

FICHE THÉMATIQUE

FORMATION PROFESSIONNELLE, INSERTION ET ÉGALITÉ DE GENRE



© Astma

1 LE CONTEXTE GÉNÉRAL

D'ici à 2030, 25,6 millions de jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans entreront sur le marché du travail, et 77 % de la population active des jeunes vivra dans les pays en voie de développement d'Afrique, d'Asie et du Pacifique. Le taux d'activité des jeunes demeure cependant globalement faible. L'OIT dénombre en 2019, 267 millions de NEET¹, soit plus d'1 jeune sur 5². Dans le monde entier, la part des jeunes qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (NEET) n'a montré aucun signe significatif d'amélioration depuis plus d'une décennie, tandis que les jeunes femmes continuaient d'être touchées de manière disproportionnée par rapport à leurs homologues masculins. En effet, en 2019, les jeunes femmes étaient plus de deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être sans emploi et de ne pas suivre d'études ni de formation.

La pandémie du covid-19 a infligé de multiples chocs aux jeunes. Non seulement elle détruit leurs emplois et leurs perspectives d'emploi, mais elle compromet aussi leur éducation et leur formation et, au final, a de graves répercussions sur leur bien-être mental³. De plus, les confinements et les fermetures d'écoles ont nécessité une plus grande surveillance des enfants à la maison, impliquant plus souvent un abandon du travail par les femmes que par les hommes. Cela accroît encore davantage les écarts de longue date entre les sexes quant au taux de

participation à la main-d'œuvre. En 2019, avant même le début de la pandémie, la participation à la main-d'œuvre des hommes d'âge mûr était de 93,5 %, contre seulement 62,1 % pour les femmes d'âge mûr. Le taux était encore plus faible pour les femmes en couple ayant de jeunes enfants⁴.

Les économies des pays en voie de développement se caractérisent souvent par une inadéquation entre les besoins en qualification des jeunes sur le marché du travail et une offre de formation qui puisse y répondre ; que cela soit dans le bassin de l'emploi salarié ou celui de l'entrepreneuriat, dans le secteur de l'économie primaire, secondaire ou tertiaire. Par ailleurs, l'insertion et la formation professionnelle dans les pays partenaires sont souvent affectées par le manque de coordination entre les acteurs, qu'ils soient ordinaires ou spécifiques, associatifs ou étatiques. Le faible accès des personnes vulnérables aux opportunités de formations et au marché du travail (faible niveau de scolarisation, peu d'expérience, manque de confiance, etc.) et les discriminations à l'embauche au niveau des entreprises sont également constatés. Pour remédier à ces difficultés d'accès, l'Approche par les compétences ou des dispositifs plus souples et centrés sur la pratique tels que les chantiers écoles, les formations en alternance ou l'apprentissage sont encore sous-utilisés.

77%

DE LA POPULATION ACTIVE DES JEUNES VIVRA DANS LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT D'AFRIQUE, D'ASIE ET DU PACIFIQUE D'ICI À 2030

1/5

C'EST LA PART DES JEUNES QUI NE SONT PAS DANS L'ÉDUCATION, L'EMPLOI OU LA FORMATION (EN 2019)

X2

LES JEUNES FEMMES SONT PLUS DE DEUX FOIS PLUS SUSCEPTIBLES QUE LES JEUNES HOMMES D'ÊTRE SANS EMPLOI ET DE NE PAS SUIVRE D'ÉTUDES NI DE FORMATION. (EN 2019)

¹ Not in Education, Employment or Training (NEET)

² Organisation internationale du travail Dans son rapport sur les Tendances mondiales de l'emploi des jeunes (2017)

³ Article OIT : Les jeunes et le COVID-19: Le COVID-19 perturbe l'éducation de plus de 70 pour cent des jeunes

⁴ <https://hostat ilo.org/fr/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>

2 BONNES PRATIQUES

ADOPTER UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES JEUNES

Une approche centrée sur les jeunes est une approche qui met l'individu au départ de la réflexion, partant du postulat que chaque jeune a des besoins et des contraintes spécifiques qu'il faut lever, ainsi que des aspirations et des capacités propres qu'il faut écouter. Cette approche permet d'assurer un plus fort taux d'insertion durable des jeunes au marché de l'emploi. A ce titre, la prise en compte des enjeux liés au genre est indispensable pour apporter une réponse adaptée et pertinente aux femmes qui affrontent des inégalités d'accès à la formation professionnelle et au marché de l'emploi.

A PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT INTÉGRÉ : DES DISPOSITIFS ET DES SERVICES, DE L'ORIENTATION À L'INSERTION

IDENTIFIER ET MOBILISER LES PUBLICS LES PLUS ÉLOIGNÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

Les processus d'identification et de sélection des profils les plus éloignés de la formation professionnelle⁵ et de l'emploi sont un enjeu transversal aux projets FIP (Formation et Insertion Professionnelle)⁵. Il est donc essentiel d'être au plus près des jeunes, de la communauté afin de les sensibiliser à l'importance de la formation via différents moyens et ressources qui le permettent : OSC locales, maisons de jeunes, associations de quartier, etc.

Pour illustrer cet enjeu, ESSOR développe son ancrage communautaire à travers le dispositif Bureaux Formation Emploi (BFE), soit un local porté par une association de quartier. Cela permet de garantir une sensibilisation et une mobilisation de la communauté sur les enjeux de la FIP, à commencer par la levée des barrières socioculturelles (notamment sur le genre), en vue de favoriser une insertion socio-économique plus durable.

Cet enjeu passe également par le déploiement d'outils dédiés à l'analyse de la vulnérabilité et du profil des jeunes (ni en emploi, ni en formation, etc.). A ce titre, des événements dédiés (journées portes ouvertes, forum) ou des partenariats avec des acteurs sociaux peuvent être un levier. A titre d'exemple, l'IECD organise des journées portes ouvertes au sein même des centres de formation partenaires. Autre pratique, **ESSOR a développé** une fiche socio-économique afin d'établir un barème objectif quant à la vulnérabilité à l'échelle des ménages. La vulnérabilité n'étant pas figée mais contextuelle, un tel outil doit être utilisé de manière « relative », c'est-à-dire en fonction de la moyenne des répondant.e.s. Ainsi, il n'y a pas de vulnérabilité en soi, il n'y a que des vulnérabilités dans des contextes homogènes limités (un quartier, un arrondissement...). Une limite de ces outils est la non-prise en compte exhaustive de l'ensemble des facteurs de vulnérabilité

(aspects psycho-social, santé mentale, facteurs discriminants complexes etc... qui sont plus difficiles à objectiver).

L'ONG **Asmae Soeur Emmanuelle** mobilise les jeunes les plus éloignés de l'emploi via des organisations locales partenaires qui ont un ancrage de longue durée dans les quartiers les plus précaires et connaissent bien les familles et les jeunes. Pour s'assurer de leur implication, avant même d'être recrutés, un premier panel participe à une étude de marché inclusive, avec un focus genre. L'objectif est à la fois de cerner leurs souhaits, connaître leurs barrières à l'emploi en précisant ce qu'il en est pour les jeunes hommes et pour les jeunes femmes, tout autant que de connaître le marché local des entreprises et confronter les perceptions des uns et des autres. Les jeunes seront ensuite recrutés sur la base de critères précis, en matière d'éloignement de l'emploi, de nombre d'hommes et de femmes, d'inclusivité.

► FOCUS GENRE

Encore marginalisées sur le marché du travail, les femmes sont davantage enclines que les hommes à être touchées par le chômage ou l'inactivité, à exercer des activités dans le secteur informel et à travailler sans rémunération. Si elles sont aujourd'hui plus présentes sur le marché de l'emploi que par le passé, les femmes occupent souvent des postes qui constituent des extensions de leurs activités domestiques comme le petit commerce alimentaire ou les services de "bonnes" et exercent souvent des métiers traditionnellement féminins (commerce, couture, coiffure). Face à ce constat, Acting For Life met en place des campagnes de communication pour travailler la question des métiers "genrés", ainsi qu'un processus de sélection sensible au genre ; cela permettant aux filles autant qu'aux garçons de pouvoir intégrer les filières de formation techniques identifiées comme pourvoyeuses d'emploi. Ces campagnes s'organisent en 5 étapes :

1. Formation des partenaires à la thématique du genre.
2. Inclusion des femmes dans l'élaboration des contenus et supports de communication.
3. Diffusion des communiqués de sélection dans des lieux fréquentés par les femmes.
4. Organisation d'actions de sensibilisation
5. Mise en place d'espaces de réflexion collective sur l'inclusion des filles.

