute première expérience du lieu de travail. Les commentaires doivent toujours être faits d'une manière constructive qui aide à développer la confiance d'un jeune.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Reconnaissance officielle de ce qui a été appris

Le stage a pour objectif d'améliorer les aptitudes à l'emploi du jeune, de lui fournir une expérience réelle et un contenu significatif à mettre sur son CV. Plus vous pourrez fournir un enseignement et une formation pouvant donner lieu à une accréditation officielle, ou qui soit facilement transférable et reconnaissable par les autres employeurs, plus ce sera utile pour le jeune qui a besoin de démontrer ses aptitudes à l'emploi aux employeurs potentiels.



## Réalisation des entretiens de sortie

Lorsque le stage tire vers sa fin, quelle que soit sa durée, il est bon d'organiser une réunion de suivi finale avec le jeune pour discuter de certaines questions. Les entretiens de sortie peuvent être menés soit par l'employeur qui a fourni le stage, soit par le prestataire de formation vers la fin du temps consacré par le jeune au programme complet de pré-apprentissage.

Lors de l'entretien de sortie, les questions suivantes peuvent être posées au jeune :

- Qu'avez-vous appris et comment vous êtes-vous perfectionné au cours de ce stage ?
- Dans quelle mesure avez-vous atteint vos objectifs personnels ?
- Quelles sont vos forces et quels sont les domaines à améliorer ?
- Quelles sont les réalisations dont vous êtes le plus fier ?
- De quelles manières êtes-vous mieux préparé au marché du travail après avoir terminé ce stage ?

## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

Les jeunes qui participent au programme pilote Accès à l'apprentissage de TU Dublin reçoivent un certificat de participation à la fin de leur programme, lequel atteste des compétences développées lors du programme et de l'achèvement de leur stage professionnel. C'est un élément important qui donne un sentiment d'accomplissement aux jeunes et soutient leur orientation vers un apprentissage.



# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Mise en œuvre flexible

Pour faire en sorte que votre programme puisse spécifiquement traiter les besoins individuels des participants, la conception de votre programme doit inclure un modèle de prestation flexible.

Les jeunes rencontrent des obstacles individuels à l'emploi ; le fait de développer des programmes flexibles et adaptés pour pouvoir surmonter les obstacles spécifiques augmentera les taux d'orientation.

### ÉTUDE DE CAS

#### E2C73, France

E2C73 se sert des informations globales collectées lors d'une évaluation initiale pour élaborer un plan d'apprentissage et de développement pour chaque jeune, de sorte que son temps passé dans le cadre du programme soit adapté à ses besoins individuels. Cela garantit que chaque jeune puisse surmonter ses obstacles individuels pour accéder à un apprentissage et entrer sur le marché du travail, en maximisant la perspective d'un résultat fructueux.

Ce processus est conçu comme un processus responsabilisant pour les jeunes, ce qui leur permet de développer un fort sentiment d'engagement vis-à-vis du programme et d'accroître la conviction qu'ils peuvent réussir.



### CONSEIL

**Assurez-vous que votre modèle de mise en œuvre vous permette de passer suffisamment de temps avec un jeune avant qu'il ne commence le programme.** Ceci est important pour vous permettre de comprendre ses besoins, ses forces et ses faiblesses et de nouer des liens de confiance. Cela vous permettra aussi de planifier un programme efficace pour chaque jeune dès le départ.

Une approche flexible est particulièrement importante pour intéresser des jeunes issus de milieux défavorisés, souvent confrontés à des obstacles spécifiques pour entrer sur le marché du travail.

**Vous pouvez apporter de la flexibilité à votre programme de plusieurs façons, afin de l'adapter aux besoins de chaque jeune, comme par exemple :**

- Fournir plus ou moins de formation intensive sur les compétences de base

### ÉTUDE DE CAS

#### Redcar Adult Learning Service (ALS), Royaume-Uni

Redcar ALS propose un programme flexible s'étalant sur 6 à 12 semaines en fonction des exigences du stagiaire et du stage professionnel offert par l'employeur. Le programme de six semaines est plus intense et vise les stagiaires qui possèdent peut-être déjà les qualifications nécessaires en anglais et en mathématiques et ont seulement besoin de plus d'expérience professionnelle et d'aide quant à leurs aptitudes à l'emploi. Le programme plus long est généralement suivi par les stagiaires qui ont besoin de faire de l'anglais et des maths et qui nécessitent davantage de soutien au niveau de leurs aptitudes à l'emploi.

- Adapter les types et le niveau de soutien personnel proposé.

### ÉTUDE DE CAS

#### Qube, UK

Qube est en train de développer un modèle personnalisé, en partenariat avec la National Autistic Society (NAS), pour commencer à mettre en œuvre des pré-apprentissages (stages) pour les personnes atteintes d'autisme. Le personnel suivra un cours de préparation de deux jours sur la manière de mettre en œuvre le programme pour les stagiaires atteints d'autisme. Qube espère que les employeurs qui travaillent actuellement avec la NAS en offrant des stages auront la possibilité de proposer un stage qui permettra de créer un parcours vers l'apprentissage pour les jeunes atteints d'autisme.

# Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage



## Évaluation de la mise en œuvre du programme

### Suivi des jeunes

Les retours d'informations des participants peuvent être utilisés pour élaborer le contenu d'un programme, s'ils sont utilisés en temps opportun et de manière analytique. En surveillant le parcours et les expériences du participant, le programme peut être adapté plus efficacement aux besoins des jeunes qui y participent à ce moment-là. Les retours d'informations des jeunes peuvent être réunis par les moyens suivants, entre autres :

- Des sondages ou des questionnaires
- Des entretiens
- Des groupes de discussion avec des jeunes
- The 'evaluating your programme' section of this resource provides detailed guidance on evaluating your programme



### CONSEIL

Les membres du personnel impliqués dans le programme et qui sont en contact régulier avec les jeunes, autres que les tuteurs ou les employeurs, peuvent jouer un rôle utile dans la collecte d'informations en retour auprès des jeunes.



### CONSEIL

Les informations recueillies à partir des entretiens de sortie fournissent une autre opportunité d'apprendre des jeunes et ainsi de revoir et d'améliorer les programmes.

## 5. Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace  | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|--|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le pré-apprentissage contient des activités qui se concentrent sur le développement des compétences non techniques et sur les aptitudes à l'emploi des jeunes                      |                |                     |         |                  |                |
| Les activités sont ordonnées de manière à permettre aux jeunes d'acquérir progressivement des compétences, de la confiance en soi et des connaissances en vue de leurs stages      |                |                     |         |                  |                |
| Les compétences de base sont apportées de manière flexible et créative pour rendre l'éducation intéressante et pertinente à la vie des jeunes et à leurs objectifs professionnels. |                |                     |         |                  |                |
| Le pré-apprentissage comporte un soutien personnalisé de bonne qualité pour les jeunes, comme le mentorat ou le partage d'informations et de conseils                              |                |                     |         |                  |                |
| Les jeunes sont soigneusement mis en relation avec des opportunités de stage, en tenant compte des compétences individuelles, des intérêts et des objectifs professionnels.        |                |                     |         |                  |                |
| L'accent est mis sur l'obtention d'un stage auprès des employeurs qui se sont engagés à proposer un véritable apprentissage ou un emploi à la fin du stage.                        |                |                     |         |                  |                |
| Les employeurs qui acceptent des jeunes en stage sont encouragés à élaborer un ensemble clair de tâches et/ou d'un programme de travail pour le stage professionnel.               |                |                     |         |                  |                |
| Le programme du stage doit être développé par vous, par l'employeur et par les jeunes.   |                |                     |         |                  |                |
| Les jeunes stagiaires découvrent le monde du travail dans toute la mesure du possible.   |                |                     |         |                  |                |
| Les stages sont bien surveillés afin que le jeune comme l'employeur en bénéficient.  |                |                     |         |                  |                |
| Lors du stage, les jeunes doivent avoir l'opportunité de réfléchir et d'apprendre de leurs expériences.  |                |                     |         |                  |                |
| Les accomplissements des jeunes lors du stage sont officiellement reconnus, par exemple en leur attribuant un certificat d'achèvement du stage                                     |                |                     |         |                  |                |
| Le modèle de mise en œuvre est flexible afin de pouvoir répondre aux besoins des participants  |                |                     |         |                  |                |
| Les formulaires recueillant les commentaires des employeurs et des jeunes sont continuellement utilisés pour élaborer le contenu d'un programme.                                   |                |                     |         |                  |                |

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## Évaluation : pourquoi est-ce important ?

L'évaluation consiste à estimer la valeur et la qualité du pré-apprentissage. La collecte de données probantes sur la valeur et la qualité de votre programme de pré-apprentissage peut répondre à des questions telles que : qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi cela a-t-il fonctionné ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné et pour quelles raisons ? Et quelle différence le programme a-t-il apporté aux jeunes, aux employeurs et à la communauté au sens large ?

Une évaluation de bonne qualité ne fournira pas seulement un retour d'information sur l'efficacité du programme mais aidera aussi à déterminer s'il convient au groupe cible, si sa mise en œuvre rencontre des problèmes et quel est le soutien fourni, et s'il existe des inquiétudes qui doivent être résolues à mesure que le programme est développé.

### Un suivi et une évaluation efficaces peuvent vous aider à :

- Évaluer et démontrer l'efficacité dans la conception et la mise en œuvre du programme
- Améliorer l'apprentissage interne et la prise de décision concernant votre pré-apprentissage
- Responsabiliser les participants en les impliquant dans le suivi et l'évaluation
- Vous assurer de fournir les meilleurs résultats possibles aux participants
- Comprendre et démontrer l'impact de votre programme
- Évaluer le rapport coût-efficacité de la mise en œuvre du pré-apprentissage
- Assurer une responsabilité envers les principaux intervenants
- Partager les apprentissages clés avec les autres prestataires
- Soutenir les nouvelles offres pour un financement supplémentaire

Nous vous encourageons à réfléchir de manière positive aux objectifs de l'évaluation. Prendre le temps de se concentrer sur ce qui fonctionne bien, ce qui doit changer et ce qui vous a surpris, tout cela en complément à l'enseignement et au développement de votre pré-apprentissage.

