



**L&W** LEARNING AND  
WORK INSTITUTE

J.P.Morgan

**Développement des compétences  
via les programmes de  
pré-apprentissage :  
une ressource pour les formateurs**

# Introduction



## Sommaire

### Développement des compétences via des programmes de pré-apprentissage : une ressource pour les formateurs

Les programmes de pré-apprentissage sont destinés à aider les jeunes de 16 à 24 ans à développer les compétences dont ils ont besoin pour ensuite effectuer un apprentissage. Certains programmes sont explicitement appelés « pré-apprentissages » alors que d'autres ont des noms de marque particuliers. Ces programmes préparent généralement les jeunes à un apprentissage, en leur fournissant un mélange de formation professionnelle et d'expérience pratique. Les éléments varient toutefois selon les programmes individuels.

Learning and Work Institute (L&W) est une organisation de politique et recherche indépendante qui se spécialise dans la formation continue, le plein emploi et l'inclusion. Avec le soutien de J.P. Morgan, L&W s'efforce de communiquer les meilleures méthodes permettant aux organisations de concevoir et de délivrer des pré-apprentissages inclusifs et de haute qualité, qui ouvrent la porte de l'apprentissage aux jeunes gens, à travers l'Europe et d'autres parties du monde.

Les marchés du travail à travers le monde sont en mutation constante et les jeunes gens ont besoin d'une vaste gamme de compétences pour établir des carrières durables, réussies et satisfaisantes. Cette ressource a été mise au point pour les organismes de pré-apprentissages qui souhaitent développer et optimiser leur programme pour veiller à ce que les jeunes soient équipés des principales compétences dont ils auront besoin pour un apprentissage et pour leur future carrière. Cette ressource réunit les parties suivantes.



# Vue d'ensemble



## Ressources de L&W sur le pré-apprentissage pour les formateurs

Cette ressource interactive fait partie d'un plus large éventail de ressources produites par L&W pour permettre aux organismes de pré-apprentissage d'évaluer et d'améliorer la conception et la délivrance de leurs programmes. Les ressources sont conçues pour permettre aux formateurs de se familiariser avec les meilleures pratiques, de les appliquer à leurs propres programmes et, finalement, d'améliorer les prestations proposées aux jeunes.

Cette ressource vient en complément aux autres ressources et se concentre en profondeur sur les quatre principaux types de compétences indiqués ci-dessus. Elle peut être utilisée comme guide par étape, ou les formateurs peuvent en sélectionner une ou deux parties pertinentes à un aspect particulier de leur programme qu'ils souhaitent améliorer ou développer. Des liens à d'autres informations et à nos ressources plus générales sont inclus tout au long de cette ressource.

La gamme complète de ressources, qui inclut des études de cas, des vidéos, des guides pour les formateurs et les « conseils pratiques » se trouve sur notre site Internet.



## Chaque partie de cette ressource inclut :

- Une vue d'ensemble de la raison pour laquelle les possibilités de développer ces compétences constituent un élément important de tout programme de pré-apprentissage efficace et comment elles contribuent à de bons résultats.
- Exemples d'études de cas de programmes de pré-apprentissage efficaces.
- Facteurs à prendre en compte lors de la prise de décisions sur la façon d'intégrer ce développement des compétences à un programme.
- Conseils pratiques en fonction des meilleures pratiques.

La ressource est accompagnée d'un jeu d'études de cas et de vidéos qui illustrent des méthodes efficaces concernant certains aspects particuliers de la conception et de la délivrance de programmes de pré-apprentissage.

- Lisez les études de cas
- Lisez les principales conclusions du rapport
- Regardez les courtes vidéos
- Lisez les conseils pratiques

# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Compétences transversales et apprendre à apprendre

Les compétences transversales sont des compétences non-techniques qui sont extrêmement utiles car elles peuvent être transférées à pratiquement tous les secteurs industriels. On les désigne parfois par compétences transférables ou compétences douces. Les compétences transversales sont pertinentes à une vaste gamme d'occupations et de secteurs et sont les blocs de construction de l'acquisition des compétences et aptitudes « dures » nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Les compétences de communication, travail d'équipe, résolution de problèmes, apprentissage, planification et organisation sont importantes aux yeux de la plupart des employeurs. Les compétences transversales comme celles-ci sont généralement facilement transférables d'un poste ou secteur à un autre.

Les compétences apprendre à apprendre sont un concept étroitement lié aux compétences transversales. Elles aident les jeunes à développer les compétences et qualités requises pour s'adapter à un marché du travail en constante mutation. Pour certains programmes, les compétences apprendre à apprendre consistent à aider les jeunes gens à réintégrer l'environnement d'apprentissage, peut-être suite à des expériences négatives dans l'éducation obligatoire. Les compétences apprendre à apprendre consistent également à aider les jeunes à développer un « état d'esprit de croissance », la capacité à réfléchir et la conviction qu'ils peuvent apprendre et développer de nouvelles compétences.

Cette partie de la ressource offre des conseils et directives aux organismes de pré-apprentissages sur les pratiques efficaces pour aider les jeunes à acquérir les principales compétences transversales et apprendre à apprendre exigées pour un apprentissage et un futur emploi.

### Définition des compétences transversales pour votre programmes de pré-apprentissage

La première étape du développement ou de l'optimisation de la façon dont vous aidez les jeunes à acquérir de bonnes compétences transversales consiste à définir les compétences particulières que vous avez l'intention de développer, et pourquoi. Vous pouvez par exemple y parvenir en effectuant un exercice de cadrage pour dresser un tableau complet des compétences transversales que votre programme vise à développer chez les jeunes, identifier comment votre programme y parvient actuellement et toutes les carences éventuelles de vos prestations.

### Parmi les types de questions que vous pourriez souhaiter inclure :

- Quelles compétences transversales le groupe cible a-t-il besoin d'acquérir pour progresser vers un apprentissage ?
- Quelles compétences les employeurs qui recrutent recherchent-ils ?
- Quelles compétences les jeunes acquièrent-ils déjà en conséquence du pré-apprentissage ?

## Liens utiles

Que vous abordiez ceci pour la première fois, ou que vous ayez davantage d'expérience en matière du développement de compétences transversales dans le cadre de programmes de pré-apprentissage, il est toujours bon de rester informé. Les sites Internet suivants contiennent des informations utiles et éprouvées sur les structures concernant les compétences et aptitudes transversales.

# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Évaluation initiale et continue des compétences transversales

Une étape essentielle de votre méthode de développement des compétences transversales consiste à évaluer les compétences transversales des jeunes. Ceci pourrait par exemple se faire pendant l'étape de recrutement ou l'étape initiale de votre pré-apprentissage.

Les compétences transversales peuvent être plus difficiles à mesurer que les compétences « dures » ou techniques, car elles sont plus subjectives et résultent souvent d'interactions.

Vous devriez réfléchir aux moyens d'évaluer le développement des compétences transversales, sur une base continue, pour mesurer les progrès des jeunes. Lors de la mise au point de votre évaluation des compétences transversales, il se peut que vous souhaitiez utiliser des structures et mesures des résultats factuels.

Le projet Assessment of Transversal Skills (ATS2020) a établi une structure des compétences transversales, en réunissant des résultats factuels et des mesures d'évaluation des compétences transversales. Les ressources sont fournies dans de nombreuses langues et peuvent être personnalisées selon différents contextes pédagogiques.

En plus d'utiliser des mesures axées sur les résultats, les compétences transversales des jeunes peuvent être évaluées par des moyens pratiques tels que l'utilisation de portefeuilles individuels, les feuilles d'observation et d'autres moyens particuliers, par exemple les commentaires en retour des employeurs locaux impliqués dans le développement des compétences transversales.



### CONSEIL PRATIQUE

**Être flexible :** quelles que soient les compétences sur lesquelles vous décidez de vous concentrer, vous devriez toujours viser à adapter votre modèle pour répondre à tous les changements éventuels, comme les besoins des jeunes, le marché du travail local, notamment les changements au niveau des compétences requises par les programmes d'apprentissage que vous ciblez. Votre programme restera ainsi à la fois pertinent et efficace.

### ÉTUDE DE CAS

## Access to Apprenticeship, TUD

Dans le cadre du programme Access to Apprenticeship, les réflexions hebdomadaires constituent une partie importante du programme permettant aux jeunes d'évaluer leur expérience de différents secteurs de l'apprentissage, d'étudier la gamme de compétences qu'ils ont acquises (à la fois les compétences transversales et les compétences « dures ») et de faire des projets pour la semaine suivante. Ce niveau de réflexion donne également aux jeunes la possibilité de réfléchir à leur secteur d'apprentissage préféré.

Chaque participant enregistre ses réflexions dans un portefeuille qui est réévalué à la fin du programme. Les réflexions hebdomadaires sont intégrées au programme pour donner aux jeunes une idée des processus d'évaluation et des commentaires en retour dans le cadre d'un apprentissage. En Irlande, les apprentis sont continuellement évalués à l'aide de portefeuilles en ligne, sur toute la durée de leur apprentissage plutôt que par le biais de tests officiels.



### CONSEIL PRATIQUE

**Réfléchissez à des moyens créatifs de mesurer les compétences transversales chez les jeunes qui participent à votre programmes de pré-apprentissage.**

Par exemple, vous pourriez utiliser des activités auxquelles les jeunes sont encouragés à participer en équipes ou en groupes, comme des concours pour des business plans. Cette méthode d'approche vous permet d'évaluer les compétences transversales à travers l'équipe/le groupe, ainsi qu'au niveau individuel.



# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Enseignement des compétences transversales et apprendre à apprendre

Les programmes de pré-apprentissage sont très bien placés pour fournir aux jeunes des possibilités d'acquérir des compétences transversales et apprendre à apprendre. L'apprentissage empirique est l'un des principaux moyens utilisés à cette fin. Dans le cadre de ce type d'enseignement, les jeunes tirent principalement des leçons de leur propre expérience ; le développement de compétences transversales et apprendre à apprendre se fait par les commentaires en retour, la réflexion et l'apprentissage résultant de cette expérience.

Votre programme devrait fournir aux jeunes les possibilités de pratiquer et d'appliquer les compétences transversales dans des situations quotidiennes et dans des contextes significatifs axés sur le travail, de manière à comprendre la valeur et l'application pratique de ces compétences.

Examinez les différents éléments de votre programme et réfléchissez à comment et quand vous pouvez intégrer des opportunités naturelles d'acquisition des compétences transversales, comme les activités de résolution de problèmes en équipe, les présentations, les ateliers et les leçons interactives en classe. Ces activités peuvent être fournies dans le cadre de vos séances et activités régulières axées sur le contenu.