Pour plus d'info, [fiche du Groupe FIP sur le sujet.](#)

Pour **ESSOR**, l'amélioration de la prise en compte des jeunes femmes vulnérables passe également par le recrutement des

équipes techniques du projet. Dans les quartiers d'intervention, les Technicien.nes d'Orientation Professionnelle (TOP) sont recrutés selon un processus de Formation-Sélection. Ce processus de recrutement consiste à réaliser, pour l'ensemble des candidats, une formation sur le genre (1^{ère} semaine) et une formation sur la facilitation de cette même formation sur le genre que les TOP seront amenés à faciliter dans l'exercice de leur poste (2^{ème} semaine). Ces 2 semaines, qui sont autant de filtres de sélection des candidat.es, permettent de s'assurer que les TOP (qui sont les interlocuteurs quotidiens des jeunes) sont personnellement, et au-delà de leurs missions professionnelles, sensibles au genre avec une volonté de faire bouger les lignes.

Pour plus d'info, [fiche du Groupe FIP sur le sujet.](#)

Afin de développer des projets d'insertion socio-économique transformatifs de genre, **Asmae** organise systématiquement une formation ou un renforcement des organisations partenaires sur l'égalité de genre, introduit des indicateurs désagrégés et éventuellement fait appel à une expertise extérieure pour revoir l'ensemble du projet à la lumière des questions de genre.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES PENDANT LA FORMATION

Outre l'importance de l'existence d'offre de formation professionnelle, le parcours de formation et d'insertion des jeunes ne peut être pensé sans la notion d'accompagnement global qui doit permettre de lever les freins sociaux, économiques, culturels des jeunes et ainsi faciliter l'orientation, l'accès, la participation, et le maintien en formation et en emploi. En ce sens, plusieurs dispositifs mis en œuvre par les ONG permettent de répondre à ces freins.

LES DISPOSITIFS QUI ADRESSENT LES FREINS DE MANIÈRE GLOBALE :

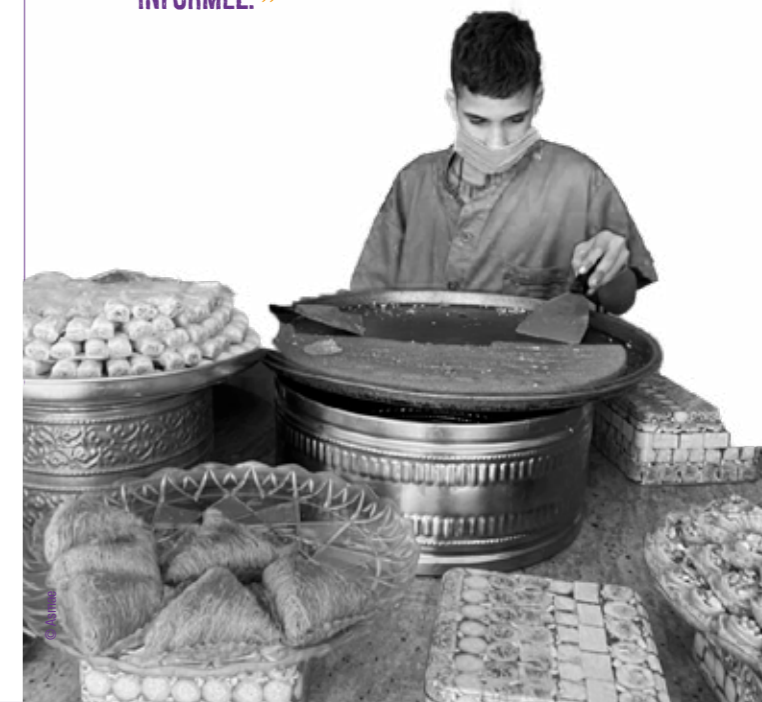
Humanité et Inclusion (HI) s'assure que tous les bénéficiaires disposent d'un **accompagnement personnalisé** destiné à les appuyer dans l'élaboration de leur projet professionnel et leur autonomisation, en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Celui-ci comporte plusieurs étapes et inclut la co-construction avec le bénéficiaire d'un projet personnalisé faisant état de l'orientation souhaitée, des besoins de formation, des référennements nécessaires vers des services sociaux (incluant santé ou réadaptation lorsque nécessaire) ou économiques assorti d'un plan d'action. Cet accompagnement permet d'identifier et de lever les barrières liées au handicap mais il permet également d'identifier et de prendre en compte les besoins spécifiques liés à d'autres facteurs de vulnérabilité (genre, identité sexuelle, statut socio-économique, localisation géographique, etc.). Par exemple, des dispositions spécifiques peuvent être mises en œuvre pour accompagner les femmes dans leur insertion professionnelle : sensibilisation de la communauté sur le travail des femmes, échange avec la famille proche pour lever leurs réticences, appui financier pour prendre en charge le transport et participer aux frais de logement, etc. L'accompagnement proposé peut être délivré par les services sociaux ou des organisations spécialisés, avec l'appui de HI ou directement par HI quand les services n'existent pas sur le territoire.

Pour accompagner les jeunes, **ESSOR** a développé le « **Parcours FIP** », soit un parcours d'un an centré sur le jeune, qui se déroule en 3 phases : mobilisation, formation technique

et non-technique, insertion. Ce parcours s'articule autour du dispositif Bureau Formation Emploi (BFE), un bureau au cœur des communautés et véritable pierre angulaire du parcours de formation et insertion, puisque c'est à partir de là que les jeunes pourront d'une orientation professionnelle et d'un accompagnement personnalisé à l'insertion sur le marché de l'emploi. Cette stratégie d'ancrage communautaire répond à un besoin identifié de forte proximité entre le projet et sa géographie (quartier / arrondissement...). D'une part, cette proximité permet aux jeunes d'accéder à l'information et à l'orientation à tout moment, partager les difficultés, de se voir proposer des solutions rapidement etc ; d'autre part, la démotivation et l'absentéisme des jeunes lors de ces parcours souvent long (minimum 1 an, incluant formation et insertion) sont fréquents et le projet se doit de remobiliser ces derniers au plus vite afin qu'ils puissent réintégrer le parcours avant de décrocher définitivement. En tant que service communautaire, les agents du BFE connaissent chaque jeune et son entourage, et peuvent répondre à cet enjeu en déclenchant systématiquement des visites à domicile de remobilisation, en impliquant l'ensemble des proches du jeunes (parents, voisins...) qui peuvent être à l'origine de la démotivation (barrières socioculturelles, nécessité d'entrées d'argent rapide...), mais qui sont également les leviers indispensables pour la réussite des jeunes (soutien moral et financier).

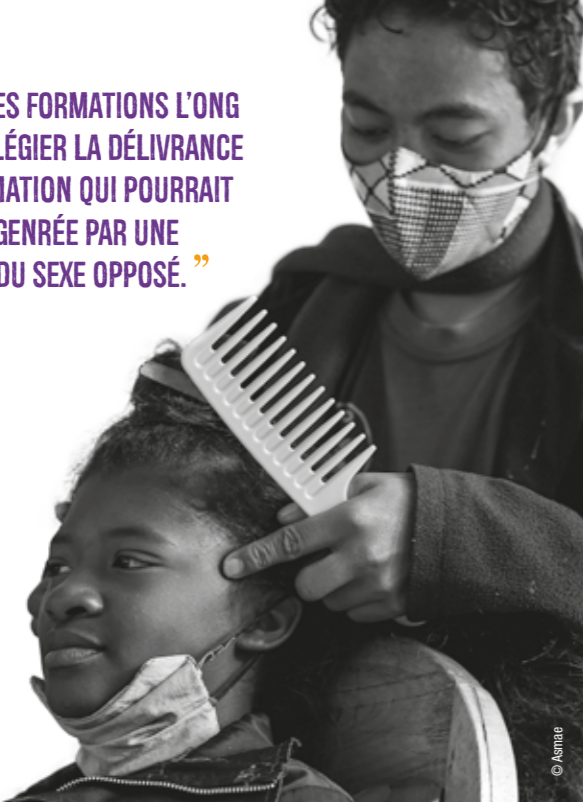
Dans certaines géographies (Liban, en Palestine et à Madagascar), l'IECD met en place des centres socio-éducatifs qui permettent un accompagnement sur mesure [b3], embrassant toutes les dimensions de la personne et de son environnement : aide à l'élaboration d'un projet de vie, développement des aptitudes

“ LES FORMATIONS QUALIFIANTES, DITES “COURTES” (1 MOIS À 1 AN), VISANT LES PUBLICS LES PLUS VULNÉRABLES ET AYANT BESOIN D'UNE INSERTION RAPIDE, LE PLUS SOUVENT DANS L'EMPLOI INFORMEL. ”



⁵ A noter que certains projets/actions ciblent volontairement des jeunes insérés et/ou en activité (notamment dans l'entrepreneuriat, ou les effets de leviers sont bien meilleurs en travaillant avec des publics déjà en activités, plutôt que des primo-entrepreneurs). Ces approches peuvent être mixtes.