Cette section donne des indications pratiques sur la manière d'évaluer votre programme de pré-apprentissage :



# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## 1. Planifier l'évaluation

Au début, il est bon de savoir comment vous envisagez d'évaluer le programme et quels types d'informations vous recherchez. Les suggestions, les conseils et les considérations clés suivants vous aideront à commencer à élaborer un plan d'évaluation.



### CONSEIL

**Pour faire en sorte que votre évaluation soit rigoureuse, vous devez élaborer un plan d'évaluation.**

Cela garantira que l'évaluation est intégrée dans votre programme et recueille les informations dont vous avez besoin dès le début.

En général, le plan doit comprendre les éléments généraux suivants :

1. Les raisons pour lesquelles vous évaluez le programme
2. Les éléments que vous évaluerez
3. Les manières dont vous les évaluerez
4. Les moments où vous les évaluerez



### Qui doit être impliqué dans l'évaluation?

Pour faire en sorte que les activités d'évaluation soient pertinentes à toutes les parties prenantes du programme, il est important de tenir compte de leurs besoins. Il vous faudra donc identifier les parties prenantes clés internes et externes et décider de quelles manières les impliquer dans le processus.

Cela dépendra aussi des objectifs de votre programme. Les personnes à inclure sont, par exemple :

- (a) les jeunes qui participent au programme
- (b) les employeurs impliqués dans le programme
- (c) les autres parties prenantes dans la communauté élargie, par exemple les écoles ou les organisations de jeunes
- (d) les parties prenantes externes, par exemple les bailleurs de fonds, les décideurs locaux et nationaux

Consultez la Section X sur les Partenariats pour réfléchir aux partenaires à engager dans votre programme

**Quels éléments du programme voulez-vous évaluer ?** Tous les programmes de pré-apprentissage comporteront de multiples éléments, comme une formation interne, un stage professionnel et un mentorat par exemple. Le suivi et l'évaluation, par conséquent, doivent refléter cela.

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## CONSEIL

L'introduction d'une forme de soutien post-formation au programme offre la possibilité de recueillir des informations sur les destinations et les résultats concernant les jeunes.



## 2. Choisir votre approche d'évaluation

L'activité portant sur l'évaluation combine généralement trois ou quatre différentes méthodes permettant de rassembler des données probantes. Certaines méthodes sont utilisées pour fournir des faits et des chiffres (quantitatif), d'autres s'avèrent meilleures pour rapporter les expériences ou les impressions des personnes concernant le programme (qualitatif). Un mélange équilibré des deux est généralement plus efficace. Avant d'envisager les méthodes qui seront choisies, réfléchissez à la méthode qui convient le mieux à votre organisation et quelle utilisation vous ferez des données probantes.

Chacune des approches suivantes peut être intégrée tout au long du pré-apprentissage, et/ou employée distinctement comme méthode formelle d'évaluation, par exemple à la fin d'une série de stages.

### Le suivi interne

Le « suivi » désigne le recueil et l'analyse des informations, effectués pendant le déroulement du pré apprentissage. Le recueil d'informations de suivi est la méthode la plus couramment adoptée pour évaluer un programme. C'est un moyen simple mais efficace de contrôler les performances du programme.

Les données de suivi que vous recueillez et analysez doivent être liées aux objectifs du programme de pré-apprentissage. Le suivi interne doit être étroitement lié à la conception de votre programme, notamment l'identité du groupe cible et les résultats qu'il a accomplis.

Pour commencer à comprendre la réussite de votre programme de pré-apprentissage, vous devez envisager de recueillir et d'analyser les informations de suivi sur les facteurs suivants :

- Les voies d'orientation au sein du programme
- Le nombre de participants ; le nombre d'arrivants
- Les principales caractéristiques des participants, par exemple le genre et l'ethnicité
- Le temps passé avec chaque participant, et
- Les résultats des participants relatifs à l'apprentissage et à l'emploi

Les facteurs ci-dessus sont considérés comme des informations « de base », qui seraient attendues dans tous les programmes de pré-apprentissage. Toutefois, vous voudrez peut-être mesurer d'autres résultats spécifiques à votre programme. Par exemple, si votre programme vise à améliorer le calcul, la lecture et l'écriture (entre autres résultats), vous voudrez peut-être mesurer les améliorations dans ce domaine.

Il est probable que les données sur les facteurs indiqués ci-dessus soient déjà rassemblées. Vous devez donc réfléchir à la façon dont cela pourrait être analysé afin de fournir plus de précisions sur votre programme. Examinez les données déjà recueillies et les autres données qui pourraient être collectées et analysées à des fins d'évaluation.