**Parmi les moyens efficaces d'enseignement des compétences transversales, on trouve :**

- Méthodes d'approche progressives de l'apprentissage.
- Incorporation des compétences transversales.
- Méthodes d'apprentissage à base de projet.
- Apprentissage au travail.

### ÉTUDE DE CAS

## Pré-apprentissage Integration, *Suisse*

Le pré-apprentissage Integration en Suisse comporte quatre étapes principales, ainsi qu'un soutien intensif et continu pour assurer la consolidation des compétences linguistiques et des compétences de communication, en parallèle aux autres enseignements. Le programme peut être conçu pour s'harmoniser à tout domaine ou secteur professionnel dans lequel les sociétés ont besoin de recruter du personnel.

Lorsque les participants ont complété le module d'introduction au travail en Suisse, ils passent à la deuxième étape qui se concentre sur l'enseignement aux participants des principales compétences transversales, sociales et personnelles qui leur permettront d'étayer leur transition à un apprentissage. Pour acquérir ces compétences, les participants bénéficient d'une aide personnalisée en fonction de leur champ d'intérêt et ils suivent une formation au travail et en classe en vue d'obtenir ces compétences. Ainsi, les participants qui aspirent à un apprentissage dans le secteur de l'hospitalité participeront à un apprentissage en classe axé sur la communication, le travail d'équipe et d'autres compétences transversales liées aux attentes des employeurs dans ce secteur.



# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Méthodes d'approche progressives de l'apprentissage

La plupart des programmes de pré-apprentissage se concentrent sur l'acquisition par les jeunes des compétences transversales et apprendre à apprendre, ainsi que leurs compétences techniques ou professionnelles, avant la transition aux placements professionnels.

L'adoption d'une méthode d'approche progressive permettra aux jeunes qui participent à votre programme de pré-apprentissage d'apprendre « pour travailler » en assurant l'acquisition des compétences techniques et professionnelles nécessaires avant d'entrer sur le marché du travail, et d'apprendre « du travail » en leur donnant la possibilité de consolider ces compétences sur le lieu de travail.

En donnant aux jeunes d'amples possibilités d'apprendre de nouveaux concepts et de nouvelles compétences au fil du temps et par la pratique, vous aiderez les jeunes à consolider leur confiance et vous veillerez à ce que l'apprentissage des compétences soit authentique. Ce type d'apprentissage se fait au fil du temps plutôt qu'à un point particulier d'un programme.

L'adoption d'une méthode d'approche progressive en matière de délivrance de votre programme, tout en donnant aux apprenants un sens d'autonomie et de contrôle sur le contenu, peut être un moyen efficace pour les jeunes de s'intégrer à l'environnement d'apprentissage suite à une période sans éducation ni emploi. Vous contribuerez à motiver les jeunes participants à votre programme en leur donnant la possibilité de choisir des domaines qui les intéressent, ou des possibilités de placement professionnel.



### CONSEIL PRATIQUE

**L'acquisition des compétences transversales devrait être un élément régulier de votre programme**, et offrir aux jeunes la possibilité d'appliquer et de consolider leurs compétences au fil du temps, en veillant à une acquisition continue pour qu'ils soient aussi compétents que possible au moment de leur engagement avec les employeurs et de leur candidature à des apprentissages.

### ÉTUDE DE CAS

## École de la deuxième chance, Savoie, France

E2C73 utilise des informations globales réunies lors d'une évaluation initiale pour mettre au point un plan d'apprentissage et de développement pour chaque jeune, en veillant à ce que le temps passé à suivre le programme soit personnalisé en fonction des besoins individuels des apprenants. Ceci veille à ce que chaque personne puisse gérer ses barrières individuelles à l'obtention d'un apprentissage et à l'entrée sur le marché du travail, en optimisant la possibilité d'un résultat positif. Le programme est fortement axé sur l'importance des compétences transversales et leur acquisition. Ce processus, qui intègre régulièrement des activités « apprendre à apprendre », est conçu pour habiliter les jeunes. Ceci, à son tour, leur permet de développer une forte sensation d'engagement envers le programme et une confiance en leurs possibilités de réussite.



# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Enseignement intégré

Dans la mesure du possible, vous devriez combiner, plutôt que séparer, l'acquisition des compétences transversales et l'acquisition des autres compétences techniques ou d'employabilité, car ceci aide les jeunes à réaliser la valeur réelle de ce type de compétences.

Vous pourriez réfléchir à des moyens d'adopter une « méthode d'approche intégrée » envers l'acquisition des compétences transversales, qui incorpore certains éléments des compétences transversales dans un apprentissage plus général, plutôt que de créer des modules spécifiques aux compétences transversales.

L'avantage de cette méthode d'approche est souligné par INVEST 2, ci-dessous, qui reconnaît que lorsque l'acquisition des compétences transversales est intégrée à l'enseignement des compétences numériques, les participants comprennent l'importance de l'acquisition de ces compétences pour assurer une progression réussie au travail.



### CONSEIL PRATIQUE

**Il est important que vous discutiez de la valeur des compétences transversales avec les jeunes, non seulement dans un contexte pédagogique mais aussi au sein du monde du travail en mutation.** L'apprentissage des compétences transversales peut sembler arbitraire aux jeunes, alors quelles que soient les méthodes que vous avez en place, il sera vraiment important de les aider à comprendre la signification de ces compétences.

### ÉTUDE DE

## In-Vest 2, Irlande

Pendant le programme pilote, le premier groupe d'apprenants a trouvé que les séances sur les compétences douces étaient difficiles, car ils pensaient que la méthode d'enseignement relevait davantage des pratiques thérapeutiques que d'une méthode d'approche de type « monde du travail ». Suite à ces commentaires en retour, pour les futurs programmes, l'acquisition des compétences douces a été incorporée aux leçons de TIC, de manière à ce qu'elles puissent être davantage adaptées au secteur technique. Par exemple, l'importance des communications efficaces avec les collègues, dans le cas d'un rôle de soutien informatique.

La priorité accordée aux compétences douces et l'intégration aux compétences TIC veillent à ce que l'apprentissage des compétences douces soit personnalisé, et à ce que les participants comprennent l'importance de l'acquisition de ces compétences pour une progression réussie vers le marché du travail, dans un secteur où ils aimeraient travailler.

Dans le cadre de votre rôle de formateur, il est important que vous aidiez les jeunes à comprendre l'importance des compétences transversales sur le marché du travail d'aujourd'hui. En sensibilisant davantage les jeunes à l'importance des compétences transversales, vous les aiderez à comprendre la valeur ajoutée et à saisir les opportunités qui leur sont présentées.





# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Enseignement à base de projet

L'enseignement à base de projet (PBL) est un moyen efficace pour les jeunes d'acquérir une gamme de compétences transversales, notamment des compétences sociales, de communication et de travail d'équipe. En vertu de cette méthode, les jeunes en pré-apprentissage collaborent en plus petites équipes sur un problème ou une tâche particulière.

Réfléchissez aux différentes méthodes d'enseignement à base de projet que vous pourriez mettre en place. Ceci vous aidera à intéresser les jeunes à votre programme en résolvant des problèmes réels et pertinents, et en consolidant la motivation et l'autonomie au sein du processus.

Dans le cadre d'un enseignement à base de projet, les jeunes peuvent travailler pendant une période de temps prolongée pouvant aller d'une semaine à un semestre/trimestre entier sur un projet particulier qui les intéresse, dans le but de résoudre un problème réel ou de répondre à une question complexe. Chaque étape est soigneusement conçue pour faciliter l'acquisition des compétences transversales vitales. Les jeunes peuvent démontrer les connaissances et compétences qu'ils ont acquises en développant un produit ou une présentation pour un public réel.

Les jeunes participants à votre programme de pré-apprentissage seront davantage intéressés par un enseignement à base de projet qui a été adapté à un secteur particulier sur lequel est axé votre pré-apprentissage. L'enseignement pourrait autrement être plus spécifique aux intérêts de vos apprenants, en portant par exemple sur les affaires courantes de haut profil.

Consultez le site Internet PBL Works pour obtenir des conseils détaillés et une stratégie d'enseignement à base de projet.

### ÉTUDE DE CAS

## Tomillo Foundation, Espagne

Au cours de la deuxième année du programme de Tomillo Foundation, les jeunes développent les principales compétences professionnelles requises pour la discipline professionnelle qu'ils ont choisie. Cette phase est délivrée en utilisant un enseignement à base de projet, soit une méthode spécialement conçue pour être intéressante et efficace à motiver le groupe cible de jeunes. Les jeunes travaillent en groupe pour concevoir et mettre au point un projet d'équipe qui est pertinent à la discipline qu'ils ont choisie. En sciences informatiques, par exemple, les jeunes pourraient être invités à concevoir un prototype qui répond à un objectif particulier, par exemple un composteur domestique qui aide à éliminer les déchets de manière écologique.

Vous pourriez réfléchir aux possibilités actuelles de faciliter un enseignement à base de projet au sein de votre organisation, pour permettre aux jeunes d'acquérir des compétences professionnelles et d'employabilité utiles à la carrière qu'ils ont choisie. Par exemple, vous pourriez simuler un environnement de bureau réel pour donner aux jeunes la possibilité d'obtenir un aperçu de différents rôles administratifs.

## Exemple :

Des jeunes participants à un pré-apprentissage axé sur le secteur de l'hospitalité doivent effectuer un projet de groupe. Ils ont besoin de travailler ensemble, en tant qu'équipe, pour concevoir et tester un tout nouveau menu végétarien pour un restaurant local, conformément aux tendances changeantes des consommateurs et aux campagnes de changement environnemental. La première étape à effectuer consiste à définir les rôles et responsabilités des membres individuels de l'équipe, par exemple une personne prend le rôle de chef de projet, deux autres effectuent les études de marché et un autre est responsable de la création et de la conception du menu. À elle seule, cette étape encourage les jeunes à réfléchir à leurs propres compétences transversales, intérêts et points forts et elle favorise le développement des compétences de travail d'équipe.

# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## CONSEIL PRATIQUE

**Adapter le contenu des activités de l'apprentissage à base de projet pour satisfaire les intérêts des jeunes gens individuels, dans la mesure du possible**

Ceci aidera les jeunes à consolider leurs compétences individuelles, en plus d'assurer leur engagement et leur motivation.



## CONSEIL PRATIQUE

**Incorporer des pratiques réflexives** en combinant des possibilités pour les jeunes gens de pratiquer certaines compétences avec la possibilité de s'arrêter pour réfléchir à leur progression.

