

YouMatch CdP 2 & 4 :
« Orientation professionnelle et compétences de vie /
Approches visant à adapter la préparation à l'emploi aux besoins du marché du travail »

Voyage d'étude: soft skills

Tunis, Tunisie, 8 – 14 décembre 2019

**Toutes les présentations et les
informations supplémentaires se
trouvent sur vos clés USB et seront
disponibles sur le portail ASPYEE
prochainement !**

Membres, facilitateurs et représentantes GIZ ayant participé au voyage d'étude



Agenda de la semaine (9 – 13 décembre 2019)

Jour 1 : Séance introductive	Model de fonctionnement de l'ANETI et vision 2030,
	Prestations et services destinés aux chercheurs d'emploi
	Processus de mise en place de la prestation « Coaching en Soft Skills »
	Présentation sur l'orientation des chercheurs d'emploi, le programme soft skills
	Les clubs de recherche d'emploi
Jour 2 et 3: Visite de terrain : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bureaux de l'Emploi de l'ANETI ✓ EFE Tunisie ✓ INJAZ Tunisie 	Orientation des chercheurs d'emploi
	Prestation « Soft Skills »
	Programme « Workplace Success »
	Programme « Steer your Career »
	Séance d'échange d'expériences (1)
Jour 4 : Séance de travail	Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills » dans l'offre de services d'un SPE
	Fiche de poste du Conseiller en emploi (CdP)
	Fiche de poste du Conseiller en emploi (RTMC), ANETI
	Séance d'échange d'expériences (2)
Jour 5 : Séance de transfert,	Rapport de la réunion du comité de pilotage, ASPYEE, Plan d'action des CdPs

Jour 1 (*Le 9 décembre*) - Séance Introductive

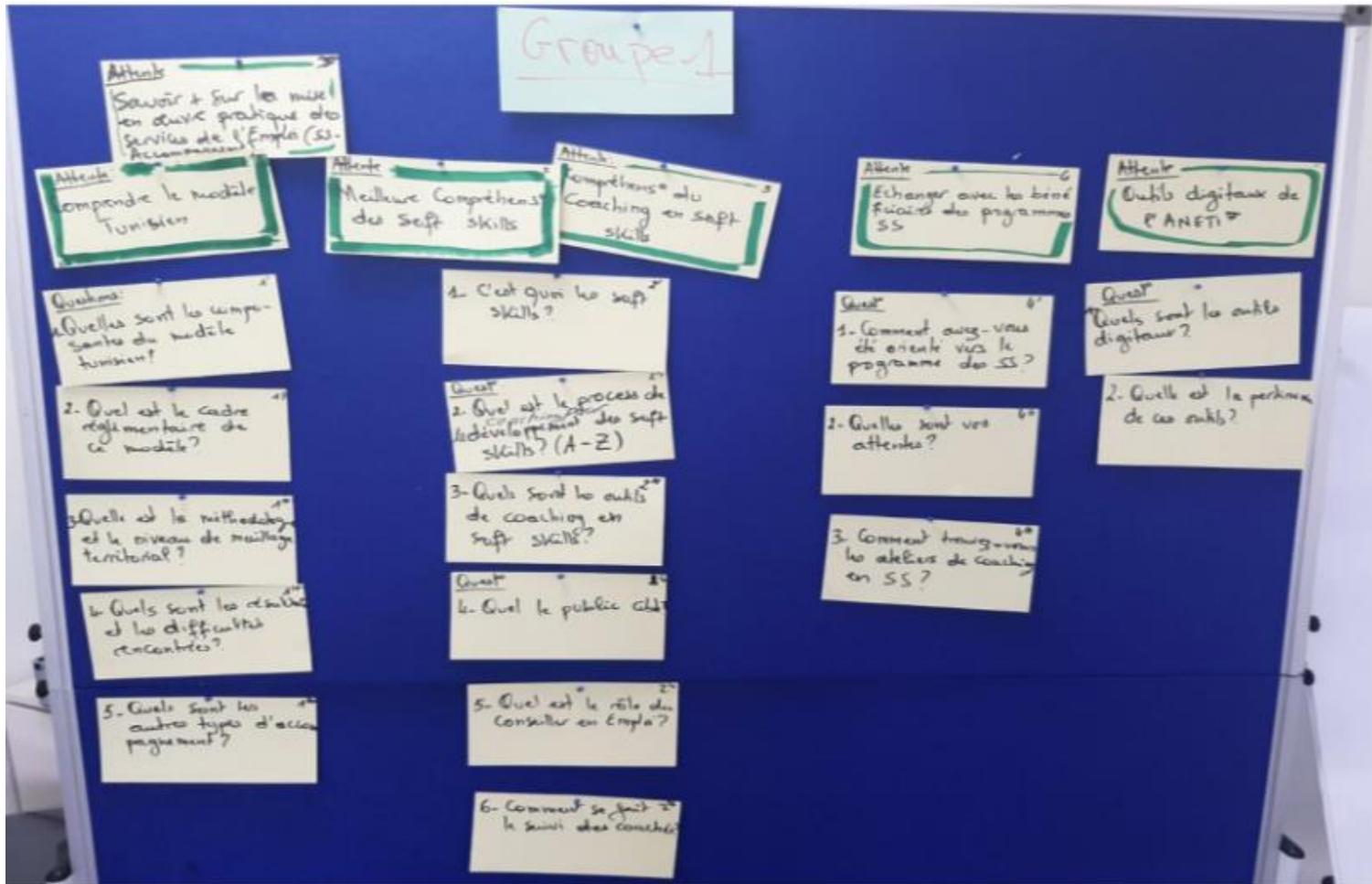


Mots de bienvenue par
Mme Astrid Vochtel
(YouMatch) et (Mme
Najet Galaoui (Directrice
de la Coopération
Internationale, ANETI)

Après, le consultant M.
Hicham Chahir a invité
à réfléchir sur les objectifs
de la visite par les
exercices de réflexion des
participants pour se
préparer et se lancer dans
le programme

Attentes et objectifs pour le voyage

Les participants se sont séparés en deux groupes et ont formulé les attentes suivantes



Questions aux interlocuteurs

Groupe 2

ANETI

Quel est le modèle de gouvernance de l'ANETI?

Quelle est la structure organisationnelle de l'ANETI?

Quelles sont les sources de financement de l'ANETI?

Quel est le maillage national pour la prise en charge des CE?