“PENDANT LES FORMATIONS L'ONG PEUT PRIVILÉGIER LA DÉLIVRANCE D'UNE FORMATION QUI POURRAIT ÊTRE SEXO GENRÉE PAR UNE PERSONNE DU SEXE OPPOSÉ.”



personnelles et de savoir-être, sensibilisation des parents, soutien matériel, etc. et facilitent l'accès à la formation professionnelle.

L'approche **Youth Ready** de **World Vision** a pour objectif d'insérer socioprofessionnellement les jeunes déscolarisés, sans-emplois ou analphabètes. La mise en œuvre de cette approche s'étale sur une année et s'articule en deux phases de 6 mois. Les jeunes suivent d'abord des formations théoriques sur le développement personnel, l'emploi, la finance, l'entrepreneuriat et la citoyenneté. Ils sont ensuite soutenus et encouragés à définir leur propre projet de vie. Ils ont alors le choix entre 3 options: le retour à l'école, lancer leur propre entreprise ou chercher un emploi salarié.

Asmae propose un nombre d'heures presque aussi élevées en matière d'acquisition de compétences de vie qu'en acquisition de compétences techniques. De plus, des sessions de soutien psycho-social collectives sont organisées pour aborder la gestion des émotions, la confiance en soi, la relation aux pairs, la cohésion sociale. D'autres sessions sont ouvertes sous forme individuelle pour surmonter les traumatismes et conflits internes ou familiaux qui peuvent inhiber fortement la volonté et la relation à un environnement professionnel. Ces sessions sont préparées par un.e conseiller technique d'Asmae spécialisé.e en protection de l'enfance, le plus souvent psychologue de formation, accompagné par un.e homologue de l'ONG locale. Si besoin des références à des services externes peuvent être proposés.

► FOCUS GENRE

Les dispositifs qui adressent les freins liés aux inégalités de genre

Certaines filières de formation peinent à attirer des femmes. Les raisons diverses pour les femmes peuvent notamment être liées au manque de modèle féminin auquel s'identifier pour se lancer dans une formation professionnelle, à la peur de remarques

déplacées liées aux compétences physiques des femmes de la part des hommes, ou encore au manque de confiance en soi.

C'est face à ce constat que l'**IECD** a développé un dispositif appelé "**Girls' Club**"⁶, consistant à promouvoir la place des femmes dans l'agriculture et à encourager des relations harmonieuses entre jeunes femmes et hommes à travers l'animation hebdomadaires d'activités socio-éducatives visant à développer les compétences de vie. Ces activités permettent d'aborder des sujets relatifs à la santé et à l'hygiène, au rôle des femmes dans la société, aux problématiques de genre ou encore aux défis rencontrés par les femmes dans l'agriculture. Un tel dispositif intégré à la formation professionnelle est intéressant car il permet de renforcer la participation des jeunes femmes dans la formation grâce à une approche pédagogique qui laisse la parole aux jeunes. Les résultats sont par ailleurs encourageants : meilleur partage des tâches au centre de formation, reconnaissance du leadership féminin par les garçons, meilleur équilibre dans les prises de parole, etc.

Plan International, de son côté, participe à la déconstruction des stéréotypes et des discriminations basées sur le genre en Inde depuis 2010 grâce à la mise en place de stratégies sexo-spécifiques pour garantir des retombées positives identiques pour les jeunes femmes. Au-delà de l'objectif premier de viser une majorité de femmes (au moins 60 % des bénéficiaires), **Plan International** favorise l'implantation des centres de formation au plus près des communautés et aménage le temps de formation (en journée) permettant de lutter contre l'insécurité et donc de favoriser la participation des femmes. Des ressources nécessaires sont également prévues pour un soutien individuel supplémentaire apporté aux jeunes femmes et à leurs familles lors du placement dans l'emploi.

Asmae cherche à identifier tous les freins liés au genre au long du projet et à proposer des solutions. Ainsi pour l'accès à la formation, des bus peuvent être mis en place pour permettre un transport sécurisé jusqu'aux centres de formation, sur place des toilettes séparées sont prévues, des équipements et un cadre appropriés. Lors des séances d'orientation, on cherche à déconstruire les stéréotypes sur les métiers accessibles aux femmes ou aux hommes, par exemple en faisant venir une personne témoin qui exerce un métier habituellement réservé à l'autre sexe. Pendant les formations l'ONG peut privilégier la délivrance d'une formation qui pourrait être sexo genrée par une personne du sexe opposé. Par exemple une femme donne les cours sur la téléphonie mobile ou les réparations informatiques, un homme sur les soins à domicile.

BUNE APPROCHE HOLISTIQUE POUR UNE FORMATION INTÉGRALE DE LA PERSONNE

L'enjeu de formation et d'insertion des jeunes dans les pays en développement ne peut être seulement relevé par la mise en œuvre de dispositif de formation se focalisant uniquement sur l'acquisition de compétences techniques. L'acquisition de compétences humaines et transversales est indispensable pour penser la formation de manière intégrale, et ainsi permettre le développement des jeunes selon une approche holistique.

LA FORMATION TECHNIQUE

La formation professionnelle répond à l'enjeu d'acquisition de compétences techniques des jeunes. Elle peut prendre plusieurs formes dans les projets des ONG :

- Les formations qualifiantes, dites "courtes" (1 mois à 1 an), visant les publics les plus vulnérables et ayant besoin d'une insertion rapide, le plus souvent dans l'emploi informel. Ces formations ne permettent pas nécessairement d'avoir toutes les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, mais un groupe de compétences pour une première insertion (ex. assistants plombiers [b1], assistants électriciens etc.)

A ESSOR, le parcours FIP propose une formation technique pour une durée de 6 mois, alliant pratique et théorique, sur base de l'Approche Par Compétence (APC). Ces formations très courtes s'adaptent aux besoins des jeunes les plus vulnérables, du fait de leur durée de 6 mois, qui demande un investissement en temps plus acceptables que les formations longues ; car pour ces derniers, se former est aussi synonyme de perte de revenus, puisqu'ils ne peuvent plus s'adonner à la « débrouillardise » et donc prive leur famille d'entrées d'argent, dans des situations socio-économiques très tendues. Les formations courtes exigent de se désancrer des curricula de formations longues, pour préférer l'APC, sur base d'un référentiel (s'il existe) ou d'une étude métier. Ainsi sont privilégiés des compétences spécifiques, acquérables en un temps court. Dans ces situations, **ESSOR** considère pertinente la formation par apprentissage, puisqu'elle permet l'immersion directe du jeune dans le monde du travail, avec une pédagogie axée sur la pratique et les compétences, plutôt que la théorie (**ESSOR** essaye de promouvoir 75 % de pratique pour 25 % de théorie dans ses plan de formation).

Acting For Life a également développé des formations en chantier-école, dans le cadre du projet **de formation et d'insertion professionnelle des jeunes en Afrique de l'ouest (Togo, Mali) de 2015 à 2018**⁷. Le chantier-école permet d'acquérir et de développer les compétences transversales (travail en collaboration permanente) et techniques très rapidement en condition réelle. Ces formations en chantier-école sont favorables à l'insertion et correspondent bien à des profils vulnérables.

- Les formations diplômantes (entre 1 et 3 ans), de niveau CQP, CAP, BT notamment, pour des élèves venant de milieux sociaux défavorisés et souvent en échec scolaire dans le général. Il s'agit souvent des premiers niveaux de qualification pour une insertion formelle ou informelle (en fonction du secteur et du pays).

A l'**IECD**, on retrouve notamment ce type de formations dans les projets FIP de l'**IECD**, via le soutien ou la création de formations professionnelles qualifiantes ou diplômantes (CAP, BT, CQP, etc.) répondant aux besoins des entreprises et des marchés locaux dans les filières à fort potentiel d'insertion (BTP, industrie, hôtellerie, santé et soin à la personne, agriculture) des pays d'intervention de l'ONG. La rénovation ou la création de curriculum de formation renforcent la qualité de la formation proposée par les centres partenaires, et ainsi, favorisent l'insertion des jeunes diplômés. Les formations sont réalisées en partenariat avec des centres de formation professionnelle publics ou privés, accompagnés au déploiement technique et pédagogique de la formation rénovée ou créée pour être en capacité de la déployer de manière autonome par la suite. Cela participe au renforcement des acteurs de la FIP.

- Les formations continue, pour des professionnels du secteur n'ayant pas eu l'opportunité d'avoir accès à une formation diplômante. Cela permet d'accompagner la professionnalisation d'un secteur pour une amélioration de la qualité et de la sécurité souvent. Ces types de formation permettent également d'améliorer la qualité de la formation informelle, encore très répandue en Afrique par exemple.