## ÉTUDE DE CAS

### In-Vest 2, Irlande

La priorité du programme INVEST-2, en Irlande, porte sur l'acquisition de compétences de gestion de projet sur le lieu de travail. Ceci inclut la planification, l'organisation et l'identification des ressources, ainsi que la compréhension de son propre rôle au sein d'une équipe, des compétences de leadership, de la communication et de la gestion du temps. Ces compétences sont acquises par le biais d'une participation à une diversité de projets individuels et en groupe.

Pendant les activités du projet, les tuteurs donnent aux participants le temps de discuter et d'identifier des solutions à tous les défis qui se présentent à eux, par exemple au niveau de la communication entre les membres de l'équipe. Suite à l'activité, les jeunes gens sont aidés à présenter le projet aux autres participants au stage. Ceci contribue à développer les compétences techniques, par exemple le traitement de texte et PowerPoint, qui font partie du module TIC agréé, ainsi qu'à consolider les compétences douces, comme la communication, l'initiative et le travail d'équipe.

La méthode d'approche axée sur un projet permet aux tuteurs d'adapter les activités aux besoins, compétences et intérêts des participants individuels. Ainsi, une apprenante dont les objectifs professionnels incluaient l'enseignement des compétences informatiques et médiatiques, a décrit comment le tuteur l'a encouragée et aidée à concevoir et présenter aux autres participants une séance sur les compétences de codage et comment ceci a optimisé sa confiance en elle.

## Réflexion et commentaires en retour

Ces études de cas soulignent la façon dont les méthodes d'apprentissage à base de projet contribuent à promouvoir l'autonomie des jeunes en plus de leur fournir un moyen d'acquérir une gamme de compétences transversales nécessaires à un apprentissage, comme le travail d'équipe et la prise de décisions. Ces méthodes sont particulièrement importantes pour préparer les jeunes à passer à l'étape de placement professionnel d'un pré-apprentissage.

La réflexion et les commentaires en retour sont essentiels à l'apprentissage à base de projet et sont d'importantes compétences apprendre à apprendre. Vous devriez viser à inclure un processus complet à cette fin dans votre programme. Vous pourriez par exemple intégrer des présentations ou séances de commentaires en retour dans le cadre du processus, de manière à ce que les jeunes participants à votre programme soient encouragés à réfléchir au sujet de et à discuter de la façon dont ils ont utilisé les communications, le travail d'équipe et les compétences de leadership tout au long du projet.

L'échange d'expériences avec ses pairs est un moyen efficace pour les jeunes de réfléchir à leur enseignement. Ceci est important pour leur permettre de réfléchir à leur futur développement et pour évaluer leurs expériences de manière critique, ouverte et constructive.

Vous souhaitez peut-être développer une méthode d'« enseignement en retour ». Par exemple suite à un placement professionnel, vous pourriez inviter les participants à se réunir à nouveau et à présenter leurs expériences et leurs réflexions au groupe. Non seulement ceci sera-t-il utile au développement de stratégies « apprendre à apprendre » efficaces, mais permettra également aux participants de pratiquer d'autres compétences importantes en matière de planification et de communication.

# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Apprentissage par le travail

La nature de l'apprentissage par le travail de tous les pré-apprentissages signifie qu'ils sont bien placés pour permettre aux jeunes d'acquérir les principales compétences transversales. Les jeunes gens qui participent à votre pré-apprentissage devraient non seulement être motivés par l'enseignement en classe, mais devraient également être exposés à des activités professionnelles réelles en dehors de la classe.

Les placements professionnels ne sont pas seulement l'occasion pour les jeunes qui participent à votre pré-apprentissage d'acquérir des compétences techniques, mais également une excellente occasion pour eux de consolider les compétences de communication, travail d'équipe, ponctualité, présentation personnelle et autres compétences transversales.

Vous devriez veiller à ce que les expériences sur le lieu de travail soient encouragées et reconnues comme moyen d'aider les jeunes à consolider l'acquisition de leurs compétences transversales. Réfléchissez à la possibilité de faire un briefing aux employeurs sur l'importance pour les jeunes de commentaires en retour clairs sur l'amélioration des compétences transversales. Par exemple, ceci pourrait se faire par le biais de réunions d'évaluation individuelles, ou par des commentaires en retour informels « sur le tas » quand un jeune manifeste de bonnes compétences transversales, par exemple de bonnes communications avec un client, un sens de l'initiative pour résoudre un problème, ou une bonne collaboration avec d'autres collègues.



### CONSEIL PRATIQUE

**Veillez à ce qu'il y ait des liens clairs entre l'enseignement des compétences transversales en classe et l'enseignement qui se déroule dans l'environnement de travail.** Vous pouvez le faire en créant des plans d'enseignement individuels pour les jeunes et en travaillant avec eux pour réfléchir à ce qu'ils ont appris.

### ÉTUDE DE CAS

## Formare, Fundação lochpe, Amérique Latine

Fundação lochpe travaille avec chaque employeur pour mettre au point un programme Formare qui se concentre entièrement sur le début de carrière et la progression des jeunes gens. Ainsi, chaque unité Formare satisfait les besoins de recrutement des employeurs et veille également à ce que les jeunes qui participent au programme aient les possibilités de commencer un apprentissage ou un autre rôle au sein de la société.

La caractéristique la plus distinctive du modèle d'enseignement de Formare est l'immersion totale des jeunes sur le lieu de travail. Ceci présente des avantages considérables à la fois pour les jeunes, les sociétés qui participent et leurs employés. Pendant la dernière phase du programme, la base technologique, les jeunes mettent leurs principales compétences transversales et techniques en pratique par le biais d'activités d'enseignement pratiques et axées sur un projet. Le personnel souligne l'importance que les jeunes mettent leur enseignement en pratique, fassent des erreurs et tirent des leçons de leurs erreurs. Ainsi, les jeunes pourraient avoir comme mission de développer et présenter un plan financier pour la société, recevoir des commentaires en retour d'éducateurs bénévoles et de pairs, et tirer des leçons de ces commentaires en retour.



# Compétences transversales et apprendre à apprendre



## Travailler avec les employeurs

Il est important que vous travailliez avec les employeurs pour évaluer et planifier le contenu de l'offre de placement professionnel, afin d'établir les compétences transversales dont ils ont besoin et d'aider les jeunes à les acquérir. Il incombe aux employeurs de faciliter l'acquisition et la reconnaissance des compétences transversales, et ils devraient être encouragés à participer aux conversations qui façonnent le contenu de votre programme ainsi que celles qui favorisent le développement des jeunes.

**Le mentorat sur le lieu de travail** peut être très important pour les programmes qui ciblent tout particulièrement les jeunes qui ont des difficultés d'emploi particulières, pour les aider à acquérir des compétences « apprendre à apprendre » et à surmonter les défis. Réfléchissez aux différentes façons dont vous pouvez travailler avec les jeunes qui ont eu, par exemple, des expériences éducatives négatives, pour surmonter les obstacles émotionnels qui pourraient entraver leurs progrès. Par exemple, il se peut que vous souhaitiez utiliser les tuteurs comme mentors pour aborder les questions qui font obstacle à la réalisation du programme. Ou vous pouvez décider de recruter des mentors spécialisés, par exemple des personnes qui ont une expérience dans un secteur particulier ou un rôle particulier, ou des personnes de certains milieux qui peuvent s'identifier avec vos apprenants et les défis qu'ils doivent surmonter.



### CONSEIL PRATIQUE

**Il est bon d'organiser à intervalles réguliers des réunions de commentaires en retour avec les employeurs et les jeunes, et de se concentrer sur l'évaluation de la progression des jeunes pendant le placement professionnel.** Ces séances de commentaires en retour seront non seulement l'occasion pour les jeunes d'obtenir des commentaires en retour sur leur apprentissage et l'acquisition de leurs compétences, mais elles seront aussi l'occasion pour vous au titre de formateur de mieux comprendre les compétences que recherchent continuellement les

### ÉTUDE DE CAS

## La Rueca, Espagne

La Rueca travaille avec une diversité d'employeurs pour offrir des placements professionnels aux jeunes. L'un des principaux employeurs partenaires, Rockbotik<sup>1</sup>, fournit des placements professionnels intégrés sous forme de formation, en parallèle aux stages en entreprise. Rockbotik organise une entrevue personnelle avant le commencement du placement pour mieux connaître le jeune en question. Lors de la sélection des participants, la société recherche les mêmes compétences et aptitudes que celles qu'elle rechercherait lors du recrutement de ses propres employés. En plus des commentaires en retour de l'employeur suite à l'entrevue initiale, le jeune reçoit une évaluation de ses progrès à la fin du placement professionnel. L'employeur peut aussi fournir des commentaires en retour au début du placement, le cas échéant, pour aider le jeune à s'améliorer dans son rôle et à progresser pendant le placement.

<sup>1</sup> <https://rockbotic.com>

# Compétences transversales et apprendre à apprendre



L'apprentissage à base de travail peut aussi être l'occasion pour les jeunes qui participent à votre pré-apprentissage de développer des compétences « apprendre à apprendre » en participant à des expériences d'apprentissage significatives qui peuvent augmenter leurs aspirations à long terme. En pratique, il serait par exemple possible de donner aux jeunes la possibilité de faire des placements professionnels dans des organisations caritatives locales qui les passionnent, ou de pratiquer de nouvelles compétences au sein de la communauté.

## Facteurs à prendre en compte lors de la planification de votre formation en compétences transversales

- Comment pourriez-vous intégrer l'apprentissage des compétences transversales à d'autres thèmes ou disciplines du programme, par exemple l'employabilité, ou la formation spécifique au secteur ?
- Comment veillerez-vous à ce qu'il y a des liens clairs entre l'enseignement des compétences transversales en classe et l'apprentissage dans un environnement professionnel ?
- Comment évalueriez-vous les compétences transversales chez les jeunes, et comment utiliserez-vous ensuite ces informations pour faire le suivi des progrès et du développement dans ce domaine ?
- Comment encouragez-vous les qualités et compétences apprendre à apprendre chez les jeunes, et comment pourriez-vous développer davantage cet aspect de votre prestation ?

### ÉTUDE DE

## Joblinge, Allemagne

En plus de l'assistance individuelle fournie par le personnel de JOBLINGE à partir de la deuxième semaine, chaque participant est associé à son propre mentor bénévole personnel. Les mentors font part de leurs expériences professionnelles et personnelles, et agissent comme modèle et source d'assistance du jeune pendant la durée de son programme de pré-apprentissage.