La place du Partenariat Public-Privé dans la stratégie de l'ANETI?

Quels sont les programmes et l'offre de services de l'ANETI?

Quelles sont les mesures incitatives pour la promotion de l'entrepreneuriat?

Quel est l'aspect novateur du Programme "soft skills"?

Quel est le Public cible du Programme "soft skills"?

Quel est le modèle de délivrance des services par les soft skills?

Quels sont les outils de l'ANETI?

Quel est le modèle de suivi des programmes et du Public-cible?

Quelles sont les difficultés notées dans la mise en œuvre de ces programmes?

EFE

Quel est le modèle économique de EFE?

Quel est le niveau de collaboration entre EFE et l'ANETI?

Quels sont les Programmes de EFE?

Quelles sont les possibilités de collaboration avec EFE?

Quels sont les critères de sélection des bénéficiaires?

INJAZ

Quel est le modèle de collaboration de INJAZ avec les collectivités?

Quel est le mode de recrutement et de collaboration avec les bénévoles?

Intervention de M. Youssef FENNIRA, DG de l'ANETI



- Modèle du fonctionnement de l'ANETI et vision 2030
- Prestations et services destinés aux chercheurs d'emploi
- Remise d'un cadeau par les membres béninoises des CdPs



Intervention

Mme Jihene NAOUAR

Mme Ahlem AOUNALLAH

Mme Donia HAFEDH

sur

Le processus de mise en place de la prestation « Coaching en Soft Skills »

Présentation sur

l'orientation des chercheurs d'emploi,
le programme soft skills

Les clubs de recherche d'emploi



Jour 2 et 3 (Le 10 et 11 décembre) - Visites de terrain

Visite EFE A Injaz

<u>Groupe 1</u>	<u>Groupe 2</u>
<u>Françoise Injaz</u>	<u>Nangalourou Injaz</u>
Ahlem	Almedou
Olfa	Jihene
Bertin	<u>Fatoumata EFE</u>
El Bechir	François
Khadijatou	Lancine
Kaba	Lucrece
<u>Nadège EFE</u>	Soulemane
Hicham	Roddy
Sharon	Judith
Astrid	

Visite des Bureaux de l'Emploi de l'ANETI

Arianna,
La Goulette et
Ben Arouss

Visite chez INJAZ Tunisie

Programme « Steer your Career »

Visite chez EFE Tunisie

Programme « Workplace Success »

Rapport sur les visites du
rapporteur de chaque groupe

3 Groupes-bureaux de l'emploi

La Goulette: Hicham, Ahlem, Nangalourou, Ahmedou, Khadijatou, Olfa, Françoise

L'Arianna: Astrid, Nadège, Kaba, Jihene, Bertin, El Bechir, Sharon

Ben Arouss: Lucrece, Lancine, Francois, Soulemane, Fatoumata, Roddy, Leila, Judith

ANETI bureau Arianna/ANETI bureau Ben Arouss



Visite aux bureaux d'emploi de l'ANETI où les participants ont été introduits à la composition d'un bureau d'emploi et ont participé à un cours de compétences de vie



Visite à Injaz



Visite à Injaz où les participants ont découvert leur programme « Steer your career" sur les Soft Skills et entrepreneurial dès l'âge de 10 ans

Le Programme Steer Your Career

- Steer your career apprend aux jeunes étudiants les compétences nécessaires pour réussir dans le milieu professionnel et dans le monde de l'entrepreneuriat.
- Ce programme a aussi pour but de développer des stratégies personnelles et innovantes, ainsi que les compétences nécessaires pour la recherche et le maintien d'emploi.

Visite à EFE - Programme « Workplace Success »

