

Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance

2e. Transition vers l'emploi



Cadre d'analyse de l'Etat des lieux

Objet du présent Chapitre

3. Système, structure & ressources



(a) Régulation et pilotage systémique

- Instances de gouvernance et modalités du pilotage du système
- Mécanismes d'évaluation / approche qualité au niveau macro (bassin/secteur) et au niveau de chaque opérateur
- Accréditation & évaluation des opérateurs de formation
- Rôles et implications des acteurs dans la gouvernance

(b) Organisation de l'écosystème

- Périmètre de compétence entre différents niveaux de pouvoir
- Acteurs de l'écosystème (répartition des rôles, objectifs, gouvernance, etc.)
- Accords de coopération & partenariats, et leur régulation

(c) Offres & parcours

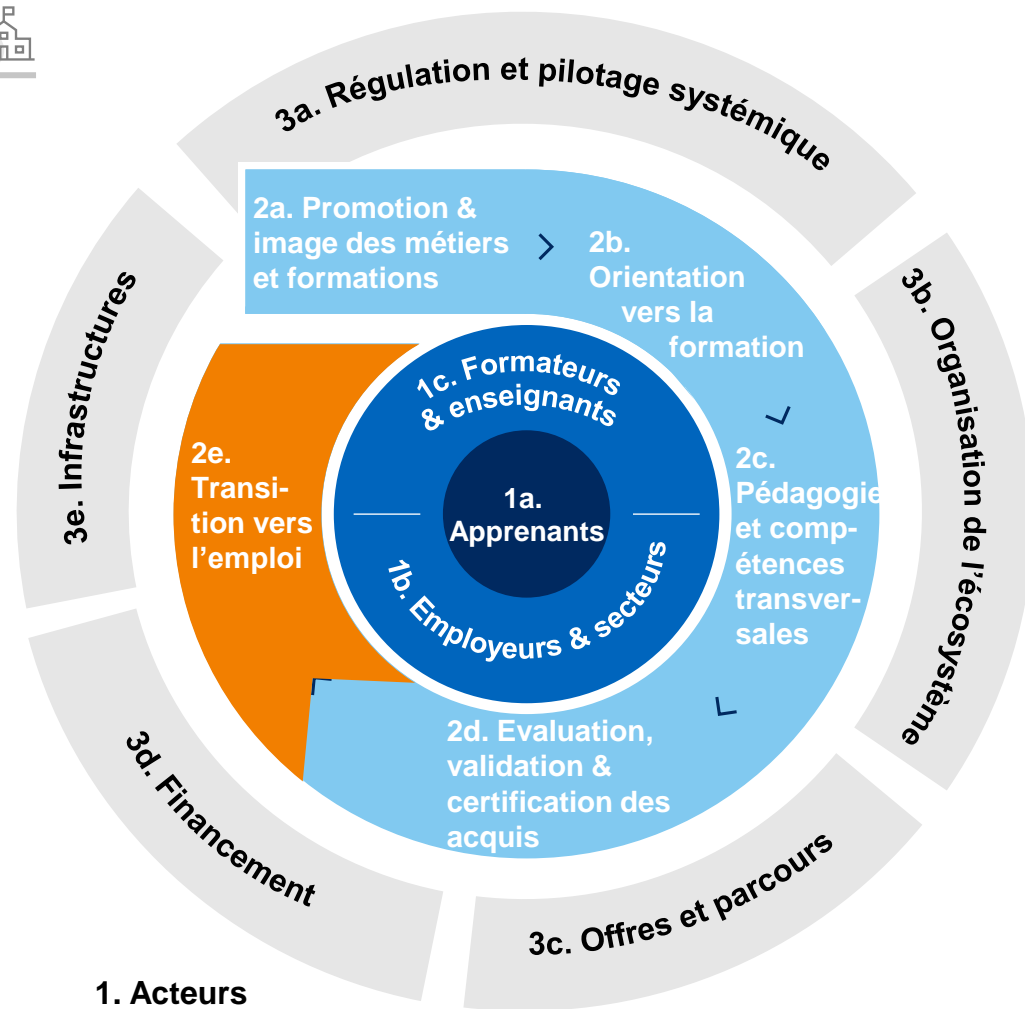
- Structure & définition de l'offre et des parcours (types, durée, curriculum, options, débouchées, profils)
- Pertinence de l'offre au regard des besoins sociétaux (de société, des employeurs, des futurs métiers, etc.)
- Contenu et qualité des formations, référentiels, profils formation, dossier pédagogique
- Articulation et fluidité des parcours de formation