Les mentors rencontrent les participants chaque semaine, les encouragent tout au long des différentes étapes du programme. Ceci aide à motiver les jeunes, et réduit les chances qu'ils abandonnent, face à tout défi qu'ils rencontrent à la maison, dans leur vie en général ou pendant un stage, par exemple. Le mentor agit au titre de personne de confiance, coach et modèle qui guide le participant le long du programme et aide à gérer les questions qui se posent. Le fait d'avoir accès à quelqu'un qui est bienveillant et qui écoute est souvent une nouvelle expérience pour les participants, et ces relations personnelles sont cruciales alors qu'ils essaient de comprendre et de surmonter leurs luttes antérieures.

### ÉTUDE DE CAS

## Tomillo Foundation, Espagne

Tomillo Foundation pense que l'un des facteurs essentiels d'une formation de pré-apprentissage efficace consiste à fournir aux jeunes de nouvelles expériences pour élargir leur vision du monde qui les entoure. Les jeunes sont formés par une société locale sur les méthodes à utiliser pour améliorer l'efficacité énergétique des foyers dans les milieux socio-économiques désavantagés. Lorsqu'ils ont achevé avec succès la première année du programme, les jeunes visitent certains foyers, localement, et fournissent aux habitants des moyens d'améliorer leur propre efficacité énergétique. Ceci présente des bénéfices tant pour les jeunes que les communautés impliquées. Par le biais de cette expérience, les jeunes sont intégrés positivement à la communauté locale et, ce qui est important, ils ont la possibilité de mettre en pratique les compétences douces qu'ils ont développées pendant le pré-apprentissage, comme la communication, les compétences interpersonnelles, l'empathie et le travail d'équipe.

# Compétences de base



## Compétences de base

Les compétences de base sont les compétences fondamentales en littératie et numératie dont ont besoin les jeunes pour vivre des vies pleines et actives et pour être performants au travail. Dans une société de plus en plus technologique, les compétences numériques peuvent être traitées comme aspect essentiel des compétences de base. Le développement des compétences numériques de base est traité à la [Section 3](#) du présent document.

Les jeunes qui participent à des programmes de pré-apprentissage ont souvent des compétences de base inférieures à celles de leurs pairs. Ces compétences sont cruciales pour améliorer les chances des participants et un bon niveau de compétences de base est une fondation essentielle pour accéder à un emploi de haute qualité et à de meilleurs revenus. Les employeurs soulignent également toujours l'importance de bonnes compétences de base sur le lieu de travail.

Le soutien au développement d'un niveau de littératie et numératie de base est donc indispensable à la progression d'un individu vers un apprentissage ou un emploi et devrait être un élément fondamental de la conception de votre programme.

Dans certains programmes de pré-apprentissage, par exemple ceux qui se concentrent particulièrement sur le soutien aux jeunes réfugiés, les compétences en langues étrangères peuvent aussi être un élément important du développement des compétences de base.

Cette section de la ressource offre des conseils et directives aux organismes de pré-apprentissage sur les meilleures pratiques pour aider les jeunes à acquérir les compétences de base exigées pour progresser vers un apprentissage et un futur emploi.

### Évaluation initiale et continue des compétences de base

Pour comprendre les niveaux de compétences et aptitudes des jeunes qui participent à votre programme, vous devriez vous assurer d'avoir mis en place des systèmes robustes afin d'évaluer avec précision les niveaux de littératie et numératie au début du programme.

L'enseignement des compétences de base devrait être dynamique et flexible, en fonction des besoins individuels. Une évaluation initiale efficace des niveaux de compétences et aptitudes en matière de littératie et numératie est donc fondamentale pour assurer la disponibilité d'un soutien adéquat. Ceci vous permettra également de développer un plan d'enseignement personnalisé et motivant pour tous les jeunes, ce qui améliorera leurs chances de réussite.

La plupart des programmes de pré-apprentissage impliquent une forme d'évaluation des compétences de base dans le cadre du processus d'évaluation initial. Ainsi lors du pré-apprentissage de l'École de la deuxième chance (E2C73), en France, une fois que le jeune s'est inscrit au programme, il passe une entrevue initiale contenant une évaluation qui vise à mesurer son niveau de compétences de base, ainsi que les compétences pertinentes au développement personnel et social.

De nombreux programmes utilisent les outils d'évaluation de diagnostic en ligne, comme [BKSB](#) ou [SkillsBuilder](#), pour fournir une évaluation de base des compétences de chaque personne. Ces évaluations sont généralement recommencées à la fin et parfois pendant le programme, pour surveiller la progression du jeune en termes de compétences de base.

En plus d'entreprendre une évaluation de base, il est tout aussi utile de passer du temps à vraiment essayer de connaître le jeune individu et de travailler avec lui pour explorer et comprendre les inquiétudes qu'il pourrait avoir en termes de littératie et numératie, et pour établir ses points forts et faibles dans des domaines particuliers. De nombreux jeunes ont des « profils irréguliers » en littératie et numératie. Il est important de bien comprendre les compétences qu'ils doivent développer, de manière à ce que vous puissiez concentrer l'enseignement qu'ils reçoivent sur ces secteurs, tout en les aidant à reconnaître leurs points forts.

L'évaluation initiale est également le point de départ de la planification d'un soutien supplémentaire destiné aux apprenants qui ont des difficultés d'apprentissage et/ou un handicap, pour les aider à accéder à et à bénéficier de l'enseignement des compétences de base.



# Compétences de base



## Enseignement des compétences de base

Vous pouvez utiliser plusieurs méthodes et modèles différents pour enseigner des compétences de base dans le cadre de votre programme de pré-apprentissage. Ceci peut être fait en classe, sur le lieu de travail, en ligne ou comme apprentissage mixte. L'enseignement peut faire partie du travail préparatoire, de manière à ce que les jeunes suivent une formation en littératie et numératie avant de commencer le placement professionnel, ou il peut être incorporé ou enseigné en parallèle à leur placement professionnel de manière à ce que les jeunes passent du temps en classe et au travail.

### ÉTUDE DE CAS

## Pré-apprentissage Integration, Suisse

Le pré-apprentissage Integration, en Suisse, aide les jeunes réfugiés à acquérir des compétences de base. Il inclut une formation spécifique au secteur dans la langue du pays hôte et un enseignement des compétences en littératie et numératie, outre une focalisation sur les valeurs culturelles et les compétences transversales.

Les réfugiés reçoivent une assistance pour acquérir des compétences linguistiques (dans la langue régionale), en plus d'une formation de pré-apprentissage. Il s'agit d'un élément intensif du programme, et une attention particulière est portée au vocabulaire typiquement utilisé dans le secteur professionnel de leur choix. Ceci veille à ce que les participants puissent communiquer efficacement et avec confiance avec leurs collègues et d'autres personnes sur le lieu de travail. L'apprentissage linguistique est considéré comme essentiel pour veiller à la résilience des réfugiés et leur fournir des possibilités d'éducation, d'engagement social et d'accès à des services plus généraux.

La formation en langue et en compétences de base permet aux jeunes de développer des réseaux sociaux et une familiarité avec le système éducatif et le marché du travail suisses. Les compétences linguistiques et autres compétences de base fournies aux côtés de la formation professionnelle aident à personnaliser et consolider l'apprentissage et l'acquisition des compétences des participants.



# Compétences de base



## CONSEIL PRATIQUE

**Faites en sorte que la littératie et la numératie soient pertinentes** en adaptant leur enseignement aux intérêts et objectifs professionnels des jeunes. Ceci aidera les apprenants à comprendre comment ces compétences sont pertinentes au lieu de travail et à la vie de tous les jours.

## Incorporer les compétences de base

L'enseignement de la littératie et de la numératie dans les pré-apprentissages peut être difficile et nécessite une certaine prudence. De nombreux jeunes en pré-apprentissage manquent peut-être de confiance en termes de littératie et numératie et peuvent résister à un enseignement en classe en raison d'expériences antérieures négatives lors de leur éducation obligatoire. De même, certains jeunes peuvent ne pas valoriser ces compétences ou ne pas les considérer importantes à leurs futures aspirations professionnelles.

Pour cette raison, vous devriez essayer d'incorporer le développement des compétences de base systématiquement, tout au long de votre programme, d'une manière aussi transparente que possible. Cette méthode d'approche intégrée peut aussi être plus efficace en ressources car elle évite le besoin de leçons supplémentaires exclusivement axées sur les compétences de base.

Les meilleures pratiques montrent que l'enseignement des compétences de base est tout particulièrement efficace quand des liens sont établis entre la littératie et la numératie et les intérêts des apprenants, l'expérience professionnelle et les objectifs d'emploi. Les jeunes sont bien plus susceptibles de s'intéresser à l'enseignement des compétences de base s'ils peuvent établir un rapport clair entre l'enseignement continu de la littératie et de la numératie et la prochaine étape de leur carrière.

En combinant le contenu professionnel avec la littératie et la numératie, les apprenants peuvent comprendre comment ces compétences sont pertinentes au lieu de travail.

## Exemple :

Dans le cadre d'un pré-apprentissage particulier à un secteur, comme la construction, les jeunes peuvent être encouragés à réfléchir à certains concepts mathématiques, comme la « superficie », le « périmètre », la « quantité » et le « rapport » tout au long de leur enseignement professionnel. Toutefois, au lieu de présenter cet enseignement sous forme de concepts mathématiques, il devrait être présenté de manière pratique et personnalisée, à la fois dans le cadre de leur expérience professionnelle et par le biais d'un enseignement en classe. Par exemple, pour construire un mur, un maçon a besoin de pouvoir calculer le nombre de briques et la quantité de ciment requis. Si ceci n'est pas fait correctement, le mur pourrait s'écrouler ou il coûtera trop d'argent à la société. Pendant le stage en entreprise, les pré-apprentis devraient obtenir une expérience directe de ceci. Il devrait également y avoir un suivi par le biais d'activités en classe.

## ÉTUDE DE CAS

### Multi-Industry Pilot (MIP), *Australie*

Dans ce programme de pré-apprentissage basé dans les écoles, délivré au titre de partenariat entre une organisation de formation (VGTO) et une petite école secondaire, l'organisme de formation s'est concentré sur les compétences d'employabilité, alors que l'école s'occupait du reste du programme, notamment l'anglais, les maths et les compétences numériques. Le programme d'anglais et de maths reposait sur des situations réelles. Par exemple, une activité nécessitait que les jeunes calculent la quantité de peinture nécessaire pour peindre une maison. Dans une autre activité, les jeunes ont entrepris des recherches sur de nouveaux développements d'une industrie particulière (ex : voitures à conduite autonome dans l'industrie automobile) et ensuite, dans le cadre de leur évaluation, ils ont été invités à partager leurs conclusions avec le reste de la classe. En plus d'aider les jeunes à pratiquer leurs compétences de présentation, ce type d'activité leur a donné un aperçu des types de postes à leur disposition dans différentes industries. Cette méthode d'approche pratique a permis de contextualiser l'importance des compétences de littératie et numératie, dans la vie et au travail.