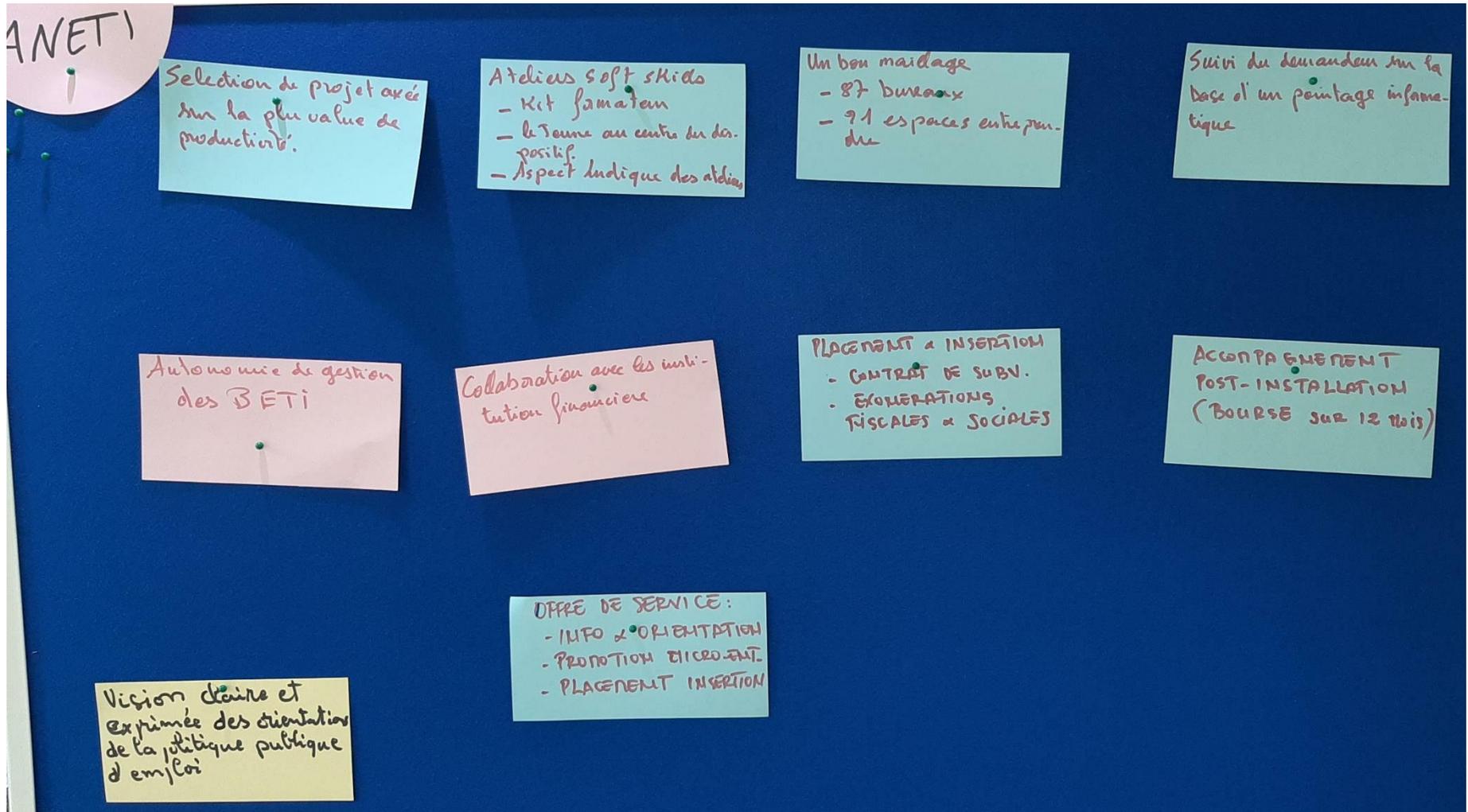


- EFE – Education For Employment
- Opère en Tunisie, en Algérie, au Maroc, en Égypte, en Jordanie, en Palestine, en Arabie Saoudite, aux Émirats Arabes Unis et au Yémen
- Mode de gouvernance unique permet à EFE-Tunisie de concevoir des solutions répondant au contexte local

Le Programme « Workplace Success »

<p><u>Module 1</u> Les bonnes manières professionnelles (12h)</p>	<p><u>Module 2</u> Le développement personnel (6h)</p>	<p><u>Module 3</u> Le développement professionnel (9h)</p>	<p><u>Module 4</u> Les techniques de recherche d'emploi (20 h)</p>
<p>- Attitudes et comportements professionnels (6h) - Développer une attitude orientée client (6h)</p>	<p>- Etablir des valeurs, des objectifs et des attitudes (3h) - Gestion du temps, du stress et de soi (3h)</p>	<p>- Développement des standards d'excellence (3h) - Travailler en équipe et comprendre le leadership (6h)</p>	<p>- Se connaître et se positionner sur le marché - Se préparer à l'entretien et organiser sa recherche</p>

Rapport sur les visites - ANETI



Rapport sur les visites - Injaz

Spécificités.

1- Le statut: ONG
· Réseau d'Eses
Comme partenaires
(volontaires)

2- Public cible
· A partir de 10
ans & scolarisé

3- Financement par
levée de fonds
auprès des Eses
du réseau.

5- Diversité de
l'offre de forma-
tion.

4- Durées:
A partir de 4 h.

6- Les formateurs sont
des volontaires
expérimentés issus
du secteur privé + édu-
cation

Ce qu'on retient

1- Les soft skills
concernent tous
les âges.

2- L'initiation à
l'entrepreneuriat
se fait dès le
bas âge.

3- Implicat. des Eses
de la mise en place
des programmes de
soft skills.

Rapport sur les visites - EFE

EFE ⇒ Formation
Pr l'Emploi

Formations ①
- Axée sur les soft skills (en complément de la formation universitaire et professionnelle)

②
- En fonction des spécificités des secteurs.

Cibles ①
- Jeunes à la recherche de l'Emploi

②
- Jeunes des universités participantes

Financement
- Bailleurs de fonds internationaux
- Les en/les partenaires

Méthodologie
- Privilégier les attentes de l'en/le de la formation soft skills

EFE Académique
- En/le sociale a but lucratif.
- offre payante

Durée de Placement
- Refus des emplois par sonniers

Suivi
- Activités "Alumni"
- Appels téléphoniques

soft skills adoptés aux secteurs diff

Maturité des Programmes de Soft skills

certification des formateurs (international) EFE

Professionalisme et engagement des acteurs (ANETI-~~ENETI~~ INSAZ)

Complémentarité des programmes de soft skills (Initiatives publiques et privées)