Le suivi des résultats à long terme des jeunes peut fournir plus de précisions sur l'efficacité de votre programme de pré-apprentissage. Par exemple, si les jeunes sont toujours en apprentissage au bout d'un an, ou si les jeunes se sont orientés vers un nouveau poste après avoir terminé l'apprentissage.

Le suivi des résultats à long terme des jeunes peut être réalisé de toutes sortes de façons. Par exemple, par des appels téléphoniques de suivi ou encore par des e mails ou des courriers de suivi.

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## Évaluer le rapport coût-efficacité

Pour démontrer pleinement la valeur de votre programme aux potentiels bailleurs de fonds et aux membres de commission, il est judicieux d'évaluer le rapport coût-efficacité du programme de pré-apprentissage.

Pour faire cela, vous devez décider quels résultats serviront à mesurer le rapport coût-efficacité. Cela doit être quelque chose que vous pouvez mesurer avec précision, comme les données recueillies en tant qu'informations de suivi. Par exemple, le nombre de jeunes qui s'orientent vers un pré-apprentissage.

Vous devez aussi déterminer le coût lié à la conception et à la mise en œuvre de toutes les activités de pré-apprentissage. Veillez à bien prendre en compte chaque coût associé au programme, notamment le coût lié au temps que le personnel passe à l'organiser et à le mettre en œuvre. Les autres coûts peuvent comporter : les frais généraux (factures de loyer et de services publics), les paiements effectués aux partenaires ou les primes d'encouragement versées aux jeunes (le cas échéant).

Pour calculer le rapport coût-efficacité du programme, vous devez diviser les coûts totaux du programme par les résultats. Dans cet exemple, cela signifie diviser le coût total du programme par le nombre total de jeunes qui s'orientent vers un apprentissage.

Voici un aperçu de la manière de procéder à une analyse coût-efficacité de base de votre programme. Le lien suivant fournit davantage d'informations sur la réalisation d'une analyse coût-efficacité.



## Scénario contrefactuel - et si... ?

L'une des tâches nécessaires à la compréhension de l'impact de votre programme consiste à comparer les résultats obtenus par les jeunes à ceux auxquels on aurait pu s'attendre si le pré-apprentissage n'avait pas été mis en œuvre - on parle de « scénario contrefactuel ».

Le « scénario contrefactuel » mesure ce qui serait arrivé aux jeunes en l'absence du programme de pré-apprentissage. Ceci est estimé en comparant les résultats du scénario contrefactuel aux résultats enregistrés par les jeunes en pré-apprentissage.

Cela pourrait impliquer l'utilisation d'informations de suivi de base (recueillies au début du programme) comme estimation du scénario contrefactuel, lorsqu'il est raisonnable de supposer que les choses auraient été identiques sans le programme.

Une autre possibilité consiste à comparer les résultats pour les jeunes participant à un programme de pré-apprentissage à ceux d'autres jeunes qui n'y participent pas. Toutefois, ceux qui ont participé au programme peuvent posséder des caractéristiques différentes de ceux qui n'y participent pas. Leurs résultats peuvent par conséquent provenir d'autres caractéristiques et non du programme lui-même.



# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## Sondages et questionnaires

Les sondages et les questionnaires font partie des moyens les plus courants permettant de recueillir des données probantes. Ils peuvent être remplis par les personnes interrogées à leur propre rythme, ou complétés lors d'une séance de questions et de réponses avec l'évaluateur. Ils sont utiles pour répondre aux questions « combien » et « quoi », comme par exemple, « combien de personnes sont impliquées dans cette activité ? » et « qu'est-ce qui, selon vous, a été le plus utile concernant ce programme de pré-apprentissage ? ».

## Entretiens (en face à face ou par téléphone)

Les entretiens peuvent être menés avec un individu ou avec un petit groupe de personnes. Ce sont de bons moyens de poser les questions « pourquoi » et de rassembler les points de vue des jeunes sur le programme de pré-apprentissage.

La réussite des entretiens téléphoniques dépend de l'accès des personnes à un téléphone, de leurs connaissances et de la confiance nécessaires à son utilisation et des compétences de communication requises. Les entretiens téléphoniques sont généralement plus économiques que les entretiens en face à face. Toutefois, il est difficile de lire le langage corporel de quelqu'un à l'autre bout du fil. Il peut être plus difficile d'établir un bon rapport, sauf si vous connaissez déjà bien la personne.



## Groupes de discussion

Les groupes de discussion peuvent être utilisés comme séance de réflexion à la fin d'une partie spécifique de l'apprentissage. Les groupes de discussion (environ 8 à 10 personnes), ou dans un format plus restreint les sessions en tout petit groupe (6 personnes maximum), peuvent vous aider à rassembler les points de vue de plusieurs jeunes sur le programme. Choisissez un endroit confortable et facilement accessible pour la rencontre. Cela encouragera les gens à venir. Vous aurez besoin de questions soigneusement préparées auxquelles les membres du groupe pourront réfléchir, et d'animateurs de groupe (deux à l'idéal) pour les poser.