# Compétences de base



Les compétences de base peuvent aussi être incorporées au contenu d'employabilité plus général, par exemple en encourageant les jeunes à réfléchir à la littératie, comme la grammaire et la ponctuation lors de la rédaction d'un CV, ou aux bonnes compétences linguistiques en préparant des entrevues fictives avec les employeurs.

## ÉTUDE DE CAS

### City Training Services, Angleterre

[City Training Services](#) adopte une approche intégrée envers l'enseignement de l'anglais et des maths via son programme de stagiaires. Dans le cadre de son placement professionnel, chaque jeune reçoit un dossier qui contient des questions et des suggestions visant à l'encourager à réfléchir à la façon dont il utilise ses compétences en anglais et en maths pendant le placement.

Des affiches dans les salles de classe offrent également aux apprenants des exemples de la façon dont les compétences en littératie et numératie sont utilisées sur le lieu de travail. Sur l'une de ces affiches, les apprenants sont invités à imaginer un scénario dans le cadre duquel ils travaillent comme dispensaire dans une pharmacie. Pour faire le travail en sécurité, il doivent calculer la quantité de médicaments à remettre aux clients. Les jeunes peuvent alors par exemple être invités à calculer ce que représente une dose de médicament de 5 ml par rapport à un litre. Ces exemples aident les apprenants à établir un lien entre les compétences de numératie et littératie et le lieu de travail, et à réfléchir à la façon dont ils acquièrent leurs propres compétences en anglais et en maths pendant leur expérience professionnelle.



## CONSEIL PRATIQUE

**Offrir des opportunités régulières** pour permettre aux jeunes de réfléchir à la façon dont ils utilisent et développent leurs compétences de littératie et numératie en dehors de la classe. Ceci les aidera à comprendre la pertinence et la valeur des compétences de base sur le lieu de travail et dans leur vie en général.

En veillant à ce que la formation soit personnalisée, il est possible de motiver les jeunes à s'intéresser à l'apprentissage des compétences de base et de veiller à ce que les participants comprennent l'importance de l'acquisition de ces compétences pour une progression réussie au marché du travail.

Il est indispensable d'être créatif et flexible dans la façon dont les compétences de base sont enseignées pour que l'enseignement de la littératie et de la numératie soit plus attrayant pour les jeunes et plus pertinent à leur vie et à leurs objectifs d'emploi. Ceci est particulièrement important pour consolider la confiance des jeunes qui ont des compétences insuffisantes en littératie et numératie. Essayez de poser des problèmes mathématiques sous forme ludique, par exemple, ou incorporez les compétences mathématiques à un défi. Jobwise Training, en Angleterre, utilise par exemple une activité de type « Qui veut être mon associé » qui contribue à personnaliser les compétences en anglais et en maths ainsi qu'à améliorer leurs capacités financières ; les jeunes créent un budget pour le concept commercial qu'ils ont conçu et font des présentations à des employeurs potentiels.

**Trouvez d'autres exemples de moyens créatifs d'enseigner la littératie et la numératie**





# Compétences de base



## Activités d'acquisition

Lorsque vous choisissez et concevez vos activités, réfléchissez aux types de composants les plus susceptibles d'intéresser et d'inspirer les jeunes dans la promotion actuelle de vos apprenants et veillez à ce que les activités soient accessibles aux apprenants de tous les niveaux.

Des classes de plus petite taille contribuent à maintenir l'intérêt des jeunes et permettent aux tuteurs d'établir un rapport avec les apprenants individuels. Les jeunes préfèrent également des blocs d'enseignement plus courts et un soutien individuel plutôt que de plus longues séances en classe.



### CONSEIL PRATIQUE

**Essayez de rendre les activités liées aux compétences de base aussi intéressantes que possible** Ceci contribuera à améliorer les résultats positifs des jeunes.



## ÉTUDE DE CAS

### Joblinge, Allemagne

Ayant reconnu que la numératie est essentielle à pratiquement toutes les formations professionnelles, mais particulièrement les professions impliquant la Science, la Technologie, l'Ingénierie, les Mathématiques (STEM), JOBLINGE a incorporé les mathématiques à son programme STEM qui est conçu pour préparer et équiper les participants pour des postes techniques. Cette méthode d'approche, qui a été testée avec succès, vise à ce que 75 % des participants améliorent de 25 % leurs scores en maths pendant le programme.

En partenariat avec BWM, JOBLINGE a mis au point une application pour téléphone portable, « Maths as a Mission », pour aider les participants à améliorer leurs compétences mathématiques de manière « ludique ». L'application comporte une histoire amusante et un jeu, avec des niveaux de difficulté liés à des personnages jouables. L'application est introduite pendant la phase initiale du programme et sa progression est mesurée par le biais d'essais préalables et ultérieurs. Par ailleurs, le projet Mathe4Joblinge vise à améliorer les compétences numériques et mathématiques des participants à un programme de pré-apprentissage à l'aide de modules d'e-enseignement (bettermarks), et ils sont également testés au début, au milieu et à la fin du programme JOBLINGE



# Compétences de base



## Enseignement en ligne

L'enseignement en ligne peut être un moyen efficace d'intéresser les jeunes gens à la numératie et la littératie ; il jouera vraisemblablement un rôle continu dans la délivrance des pré-apprentissages, en conséquence de l'impact de la pandémie du coronavirus. Les opportunités d'enseignement en ligne flexible sont également plus faciles à combiner avec les exigences du lieu de travail ou autres.

Certains organismes de pré-apprentissage utilisent des plates-formes d'apprentissage en ligne, comme Skills Builder, pour fournir les compétences de base. La délivrance de compétences de base en ligne peut être une option attrayante pour les jeunes gens qui ont eu des expériences négatives de l'éducation traditionnelle en classe. L'apprentissage en ligne peut aussi aider à surmonter des obstacles résultant de la honte liée à l'apprentissage des compétences de base.

Même si l'apprentissage en ligne est de grande utilité, de nombreux jeunes, particulièrement ceux qui ont des compétences insuffisantes, (notamment les compétences numériques) bénéficient d'un soutien individuel et vous devriez veiller à ce que les possibilités d'enseignement en ligne soient combinées au soutien continu d'un tuteur et à des activités individuelles et en groupe. Si les communications en face à face ne sont pas possibles, le personnel devrait téléphoner aux apprenants un à la fois pour discuter de toutes les difficultés éventuelles qu'ils rencontrent.



Si un groupe d'apprenants présente un large éventail de compétences et de besoins différents, l'enseignement de la littératie et de la numératie peut être difficile. Les programmes de pré-apprentissage les plus efficaces ont recours à un personnel spécialisé pour enseigner les compétences de base. Si ce n'est pas possible, vous devriez trouver des moyens d'optimiser les capacités du personnel actuel qui fournit la formation en littératie et numératie. Le réseautage est un moyen possible, à la fois au sein de votre organisation et avec d'autres prestataires, pour veiller à ce que les pratiques efficaces soient échangées et consolidées.



## CONSEIL PRATIQUE

**Les courtes séances pratiques**, avec des jeux et activités ludiques qui sont différents de l'expérience scolaire des jeunes gens, sont plus susceptibles d'intéresser les apprenants.

### Renforcement des compétences de littératie et de numératie dans les placements professionnels et via l'engagement de l'employeur

La plupart des programmes de pré-apprentissage se concentrent sur l'acquisition des compétences de base en classe, avant la transition à un placement professionnel. Toutefois, l'enseignement en situation de travail peut jouer un rôle fondamental en fournissant un environnement utile au sein duquel les jeunes peuvent consolider et tester ces compétences dans des contextes pratiques.

Vous devriez travailler en proche collaboration avec les employeurs pour veiller à ce que les plans de placement professionnel permettent aux jeunes de mettre en pratique certaines des compétences de base qu'ils ont acquises pendant leur formation en classe. Ceci les aidera à avoir davantage confiance en leurs nouvelles compétences et à mieux comprendre comment les appliquer dans leur secteur choisi.

Pour veiller à ce que l'apprentissage des compétences de base soit aussi pertinent que possible au lieu de travail, vous pourriez également explorer des moyens d'améliorer les liens entre les employeurs et l'enseignement magistral de la numératie et de la littératie. Ceci pourrait se faire en invitant les employeurs (virtuellement ou en personne) à expliquer directement aux jeunes la raison pour laquelle ils valorisent les compétences de base, en plus de fournir des exemples des types de compétences en littératie et numératie qu'ils recherchent lorsqu'ils recrutent quelqu'un. Vous pouvez aussi impliquer davantage les employeurs dans la mise en place d'un enseignement des compétences de base.

# Compétences de base



## Qualifications

Les qualifications en littératie et numératie diffèrent d'un pays à l'autre. Même si ce sont les compétences réelles d'un jeune dans ces domaines qui sont cruciales à sa capacité à bien faire un travail particulier, les qualifications sont souvent exigées par les employeurs comme preuve de bonnes compétences en littératie et numératie. Il est donc important de réfléchir à la possibilité d'inscrire les jeunes qui participent à votre programmes de pré-apprentissage pour leur permettre d'obtenir des qualifications.

Les différents niveaux de compétences des apprenants quand ils s'inscrivent au programme, leurs objectifs d'apprentissage individuels et la durée du programme sont tous des facteurs qui influencent l'obtention de qualifications en numératie et littératie. Certains jeunes sont des difficultés à obtenir des qualifications complètes ou peuvent préférer des qualifications davantage adaptées au secteur dans lequel ils souhaitent travailler.

Il est important de se souvenir que de nombreux jeunes qui participent à un programme de pré-apprentissage ont peut-être eu des expériences négatives à l'école et n'ont que peu ou pas de qualifications. Pour cette raison, vous devriez leur donner la possibilité d'essayer d'obtenir des qualifications, de manière raisonnable et non-menaçante, tout en expliquant clairement pourquoi les qualifications sont utiles et importantes à la progression professionnelle.

Les jeunes auront une idée claire du type d'apprentissage qu'ils souhaitent. Veillez à incorporer les commentaires en retour des apprenants quand vous évaluez votre enseignement de la numératie et littératie. Vous pourriez inviter les jeunes gens à échanger leurs expériences et leurs opinions par le biais d'un groupe d'intérêt ou d'un questionnaire en ligne ou par le biais de forums d'apprenants réguliers, ainsi qu'en fournissant des possibilités écrites de commentaires en retour.