(d) Financement

- Sources, montants et mécanismes de financement des différents acteurs et formations
- Modalité d'utilisation des fonds

(e) Infrastructures

- Disponibilité des infrastructures et technologies pour l'enseignement et la formation
- Gestion et mutualisation des infrastructures



1. Acteurs

(a) Apprenants

- Capacités, sens et motivation (sens de l'apprentissage)
- Accompagnement de l'apprenant durant la formation
- Incitants (financiers & non-financiers) à la formation ; rémunération

(b) Employeurs, secteurs et partenaires sociaux

- Niveau d'implication dans la formation (par ex., en alternance, stage, mise à disposition de ressources, équipements, formateurs, etc.)
- Implication dans la gouvernance de l'écosystème
- Incitants à la participation à la formation

(c) Formateurs et enseignants

- Organisation du travail
- Statut et carrière
- Formation et développement professionnel

2. Parcours de l'apprenant



(a) Promotion & image des métiers et formations

- Promotion et accès à l'information sur les opportunités de formation et des métiers

(b) Orientation vers la formation

- Aide au choix et orientation vers la formation la plus adéquate
- Prérequis et mécanismes de sélection (motivation, évaluation des compétences de bases)
- Accompagnement (vers centres, écoles, employeurs)

(c) Pédagogies, compétences transversales et savoir-être

- Canaux de formation (écoles/ centres, en ligne / présentiel etc.)
- Modalité d'organisation (durée, rythme, méthodes et ressources pédagogiques, duale/triale, etc.)
- Méthodes pédagogiques
- Innovation pédagogique (digitalisation, hybridation des parcours, classe inversée etc.)
- Compétences transversales et savoir-être

(d) Evaluation, validation et certification des acquis

- Procédures et gouvernance des certifications (y.c. équivalence)
- Evaluation / validation des compétences de la formation et expérience professionnelles
- Reconnaissance des certifications sur le marché du travail et dans le système d'enseignement / formation

(e) Transition vers l'emploi

- Accompagnement post-formation
- Mise en correspondance avec les employeurs



Les retours des acteurs indiquent certaines opportunités d'amélioration dans la transition entre formation et emploi



Collaboration entre opérateurs de formation et agence de l'emploi

Certains acteurs indiquent que, dans la plupart des cas, il n'existe pas encore de **collaboration entre agences publiques de l'emploi et opérateurs de formation** pour assurer une **transition** et un **passage harmonieux**



« Il faut assurer une prise en charge dès la fin des études alors qu'il n'y a aujourd'hui très peu de suivi à la suite des formations pour savoir s'ils ont trouvé un emploi, s'ils ont besoin d'aide » - opérateur de formation



« Si on pouvait déjà inscrire les jeunes dans notre base de données et avoir un échange avec eux avant la fin de la formation, on gagnerait beaucoup de temps et on ne perdrait pas certains jeunes 'dans la nature' » - opérateur de formation



Préparation des apprenants

Le retour de certains acteurs et la comparaison d'autres systèmes éducatifs indiquent l'opportunité de **mieux préparer les jeunes en alternance à leur recherche initiale d'emploi** en offrant des services tels que **préparation de CVs, entretiens de recrutement, rencontres avec les employeurs**, etc.