## Forums de commentaires

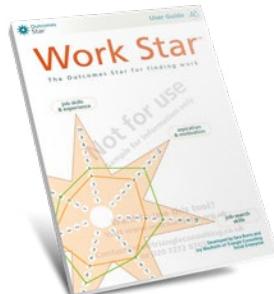
Les forums de commentaires peuvent être organisés en ligne et sont accessibles aux jeunes. C'est un moyen d'impliquer les jeunes dans des discussions régulières sur ce qu'ils vivent. Ils peuvent aussi servir à générer des idées et des recommandations sur la prestation future.

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## Exemple d'outil d'évaluation

L'Outcomes Star est un outil courant utilisé pour mesurer un éventail de compétences non techniques. Il peut non seulement aider à identifier les domaines dans lesquels les jeunes doivent se concentrer afin de progresser, par exemple en améliorant des compétences spécifiques, mais aussi être utilisé en tant qu'outil d'évaluation. Effectuer l'Outcomes Star avant, pendant et après le temps qu'un jeune a passé en pré-apprentissage vous permettra de mesurer si le programme permet aux jeunes de développer les aptitudes et les compétences attendues. (Lien vers l'Outcomes Star ici)



## Mesures des aptitudes et des compétences avant et après l'activité

Beaucoup de prestataires interrogent les jeunes sur les changements concernant leurs compétences et leur confiance en eux à la fin des activités. Toutefois, le moyen le plus sûr de recueillir ces informations est de mesurer la confiance, les compétences non techniques et les compétences techniques des jeunes avant et après leur participation au pré-apprentissage. De cette manière, vous serez en mesure de voir l'impact direct des activités. Parmi les façons de mesurer les compétences des jeunes, on peut citer les questionnaires sur les styles d'apprentissage, les évaluations sur la préparation au travail et le profil de personnalité, qui peuvent être gérés par des tuteurs ou complétés par les jeunes eux-mêmes (par exemple un court sondage demandant aux jeunes de noter leur confiance/compétences sur une échelle de 1

à 10). Il est important que les jeunes effectuent la même évaluation au début et à la fin des activités, afin de montrer le chemin parcouru. Ces évaluations peuvent être intégrées à des sessions de préparation et de réflexion.

Le suivi et l'évaluation peuvent également être utilisés pour s'assurer que le programme de pré-apprentissage aide les jeunes à développer les capacités et les compétences appropriées dont ils auront besoin pour entrer sur le marché du travail. Les programmes qui ne soutiennent pas le développement de compétences utiles risquent de stigmatiser les participants plutôt que de les orienter vers des apprentissages et de bons emplois. Les pré- et post-évaluations (liées à une évaluation initiale efficace des jeunes) peuvent être un moyen utile d'évaluer si les programmes développent les aptitudes et les compétences des jeunes qu'ils visaient.

## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

E2C73 adopte une approche approfondie des retours d'information et de l'évaluation continu. L'entretien initial avec le jeune comprend une évaluation qui mesure le niveau des compétences de base de chaque jeune, par exemple le calcul, ainsi que les compétences liées au développement personnel et social. L'évaluation est réalisée par le jeune, aux côtés de son tuteur, à l'aide d'un formulaire d'évaluation papier et elle est répétée tout au long du programme auquel le jeune participe, afin de suivre ses progrès.



## TOP TIP

**Vous pouvez optimiser l'efficacité en reliant l'évaluation initiale des jeunes au suivi et à l'évaluation du programme en cours.**

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## Principaux éléments à prendre en considération et questions éthiques

Quelles que soient les méthodes que vous choisissez pour votre évaluation, vous devez toujours suivre les directives éthiques afin de respecter et de protéger les droits et le bien-être des jeunes qui sont impliqués.

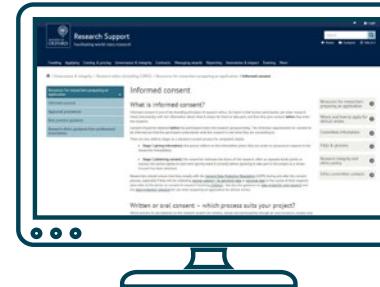
Les jeunes doivent toujours recevoir des informations sur les objectifs de l'évaluation et ils doivent être interrogés sur leur volonté d'y participer. Il est bon d'expliquer l'activité et de donner aux jeunes la possibilité de décider s'ils souhaitent participer. Vous devez expliquer que :

- Les données resteront confidentielles, comme dans tous les accords de confidentialité. Cela ne sera ignoré que si le jeune s'avère un danger pour lui-même ou pour les autres.
- Si les données sont communiquées à quelqu'un, cela sera fait de manière anonyme. Cela signifie que leur nom et autres détails permettant de les identifier seront supprimés. Sauf s'ils donnent leur consentement.
- L'activité d'évaluation ne consiste pas à les évaluer ou à évaluer les progrès qu'ils accomplissent dans le programme. Au lieu de cela, les informations sont utilisées à des fins de recherche, pour aider à évaluer le pré-apprentissage et démontrer la valeur du programme.