### CONSEIL PRATIQUE

**Écoutez la voix des apprenants pour façonner l'enseignement des compétences de base.** Veillez à obtenir les opinions des jeunes pour informer l'enseignement et la future planification de l'élément « Compétences de base » de votre programme. Ceci contribuera à améliorer les résultats positifs.



### CONSEIL PRATIQUE

**Envisagez de fournir des qualifications partielles et complètes en numératie et littératie.** Ceci contribuera à motiver les jeunes dont les compétences sont insuffisantes, pour les intéresser à l'enseignement des compétences de base et pour aider tous les jeunes à progresser vers leurs objectifs professionnels individuels.



# Compétences de base



## Facteurs à prendre en compte lors de la planification de votre enseignement des compétences de base

- Comment allez-vous intéresser les jeunes, qui ont souvent eu des expériences négatives pendant leur enseignement scolaire, à l'enseignement des compétences de base ?
- De quelles façons pouvez-vous personnaliser les compétences de base en fonction des vies et intérêts des jeunes participants à votre programme de pré-apprentissage ?
- Comment pourriez-vous intégrer l'enseignement de la littératie et de la numératie à d'autres compétences, par exemple des compétences numériques et d'employabilité, de manière à ce que les compétences de base soient intégrées avec efficacité tout au long de votre programme ?
- Comment pouvez-vous améliorer vos liens avec les employeurs pour veiller à ce que l'enseignement magistral des compétences de base soit pertinent au lieu de travail et pour que les jeunes puissent développer et pratiquer dans le cadre de leur placement professionnel les compétences de numératie et littératie apprises en classe ?

## Sites Internet et ressources utiles



**Ressource L&W :** Ce rapport présente six études de cas provenant de différents organismes de pré-apprentissage, et il souligne les caractéristiques d'une pratique efficace dans l'enseignement de l'anglais, des maths et des compétences numériques.



**The Life Skills for Europe Framework** offre une structure générale d'enseignement des compétences vitales, notamment la littératie, les langues et la numératie, qui est applicable à travers l'Europe.



**Barclays life skills:** Ce site Internet fournit des conseils et des ressources aux éducateurs, aux jeunes et aux entreprises pour aider les jeunes à acquérir les compétences et expériences dont ils ont besoin pour entrer dans le monde du travail.

## Compétences numériques de base



### ÉTUDE DE CAS

#### IN-VEST2, Irlande

Le programme de pré-apprentissage IN-VEST2 (Integrated Vocational Employability Skills Training) a été conçu pour fournir un accès direct à une gamme de nouveaux apprentissages TIC en Irlande, tout en développant simultanément des compétences numériques de base et des compétences douces qui sont transférables à n'importe quelle carrière.

Un comité conseil qui réunit des organismes d'apprentissage « nouvelles technologies » et des employeurs du secteur informatique contribue à façonner le programme pour que son contenu soit pertinent aux opportunités du secteur et il facilite la transition à différents apprentissages technologiques.

Lors de la première étape du programme, l'apprentissage en classe inclut les compétences informatiques associées au travail, par exemple la rédaction d'emails professionnels. Les participants commencent également un module informatique agréé, qui porte par exemple sur MS Word et Excel. Les compétences informatiques, tout comme les compétences douces, sont acquises en participant à une diversité de projets individuels et en groupe, conçus pour simuler l'environnement et les comportements dans un lieu de travail réel. Les présentations aux participants à d'autres stages contribuent également à développer les compétences techniques, par exemple le traitement de texte et PowerPoint, qui font partie du module TIC agréé, ainsi qu'à consolider les compétences douces, comme les allocutions publiques, le leadership et le travail d'équipe.

La méthode axée sur les projets permet aux tuteurs d'adapter les activités sur les compétences numériques aux besoins, compétences et intérêts des participants individuels. Par exemple, un apprenant dont les objectifs professionnels incluaient l'enseignement des compétences informatiques et médiatiques, a bénéficié d'une aide pour concevoir et délivrer aux autres participants une séance sur les compétences de codage.

## Compétences numériques

Les jeunes provenant de milieux désavantagés ont souvent des compétences numériques insuffisantes par rapport aux autres groupes de jeunes. Ceci, outre un accès limité à la technologie, peut être un obstacle significatif à surmonter pour pouvoir saisir les opportunités éducatives et professionnelles. La plupart des emplois nécessitent désormais un élément de compétences numériques de base. Les jeunes dont les compétences numériques de base sont insuffisantes ou qui n'ont pas la confiance ou les connaissances nécessaires pour exploiter leurs aptitudes numériques risquent d'être exclus des possibilités d'emploi et d'accès aux services vitaux, ainsi qu'à l'assistance.

La pandémie du coronavirus a souligné encore davantage l'importance des compétences numériques de base pour les jeunes, particulièrement au niveau de leur engagement dans l'éducation/la formation et pour accéder à un soutien plus général qui ne peut pas être fourni en face à face en raison des restrictions de distanciation sociale.

Les pré-apprentissages ont un rôle clé à jouer pour veiller à ce que les jeunes soient équipés de compétences numériques de base solides dans le cadre de leur progression vers un apprentissage et d'autres opportunités professionnelles.

Cette partie de la ressource offre des conseils et directives aux organismes de pré-apprentissage sur les meilleures pratiques pour aider les jeunes à acquérir les compétences numériques exigées afin de faire une transition réussie vers un apprentissage et de futures possibilités d'emploi.

### Objectifs des programmes de pré-apprentissage

Certains programmes de pré-apprentissage visent tout particulièrement à aider les jeunes à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour progresser vers un apprentissage dans un secteur informatique ou axé sur la technologie.

[Le pré-apprentissage The Development Mission](#) aux USA vise par exemple à fournir aux jeunes des compétences numériques particulières et l'expérience nécessaire pour accéder à des rôles de premier niveau dans le secteur informatique, comme technicien support, et à travailler vers la certification requise.

Plus généralement, les programmes de pré-apprentissage sont conçus pour aider les jeunes à acquérir les compétences numériques de base nécessaires pour accéder à et garder un emploi dans n'importe quel secteur. Comme les compétences numériques deviennent de plus en plus importantes sur le marché du travail, l'inclusion d'un enseignement des compétences numériques de base comme élément essentiel de votre programme veille à ce que les personnes issues de milieux défavorisés aient accès aux mêmes opportunités que leurs pairs.

# Compétences numériques de base



## Évaluation des compétences numériques

Pour comprendre les niveaux de compétences et aptitudes des jeunes qui participent à votre programme, vous devriez veiller à ce qu'il y ait des systèmes robustes en place pour évaluer avec précision les niveaux de compétences essentielles ainsi que les autres compétences de base. Ceci permettra aux tuteurs de personnaliser l'enseignement en fonction des différents besoins du groupe et de fournir une assistance supplémentaire pendant les cours, le cas échéant.

En Irlande, INVEST 2 inclut une évaluation de littératie numérique dans le cadre de son évaluation des compétences de base, avant l'inscription au programme. Les jeunes reçoivent un lien leur permettant de compléter et de renvoyer l'évaluation en ligne. Ceci permet au personnel d'évaluer la motivation des participants potentiels et de fournir une indication de leurs aptitudes numériques.

Plusieurs différentes structures européennes sont utilisées pour évaluer les compétences numériques de manière plus générale. **La structure DigComp 2.0** par exemple, fournit des descriptions des compétences requises pour être efficace dans un environnement numérique, à différents niveaux, du niveau de base au niveau avancé, et elle fournit des exemples de la façon dont ces compétences peuvent être appliquées à l'apprentissage et à l'emploi.



### CONSEIL PRATIQUE

**Utilisez les programmes en ligne pour faciliter les évaluations initiales des compétences numériques.**

Les plates-formes en ligne éprouvées, comme **BKSB** et **Skills Builder** fournissent des évaluations initiales et de diagnostic, ainsi que des ressources d'enseignement de l'anglais, des maths et de la TIC, ainsi que des évaluations des styles d'enseignement. Elles sont souvent utilisées par les organismes britanniques de pré-apprentissages pour évaluer les compétences de base, et notamment les compétences numériques.





# Compétences numériques de base



## Enseignement des compétences numériques

Vous pouvez aider de plusieurs façons les jeunes qui participent à vos pré-apprentissages à développer leurs compétences numériques, en fonction des buts et objectifs de votre programme, et des besoins de votre groupe cible.

Les meilleures pratiques montrent que les résultats les plus efficaces sont obtenus en incorporant l'enseignement des compétences numériques au programme tout entier. En reliant l'enseignement des compétences numériques aux intérêts, intentions et aspirations des jeunes, ils pourront comprendre la pertinence des compétences numériques et l'importance de leur acquisition pour l'emploi. En conséquence, les jeunes seront plus susceptibles d'être motivés à apprendre les compétences numériques.

### Exemple :

Dans le cadre d'un pré-apprentissage particulier à un secteur, comme la construction, les jeunes peuvent être encouragés à réfléchir à certains concepts mathématiques, comme la « superficie », le « périmètre », la « quantité » et le « rapport » tout au long de leur enseignement professionnel. Toutefois, au lieu de présenter cet enseignement sous forme de concepts mathématiques, il devrait être présenté de manière pratique et personnalisée, à la fois dans le cadre de leur expérience professionnelle et par le biais d'un enseignement en classe. Par exemple, pour construire un mur, un maçon a besoin de pouvoir calculer le nombre de briques et la quantité de ciment requis. Si ceci n'est pas fait correctement, le mur pourrait s'écrouler ou il coûtera trop d'argent à la société. Pendant le stage en entreprise, les pré-apprentis devraient faire l'expérience directe de ceci. Il devrait également y avoir un suivi par le biais d'activités en classe.



### CONSEIL PRATIQUE

**Veillez à incorporer des méthodes numériques créatives dans tous les aspects de votre délivrance de programme.** Ceci rendra l'enseignement plus intéressant et aidera les jeunes à comprendre l'importance du développement des compétences numériques pour faire la transition à un apprentissage et un emploi.



# Compétences numériques de base



## Intégration des compétences numériques

Il y a plusieurs moyens d'incorporer les compétences numériques de base dans vos programmes de pré-apprentissage. Vous pouvez par exemple :

### **Organiser des formations sur les compétences informatiques de base exigées au quotidien et au travail.**

Le programme de pré-apprentissage E2C Paris, en France, organise des formations sur les recherches sur Internet, la saisie et la compréhension des données de base d'un tableau et la communication au travers de dispositifs smart et des médias sociaux.