« Chaque jeune en alternance devrait recevoir une formation de haute qualité sur 'comment trouver un emploi' » - acteur de l'accompagnement des demandeurs d'emploi



Employeurs & secteurs

Les employeurs et secteurs mettent en lumière un **manque de suivi** entre les **formations** dans lesquelles ils s'impliquent et la mise à l'emploi

Certains employeurs ont **accueilli et formé** des stagiaires **dont ils n'entendent plus parler**

Ceci a un **impact** sur la **volonté d'investir** du temps dans la formation



« Il n'y a pas d'accompagnement vers l'emploi, on a des étudiants qui disparaissent dans la nature après 8 mois de formation, pour lesquels on a dépensé des fortunes » - directrice fonds sectoriel



« C'est frustrant pour nous d'accueillir des apprenants en alternance et parfois, on en entend plus parler – il y a un maillon qui manque car en tant qu'employeur, on cherche pas seulement des apprenants/stagiaires mais aussi des personnes à engager sur le long terme » - employeur

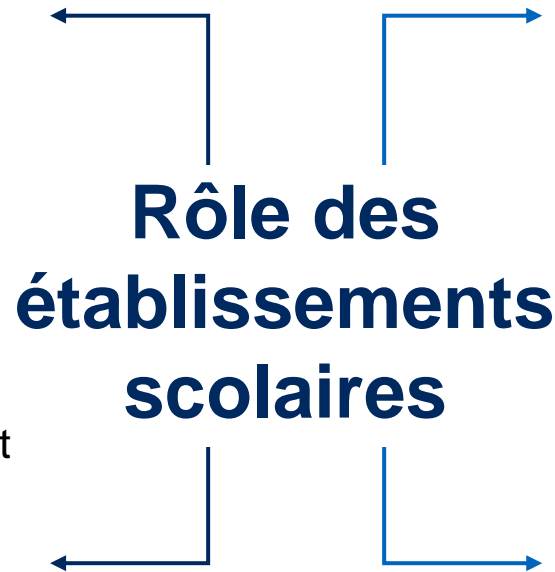
Par ailleurs, les retours de certains acteurs pointent vers le potentiel de développer le rôle des écoles dans l'accompagnement vers l'emploi

Aide au développement du réseau des apprenants

Importance de développer des initiatives en école permettant aux jeunes d'avoir des contacts avec des employeurs potentiels

Par exemple en:

- **Invitant** certaines entreprises aux **portes ouvertes**
- Mettant en **contact direct** les employeurs et les apprenants
- Etc.



Aide à la recherche du premier emploi ou la suite du parcours

Opportunité – selon certains acteurs – de développer le **rôle actif** (et la responsabilité) des écoles qualifiantes et centres de formation dans la **recherche** du **premier emploi** ou de la **suite de leur parcours** pour leurs **diplômés** (au-delà du rôle de **transmission** des **savoirs** et **compétences**)

« *Beaucoup de jeunes n'ont pas de réseau avec les employeurs du métier auxquels ils se forment alors que c'est essentiel : il ne suffit pas de les aider à rédiger un CV et les préparer à un entretien d'embauche. Les écoles qui ont des bons taux d'insertion sont celles qui développent aussi un réseau avec les employeurs au bénéfice de leurs élèves* »

« *On se bouge pour trouver des emplois pour nos diplômés* »

« *Pour nous, notre responsabilité n'est pas que de former à un métier, c'est aussi d'aider les jeunes que l'on forme à trouver un métier* »

Annexes

Exemples de bonnes pratiques en matière
d'accompagnement vers l'emploi

L'initiative Duo for a Job met en relation des jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration avec des bénévoles de plus de 50 ans, du même secteur

Description

DUO for a JOB est une ASBL qui met en contact des jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration avec des bénévoles de plus de 50 ans, expérimentés, du même secteur professionnel, afin que ces derniers les accompagnent dans leur recherche d'emploi



Comment

Les jeunes sont mis en relation et, une fois mis en contact, le du se rencontre à raison de 2 heures par semaine pendant 6 mois