Soft skills spécifique par secteur

Jour 3 et 4 (Le 11 et 12 Décembre) – Echange d'expériences pays

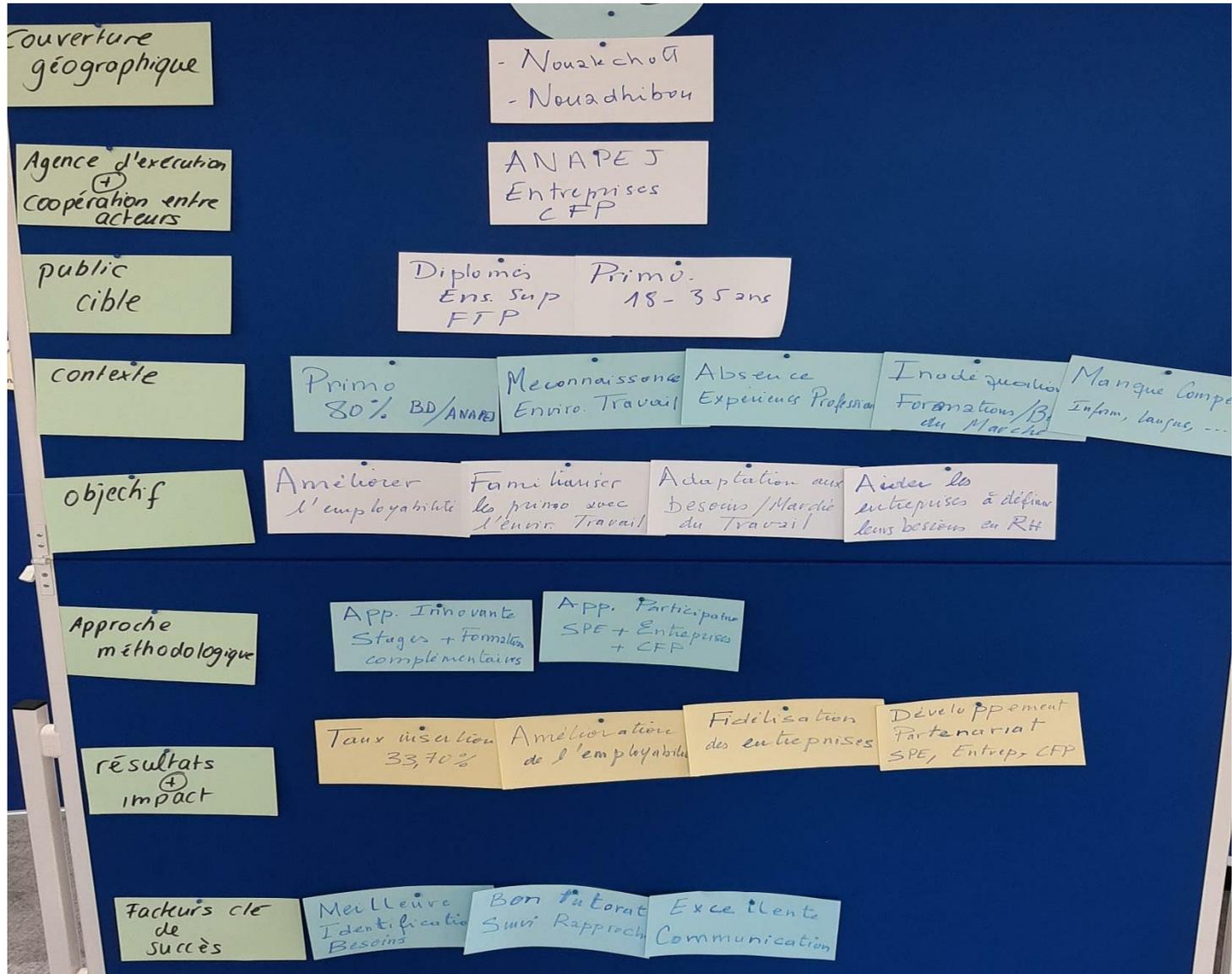


Rubrique	Aspects à partager avec le groupe
 Couverture géographique	<ul style="list-style-type: none"> Dans quelle région, province et/ou commune l'expérience a-t-elle été mise en œuvre ?
 Agence d'exécution et coopération entre acteurs	<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les partenaires qui offrent le service/le programme ? Quel type de coopération avec le secteur privé, public, ou la société civile ?
 Public cible	<ul style="list-style-type: none"> Qui sont les personnes ciblées ? Quelles sont leurs principales caractéristiques ? Y'a-t-il des conditions d'éligibilité qui sont exigées pour bénéficier de la prestation/service/programme en question ?
 Contexte	<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les défis auxquels la prestation/le service/le programme aspire à répondre ?
 Objectif	<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les objectifs spécifiques de la prestation ?
 Approche méthodologique	<ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les aspects méthodologiques qui font la particularité de cette prestation ? Quelle est la particularité du processus de mise en œuvre ?

Objectif

Permettre aux membres des CdP 2 et 4 de présenter **une expérience réussie** mise en œuvre ou en cours de réalisation dans leur pays respectifs, et qui peut être considérée comme un modèle d'intervention auprès des chercheurs d'emploi, qui mérite d'être partagé avec le groupe pour toute éventuelle adoption/adaptation dans d'autres contextes.

Échange d'expérience - Mauritanie



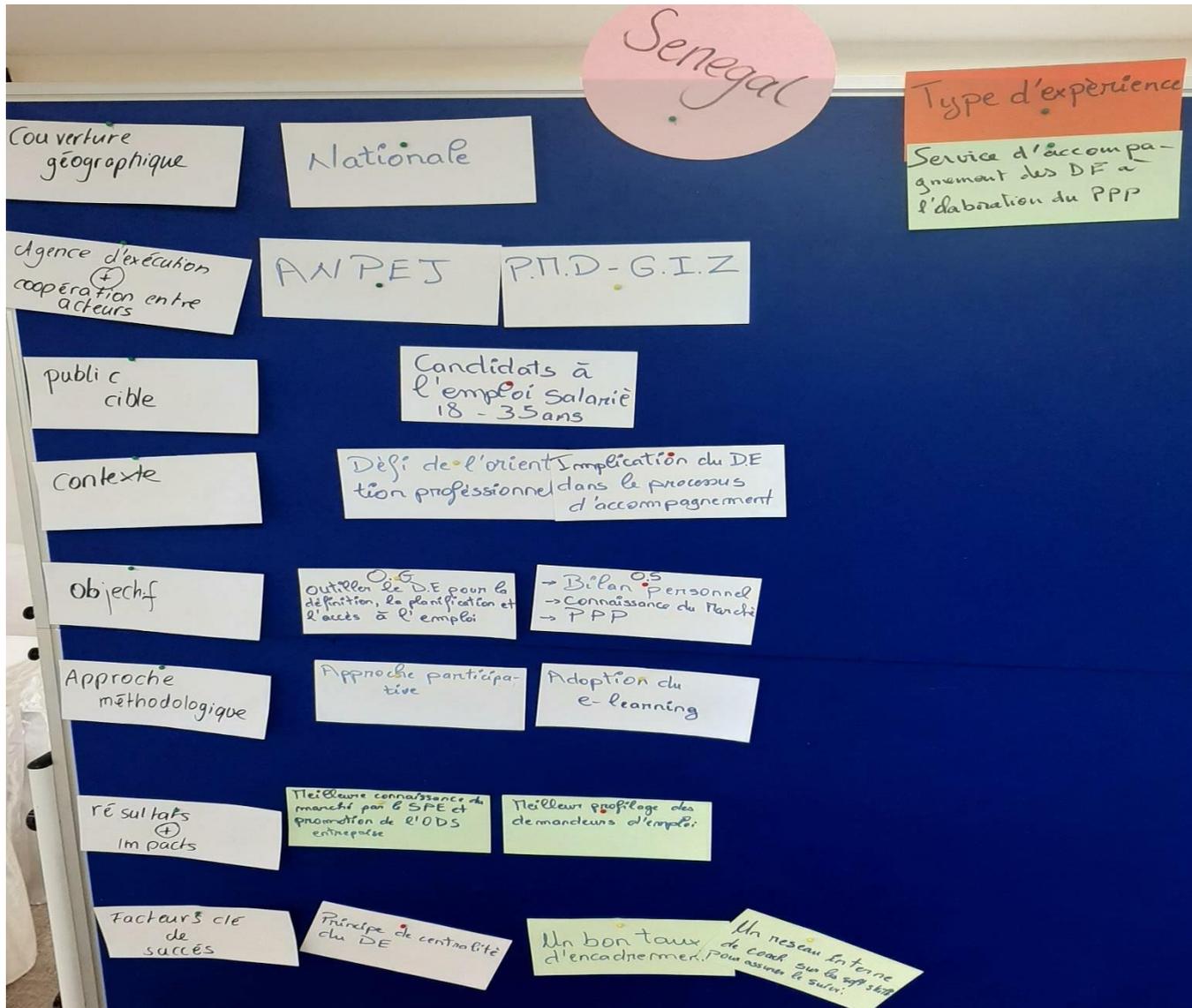
Échange d'expérience – Côte D'ivoire



Échange d'expérience - Guinée



Échange d'expérience - Sénégal



Cameroun

Échange d'expérience - Cameroun

Couverture géographique

Toute l'étendue du territoire (présence des agences FNE)

LA BOURSE DE L'EMPLOI

Agence d'exécution
⊕
coopération entre acteurs

- Agences régionales
- Agences locales

Marché physique de l'Emploi

public cible

Chercheurs d'emploi

contexte

Difficulté de MER entre chefs d'É. et D.É.

objectif

Faciliter l'insertion des D.É. par une MER directe avec les chefs d'É.

approche méthodologique

Pour les chefs d'É.