### **Intégrez les compétences numériques à votre formation générale sur l'employabilité.**

Les jeunes pourraient utiliser MS Word et d'autres logiciels pour rédiger leurs CV et lettres de motivation ou pour accéder aux bases de données en ligne afin de rechercher des emplois. Quali4U intègre les compétences numériques à son programme en aidant les jeunes à apprendre comment utiliser les ordinateurs et les bases de données de recherche d'emploi et comment écrire des documents en ligne de sorte qu'ils puissent utiliser ces compétences chez eux et devenir plus indépendants dans leurs recherches d'emploi. Cet enseignement est effectué dans le cadre de séances individuelles et d'un coaching en groupe. La Rueca, en Espagne, offre des séances régulières de recherche d'emplois actifs en utilisant des bases de données en ligne, avec l'aide d'un coach.

### **Autres ateliers sur des compétences numériques particulières, délivrés en interne ou par le biais de partenaires.**

Les ateliers axés sur certaines compétences numériques particulières peuvent contribuer à combler les carences identifiées chez vos apprenants. Ils peuvent également développer des compétences plus spécialisées, en réponse aux aspirations professionnelles particulières des jeunes.

## Liens utiles

Même si le personnel ne doit pas avoir des qualifications de haut niveau pour enseigner les principes de base des compétences numériques et les rendre pertinentes au lieu de travail, certains membres du personnel penseront peut-être que leurs propres compétences TIC doivent être améliorées pour pouvoir enseigner ces compétences numériques en toute confiance et efficacement. La formation du personnel en compétences TIC pourrait être assurée en interne par des collègues dont les compétences numériques sont plus avancées, ou sinon vous pourriez aider le personnel à accéder à une formation ou à des ressources ou programmes gratuits, en ligne, pour leur permettre de rafraîchir leurs compétences.

Pour les programmes dont l'objectif est tout particulièrement d'aider les jeunes à acquérir les compétences nécessaires pour faire la transition à un apprentissage dans le secteur TIC ou technologique, envisagez de recourir à des tuteurs spécialisés ou à impliquer les employeurs pertinents dans la délivrance des ateliers. Ceci peut être un moyen efficace d'enseigner aux jeunes les connaissances et compétences pertinentes, tout en leur fournissant d'excellentes occasions de s'exposer à de nouvelles personnes du secteur informatique, d'élargir leurs réseaux et potentiellement de fournir de nouvelles possibilités d'apprentissage.

## Exemples de bonnes pratiques:

Les participants au programme de préapprentissage **Klassik de JOBLINGE**, en Allemagne, sont tenus de communiquer de manière numérique et d'utiliser les médias numériques dès le premier jour du programme. Le programme propose un nombre d'ateliers sur les compétences numériques, ainsi qu'une semaine spéciale appelée « digi-week » pendant laquelle les jeunes apprennent des compétences numériques par une diversité de tâches.

Tomillo Foundation, en Espagne, a incorporé diverses méthodes d'approche numériques dans tous les éléments de ses prestations, et a actualisé son programme pour inclure des thèmes tels que la programmation, la robotique, l'impression 3D, le travail sur les bases de données et la sécurité des ordinateurs. Ces nouveautés ont contribué à ce que les jeunes aient non seulement les possibilités de développer les compétences numériques essentielles, mais aussi à ce qu'ils puissent acquérir des compétences spécialisées sur l'informatique qui pourront les préparer à des emplois bien rémunérés dans le secteur numérique.

Quali 4 U, en Allemagne, intègre les compétences numériques à son programme en aidant les participants à apprendre comment utiliser les ordinateurs, faire des recherches sur les bases de données d'emploi et rédiger des documents, de sorte qu'ils puissent utiliser ces compétences à la maison et devenir plus indépendants dans leurs recherches d'un emploi. Cet enseignement est effectué pendant des séances individuelles et d'un coaching en groupe.

# Compétences numériques de base



## Combiner les compétences numériques à d'autres compétences

L'intégration des compétences numériques et autres, par exemple les compétences transversales et les compétences de base, veille à ce que l'enseignement soit personnalisé et à ce que les jeunes comprennent l'importance de l'acquisition de ces compétences pour une progression réussie vers le marché du travail.

L'incorporation des compétences numériques par la littératie et la numératie peut aussi être un moyen utile de développer les compétences numériques. Vous pouvez par exemple :

- **Mettre vos ressources de littératie et numératie en ligne.**
- **Donner des leçons sur les compétences de base via des webinaires.**
- **Inclure la préparation de présentations PowerPoint dans le cadre des activités orales et d'écoute.**

### ÉTUDE DE CAS

## Second Technology Opportunities School La Rueca, *Espagne*

La Second Technology Opportunities School (STOS) vise à améliorer l'accès à la formation et à l'emploi pour les jeunes qui sont socialement exclus ou qui risquent d'être socialement exclus à Madrid.

Ayant reconnu l'importance croissante de la technologie dans la société et dans tous les secteurs d'emploi, La Rueca utilise la technologie comme outil de changement social, pour permettre aux jeunes de développer des compétences personnelles et sociales ainsi que les compétences technologiques nécessaires pour accéder au marché du travail. Le développement de compétences transversales ou douces, par exemple le travail en équipe et la communication, est intégré aux compétences numériques pour aider les jeunes à comprendre la pertinence et la valeur réelle de ces types de compétences.

Ainsi, les ateliers Videogame Space utilisent des moyens ludiques pour travailler sur les compétences personnelles et sociales, comme le travail d'équipe, la cohésion de groupe et la communication. Compte tenu que le programme a pour objectif de résorber l'écart entre les sexes dans le secteur du numérique, les jeunes femmes sont encouragées à créer des avatars à leur propre image, par exemple une super-héroïne qui bénéficie d'une panoplie de pouvoirs. D'autres ateliers visant à développer des compétences technologiques fournissent des possibilités d'apprendre et de pratiquer des logiciels gratuits de photographie, vidéo et son.

Technolab est un élément essentiel du programme. Il s'agit d'une initiative sociale numérique qui vise à apporter un changement social transformatif aux individus et aux communautés, par le biais de la technologie. Par exemple, pendant l'atelier audiovisuel les participants utilisent des outils de conception numériques pour créer et adapter le contenu en fonction de leurs propres intérêts. Cette méthode flexible contribue à intéresser les jeunes et à augmenter leur motivation d'apprendre.



# Compétences numériques de base



Vous pouvez également encourager les apprenants à pratiquer leurs compétences numériques par le biais d'activités d'étude indépendantes.

Par exemple :

- **Demandez aux jeunes d'effectuer des recherches sur un sujet d'actualité en utilisant l'Internet et de produire un article dactylographié avec traitement de texte de leurs résultats.**
- **Montrez aux jeunes des applications de révision qu'ils peuvent télécharger sur leur portable pour les aider à s'améliorer en littérature et numératie en dehors de la classe.**

Certains jeunes qui participent à des programmes de pré-apprentissage peuvent ne pas avoir accès à la technologie dont ils ont besoin à la maison pour participer ou bénéficier d'un téléenseignement. Ceci est particulièrement important compte tenu de la transition plus fréquente à un enseignement à distance suite à la pandémie. La Rueca, par exemple, fournit un soutien financier aux participants pendant la pandémie, pour les aider à payer l'accès à l'Internet et les téléphones portables, afin que les jeunes puissent avoir accès à la technologie.

Vous devrez réfléchir au meilleur moyen d'aider tous les jeunes participants à votre programme de pré-apprentissage à embrasser différents formats d'enseignement des compétences numériques.

**L'enseignement axé sur un projet** peut être un moyen efficace d'inspirer et de motiver les jeunes à s'intéresser aux compétences numériques. Pendant les leçons de sciences informatiques du pré-apprentissage Formation professionnelle de base de Tomillo Foundation, les jeunes sont invités à effectuer un projet associé à leurs intérêts personnels et professionnels. Il peut s'agir de la conception d'un prototype qui répond à un objectif particulier, par exemple un composteur à domicile qui permet d'éliminer les déchets de manière écologique. La page X de cette ressource donne des renseignements complémentaires sur les méthodes d'apprentissage à base de projet.

## Facteurs à prendre en compte lors de la planification de votre enseignement des compétences numériques

- Comment pouvez-vous maximiser les opportunités qu'ont les jeunes de pratiquer leurs compétences informatiques dans le cadre de l'enseignement d'autres compétences ?
- Y a-t-il des partenaires locaux ou nationaux avec lesquels vous pourriez travailler pour fournir une formation sur les compétences numériques ? Si vous fournissez déjà des pré-apprentissages, il se peut qu'il y ait des employeurs avec lesquels vous avez déjà travaillé qui pourraient offrir une expertise numérique particulière.
- Certains jeunes peuvent hésiter à s'engager dans l'enseignement en ligne et les nouvelles technologies, en raison de carences en compétences numériques ou d'un manque de confiance. Comment pouvez-vous veiller à ce que ces jeunes reçoivent l'assistance nécessaire à leur engagement ?
- Comment veillerez-vous à ce que les jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage soient pris en compte dans la planification et à ce que leur accès à l'enseignement en ligne soit pris en compte ?



# Compétences d'employabilité



## Compétences d'employabilité

Les jeunes qui participent à des programmes de pré-apprentissage ont généralement besoin d'aide pour acquérir leurs compétences d'employabilité et leurs compétences douces avant d'être exposés à l'environnement de travail. Ces compétences peuvent avoir un impact considérable sur les chances qu'a une jeune personne d'obtenir l'emploi qu'elle souhaite et la capacité à progresser dans son travail. En conséquence, tous les jeunes qui participent à des programmes de pré-apprentissage peuvent bénéficier du soutien nécessaire pour acquérir les compétences d'employabilité.

Les compétences d'employabilité sont les compétences nécessaires pour naviguer avec succès le processus de candidature à un emploi et celles qui aident à rendre l'individu plus employable.

Elles incluent :

- Recherche d'un emploi.
- Créer des CV et écrire des lettres de motivation.
- Remplir des formulaires de candidature à un emploi.
- Compétences et techniques d'entrevue.
- Comprendre comment bien s'habiller sur le lieu de travail.
- Ponctualité au travail, fiabilité et volonté d'apprendre de nouvelles compétences.
- Apprendre à communiquer de manière professionnelle avec un employeur et des clients.