Ce type de formation fait l'objet de projets pilotes dans certaines ONG (IECD par ex) mais reste peu développé.

Asmae Soeur Emmanuelle propose des formations taillées sur mesure en fonction des desideratas des jeunes et du marché local. En fonction des résultats de l'étude de marché initial, l'ONG va faire appel à des centres de formation externes existants ou bien organiser directement la formation avec des professionnels du métier payés sous forme d'honoraires. Une formation de formateurs, en matière de pédagogie positive est organisée par les conseillers techniques de l'ONG, suivi d'observations et d'accompagnements individualisés, pour améliorer l'organisation de chaque leçon, la relation à l'élève, l'interactivité. Le cursus de formation intègre des dimensions techniques, une remise à niveau en matière de calcul et linguistique, des apprentissages généraux. D'autres formations peuvent être proposées en matière d'entrepreneuriat, qui complètent celles déjà mentionnées concernant l'acquisition de compétences de vie.

► FOCUS GENRE

Qu'importe la typologie de formation, les inégalités de genre demeurent lors de la formation technique. Il faut aussi accompagner les centres de formation à la prise en compte de ces enjeux. Cela peut se matérialiser à travers un travail « interne », telle que la formation des équipes pédagogiques, à ce titre **ESSOR** met à disposition des facilitateurs de formation humaine – voir partie suivante – au sein des centres de formation, la définition d'un point focal genre, le recrutement de femmes au sein du centre etc... ; ou bien « externe » au centre de formation, telle que l'adaptation des infrastructures (latrines séparées, lumières pour la sécurité...) et de l'organisation plus globale, tel que l'adaptation des horaires de formation (voir exemple de **Plan International** ci-dessus), là encore, pour sécuriser l'accès à la formation.

LES COMPÉTENCES DE VIE ET LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Les compétences de vie (savoir-être et attitudes à adopter) et les compétences transversales (savoirs et savoir-faire) constituent un volet complémentaire des apprentissages techniques dans un parcours de formation professionnelle. Ce volet est devenu indispensable au courant de la dernière décennie, dans un contexte économique où « l'employabilité » remplace progressivement la qualification purement technique, et où les employeurs sont en attente car ces compétences jouent un rôle clé dans l'adaptation du jeune en entreprise et sa capacité à travailler en équipe, interagir avec ses collègues et s'inscrire dans un environnement cadré (avec des règles etc.). Ainsi, les compétences de vie permettent aux jeunes d'augmenter leur employabilité en renforçant leurs savoirs, leurs savoir-être et savoir-faire et en améliorant leur confiance en eux et leurs relations avec leur entourage. Cependant, les employeurs n'ont pas le temps et/ou les capacités pour renforcer les jeunes sur ces compétences. Il

6 Fiche du Groupe FIP - Le Girls' Club

7 https://acting-for-life.org/app/uploads/WEB-Policy-Brief-AFL-Chantier-ecole_vf.pdf

y a donc une réelle nécessité d'intégrer ces compétences aux parcours de formation des jeunes.

Sur la base de ces constats, voici quelques exemples où des compétences de vie et transversales ont été intégrées dans les cursus de formation technique.

A **ESSOR**, la formation intégrale (dont la partie technique est décrite ci-dessus) comporte 2 formations dites « Humaines⁸ » indissociables qui viennent compléter la formation technique. Cette formation comporte des sessions de travail individuel ou collectif où sont développées les capacités interpersonnelles (travail en équipe, concentration...) et intra-personnelles (connaissance de soi, motivation, comprendre ses émotions etc...). Le processus formatif commence par une formation intensive d'un mois, à raison de 5 modules de 3 heures par semaine, où sont abordées les normes sociales (déconstruction du genre) et l'orientation professionnelle (car s'ensuit le choix définitif de la formation par le jeune). La formation humaine intensive prend place dans les BFE, au sein des communautés ; c'est là l'occasion d'impliquer les entourages des jeunes afin de lever les freins également chez ces derniers. Après ce mois de formation humaine « intensive », une seconde débute, la formation humaine « Pro », soit la suite de la formation mais cette fois, de manière perlée sur 4 mois, en parallèle de leur formation professionnelle. C'est à ce moment que sont abordés les modules sur la santé, l'entrepreneuriat ou encore l'employabilité. Ce second volet de la formation humaine se déroule cette fois dans les centres de formation, permettant là aussi de sensibiliser l'équipe pédagogique du centre, ainsi que d'autres jeunes. Ce lourd travail de formation, fruit d'investissement, est considéré aujourd'hui comme indispensable pour renforcer les compétences humaines et garantir l'employabilité des jeunes sur le marché du travail.

En tout, la Formation Humaine comprend 5 modules :

1. Socialisation et normes sociales
2. Orientation professionnelle
3. Entrepreneuriat
4. Sensibilisation à la santé
5. Compétences pour l'employabilité

Plan International participe également à la formation non-technique à travers la déconstruction des préjugés, en délivrant des sessions de sensibilisation (et de formation) à l'ensemble des participants sur le concept d'égalité de genre, égalité des chances et les effets positifs de l'émancipation socio-économique ; comblant ainsi le fossé entre les jeunes hommes et jeunes femmes et leur permettant d'échanger ainsi que de comprendre leurs besoins respectifs. Les communautés et les familles sont également sensibilisées à cette thématique, tout d'abord explicitement lors de sessions dédiées et de groupes de discussions ; implicitement enfin lorsque les jeunes femmes incarnent un modèle de réussite (role model) déconstruisant les stéréotypes de genre. La recherche qualitative à la fin du projet a d'ailleurs mis en évidence un grand nombre de témoignages soulignant que les voisins et autres membres de la communauté approchaient les parents des stagiaires pour s'enquérir des modalités d'inscription dans le programme.

En 2020, **l'IECD** a structuré sa vision éducative en prenant l'image d'un jardin éducatif comme symbole d'une croissance épanouie.

Ainsi, l'objectif est de proposer un cadre éducatif permettant au jeune de devenir un acteur responsable enraciné dans sa culture et ouvert sur le monde. Cette approche a pour objectif de stimuler le potentiel d'apprentissage des jeunes (acquisition des savoirs et compétences de base et accompagner si nécessaire dans le développement psychosocial) et de favoriser leur développement personnel (développer sa personnalité et encourager le développement d'un environnement familial et éducatif). Elle se décline en 3 piliers :

1. Construire sa personnalité assise sur des valeurs solides : se connaître soi-même, avoir confiance en soi, apprendre l'autonomie, devenir un être libre
2. Savoir vivre en société dans le respect de son environnement : communiquer par l'écoute et l'expression, développer son autonomie affective, apprendre les bases d'une citoyenneté responsable, diffuser son sens du bien commun
3. Donner un sens à sa vie en contribuant positivement à son entourage et à la société : fonder ses propres convictions, affirmer son engagement personnel, établir son projet personnel et rayonner autour de soi et partager sa joie.

Sur la base de ce socle commun, **l'IECD** décline dans différents programmes mis en œuvre en Thaïlande, au Congo, en Côte d'Ivoire, des parcours de formation humaine adaptés au contexte et à la culture et en complément de la formation technique.

L'approche **Youth Ready** de **World Vision** a également permis de déployer des modules de formation non-technique à travers des cours en général dispensés deux fois par semaine (modules de 3h environ). On dénombre 5 modules principaux, adaptés selon les contextes d'intervention:

- "Qui je suis, qui nous sommes": centré sur l'identité, le développement personnel, les relations avec les autres.
- "Les mots et l'argent": centré sur l'éducation financière, la budgétisation, la gestion de l'argent, de l'épargne, des dépenses, etc.
- "Prêt à travailler": rédaction d'un CV, préparation pour un entretien, le comportement approprié au travail, service client, sécurité, etc.
- "Prêt pour l'entrepreneuriat": modélisation et planification d'entreprise, résolution de problèmes, prise de décision, gestion d'entreprise, etc.
- "Prêt pour la citoyenneté": valoriser la diversité et l'égalité, le règlement pacifique des conflits, les services rendus à la société, etc.

► FOCUS GENRE

Ici, l'ensemble des exemples sont radicalement en lien avec les questions de genre qui sont au cœur des compétences inter et intra personnelles qui sont renforcées ici. On ne peut distinguer l'employabilité et la question du genre dans les projets FIP. Les différentes expériences ci-dessus en attestent.