- 1- Sensibilisation des chefs d'É.
- 2- Collecte et traitement des OE

- 3- Organisation de la M.E.R. (E.E)
- 4- Incitation à la communication avec les D.É.

Pour les chercheurs d'emploi

- 1- Sensibilisation des chercheurs d'emploi (plate-forme, médias tel, réunions d'infos)

- 2- Sélection des candidats
- 3- Rédaction des mini-CV + constitution des catalogues de candidats

- 4- A.R.E (Entretiens d'embauche)
- 5- Organisation des E.E

résultats
⊕
impacts

- Postes à pourvoir: 847
- Insertion directe: 313
- Processus à finaliser: 534

Facteurs cle de succès

- 1- Le choix du cadre site
- 2- L'efficacité de la sensibilisation

- 3- La qualité des candidats présentés pour la MER

- 4- La qualité du suivi par les CE

Benin

Échange d'expérience - Bénin

Projet Emploi Jeune (PEJ)

Couverture géographique

Dans les 77 Communes que compte le Bénin

Agence d'exécution
coopération entre acteurs

ANPE

Banque Mondiale
Les Mairies
Les Cabinets Privés
Les Centres de formation pour la Société Civile, FODEFCA

public cible

Jeunes 15 - 35 ans
Peu ou pas instruits
Desireux d'entreprendre dans l'artisanat, Transformation agricole, Tourisme

Contexte

Prise en charge des jeunes peu ou non instruits

Difficultés d'accès à l'emploi des jeunes peu ou pas instruits

objectifs

Améliorer les compétences techniques et Compétences de vie des jeunes pas ou peu instruits

Accroître les opportunités d'insertion des jeunes peu ou pas instruits

Faciliter l'accès au financement des jeunes peu ou pas instruits

Approche méthodologique

Mode aléatoire de la sélection des bénéficiaires avec au moins 50% de femmes

Formation en langue locale des bénéficiaires sur les compétences de vie, approche participative

Communication adaptée à cause du niveau d'instruction des participants

Résultats impacts

17 000 jeunes formés aux compétences de vie

15 000 jeunes ont bénéficié de renforcement de capacités technique et business plan

3 000 jeunes promoteurs ont été constitués en au moins 500 coopératives.

Installation d'au moins 80% des bénéficiaires

Facteurs clef de succès

Non Ingérence des acteurs politiques dans la gestion du projet

Adaptation de la formation au besoins réels de la cible

Le suivi des bénéficiaires

Jour 4 (12 décembre) – Séances de travail

- **Séance de travail 1**

Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE »

- **Séance de travail 2**

Fiche de poste du Conseiller en emploi (CdP)

Fiche de poste du Conseiller en emploi (RTMC), présenté par Mme Lamia RIAHI, ANETI

Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « **Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE** »

Suite aux orientations des membres du dernier conseil d'administration du SPE de votre pays, vous êtes sollicité par votre direction générale afin de préparer et mettre en œuvre un nouveau projet visant le renforcement de l'offre de services destinée aux chercheurs d'emploi à travers une nouvelle prestation d'amélioration de l'employabilité par les soft skills.

Selon les spécificités de cette commande émanant de la DG (voir les consignes dans la fiche remise par l'animateur) et en fonction des réalités et du contexte de votre pays et de votre institution, vous êtes appelés à vous prononcer sur toutes les étapes de mise en œuvre de ce chantier très important et stratégique pour votre organisme :

Etape 1 : Identification des softs skills à cibler et de l'approche à adopter

Etape 2 : Durée du programme et développement du contenu

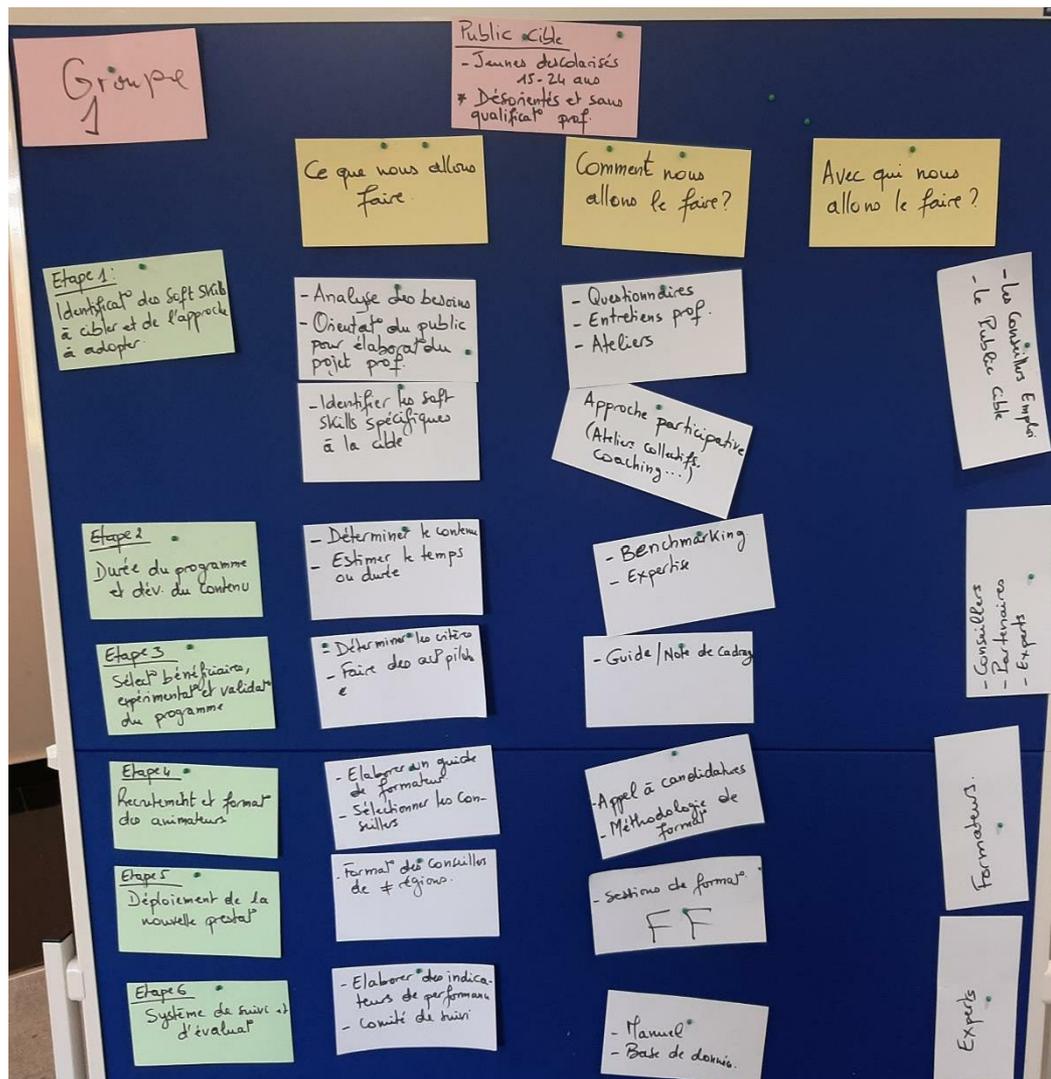
Etape 3 : Sélection des bénéficiaires, expérimentation et validation du programme