L'ASBL repose sur une méthodologie en 8 étapes

- 1 Séance d'information collective pour présenter le projet, les rôles, etc.
- 2 Entretien individuel avec un coordinateur
- 3 Formation initiale pour les mentors sur les outils de base pour les savoir-faire et savoir-être d'un mentor
- 4 Session de matching sur base de différents critères
- 5 Première rencontre pour valider le matching
- 6 Deuxième rencontre pour signature de convention et début officiel de l'accompagnement
- 7 Période d'accompagnement de maximum 6 mois supervisé par un coordinateur
- 8 Evaluation du programme au terme de la période de 6 mois

Quelques chiffres-clés

1,754 mentors

7 Jeunes sur 10 décrochent un emploi, stage ou une formation

5,046 Duos formés depuis 2013

9 Mentors sur 10 renouvellent l'expérience

Exemples d'outils numériques et à distance pour soutenir les jeunes en transition sur le marché du travail







Source: ILO, *Inventory of digital career guidance tools*, Mars 2022; recherche documentaire sur les sites internet respectifs

Nom	CareersCraft 	MyFuture 	TheWayUp 
			
Description	<p>L'univers CareersCraft permet aux joueurs de développer leurs compétences professionnelles futures grâce à une série de plans de cours inspirants, tous liés au nouveau programme scolaire gallois – ce site internet est basé sur le jeu virtual « Minecraft »</p>	<p>MyFuture est le service national australien d'information sur les carrières, géré par Education Services Australia (ESA), qui vise à aider les personnes à prendre des décisions en matière de carrière, à planifier leur parcours professionnel et à gérer les transitions professionnelles. Il s'agit d'un "guichet unique" qui combine des informations générales et faciles à suivre sur le marché du travail, l'éducation, la formation et les emplois en Australie. Il offre une variété d'outils, d'activités ludiques, d'informations et de ressources pour aider à la planification et au développement de carrière</p>	<p>Le jeu TheWayUp ! simule différents parcours professionnels de diplômés pour aider les élèves à faire des choix plus éclairés sur leur avenir. À l'aide de données réelles, le jeu permet de prendre des décisions importantes dans la vie, notamment en ce qui concerne les niveaux de qualification, les apprentissages et les choix de cours universitaires. Sur la base de ces décisions, le jeu simule ensuite les professions accessibles aux joueurs et les cinq premières années de leur vie de diplômé</p>

Exemples d'outils numériques et à distance au service des personnes sans emploi



Source: ILO, Inventory of digital career guidance tools, Mars 2022; recherche documentaire sur les sites internet respectifs

Nom	VERA (Virtual Employment and Resource Attendant) 	MySkillsFuture 
Description	 <p>VERA est une solution d'IA qui fournit des services d'emploi en ligne ainsi qu'une aide à la recherche d'emploi 24/7. Il s'agit d'un chatbot basé sur l'intelligence artificielle qui couvre plusieurs domaines de service, y compris l'orientation vers des programmes et des services spécifiques</p>	 <p>MySkills Future est un portail unique qui permet aux Singapouriens de tout âge de faire des choix éclairés en matière d'apprentissage et de carrière. Les individus sont en mesure de découvrir un parcours professionnel qui leur convient, d'explorer les différents secteurs d'activité disponibles et de se perfectionner pour trouver un emploi. Le passport de compétences fait partie de MySkillsFuture qui permet aux employés et aux candidats à un emploi ou à un poste universitaire de stocker leurs diplômes, licences et autres certificats. En tant que référentiel numérique unique pour les certificats d'éducation et de formation, il permet aux employeurs d'identifier facilement les qualifications des employés et des candidats à un emploi et de les vérifier</p>
Accès	Gratuit	Gratuit



En Allemagne, l'Agence nationale de l'emploi est le principal fournisseur de services d'orientation sur le marché du travail (1/2)