L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'INSERTION

"L'entrée et l'évolution dans la vie active résulte d'un processus non linéaire, combinant différentes étapes plus ou moins planifiées. Véritables trajectoires faites d'obstacles, de

difficultés, de la mobilisation de ressources et d'opportunités, les parcours d'insertion des jeunes sont multiples⁹". Les dispositifs d'accompagnement à l'insertion des ONG prennent donc des formes diverses selon les objectifs recherchés. Pour simplifier, soit ces dispositifs prennent la forme d'un accompagnement vers l'emploi salarié, soit ils prennent la forme d'un accompagnement à la création d'une petite entreprise. L'acquisition de compétences transversales et spécifiques est prégnante dans ces accompagnements (mener un entretien d'embauche, faire une étude de marché, faire un CV, etc).

Au sein d'Essor, l'accompagnement à l'insertion conclut le parcours du jeune. Les jeunes sont accompagnés pendant 6 mois soit à l'emploi salarié, soit à l'auto-emploi en bénéficiant d'une **formation courte à l'entrepreneuriat** et, dans certains cas, d'un **kit d'appui**¹⁰ qui permet de démarrer l'activité identifiée dans les Business Plan (motopompe, mallette d'outils, matériel professionnel de cuisine etc). **L'accompagnement à l'emploi salarié** se fait de manière **individualisée** à travers des bilans mensuels avec les jeunes, des sessions de renforcement à la rédaction de CV, de LM, ou encore la préparation du pitch du jeune. Cet accompagnement se réalise au **BFE** et au **domicile du jeune**, notamment lorsque celui-ci se démotive et abandonne ses recherches, des visites de remobilisation, impliquant les parents et les voisins sont alors réalisées.

L'approche **Youth Ready** de **World Vision**[1] [2] **vise à nouer** des partenariats avec des centres de formation professionnelle, des entreprises (secteur formel) ou des ateliers familiaux (secteur informel). Les jeunes sont aiguillés dans leur choix d'apprentissage et sont ensuite plongés dans le cœur du métier pendant 6 mois. Lorsque les jeunes choisissent de se lancer dans l'entrepreneuriat, **World Vision** continue de les accompagner et les jeunes peuvent bénéficier de subventions pour les aider à lancer leur propre business.

L'accompagnement à l'insertion peut se réaliser au sein même du centre de formation. C'est notamment le cas de **l'IECD** qui met en place dans ses projets des «Bureaux d'Orientation et d'Emploi » (BOE), cellule au sein de l'école, qui centralise l'organisation de ces activités. Le BOE a pour mission principale d'accompagner et de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes via :

- La présentation et diffusion des offres de postes aux diplômés.
- L'identification des besoins des entreprises (en recrutement et compétences).
- L'accompagnement au premier emploi.
- Le contact et la mise en réseau avec les anciens élèves.

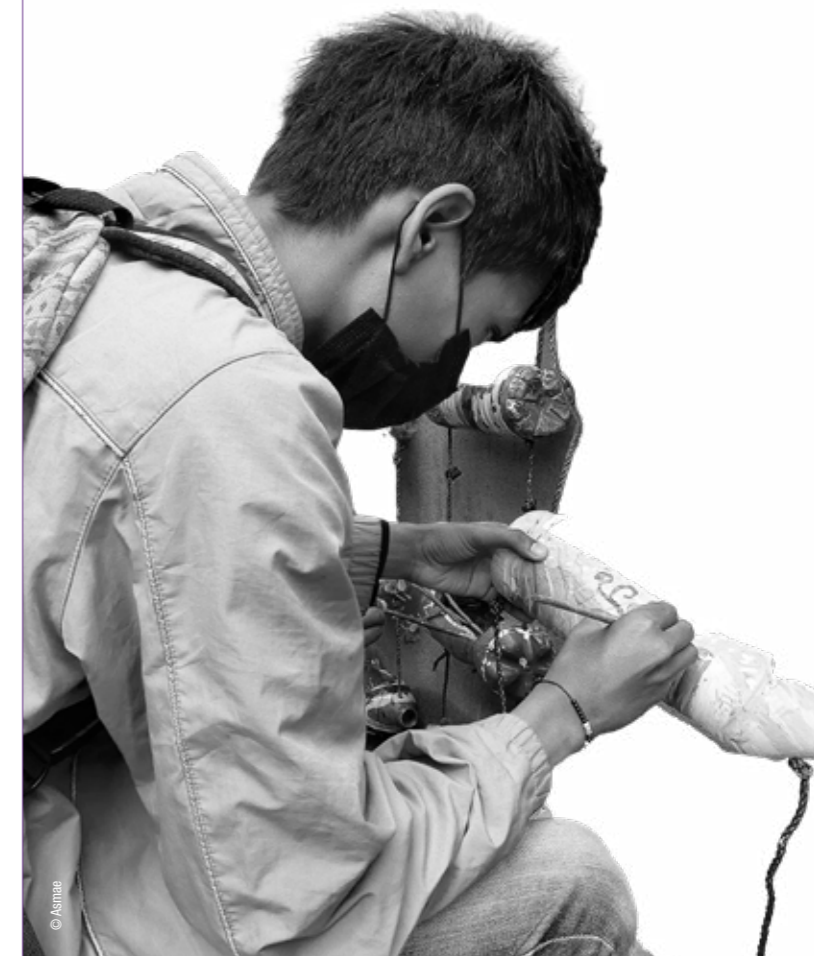
Asmae accompagne les jeunes jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi ou créent leur auto-entreprise. Dans ce but des liens sont créés depuis le démarrage du projet avec les entreprises de la région pour les sensibiliser à la qualité de la formation et à l'embauche des futurs diplômés. Une mise en situation sous forme de stage est organisée systématiquement à l'issue de la formation, lesquels se transforment potentiellement en emploi.

Pour ceux qui veulent créer leur propre business, des formations supplémentaires à l'entrepreneuriat sont organisées et un kit de démarrage, sur mesure, est proposé.

► FOCUS GENRE

L'accompagnement vers l'auto-entrepreneuriat ou l'emploi salarié doit également faire l'objet d'une attention particulière aux questions de genre. Les constats dressés au début de ce document l'attestent, les inégalités sont systémiques tout au long du parcours vers l'insertion du jeune. De l'orientation professionnelle à l'insertion, en passant par l'accès à la formation. Ainsi, bien qu'aucune initiative probante ne le met en avant suffisamment ici, un travail spécifique doit aussi être mené avec par exemple : les employeurs pour les sensibilisés, un soutien personnalisé accru des femmes sortantes de formation, des objectifs quantitatifs d'insertion désagrégés dans les projets, un travail avec la famille et l'entourage des jeunes femmes lorsqu'elles s'orientent vers des métiers dits « d'homme », plaider auprès des acteurs publics et privés tels que les syndicats et autres organisations de corps de métiers etc.

“ LES JEUNES SONT AIGUILLÉS DANS LEUR CHOIX D'APPRENTISSAGE ET SONT ENSUITE PLONGÉS DANS LE CŒUR DU MÉTIER PENDANT 6 MOIS. ”



8 Un nouveau regard sur le parcours de formation professionnelle

9 Etudes de l'AFD n° 14 - Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique, 2016

10 Les kits de démarrage sont octroyés aux jeunes après sélection de leur plan d'affaire et la validation d'un jury de sélection issu du secteur bancaire et de l'entreprise. D'autres formes de kits, dit « collectifs », sont également octroyés sous forme d'outillages ou d'incubateurs.

D MESURER L'INSERTION

Mesurer l'insertion est primordial pour améliorer l'insertion des jeunes. En effet, mesurer et suivre ces processus permettent d'identifier les réalités du marché du travail, de mesurer les forces et les faiblesses du processus d'insertion, de faire des analyses comparatives, puis de mettre en place des actions correctives dans le cadre des projets. Pour autant, la mesure de l'insertion est difficile : faiblesse des réseaux, TIC, manque de moyens (humains et financiers) dans les ONG, difficulté à obtenir des informations exploitables. Par ailleurs, dès lors que l'on souhaite creuser les questions d'emploi décent (conditions de travail, couvertures sociales, etc.) en milieu informel (réalité d'intervention de la plupart des ONG travaillant sur la FIP), ou encore mesurer l'insertion sociale, les indicateurs et méthodologie de mesure se tarissent. Néanmoins, des méthodologies de suivi et mesure de l'insertion socio-économique existent. En voilà quelques exemples :

Le Groupe FIP (un groupe de travail et de réflexions comprenant l'IECD, Le Gret, Apprentis d'Auteuil, Acting For Life et ESSOR, soit 5 ONG travaillant dans le secteur FIP) a rédigé un article¹¹ sur l'amélioration de la mesure et du suivi des jeunes suite à des actions de formation : « Quels outils et méthodes pour mener ses enquêtes¹² ». Des outils sont mis à disposition. Ce chantier d'un an a permis de rassembler et d'aligner les compréhensions, points de vue, savoir-faire existants des 5 organisations, car derrière l'insertion, se cache de nombreuses définitions et nuances. Les concepts relatifs à la FIP sont nombreux : insertion professionnelle, socio-économique, sociale, à quoi s'ajoutent ceux d'emploi décent, salaire moyen, insertion environnementale etc.