Etape 4 : Recrutement et formation des animateurs

Etape 5 : Déploiement de la nouvelle prestation

Etape 6 : Système de suivi et d'évaluation

Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE »



Cas 1 :

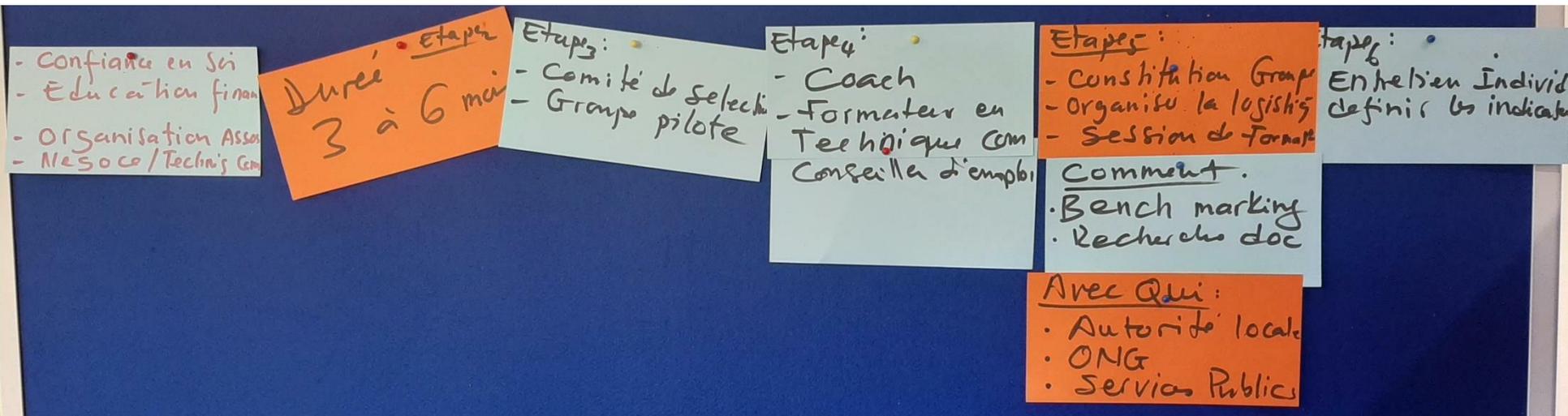
- Public cible : Jeunes déscolarisés âgés de 15 à 24 ans
- Spécificités : Jeunes désorientés et sans qualifications professionnelles (Neet's)

Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE »

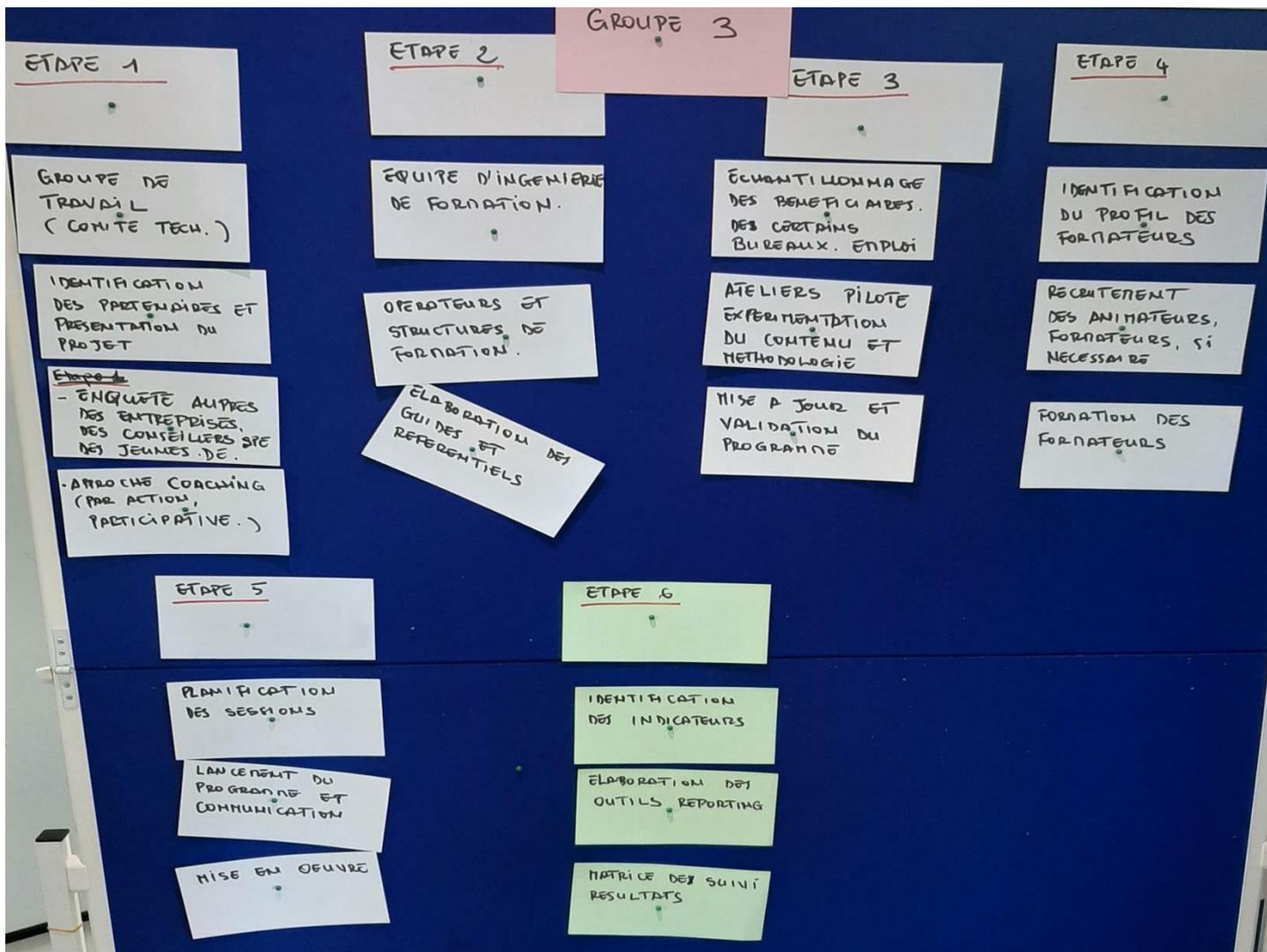
Cas 2 :