Programme Lifelong Guidance - Vue d'ensemble

Le Programme comprend les services suivants : Orientation professionnelle préalable à l'emploi (BBvE), orientation professionnelle à l'emploi (BBiE) et les outils d'exploration Check-U et New Plan
4,700 professionnels formés (& les services spécialisés de l'Agence fédérale pour l'emploi peuvent être impliqués)



Orientation professionnelle avant la vie active – BBvE (*Orientation professionnelle avant l'emploi*)

Le BBvE soutient les jeunes de manière anticipée et continue en leur offrant une orientation professionnelle et des conseils pour leur choix de carrière et d'études



BBiE (*Orientation professionnelle pendant la carrière professionnelle*)

Le BBiE soutient les personnes à toutes les étapes de leur vie professionnelle en leur fournissant des services d'orientation professionnelle et de conseil. Les services disponibles comprennent des éléments en face à face et des composantes numériques, et s'adressent en particulier aux employés



Check-U exploration tool (en ligne)

Adolescents et jeunes adultes avec et sans accès à l'université peuvent se faire une idée de leurs capacités professionnelles et cognitives à l'aide de tests psychologiques

Autres services en ligne incluent:

- BIZ – site internet avec magazines, livres et flyers sur les formations, carrières et études
- AzubiWelt – App avec recherche et découvertes en one-stop shop
- BERUFE.TV – site internet avec plus de 400 vidéos sur des professions
- BERUFENET – Encyclopédie en ligne + de 3,000 professions répertoriées
- YouConnect – facilite l'échange d'informations entre les fournisseurs de services d'orientation (les agences pour l'emploi, les centres pour l'emploi et les organisations de protection de la jeunesse)
- Etc.



New Plan (en ligne)

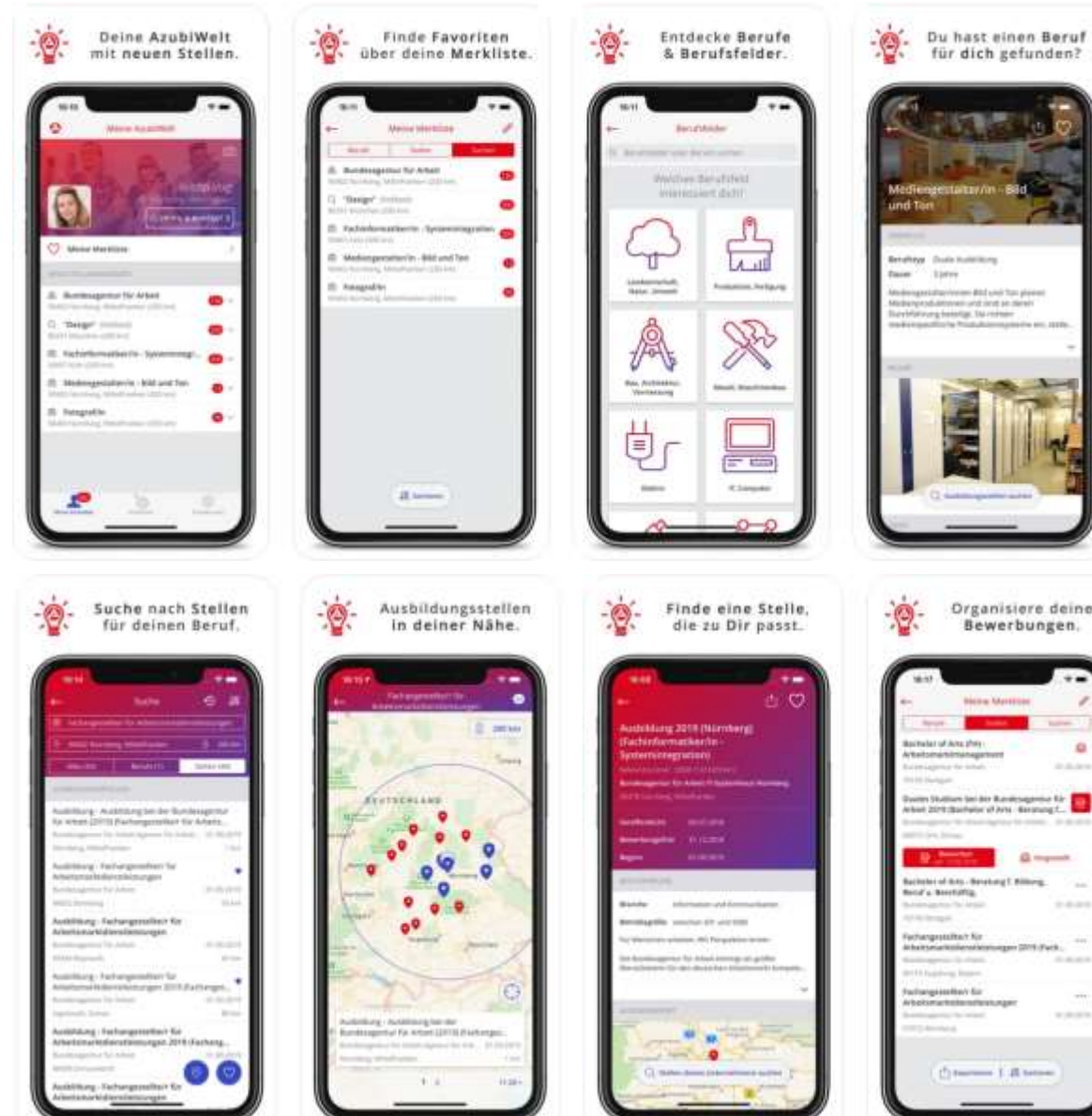
Le nouveau plan inspire de nouveaux parcours professionnels et présente des possibilités de développement ou de formation continue sur le lieu de travail – cet outil comprend entre autres:

- Rechercher des opportunités de développement professionnel en tenant compte des circonstances de vie pertinentes
- Assistance à l'orientation professionnelle à l'aide de tests psychologiques, de procédures d'auto-évaluation et d'offres d'information
- Peut être utilisé parallèlement ou indépendamment d'une séance de conseil personnalisée
- Etc.

En Allemagne, l'Agence nationale de l'emploi est le principal fournisseur de services d'orientation sur le marché du travail (2/2)



Zoom sur AzubiWelt



À Singapour, les citoyens ont accès à l'organisation Education and Career Guidance (ECG) s'adressant aux étudiants et aux adultes



Education and Career Guidance (ECG) a pour objectif de répondre à trois questions:

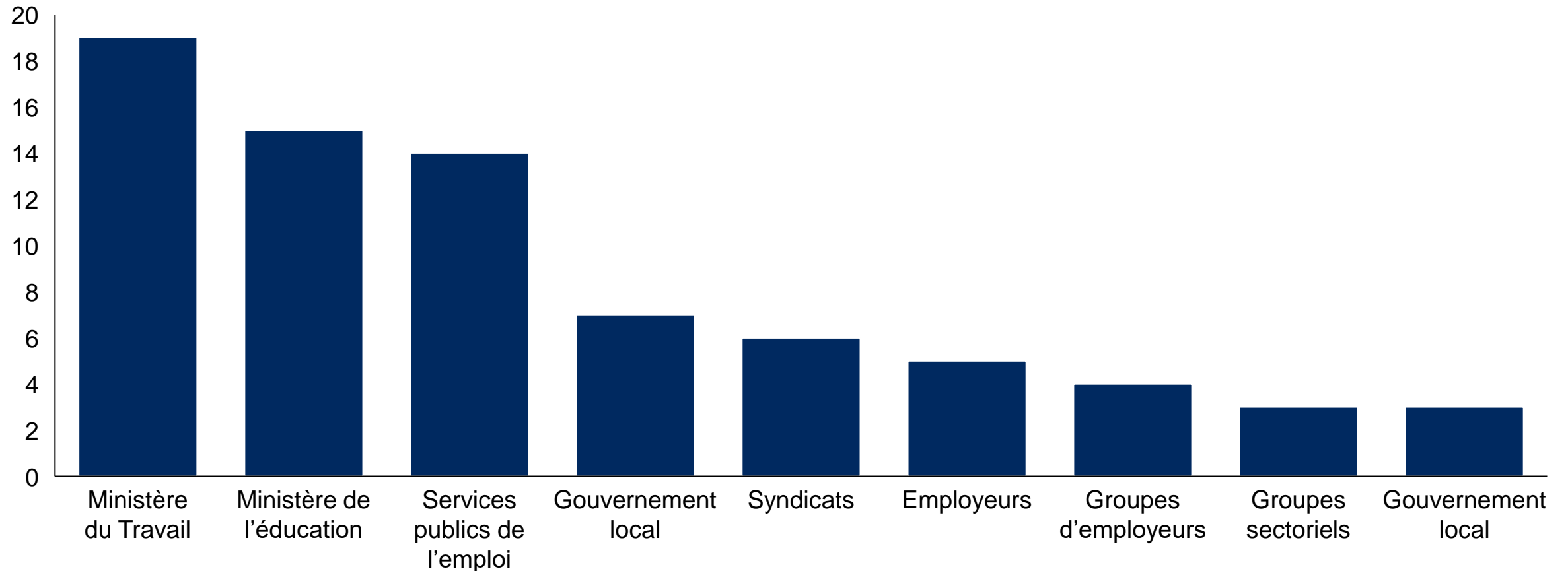
1. Qui suis-je?
Mieux se connaître
2. Où vais-je?
Explorer les solutions viables d'éducation et de carrière
3. Comment vais-je y arriver?
*Prendre des décisions informées
Élaborer des plans et objectifs pour réaliser ses aspirations*

Cadre de développement de l'ECG (du niveau primaire à la vie professionnelle)

	Primaire sup. (9-12 ans)	Secondaire (13-16/17 ans)	Post-sec (17/18-20 ans)	Nouveaux entrants (20s)
	Sensibilisation	Exploration et planification	Cristallisation et planification	Développement et transition
Développer la conscience de soi et la gestion personnelle	Explorer les forces personnelles, les hobbies, les intérêts	Développer une conscience de soi dans ses domaines d'intérêt, ses capacités, ses valeurs et ses aspirations professionnelles	Clarifier et définir l'idée que l'on se fait de sa carrière	S'approprier l'évolution de sa carrière