Travailler en collectif permet a minima d'avoir une compréhension commune, un même vocabulaire, et à terme de développer des outils et les déployer, tout en identifiant leurs limites car au vu des nombreux concepts et définitions, et leurs évolutions rapides, assurément qu'aucun outil ne peut être exhaustif.

A ESSOR, la phase d'accompagnement à l'insertion du parcours FIP se conclut par **la réalisation d'une enquête** pour mesurer l'insertion des jeunes. Ces enquêtes permettent de définir le pourcentage de jeunes ayant réussi à s'insérer socio-économiquement avec 3 critères :

- Activité pro: avoir une source de revenu principale issue de l'exercice d'une activité professionnelle

- Revenu décent : Que cette source de revenu soit d'un certain montant (défini in situ pour chaque pays)
- Stabilité : Avoir ce revenu depuis au moins 3 mois d'affilés
- Ou alors être en reprise d'étude, signifiant que la personne peut se prendre en charge.

Les critères définis ci-dessus permettent de considérer comme « insérés socio-économiquement », toute personne qui a les moyens et les ressources de sortir progressivement de la vulnérabilité, ce qui est l'objectif des projets FIP d'ESSOR. D'autres critères moins exigeants existent aussi afin de mesurer l'insertion dite « professionnelle », sans regard sur les revenus ou sur le nombre de petits métiers occupés par la personne, signe de précarité. De nombreuses données sont également collectées lors de cette enquête dans le but d'identifier les bonnes et mauvaises pratiques et améliorer nos projets en continu.

Humanité et Inclusion met également en place un outil de mesure de la situation relative à l'Insertion Socio-économique pour estimer l'évolution de la situation personnelle des bénéficiaires et mesurer l'impact du projet sur la vie des bénéficiaires et leur insertion professionnelle. La collecte est organisée au démarrage du projet et à sa fin. Elle couvre un ensemble de sujets (Confiance en soi, Employabilité, Compétences techniques, Participation dans la communauté, etc.) donnant lieu à des réponses déclaratives graduées permettant d'établir des scores.

Dans ses formations courtes qualifiantes, **l'IECD** réalise un suivi des jeunes diplômés à 1 mois, 3 mois, 6 mois, 9 mois et 12 mois. Dans les formations qualifiantes, l'enquête d'insertion est réalisée 1 an après la fin de la formation selon un questionnaire dédié. Les enquêtes prennent en compte des indicateurs économiques (salaire, durabilité de l'emploi, etc.) et sociale (niveau de confiance en soi, perception de l'avenir, etc.) et permettent de maintenir le lien avec les diplômés après la formation.

► FOCUS GENRE

Lors des enquêtes, qui servent à comprendre les dynamiques de nos projets, la désagrégation des données est indispensable pour comprendre comment le projet impacte les différents profils de public (H/F, personne en situation de handicap, urbains / péri-urbain etc... en fonction des projets) et dans quelle mesure le projet

et impliquer les autorités locales de façon à obtenir des effets durables sur le système et les dispositifs de la FIP.

A ACCOMPAGNER ET RENFORCER LES ACTEURS DE LA FIP

Le renforcement des acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion est une condition sine qua non pour répondre

à l'enjeu de formation professionnelle de qualité et d'insertion durable des jeunes dans les pays en développement. Parmi les acteurs les plus fréquemment impliqués, l'on retrouve les acteurs publics, les centres de formation, les entreprises, ou encore les OSC locales - souvent porteuses opérationnelles des projets.

LES ACTEURS PUBLICS

En fonction des contextes et des géographies d'intervention, les acteurs publics sont plus ou moins mobilisables. Lorsqu'ils le sont, leur accompagnement et renforcement peut se faire à différents niveaux.

Au niveau des contenus de formation, **l'IECD** travaille à la **mise à jour des référentiels de formation professionnelle** selon l'approche par compétence. Ces référentiels sont retravaillés ou créés sur la base d'**études de faisabilité** (étude de marché pour identifier le secteur de formation, et étude sectorielle pour identifier le métier) qualitatives. Dans cette phase de rénovation des curriculum de formation et de certification, les acteurs publics sont impliqués et renforcés.

Dans le cadre du projet IPOMER au Mali mené en partenariat avec SNV, **HI** a accompagné le **Conseil général de Sikasso** dans l'identification de filières économiques porteuses. Une **Convention avec la Direction de la formation** a été établie pour élaborer des référentiels de formation (approche duale en centre et en apprentissage) et de certification des métiers soutenus dans le cadre du projet. La Direction de la formation s'est également mobilisée pour renforcer les compétences des tuteurs identifiés afin de renforcer leurs savoir-faire techniques et leurs capacités d'accueil des apprentis. Au Bénin, **HI** a collaboré avec le service public du financement de la formation professionnelle pour mettre en place **un fond d'appui au stage** afin de faciliter l'embauche des jeunes en situation de handicap grâce à une première expérience professionnelle.

LES CENTRES DE FORMATIONS

Les centres de formation peuvent être accompagnés de plusieurs manières :

A **l'IECD**, le mode d'accompagnement des centres de formation prend la forme d'**une assistance technique** sur divers axes de renforcement :

- Réhabilitation et Équipement des ateliers des CFP (équipements récents et bonnes conditions de sécurité)
- Formation des formateurs : Formation des formateurs sur les compétences techniques liées au métier ciblé par la formation et sur les compétences pédagogiques. Sur ce sujet, l'IECD a développé **une plateforme en ligne (PROF)** de formation des formateurs pour les accompagner dans le renforcement de leurs compétences pédagogiques : **9 compétences clés sont ciblées**. Ce parcours de formation de formateurs débouche sur un parcours avancé de formateur relais, capable de former leurs pairs.
- Amélioration de l'accompagnement des jeunes : mise en place de **Bureau d'Orientation Emploi** dans les centres de formation
- Accompagnement des directions des centres de formation à la gestion du centre via **l'utilisation d'un logiciel de vie scolaire** (cas du Congo Brazzaville).



“ **LES EMPLOYEURS SONT EN ATTENTE CAR CES COMPÉTENCES JOUENT UN RÔLE CLÉ DANS L'ADAPTATION DU JEUNE EN ENTREPRISE ET SA CAPACITÉ À TRAVAILLER EN ÉQUIPE, INTERAGIR AVEC SES COLLÈGUES ET S'INSCRIRE DANS UN ENVIRONNEMENT CADRÉ.** ”

Le **GREF** accompagne les centres de formations professionnelle (CPF) de la Casamance au Sénégal vers des **opportunités numériques**. Ce projet implique la formation des enseignants.e.s en informatique qui devront **transmettre**, à leur tour, leurs compétences auprès des jeunes apprenant.e.s de la région de la Casamance.

L'objectif est d'arriver à former des jeunes motivés par ce domaine pour qu'ils puissent offrir leurs services dans le secteur de l'informatique et notamment d'internet. L'organisation des formations s'appuie sur une **contribution d'enseignants et d'étudiants de l'université Assane Seck de Ziguinchor (UASZ)**, et sur les enseignants en informatique en place dans les centres. Chaque club accueille environ 20 apprenants. Les formations sont proposées gratuitement.

Un club peut être considéré comme un dispositif de formation devant la création d'une filière officielle de formation. L'existence de ce type de formation, concrétisée et évaluable, vise à démontrer, notamment auprès du Ministère de la Formation Professionnelle sénégalais, que cet enseignement est tout à fait réalisable par des enseignants sénégalais, **à coût réduit**, et correspond à **une très forte demande** de nombreux jeunes et **aux besoins du tissu économique** en matière d'informatique, en Casamance comme ailleurs.

Aujourd'hui (printemps 2022), deux clubs expérimentaux fonctionnent à Ziguinchor et forment une quarantaine de jeunes. D'autres clubs devraient ouvrir prochainement (automne 2022) en Casamance. La prochaine phase du projet s'attachera à accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle.

Le projet multi régional **Emploi et Handicap**¹³ mené par Humanité & Inclusion (HI) a notamment pour objectif de renforcer les capacités des services de formation et d'insertion pour qu'ils développent **des pratiques plus inclusives** et accessibles aux personnes handicapées. Des centres de formation professionnelle ont bénéficié d'**un diagnostic inclusion** assorti d'un plan d'action

¹¹ Article rédigé par IECD (Astrid DESJOBERT), avec la contribution de : Acting for Life (Johanne VILLEGAS), Apprentis d'Auteuil (Carine PARENT), Essor (Ambroise LE MOAL), Gret (Sandra BARLET, Marie-Christine LEBRET).

