Co-funded by the European Union

ACTIONS DE SOUTIEN ET D'INCLUSION DANS L'EMPLOI[1]

En activant et intégrant les ressources visant à éliminer les obstacles à l'acquisition de compétences professionnelles adaptées aux besoins et à créer des opportunités de développement et de mise
en œuvre sur le marché de l'emploi, le soutien et l'inclusion désignent le processus qui consiste à reconnaître, accepter et promouvoir l'unicité et la diversité des besoins de chaque stagiaire.

Module 1 : Approches pour identifier les stagiaires ayant besoin de soutien inclusif

Approches	Outils	Ce que vous pouvez faire…
Travailler dans un environnement informel	Établir des contacts informels avec les apprenants et identifier ceux qui ont besoin d'aide ; Réunions informelles individuelles ou en groupe, discussions avec les apprenants dans un environnement informel.	En contractant des apprenants ayant besoin d'aide, montrez-leur votre intérêt à leur égard, demandez-leur p.ex. comment ils envisagent leur avenir, s'ils ont des projets pour entrer dans la vie active, écoutez-les attentivement. Faites preuve d'empathie. Cela permettra d'instaurer un climat de confiance et un sentiment de soutien. Soyez prêt à raconter un cas concret tiré de votre expérience qui puisse motiver les apprenants : les réussites de jeunes ayant connu un parcours similaire et qui ont néanmoins réussi à s'épanouir. Ces histoires sont source d'inspiration au changement.
Coopération avec les services publics de l'emploi, les entreprises locales et les administrations locales.	Établir des contacts avec les services de l'emploi et les autorités locales afin de se voir présenter les possibilités d'emploi dans une profession ciblée. Établir des contacts avec les employeurs afin de se voir présenter les spécificités du travail dans les entreprises et les postes vacants.	Discuter avec les services de l'emploi et les autorités locales des politiques visant à répondre aux besoins du marché de l'emploi en main-d'œuvre qualifiée. Informer les autorités locales et les employeurs des changements introduits dans la formation professionnelle afin d'améliorer la conformité avec les exigences du marché du travail. S'efforcer de former des partenariats avec les entreprises afin de définir des buts à court et à long terme pour la formation en fonction des besoins du marché de l'emploi. Inviter les employeurs à participer activement à l'amélioration du profil des formateurs et de leur orientation vers les exigences spécifiques des entreprises locales. Attirer les entreprises locales à participer à l'amélioration des programmes de formation conformément aux exigences sectorielles. Informer les services de l'emploi, les autorités et les entreprises locales à propos du respect des critères de qualité de la formation en lien avec les besoins du marché de l'emploi. Organiser des activités d'apprentissage et d'évaluation entre pairs.

[1] Centre de formation professionnelle du Centre pour le développement et la réussite (BG).

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.