## Liens utiles vers les directives en matière d'éthique

Les liens suivants contiennent des conseils utiles sur d'importantes questions d'éthique à prendre en compte lors de la recherche, notamment l'obtention du consentement éclairé des jeunes, ainsi que des directives sur la protection des données.

### Guide de bonnes pratiques pour obtenir un consentement éclairé



## Social Research Association – directives éthiques



## Directives sur la protection des données pour les prestataires de formation



# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### Technological University Dublin, Irlande

Le TU Dublin a commandé une évaluation externe du programme pilote Accès à l'apprentissage, après l'accomplissement de la première phase, afin d'en savoir plus sur les forces, les défis et les principaux points d'apprentissage à développer. Le TU Dublin a pu se servir de cette évaluation pour donner forme au futur développement du programme. Par exemple, lors du prochain déploiement du programme Accès à l'apprentissage, le TU Dublin envisage d'adapter les modules « Avant-goût » afin d'apporter aux jeunes un niveau d'informations et de compréhension plus approfondi dans des secteurs clés.

Cette évaluation a aussi donné l'occasion de jauger un large éventail de points de vue sur le programme, notamment ceux des employeurs, des tuteurs et des jeunes qui ont participé.



## 3. Choisir une évaluation externe

You may decide to commission an independent external evaluation of your programme.

L'évaluation externe peut s'avérer particulièrement utile au tout début du programme, ou si des changements importants sont apportés à sa conception ou à sa mise en œuvre, ou si cela fait longtemps que le programme a été évalué. Cela aide à identifier les points d'apprentissage clés, les domaines nécessitant d'être améliorés et développés, et à fournir une base de données

Si vous décidez de nommer un évaluateur externe, vous devrez rédiger un appel d'offres. Celui-ci comporte généralement:

- Une vue d'ensemble des objectifs et des résultats escomptés de votre pré-apprentissage
- Les objectifs de l'évaluation
- La durée de l'évaluation
- Les jalons de l'évaluation
- Des informations sur l'approche et la méthodologie que vous souhaitez
- Une demande de renseignements spécifiques sur l'équipe en charge de l'évaluation

probantes solide en soutien aux demandes de financement, ou bien engager des partenaires externes.

L'évaluation externe peut vous aider à découvrir votre contribution aux résultats et aux impacts observés, notamment à travers des groupes de discussion, des ateliers de groupe et/ou des entretiens avec toutes sortes de parties prenantes internes et externes (par exemple issues de votre communauté locales, du conseil municipal, des médias, du gouvernement, etc.)



Une fois l'appel d'offres lancé pour l'évaluation, il est judicieux d'inviter les candidats pré-sélectionnés à discuter du processus d'évaluation avec le coordinateur du projet et certains membres de l'équipe du projet ou du comité de gestion. Cela permet d'avoir des discussions utiles sur le processus d'évaluation, comment cela va se passer et ce qui sera fait. Cela vous donnera également une idée de la capacité de l'évaluateur à travailler avec les membres de l'équipe en charge du projet et vous permettra de bien comprendre les problèmes et le contexte de votre pré-apprentissage.

# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## 4. Utilisation des données probantes

L'évaluation n'a de valeur que si les informations recueillies servent à peaufiner et à améliorer le programme de pré-apprentissage. Les résultats du suivi et de l'évaluation doivent toujours être pris en compte dans le cycle de planification et les modifications appropriées apportées au programme.

Par exemple, si les informations de suivi révèlent une augmentation importante du nombre de jeunes qui abandonnent le programme avant la fin, ou qui ne parviennent pas à s'orienter vers un apprentissage, cela doit se traduire par une enquête plus approfondie.

Il peut tout simplement s'agir d'apporter de petits changements aux programmes en se basant sur les commentaires des jeunes ou des employeurs, par exemple ajouter ou modifier le contenu d'un atelier en fonction des commentaires.

Un autre exemple pourrait être de répondre au retour d'information des employeurs. Les employeurs qui participent au programme pourraient signaler que les besoins du marché du travail local évoluent, ce qui signifie que les programmes de pré-apprentissage doivent être élaborés conformément à ces changements.

De même, les renseignements donnés par le suivi et l'évaluation peuvent être utiles pour les parties prenantes externes, qui peuvent en tirer des enseignements pour d'autres prestataires, et dans certains cas influencer la politique, surtout lorsque des systèmes nationaux de pré-apprentissage et d'apprentissage sont en cours de développement.



# Évaluation de votre programme de pré-apprentissage



## ÉTUDE DE CAS

### E2C73, France

La voix des jeunes est un élément central du marketing et des messages utilisés pour faire la publicité d'E2C73. Cela inclut des études de cas de jeunes ayant trouvé un apprentissage ou un emploi via la radio locale, en ligne et à l'aide des réseaux sociaux. Cela aide à créer un message positif concernant E2C73 et les jeunes qui y participent, ce qui, à son tour, est essentiel pour améliorer la perception du groupe cible par les employeurs de la région et les autres partenaires de la communauté locale.