Public cible : Femmes rurales sans emploi et victimes de violence

Spécificités : Difficultés à se déplacer d'autant plus que certaines exercent des activités génératrices de revenus



Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE »



Cas 3 :

Public cible :

Chômeurs de longue durée lauréats de l'enseignement supérieur

Spécificités :

Chômeurs avec une perception très négative de leurs compétences et de leur environnement

Etude de cas sur le processus d'introduction d'une nouvelle prestation « Soft Skills dans l'offre de services d'un SPE »

Etape 1

- Faire un bilan de Compétence
- Elaborer les référentiels
- Approche participative avec les acteurs
- Séances de sensibilisation

Etape 2

- Analyse de la situation de travail pour déterminer la durée et le contenu

- Avec les CE et les professionnels des entreprises du secteur

Etape 3

- Test sur un échantillon avec les bénéficiaires et les animateurs.

- Définir les critères de sélection avec les acteurs

Etape 4

- Recrutement des animateurs (Profil)
- Formation des animateurs

- Faire appel à une expertise externe
- Faire à l'interne

Etape 5

- S'assurer de l'application de toutes les étapes en amont.

- Mettre en place une unité de suivi

- Recueillir le feedback des bénéficiaires

- Suivi rapproché

- Evaluation d'im. part.

- Mesurer l'impact sur l'économie locale

Etape 6

- Former le cible choisie sur place

- Contextualiser les soft skills du milieu et du secteur

- Communiquer

- Avec les acteurs du secteur

- les entités du milieu
- les organisations rurales

- Les autorités locales

Cas 4 :

Public cible : Jeunes ruraux lauréats de la formation professionnelle

Spécificités : Région défavorable avec un marché d'emploi très limité

Présentation d'un modèle de fiche de poste par Fatoumata et Soulemane (CdP 2)

FICHE DE POSTE

CONSEILLER EMPLOI ET INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

DIRECTION:	
SERVICE:	
CATEGORIE:	
NON MANAGER / MANAGER:	
N+1:	
N-1:	

DESCRIPTION DU POSTE

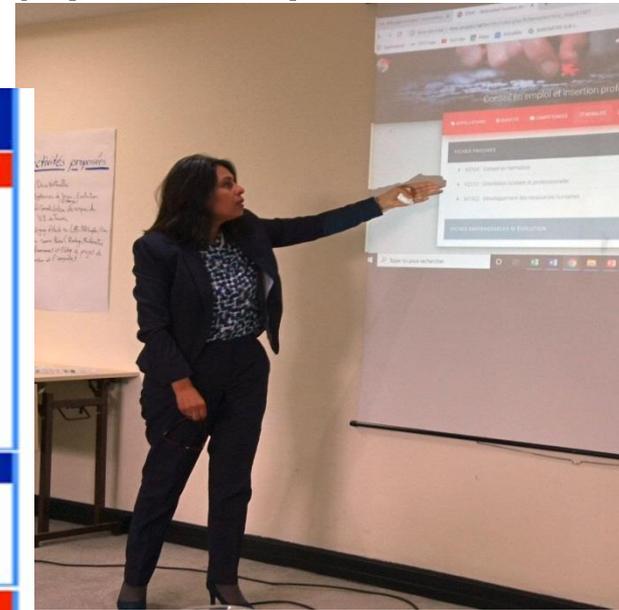
Le conseiller emploi et insertion socioprofessionnelle exerce des missions opérationnelles dans le champ du marché du travail, notamment en matière d'insertion, d'intermédiation, d'information et de suivi/accompagnement.

Il conseille et propose des actions d'accompagnement vers l'emploi, de maintien en emploi, de retour en emploi et d'insertion professionnelle des personnes à besoins spécifiques (primodemandeurs d'emploi, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, discriminées ou marginalisées. Il peut vendre des prestations (de travail temporaire, d'outplacement, ...) à des entreprises.