Explorer l'éducation, la formation et les carrières	Prendre conscience du large éventail de professions dans le monde du travail	Explorer des cours et des parcours pertinents en lien avec le monde du travail	Développer des compétences dans l'acquisition et l'utilisation d'informations sectorielles sur les carrières pour prendre des décisions en la matière	Développer des compétences et des réseaux pour faciliter l'entrée dans la filière professionnelle choisie
Élaborer des plans et prendre des décisions	Explorer les écoles secondaires et se fixer des objectifs d'apprentissage	Développer des compétences pour planifier, discuter avec des personnes significatives et prendre des décisions sur les choix de carrière et d'études postsecondaires, en fonction de la compréhension de soi, des parcours d'études et du travail	Développer des compétences de transition entre l'institution et le travail Développer des compétences en matière de planification et de prise de décisions éclairées pour la poursuite des études et l'emploi	Naviguer avec confiance dans le monde du travail et gérer les transitions professionnelles

Organismes participant à la gouvernance de l'orientation professionnelle des adultes

Nombre de pays qui déclarent qu'un organisme donné est responsable de l'orientation professionnelle des adultes



Note: 21 pays ont répondu à la question "Quels acteurs sont responsables du développement de la politique d'orientation professionnelle dans votre pays ?"

Source: OECD 2020 Policy Questionnaire, 'Career Guidance for Adults'