## 5. Diffusion et promotion

Il est important, pour trois raisons principales, de faire connaître aux gens le travail que vous effectuez :

- Cela aide à faire passer le message au niveau local et peut amener plus de personnes différentes à vouloir participer au pré-apprentissage
- Cela communique un sentiment d'énergie et d'action (le sentiment que quelque chose de bien est en train de se passer), ce qui est important pour développer une culture d'optimisme et de participation.
- Cela permet de conserver différentes organisations et bailleurs de fonds et les encourage à déployer leurs ressources pour les pré-apprentissages.



Hormis les parties prenantes du projet et les membres de la communauté dans son ensemble, d'autres publics doivent entendre parler de votre travail :

- Travailler avec la presse locale : envoyez-lui des communiqués de presse, des photographies et des anecdotes relatant de « bonnes nouvelles ».
- Faites des briefings et des points pour les politiciens locaux, les principaux prestataires et les organismes de financement
- Assurez-vous que le travail est connu du conseil municipal, des bureaux gouvernementaux de la région et de vos représentants et femmes et hommes politiques locaux.

Dans toutes les communications faites aux hommes et femmes politiques, aux bailleurs de fonds et à la presse, veillez à inclure :

- Des témoignages provenant des jeunes et des employeurs impliqués
- Des photographies montrant l'activité et l'engagement
- Des exemples de l'impact engendré par le travail
- Des données probantes sur les avantages plus larges du travail que vous faites au niveau local, et le cas échéant, au niveau national.

Vous pouvez utiliser des citations tirées de votre évaluation dans la documentation promotionnelle ainsi que de courtes études de cas et photographies. Vous pouvez choisir de présenter votre travail à des organismes locaux ou lors d'ateliers et de conférences. Il est bon de toujours inclure à ces activités les participants qui peuvent parler de leurs expériences avec conviction et autorité.



## 1. Conception de votre programme de pré-apprentissage

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le groupe cible et ses besoins sont clairement définis et il guide la conception et la mise en œuvre du programme.                                    |                |                     |         |                  |                |
| Le programme est conçu pour satisfaire les besoins d'emploi et de compétences au niveau local   |                |                     |         |                  |                |
| Vous travaillez avec des employeurs sur la conception de votre programme afin de garantir qu'il soit adapté aux besoins du marché du travail          |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez envisagé de travailler avec des partenaires compétents dans la conception de programmes   |                |                     |         |                  |                |
| Il existe une logique claire quant à l'ampleur, la durée et l'intensité de votre programme afin de garantir qu'il réponde aux besoins du groupe cible |                |                     |         |                  |                |
| Vous adoptez un cadre d'assurance qualité clair qui vous permettra de contrôler systématiquement la qualité et l'efficacité de votre programme        |                |                     |         |                  |                |
| Un accord de financement durable existe pour la conception, la mise en œuvre et le maintien de votre programme de pré-apprentissage.                  |                |                     |         |                  |                |
| Tous les aspects de la conception du programme sont pris en compte lors de l'évaluation de votre pré apprentissage                                    |                |                     |         |                  |                |

## 2. Engagement de l'employ

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace  | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|--|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Les employeurs sont impliqués dans la conception et la mise en œuvre des pré-apprentissages dès le début.  |                |                     |         |                  |                |
| Les activités d'engagement de l'employeur sont prises en compte tout au long de la conception et de la mise en œuvre de votre programme de pré-apprentissage.                              |                |                     |         |                  |                |
| Lorsque vous engagez le dialogue avec de nouveaux employeurs, vous déterminez quel secteur et quelle taille d'employeur conviennent le mieux à votre programme.                            |                |                     |         |                  |                |
| Vous nouez des relations avec de nouveaux employeurs de multiples façons, par exemple les Chambres de commerce, le bouche à oreille, la publicité.   |                |                     |         |                  |                |
| Le message que vous utilisez pour nouer des relations avec les employeurs est soigneusement planifié et adapté à votre contexte local.   |                |                     |         |                  |                |
| Vous consultez les employeurs pour comprendre quels sont leurs besoins en matière d'embauche, leurs pénuries de compétences ainsi que les compétences exigées pour les postes spécifiques. |                |                     |         |                  |                |
| Lorsque des relations sont nouées avec les employeurs, les informations sur leurs besoins sont rassemblées via toutes sortes de méthodes.  |                |                     |         |                  |                |
| Les employeurs ont un point de contact unique, cela permet d'établir un lien clair avec votre organisation.  |                |                     |         |                  |                |
| L'évaluation est intégrée à vos activités d'engagement de l'employeur pour vous permettre d'identifier ce qui fonctionne et pour qui, ainsi que les résultats de vos activités.            |                |                     |         |                  |                |