¹² le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes

¹³ Le projet Emploi et Handicap, financé avec le soutien de l'AFD, est mis en œuvre au Bénin, Maroc, Tunisie et Sénégal. La première phase s'est déroulée entre 2017 et 2021, et la deuxième phase a démarré à la suite.

afin de faire évoluer leurs politiques internes, **former les équipes administratives et les formateurs** afin de lutter contre les préjugés liés au handicap et appuyer les équipes pédagogiques à adapter leurs méthodes d'enseignement. Les centres bénéficient d'un coaching régulier pour les accompagner dans la mise en œuvre de leur plan d'action.

LES ENTREPRISES

Un enjeu principal des projets FIP est de mobiliser les entreprises afin qu'elles prennent leur rôle d'acteur central dans la formation et l'insertion des jeunes.

En ce sens, à l'**IECD**, un travail est réalisé auprès des tuteurs de stage / d'apprentissage pour s'assurer de la bonne compréhension des objectifs d'apprentissage des jeunes en formation en entreprise.

ESSOR travaille avec les écosystèmes locaux en cherchant à renforcer les collaborations et les liens tant sur la formation technique (renforcement des CFP) que sur l'insertion (partenariat avec les entreprises, etc.). Mais le plus souvent, l'objectif du travail avec les acteurs locaux réside dans les liens qui peuvent être faits entre le secteur de la formation et le secteur de l'entreprise en promouvant des modes de formation duale (type alternance) et en favorisant l'implication du secteur privé dans l'amélioration des curricula de formation. L'implication des entreprises est grandissante en Guinée Bissau et au Mozambique où **ESSOR** tente d'inverser la logique de la FIP qui met traditionnellement l'entreprise au bout de la chaîne, en impliquant ici les entreprises au démarrage du processus. Les entreprises expriment leurs besoins en termes de compétences et garantissent l'insertion des jeunes qui les auraient acquises en contrepartie. Ainsi, **ESSOR** développe des formations extrêmement courtes (2 mois) dites « Ad hoc » pour former les jeunes sur des compétences très précises co-construites avec les entreprises pour atteindre presque 100 % de taux d'insertion. A noter que cette logique est limitée à quelques filières, par exemple l'hôtellerie ou la restauration, mais avec des résultats extrêmement encourageants, une durée et des coûts réduits, et des entreprises engagées et motivées. Autre méthode, l'alternance permet également d'impliquer les entreprises, avec de bon résultat d'insertion, supérieure à l'apprentissage. L'alternance permet en effet d'impliquer l'entreprise à observer et influencer sur les curricula de formation, permettant de contrebalancer les inadéquations entre les formations et les besoins du secteur privé. Cependant la formation en alternance est encore absente des mentalités et en dehors de tout cadre législatifs dans les pays d'intervention d'**ESSOR**, freinant ainsi son développement d'autant plus qu'elle contraint à la fois centre de formation et entreprise.

HI accompagne **des employeurs** dans le **recrutement de personnes handicapées**. Dans le cadre du projet Emploi et Handicap, plus de 250 entreprises ont été sensibilisées et 50 ont été accompagnées de manière rapprochée pour recruter des salariés handicapés, adapter les procédures et **mettre en place les aménagements raisonnables** nécessaires pour que les personnes handicapées puissent travailler à égalité avec les autres salariés. La formation d'un pool d'experts RH sur les volets politique handicap, diagnostic inclusion et pratiques inclusives est en cours d'élaboration pour pouvoir appuyer davantage d'entreprises. En Tunisie, un **code de conduite** a été rédigé avec les entreprises et signé par les 25 entreprises accompagnées dans le cadre du projet. Promouvoir des initiatives RSE (Charte, Prix, etc.) en collaboration avec les entreprises a été identifié comme un levier d'action pour les convaincre d'évoluer dans leurs pratiques et recruter des personnes handicapées.

► FOCUS GENRE

Les entreprises sont également accompagnées à la prise en compte des enjeux de genre dans la l'insertion professionnelle afin de favoriser une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail. Des événements tels que des tables rondes pour accroître la visibilité des diplômées de la formation professionnelle auprès de la communauté et des entreprises qui recrutent (IECD¹⁴) sont des actions intéressantes pour faire évoluer les pratiques.

A travers le projet Saksham, **Plan International** s'efforce de sensibiliser et d'influencer les employeurs afin de promouvoir **un recrutement et des politiques de ressources humaines adaptés aux femmes** (égalité de salaires, congés maternité), **un processus strict contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, la création d'un espace de travail et de politiques favorables et sensibles, etc. A cet égard, l'implication des jeunes et des anciens participant.e.s dans les efforts de plaidoyer est cruciale, en ce qu'ils et elles dialoguent directement avec les employeurs et portent des revendications qui leurs sont propres.

LES OSC LOCALES

Les OSC locales sont bien souvent des acteurs majeurs des projets FIP. Leur renforcement et montée en compétences est indispensables pour assurer la durabilité des projets mis en œuvre.

L'un des enjeux pour **ESSOR** est d'inscrire dans la durée les dispositifs des Bureau Formation Emploi, portés par des Organisations Communautaires de Base (OCB). Cet objectif réside dans l'appui institutionnel et la diversification des services (services à la carte) que ces BFE peuvent rendre à la communauté (afin de diversifier les possibilités de capter des fonds, ainsi que de pouvoir monétariser certains services : impressions de CV, ateliers thématiques etc...). Des espaces de concertation locaux (dit Plateforme) sont créés pour structurer et assumer une gouvernance locale des BFE.

Dans le cadre du volet Emploi et Handicap, **HI** accompagne la montée en compétence des OSC sur leurs capacités de plaidoyer notamment en les appuyant :

- dans la réalisation d'auto diagnostic et la définition de plans d'action
- dans l'élaboration d'une **synthèse de l'état des lieux du cadre normatif** en lien avec la non discrimination, la RSE et l'accès à l'emploi des personnes handicapées pour permettre l'élaboration de stratégies de plaidoyer.
- **Des webinaires pluri-acteurs** sur différentes thématiques relatives à l'inclusion des personnes handicapées, RSE, ainsi que des visites de terrain.

Il est à noter qu'au **Sénégal**, l'implication des acteurs en charge de la formation professionnelle et de l'emploi et des actions de plaidoyer ont permis des avancées au niveau institutionnel avec :

- La circulaire du Directeur de la Formation professionnelle et Technique pour une meilleure prise en charge des personnes handicapées dans les centres de formation professionnelles ;

- La circulaire du Directeur des examens, concours professionnels et certification pour une prise en compte adéquate des personnes handicapées dans les différentes sessions de certification auxquelles elles prennent part.

B ACCOMPAGNER LES DYNAMIQUES RÉGIONALES ET NATIONALES

La mise en relation des différents acteurs améliore la prise en compte des besoins spécifiques des publics visés par l'insertion professionnelle et leur capacité à concrétiser leurs projets. Ces différents acteurs peuvent ainsi se mobiliser localement ou nationalement afin de faire avancer les grandes thématiques de la formation et de l'insertion professionnelle, et travailler en complémentarité pour répondre à ces enjeux. De fait, travailler en réseau permet de mutualiser les forces et expertises des acteurs, renforcer les capacités d'actions et répliquer des solutions innovantes en faveur de la formation et l'insertion des jeunes pour démultiplier leurs impacts.

Dans le cadre du projet Emploi et Handicap, **HI** a notamment mis en place des dispositifs favorisant la collaboration entre les acteurs de la formation et de l'emploi avec les résultats suivants :

- Des plateformes pluri-acteurs ont été lancées et se réunissent régulièrement.

3 RECOMMANDATIONS

La mise en oeuvre et le suivi de ces bonnes pratiques sont conditionnés à quelques recommandations que nous détaillons ci-après :

PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT HOLISTIQUE ET CENTRÉ SUR LA PERSONNE EN TENANT COMPTE DE SON ENVIRONNEMENT

- La sélection et la mobilisation du public ciblé constituent des étapes clés car le public visé peut être très éloigné des dispositifs d'emploi et d'insertion. Il est recommandé de :
 - Analyser en amont les besoins spécifiques des publics visés (genre, vulnérabilité socio-économique, handicap, etc.) et les freins dans l'accès à la formation ou à l'insertion pour concevoir des réponses permettant de réduire ces barrières d'accès.
 - Développer des stratégies et méthodes pour informer et atteindre le public ciblé (en fonction des barrières identifiées)
 - Formaliser des dispositifs ou outils pour analyser les vulnérabilités du public visé
- Il est également important de concevoir des dispositifs d'accompagnement, d'orientation et d'insertion centrés sur les jeunes, les considérant comme des acteurs à part entière de la définition de leur projet de vie (professionnel & personnel). Ce dispositif d'accompagnement doit être disponible tout au long du parcours d'insertion du jeune.
- Les approches holistiques permettant une formation intégrale, sur des aspects professionnels comme de développement personnel, sont reconnus comme un levier d'autonomisation de la personne.