Co-funded by
the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Retour d'infos des apprenants.	Utilisation d'enquêtes	Les enquêtes constituent une excellente étape initiale, mais en discutant avec les stagiaires, en particulier ceux qui sont sceptiques quant à leur expérience professionnelle, beaucoup plus d'infos en ressortira. Les apprenants ne savent pas toujours ce qu'ils veulent, mais sont généralement en mesure d'émettre des opinions et d'afficher certaines attitudes. Le travail consiste alors à découvrir en quoi leur comportement diffère de ce qu'ils disent.
Événements et supports d'infos.	Organisation de réunions d'information, de bourses de l'emploi, de réunions avec les employeurs. Utilisation d'outils de communication : brochures, dépliants, etc.	Envisager des formats neufs pour « casser » les réunions d'information traditionnelles avec des présentations de programmes d'emploi et d'offres d'emploi. Rechercher des entreprises locales partageant les mêmes idées et organiser des événements communs. Organiser des visites dans des entreprises locales et permettre de se familiariser avec des emplois spécifiques. Si vous souhaitez non seulement informer, mais aussi inciter à l'action et provoquer un changement d'attitude ou de comportement chez les apprenants, votre message compte ! Et les messages les plus efficaces sont ceux qui sont codés dans les histoires réelles. Alors, trouvez de bons exemples parmi les travailleurs des entreprises locales. Demandez-leur de partager comment ils ont pu s'épanoui et comment cela a changé leur vie.
Toucher un large public via les réseaux sociaux et Internet.	L'utilisation des réseaux sociaux : un environnement naturel pour les apprenants, où ils créent des contacts, recherchent et partagent des infos et communiquent avec leurs amis.	Créez un groupe Facebook spécifique et invitez les apprenants à le rejoindre. Invitez des jeunes qui ont réussi leur carrière. L'échange d'opinions et d'expériences entre pairs est une occasion de motiver les apprenants inactifs et découragés. Partagez des témoignages de personnes qui ont rencontré et surmonté des difficultés, et ont trouvé leur épanouissement professionnel. C'est source d'encouragement et d'inspiration. Publiez régulièrement des informations sur les opportunités d'emploi, les formations et les initiatives qui pourraient intéresser vos apprenants. Sur les réseaux sociaux, utilisez le langage de la communauté. Exprimez-vous de manière à ce qu'ils vous comprennent et vous suivent. Une publication sur un salon de l'emploi ne sera pas « likée » si elle est simplement copiée depuis le site d'une institution.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Module 2 : Plan de soutien et d'inclusion

Approches	Outils	Ce que vous pouvez faire…
Apport d'un soutien.	Préparation de plans pour répondre aux besoins identifiés des apprenants	Analyse des infos recueillies afin de dégager des tendances, des thèmes et des relations. Planification d'objectifs et d'actions spécifiques pour un soutien général et inclusif (de toutes & tous). Accent placé sur la stimulation des compétences sociales, la confiance en soi, l'intérêt et de la capacité d'adaptation. Rechercher l'adéquation à une profession donnée (pour une activité professionnelle spécifique). Évaluer l'aptitude à exercer une activité professionnelle et à accomplir des tâches spécifiques. En conséquence, essayer de proposer aux stagiaires des emplois adaptés afin d'offrir la possibilité d'emploi à temps plein et d'un développement professionnel. Planifier un soutien supplémentaire pour chaque apprenant, selon l'évaluation de ses besoins individuels. Vous pouvez utiliser l'ensemble de compétences et les descripteurs du Cadre européen des compétences personnelles, sociales et d'apprentissage (LifeComp : https://joint-research- centre.ec.europa.eu/lifecomp_en).

Module 3 : Suivi du processus de soutien et d'inclusion

Approches	Outils	Ce que vous pouvez faire
Suivre les progrès effectivement enregistrés suite aux mesures de soutien et d'inclusion.	Procès-verbaux des réunions avec les personnes qui ont suivi la formation avec succès et sont entrés sur le marché due l'emploi. Compte rendu des réunions avec les personnes qui ont suivi la formation avec succès et n'ont pas intégré le marché de l'emploi.	Restez en contact avec les personnes qui ont suivi la formation avec succès et demandez-leur d'exprimer leur satisfaction à l'égard de la formation, leur opinion sur l'efficacité des mesures de soutien et d'inclusion, les raisons pour lesquelles ils ont trouvé ou non un emploi, les problèmes et les défis rencontrés sur le lieu de travail, le soutien qu'ils ont trouvé au travail et auprès de qui, les décisions qu'ils ont prises, leurs conseils pour améliorer le processus de soutien et d'inclusion dans le centre de formation, etc. Recueillez des témoignages. Intégrez-les dans des supports d'information imprimés (brochures, dépliants, tracts, prospectus) et partagez-les sur les réseaux sociaux. Utilisez ces témoignages pour apporter des changements positifs à vos actions de soutien et d'inclusion en faveur de l'emploi des prochains stagiaires.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.