Les compétences d'employabilité sont la première étape indispensable de toute série d'activités visant à aider les jeunes à devenir plus sûrs d'eux et à développer leurs compétences avant la transition à un stage en entreprise. Aux côtés du développement des compétences transversales (ou douces), comme la communication, la résolution de problèmes et le travail d'équipe, vous devez veiller à ce que les compétences d'employabilité soient un élément essentiel de vos activités de préparation, pour que les jeunes gens soient progressivement préparés à s'engager avec les employeurs.

Cette partie de la ressource offre des conseils et directives aux organismes de pré-apprentissage sur les meilleures pratiques pour aider les jeunes à avoir les compétences d'employabilité nécessaires pour une transition réussie au monde du travail et à un apprentissage.



L'enseignement des compétences d'employabilité de votre programme pourrait inclure :

- Séances de recherche d'un emploi, notamment apprendre comment utiliser des bases de données d'apprentissage et de recherche d'emploi en ligne.
- Entraînement aux entrevues. Vous pourriez aider les jeunes gens à se préparer en réfléchissant aux questions qui pourraient être posées lors d'une entrevue, en tenant compte de leurs réponses et en organisant une entrevue fictive.
- Des activités d'engagement des employeurs, comme des salons de l'emploi et des séances de « speed dating » d'employeurs. À Second Technology Opportunities School, par exemple, les participants visitent chaque mois les salons professionnels et expositions et participent à des possibilités de réseauter avec les employeurs, par exemple lors de petits-déjeuners avec les employeurs.
- Vous pourriez organiser une séance de speed-dating pratique avec le personnel du programme. Faites passer une entrevue de quelques minutes à un jeune et donnez-lui des commentaires en retour constructifs. Ceci l'aidera à être plus sûr de lui et à améliorer ses compétences avant tout engagement avec de vrais employeurs.

# Compétences d'employabilité



## Enseignement des compétences d'employabilité

Les compétences d'employabilité peuvent être enseignées de différentes façons, y compris sous forme de modules d'apprentissage autonomes, en combinaison avec l'acquisition d'autres compétences et par des activités d'engagement de l'employeur.

**Vous pourriez enseigner ces compétences séparément dans le cadre d'une unité de « compétences d'employabilité ».**

Ceci pourrait prendre la forme d'un enseignement en classe pour consolider l'assurance des jeunes avant qu'ils ne fassent la transition à un stage en entreprise.

Par exemple, le Development Mission Pre-Apprenticeship, aux États-Unis, offre une gamme de cours magistraux avant l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Aux côtés des stages techniques avant d'entrer sur le marché du travail, l'enseignement préparatoire inclut les « compétences professionnelles critiques », c'est-à-dire les compétences d'employabilité axées sur le secteur et les compétences douces, par exemple les principes de réseautage et les communications d'affaires, les compétences d'entrevue, les candidatures en ligne et la préparation à des postes informatiques de premier niveau.

Dans le cadre du programme Quali4U délivré par BAFF-Frauen-Kooperation gGmbH, les participants apprennent comment utiliser les bases de données, reçoivent un coaching individuel et en groupe pour améliorer leur CV et participer à une formation sur les endroits où trouver des emplois et apprentissages, comment se préparer pour des entrevues professionnelles et pour des examens d'admission, et comment améliorer ses compétences linguistiques en allemand. Le programme donne aux jeunes la liberté d'expérimenter et d'essayer de rédiger leur propre CV, de téléphoner aux autorités publiques et d'écrire des lettres seuls.

### ÉTUDE DE CAS

## IN-VEST2, Irlande

Dans le cadre du programme INVEST-2, en Irlande, les jeunes gens suivent une formation sur les compétences d'employabilité à différentes étapes du programme, notamment dans le cadre d'activités préparatoires pendant la première phase et avant leur dernier stage en entreprise à la fin du programme.

Les modules de préparation au travail incluent la rédaction de CV et lettres de motivation efficaces, apprendre comment poser sa candidature en ligne et assister à des entrevues fictives avec des employeurs, dans leurs bureaux. Les jeunes reçoivent aussi des conseils des employeurs sur la façon de développer et d'améliorer leurs CV individuels pour mettre en évidence leurs points forts et leur expérience pertinente. Par ailleurs, les exercices pratiques d'entrevues formelles aident les jeunes à prendre de l'assurance et à consolider leurs convictions personnelles de ce qu'ils peuvent accomplir, avant d'assister à une entrevue réelle pour un apprentissage ou un emploi.

Aux côtés de séances spéciales sur les compétences d'employabilité, les jeunes acquièrent et améliorent leurs compétences par le biais d'un apprentissage à base de projet, comme la gestion du temps et la ponctualité, les connaissances et la prise en compte des limites professionnelles, ou encore la nature et les exigences du travail.





# Compétences d'employabilité



Essayez de réfléchir aux différentes façons d'enseigner les compétences d'employabilité afin de rendre les séances intéressantes pour les apprenants et d'aider les jeunes à comprendre l'importance de l'acquisition de ces compétences alors qu'ils se préparent pour le monde du travail. Technological University (TU) Dublin, par exemple, a une journée spéciale chaque semaine qui se concentre sur les compétences d'employabilité.



Certains des programmes de pré-apprentissage les plus efficaces combinent les compétences d'employabilité à un enseignement plus général, par exemple les compétences de base comme la littératie, la numératie et les compétences numériques.

Certains jeunes auront fait rencontré toutes sortes d'obstacles à la formation et à l'emploi et pourront avoir besoin d'un temps supplémentaire et d'une assistance pour acquérir de nouvelles compétences et être davantage sûrs d'eux avant de faire la transition au stage en entreprise.

Pour certains de ces jeunes, un placement en entreprise peut être la première expérience du monde du travail, et il se peut qu'ils aient besoin d'une assistance supplémentaire pour comprendre leur rôle et les attentes du marché du travail. Veillez à prendre le temps de comprendre les circonstances des jeunes individus pour pouvoir mieux comprendre leurs besoins et les inquiétudes qu'ils pourraient avoir.

## ÉTUDE DE CAS

### Access to Apprenticeship, Irlande

Dans le cadre du programme Access to Apprenticeship, chaque mercredi est connu pour être le jour de « développement personnel et de l'engagement de l'employeur » quand les jeunes participent à des activités associées à l'amélioration de leurs compétences d'employabilité, comme la mise au point d'un CV, la préparation à une entrevue ou l'engagement de l'employeur. Les réflexions hebdomadaires sont incorporées au programme pour donner aux jeunes l'expérience du processus d'évaluation et du processus de commentaires en retour dans le cadre d'un apprentissage.



## CONSEIL PRATIQUE

### Incorporer les compétences d'employabilité à toutes les activités préparatoires pour préparer les stagiaires à un enseignement sur le monde du travail.

Ceci veillera à ce que les apprenants aient la possibilité d'acquérir et de pratiquer leurs compétences au fil du temps, pour qu'ils soient aussi prêts que possible au moment de leur engagement avec les employeurs et de la recherche d'un apprentissage.

# Compétences d'employabilité



## Activités d'engagement avec les employeurs

Les activités d'engagement avec les employeurs, comme assister aux salons professionnels ou foires, donnent aux jeunes la possibilité de découvrir différents parcours professionnels et de parler aux employeurs dans un cadre moins officiel, avant d'atteindre l'étape de candidature à un emploi, de passer des entretiens et d'entrer sur le marché du travail.

Vous pourriez organiser une visite (ou une visite virtuelle) sur un lieu de travail pour donner aux jeunes la possibilité de parler au personnel et de mieux comprendre le monde du travail, ou vous pourriez inviter les employeurs à faire des présentations aux jeunes au sujet de leur organisation.

Les activités d'engagement avec les employeurs sont fondamentales au programme Bright Light. Elles incluent l'accès à des salons professionnels en ligne, ou la présence à des ateliers personnalisés, par exemple sur les techniques d'entretien et les attentes des employeurs. Les jeunes bénéficient de rencontrer une diversité d'employeurs, alors que les employeurs ont la possibilité de comprendre les besoins et qualités des jeunes qui ont été pris en charge.

Certains prestataires aident les jeunes à obtenir un certificat qui démontre leurs compétences d'employabilité.

Par exemple, dans le cadre d'une période d'accueil résidentielle de trois semaines pour **RingLink**, le pré-apprentissage à base rurale de Scotland Limited, les jeunes obtiennent un Certificate of Work Readiness (CWR).

Il s'agit d'un diplôme de Skills Development Scotland et certifié par la SQA. Il aide les individus à se préparer au travail par une formation sur l'employabilité et un stage en entreprise. Ceci fait, les individus reçoivent une qualification SQA reconnue à l'échelle nationale. L'obtention de ce diplôme donne au jeune de meilleures possibilités d'emploi et des compétences transférables en auto-évaluation, planification et établissement des objectifs, qui peuvent être appliquées à n'importe quel emploi.

### Facteurs à prendre en compte lors de la planification de l'enseignement des compétences d'employabilité

- Comment allez-vous adapter les activités d'employabilité pour répondre aux différents besoins des participants ?
- Comment pourriez-vous impliquer les partenaires de votre employeur dans le soutien à l'acquisition des compétences d'employabilité ?
- Comment pourriez-vous intégrer l'enseignement des compétences de base à une formation sur les compétences d'employabilité, pour veiller à ce que l'enseignement soit personnalisé et utile pour les jeunes ?

### ÉTUDE DE CAS

## Bright Light, Angleterre

Catch 22 travaille avec les personnes prises en charge sur leur programme de pré-apprentissage Bright Light. Nombre des jeunes qui participent à ce programme sont issus de milieux très difficiles. L'assistance pour surmonter les préjugés et changer l'état d'esprit des jeunes, afin qu'ils réalisent qu'ils pourraient bénéficier d'un apprentissage, est une première étape importante avant toute assistance en matière de compétences d'employabilité.

Quand un jeune est prêt à bénéficier d'une assistance d'employabilité, le programme lui propose une gamme d'activités, notamment sur l'orientation professionnelle, les recherches d'emploi efficaces, une explication du processus de candidature à un emploi et une assistance pour poser sa candidature, des conseils sur la rédaction d'un CV et de lettres de motivation, et une assistance pour permettre aux participants de communiquer avec les employeurs, par exemple en contactant d'anciens employeurs pour obtenir des références.





**L&W** LEARNING AND  
WORK INSTITUTE

**J.P.Morgan**

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

*Même si le présent rapport a bénéficié du soutien de J.P. Morgan, le contenu et les opinions qui y figurent sont ceux des auteurs seuls et ne reflètent pas les vues de JPMorgan Chase Foundation, JPMorgan Chase & Co ou aucun de ses affiliés.*