### 3. Developing strong partnerships

## Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Un large éventail de partenariats est en place en vue d'apporter un soutien complet et global au programme  |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez identifié avec quels partenaires vous travaillez actuellement et leur contribution à la conception ou à la mise en œuvre du programme.  |                |                     |         |                  |                |
| Vous avez réfléchi à l'existence de lacunes dans le pré-apprentissage, comme des activités ou des contenus, qui pourraient être comblés par un partenaire et qui bénéficieraient à la progression des jeunes dans le programme. |                |                     |         |                  |                |
| Les activités de marketing sont variées et proposées dans une variété de formats afin d'atteindre les publics les plus larges possibles.  |                |                     |         |                  |                |
| Les avantages pour les partenaires potentiels sont adaptés dans votre message à une organisation spécifique.  |                |                     |         |                  |                |
| Les partenariats sont continuellement évalués afin d'identifier ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré.  |                |                     |         |                  |                |
| Vous évaluez dans quelle mesure vos partenaires ont réussi à satisfaire les besoins de vos pré-apprentis.   |                |                     |         |                  |                |

#### 4. Recrutement et évaluation initiale des jeunes

## Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace   | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|---|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le message souligne clairement les avantages du programme   |                |                     |         |                  |                |
| Diverses approches de marketing et un mélange d'activités sont utilisés   |                |                     |         |                  |                |
| Toutes sortes d'activités de recrutement sont en place pour intéresser directement les jeunes                     |                |                     |         |                  |                |
| Les agences d'orientation connaissent le programme et les groupes cibles  |                |                     |         |                  |                |
| L'activité d'évaluation initiale est entreprise, le cas échéant à l'aide des TI, avant l'inscription au programme |                |                     |         |                  |                |
| L'évaluation initiale comprend une évaluation des compétences tant qualitatives que basiques                      |                |                     |         |                  |                |
| Des données provenant de l'évaluation initiale sont utilisées pour appairer les jeunes et les employeurs          |                |                     |         |                  |                |

## 5. Mise en œuvre d'un programme de pré-apprentissage

# Outil d'auto-évaluation et de planification

L'outil d'auto-évaluation et de planification utilise le système RAG (selon ses sigles en anglais) comme moyen d'évaluer les performances fondé sur les couleurs Rouge, Ambre et Vert utilisées dans le système du feu de circulation. Cet outil vous permettra d'identifier rapidement quels domaines de votre programme fonctionnent bien, où vous avez besoin de faire des changements et de planifier et surveiller les améliorations du programme.

| Facteur de réussite d'une pratique efficace  | Évaluation RAG | Mesures à améliorer | Par qui | Date de révision | Évaluation RAG |
|--|----------------|---------------------|---------|------------------|----------------|
| Le pré-apprentissage contient des activités qui se concentrent sur le développement des compétences non techniques et sur les aptitudes à l'emploi des jeunes                      |                |                     |         |                  |                |
| Les activités sont ordonnées de manière à permettre aux jeunes d'acquérir progressivement des compétences, de la confiance en soi et des connaissances en vue de leurs stages      |                |                     |         |                  |                |
| Les compétences de base sont apportées de manière flexible et créative pour rendre l'éducation intéressante et pertinente à la vie des jeunes et à leurs objectifs professionnels. |                |                     |         |                  |                |
| Le pré-apprentissage comporte un soutien personnalisé de bonne qualité pour les jeunes, comme le mentorat ou le partage d'informations et de conseils                              |                |                     |         |                  |                |
| Les jeunes sont soigneusement mis en relation avec des opportunités de stage, en tenant compte des compétences individuelles, des intérêts et des objectifs professionnels.        |                |                     |         |                  |                |
| L'accent est mis sur l'obtention d'un stage auprès des employeurs qui se sont engagés à proposer un véritable apprentissage ou un emploi à la fin du stage.                        |                |                     |         |                  |                |
| Les employeurs qui acceptent des jeunes en stage sont encouragés à élaborer un ensemble clair de tâches et/ou d'un programme de travail pour le stage professionnel.               |                |                     |         |                  |                |
| Le programme du stage doit être développé par vous, par l'employeur et par les jeunes.   |                |                     |         |                  |                |
| Les jeunes stagiaires découvrent le monde du travail dans toute la mesure du possible.   |                |                     |         |                  |                |
| Les stages sont bien surveillés afin que le jeune comme l'employeur en bénéficient.  |                |                     |         |                  |                |
| Lors du stage, les jeunes doivent avoir l'opportunité de réfléchir et d'apprendre de leurs expériences.  |                |                     |         |                  |                |
| Les accomplissements des jeunes lors du stage sont officiellement reconnus, par exemple en leur attribuant un certificat d'achèvement du stage                                     |                |                     |         |                  |                |
| Le modèle de mise en œuvre est flexible afin de pouvoir répondre aux besoins des participants  |                |                     |         |                  |                |
| Les formulaires recueillant les commentaires des employeurs et des jeunes sont continuellement utilisés pour élaborer le contenu d'un programme.                                   |                |                     |         |                  |                |

Learning & Work Institute  
4th floor, Arnhem House,  
31 Waterloo Way,  
Leicester, LE1 6LP

📞 +44 (0)116 204 4200

✉️ [enquiries@learningandwork.org.uk](mailto:enquiries@learningandwork.org.uk)

🌐 [www.learningandwork.org.uk](http://www.learningandwork.org.uk)

🐦 [@LearnWorkUK](https://twitter.com/LearnWorkUK)