- Les acteurs de la formation et de l'emploi ont appris à se connaître, **ont formalisé des systèmes de référencement**, ont mutualisé certains outils (base de données de suivi des bénéficiaires au Bénin par exemple).
- **Un répertoire des services de l'insertion professionnelle** a été créé dans chacun des pays

- Dans les 4 pays, les **agences de l'emploi** se sont mobilisés et ont participé activement à ces plateformes.

Pour **ESSOR**, le renforcement des acteurs de l'écosystème de la formation et de l'insertion professionnelle a pour objet de travailler sur la gouvernance de ce secteur. Le travail avec les acteurs publics et privés de l'écosystème se fait à travers la **mise en place, l'animation et le renforcement de plateforme de concertation et d'action**. La Plateforme Nationale FIP à N'Djamena regroupe aujourd'hui plus d'une dizaine d'acteurs (Ministères, agence nationale, ONG...) qui discutent autour de solutions concertées pour résoudre les problèmes de la FIP au Tchad. Ils mettent également en œuvre directement des activités telles que le **Véhicule de l'Emploi**, un **kiosque mobile** qui déploie toute une série de services à destination des jeunes de la ville de N'Djamena. La stratégie de ces plateformes, d'un point de vue opérationnel, sera également de relayer et soutenir les initiatives probantes sur le sol tchadien en matière de dispositifs FIP, à l'image des BFE.

- La mesure des effets et de l'impact des actions de formation et d'insertion sur la vie des jeunes mérite d'être davantage exploré ;

PROMOUVOIR UNE OFFRE DE FORMATION VARIÉE ET TENANT COMPTE DES DIFFÉRENTS BESOINS DES PUBLICS CIBLES

- Faciliter les entrées/sorties de système par la reconnaissance des acquis de l'expérience et le développement d'une offre de formation reposant sur l'approche basée sur les compétences
- Promouvoir des dispositifs de formation flexibles et adaptés à la disponibilité des jeunes (durée, moment dans l'année, horaires, etc.) pour les publics les plus éloignés de la formation
- Promouvoir des dispositifs facilitant l'apprentissage par le travail ou la pratique (partenariat avec les entreprises, maîtres artisans, équipements suffisants pour la pratique, etc.)
- Mieux préparer aux réalités de l'emploi au sein des dispositifs de formation professionnelle en renforçant les apprentissages sur les savoir-être (en lien avec les compétences de vie et transversales) et la pratique professionnelle.
- Accompagner la création ou la mise à jour de curricula en lien avec les professionnels concernés et sur la base d'études de marchés;

¹⁴ Note du Groupe FIP : Organiser une table ronde sur le thème de l'insertion professionnelle des techniciennes

¹⁵ "Reconnaissant que la participation des femmes et des filles à l'activité économique réduit la pauvreté et les inégalités, favorise la croissance et profite à tous, les membres du G7 se sont engagés à augmenter d'un tiers d'ici à 2030 le nombre de femmes et de filles des PED qui ont reçu un enseignement et une formation technique et professionnelle grâce à des mesures prises par le G7. Ce faisant les membres du G7 se sont engagés à soutenir leurs partenaires dans les PED "pour en finir avec les discriminations, le harcèlement sexuel, les violences faites aux femmes et aux filles et surmonter d'autres obstacles économiques, sociaux, culturels et juridiques à la participation des femmes à l'activité économique".

RENFORCER LES SYNERGIES ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Réaliser des cartographies des services disponibles et des secteurs et métiers porteurs sur le marché du travail.
- Renforcer le continuum éducatif (primaire/secondaire – formation professionnelle – emploi) pour s'assurer d'une meilleure rétention des jeunes dans le système scolaire et favoriser les transitions vers la formation professionnelle et l'emploi.
- Renforcer les synergies entre les différents acteurs locaux de la formation et de l'insertion pour garantir la continuité des services d'accompagnement tout au long des différentes étapes du parcours d'insertion professionnelle.
- Faciliter la transition de la formation vers le marché du travail en renforçant par exemple les collaborations avec les entreprises et en appuyant la mise en place de services d'orientation au sein des dispositifs de formation.
- Créer et animer des espaces de dialogue avec les acteurs de l'écosystème FIP afin de mettre autour d'une même table les intérêts communs, les complémentarités et synergies possibles entre acteurs, et entreprendre des actions conjointes.

PLAIDOYER POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES FAVORISANT L'ACCÈS DE TOUTES ET TOUS À LA FORMATION ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Pour le MEAE et opérateurs : encourager à travers son dialogue et sa coopération avec les pays partenaires, à l'adoption de stratégies nationales de formation et d'insertion qui soient promotrices d'égalité de genre (cf. mesures ci-dessous), et en soutenir la mise en œuvre effective à travers un appui financier et technique.
- Soutenir l'accès et le maintien des filles à l'école du primaire à l'enseignement supérieur, en luttant contre toutes les discriminations basées sur le genre, notamment les mariages précoces et forcés et les violences de genre en milieu scolaire.
- Favoriser l'appui à des politiques publiques et des stratégies d'intervention nationales visant l'inclusion des groupes les plus défavorisés, y compris les jeunes femmes dans l'accès à la formation professionnelle et l'emploi ; lutter contre les discriminations spécifiques et les stéréotypes auxquelles les filles et les femmes sont confrontées dans l'accès à la formation et à l'emploi décent en adressant leurs causes profondes.
- Reconnaître le poids du travail domestique et de soins assurés par les femmes et promouvoir le partage des tâches afin de favoriser l'accès des filles et des femmes à la formation et à l'insertion professionnelle.

- Appuyer la réalisation d'analyses de situation genrées et la production de données sexo-spécifiques pour favoriser l'intégration d'une approche genre dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques publiques de formation et d'insertion socio-économique des pays partenaires de la France. Par exemple concernant la prévalence des jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (les "NEET"), en conformité avec un des indicateurs de l'ODD 8.
- Favoriser l'inclusion et la participation de la société civile dans sa diversité, y compris les réseaux de jeunes, en particulier les jeunes femmes, ou de personnes handicapées, dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques de formation et d'emploi des jeunes. Un des axes pour y parvenir passe par le renforcement des capacités des OSC et des réseaux de jeunes ou de femmes à faire du plaidoyer et à intervenir dans le débat public sur ces questions.
- Assurer le suivi et l'effectivité de l'engagement pris les 7 et 8 juin 2015 par les chefs d'Etat et de gouvernement du G7 en faveur de l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles des pays en développement¹⁵.

RESSOURCES

- Rapport de **PLAN** «Jeune, Femme et sans emploi : le triple défi» <https://www.plan-international.fr/info/actualites/publications/jeune-femme-et-sans-emploi-le-triple-defi>
- Fiche de capitalisation du **groupe FIP de Coordination Sud**: "Organisation de campagnes de sélection sensibles au genre pour attirer les jeunes genre en formation longue"
- https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/AFL-Campagne-de-selection_fiche-capitalisation-Genre_groupe-FIP_2022-4.pdf
- Boîte à outils Genre "Education, formation professionnelle et emploi" de l'**AFD** : <https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-education-formation-professionnelle-et-emploi>
- Capitalisation sur le continuum éducatif inclusif (primaire, secondaire, formation professionnelle) de **HI** : https://www.canva.com/design/DAE3KcruCTs/58XPKn24HzGWe2OCnfYxKQ/view?utm_content=DAE3KcruCTs&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

FICHE RÉALISÉE AVEC LA CONTRIBUTION DE

BAUSSAN Lucas - **ESSOR**
BRUN Aida - **Coalition Education**
DUPONT Nathalie - **Asmae - Association Soeur Emmanuelle**
GAUTIER Camille - **IECD**
PITOT Anne Camille - **IECD**
LAURENT Marie - **HAMAP Humanitaire**
PERROT Michelle - **Plan International France**
RAMBAUD Léa - **Coalition Education**
TRUBLIN Céline - **Humanité & Inclusion**
VOLAND Juliette - **Plan International France**
TRICHA Anaïs - **Vision du Monde / World Vision France**

Design and production : Yves Buliard - +33 6 67 29 85 43 - www.yvesbuliard.fr



53 Boulevard de Charonne
75011 Paris
Tel : 01 55 25 40 99

communication@coalition-education.fr

 CoalÉducation  Coalition Education  Coalition Education

Cette fiche est une publication indépendante de la Coalition Education soutenue par l'Agence Française de Développement et le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et de l'Europe.