MISSIONS	ACTIVITES
RECRUTEMENT	Définir des besoins en Ressources Humaines
	Réaliser des opérations de sourcing
	Préselectionner des candidats lors des recrutements
	Mener un entretien de recrutement
	Gérer un dossier de demandeur d'emploi
	Accueillir les personnes
	Réaliser des prestations de mise à disposition de personnels intérimaires
FORMATION	Définir des besoins de formation
	Proposer des actions de formation, d'orientation, d'accompagnement adaptées au profil de la personne
	Informier des personnes sur les offres et prestations de formation qualifiante
	Constituer un dossier de demande d'aide à la formation
	Formaliser un projet de formation qualifiante
	Animer une formation
GESTION DE CARRIERES	Définir un projet individuel ou professionnel avec l'usager
	Identifier des axes d'évolution
	Définir des besoins en matière d'évolution professionnelle
	Mener des actions d'orientation professionnelle



Fiche de poste du Conseiller en emploi (RTMC), présenté par Mme Lamia RIAHI, ANETI



ESB		CONSEIL EN EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE		ANETI	
Appellations					
<ul style="list-style-type: none"> Chargé / Chargée de projet d'insertion professionnelle Chargé / Chargée de projet emploi Chargé / Chargée de relations entreprises Chargé/Chargée d'emploi en entreprise de travail temporaire Conseiller / Conseillère à l'emploi Conseiller / Conseillère ANETI Conseiller / Conseillère emploi formation Conseiller / Conseillère en insertion professionnelle Conseiller / Conseillère en orientation et reconversion professionnelle 		<ul style="list-style-type: none"> Conseiller / Conseillère en outplacement Conseiller / Conseillère en recherche d'emploi Conseiller chargé / Conseillère chargée de projet emploi Conseiller consultant/ Conseillère consultante en création d'entreprise Conseiller professionnel / Conseillère professionnelle Conseiller référent / Conseillère référente emploi Consultant / Consultante emploi formation Coordonnateur / Coordinatrice emploi formation 			
Définition					
<p>Conseille et propose des actions d'accompagnement professionnel afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes.</p> <p>Peut vendre des prestations (de travail temporaire, d'outplacement, conseil en recrutement ...) à des entreprises.</p>					
Accès à l'emploi					
<p>Cet emploi/métier est accessible à partir d'un diplôme de licence en sciences humaines, économiques, sociales, gestion ...</p> <p>Pour les conseiller de l'ANETI (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant) il est accessible sur concours de la fonction publique .</p> <p>Une expérience professionnelle dans le domaine peut être requise.</p>					
Conditions d'exercice de l'activité					
<p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'organismes publics, d'entreprises privées, d'associations, ... en contact avec le public et en relation avec différents intervenants (partenaires, organismes de formation, ...).</p> <p>L'activité varie selon la structure (entreprise de travail temporaire, ...), le type de prestation (placement, recrutement, ...) et le public (cadres, jeunes, porteurs d'handicaps, ...).</p>					
Compétences de base					
Savoir faire			Savoir		
<ul style="list-style-type: none"> Accueillir le public et le renseigner selon sa demande (mesures pour l'emploi, dispositifs de formation, ...) Définir le projet individuel avec la personne (emploi, création d'entreprise, formation, ...) et proposer des actions (ateliers thématiques, offres d'emploi, ...) Conseiller la personne dans ses démarches, effectuer le suivi des actions et lui proposer des axes d'évolution Concevoir et animer des actions collectives sur des thèmes liés à la formation, l'emploi, Identifier les besoins et attentes d'employeur en matière de recrutement, gestion des compétences, formation, ... et définir des modalités de collaboration 			<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques socioculturelles des publics Eléments de base en droit du travail Méthodes d'élaboration de projet professionnel Législation de la formation continue Techniques de conduite d'entretien Techniques commerciales Analyse de poste de travail Utilisation d'outils bureautiques (traitement de texte, tableur, ...) 		

Jour 5 (13 décembre) – Séances de travail au sein des CdPs

Thématiques : Séance de transfert et Plan d'action des CdPs pour les six prochains mois



Séance de transfert

Les participants devaient réfléchir aux aspects du voyage d'étude qui les intéressaient le plus et à ce qui pouvait être appliqué personnellement, au niveau national et au sein de la CdP

PERSONNELLEMENT

- Un Compte - Rendu
- Une Restitution
- Une Note de Cacheage sur les idées et le projet

PERSONNELLEMENT (Beckin)

- Rapport + Proposition de projet
- Implémentat- niveau MICRO

Faire une note conceptuelle pour la mise en œuvre des clubs chercheurs d'emploi

Après CR, inclure la formulation d'un programme de soft skills dans les DES

PREPARER UNE NOTE TECH. AU SUPERIEUR (MINISTRE)

POUR CHAQUE IDEE APPLICABLE, ELABORER UNE NOTE CONCEPT.

FAIRE UN COMPTE RENDU (Restitution)

NIVEAU NATIONAL AVEC PARTENAIRES

Avec la GIZ

- Un plaidoyer
- Peminences et des Ateliers de promotion
- Une Experience pilot

Faire une note de partenariat pour sur les partenaires rattachés et les axes de collaboration possible: SA, BIT, GIZ

METTRE EN PLACE UN GROUPE DE TRAVAIL / ELABORER LE PROJET.

MOBILISATION DES RESSOURCES.

Avec la GIZ

- Appui en montage de projet - Gestion

Avec la GIZ

- Appui pour le suivi-évaluation des Projets

Au sein de la CdP

Au sein de la CdP

- Virtuellement pour Approfondir les Constats et Idées
- Voyage d'étude.

visite Actiris Academy

visite université Management PE LAB

Operationalisation & système de partage sur ASPVEE

Certification des membres des CdP comme coachs en soft skills avec le CIF-BIT



Séance de transfert

Les participants devaient réfléchir aux aspects du voyage d'étude qui les intéressaient le plus et à ce qui pouvait être appliqué personnellement, niveaux nationale et au sein de la CdP

PERSONNELLEMENT

- Partager l'expérience tunisienne.
- Etre vecteur des échanges entre SPE et les potentiels partenaires.
- Proposer des notes conceptuelles pour la mise en œuvre des prestat retenues.
- 4- Proposer une méthodologie de mise en place ou d'amélioration des programmes prestat

NIVEAU NATIONAL AVEC PARTENAIRES

- 1- Activation de la coopération Sud-Sud
- 2- Identifier les bailleurs de fonds pour la mobilisation des ressources financières

AU SEIN DE LA CdP

- 1- Format des formateurs
Bénéficiaires: Membres CdP₂ + CdP₄
- Multiplier les occasions de partage d'expériences: Rencontres présentielle + virtuelle
- visite "Actiris Academy"

Plan d'action des CdPs

Les participants ont reçu un tableau pour ajouter des suggestions au cours de la semaine qui influenceront leur plan d'action

Activités proposées

1) Deux virtuelles:

- Systèmes de Suivi - Evaluation (EcoRouges)
- La Consolidation des acquis du VE en Tunisie
- Voyage d'étude au LAB-Pôle Emploi / France avec comme thème (Montage, Recherche de financement et Pilotage de projet de promotion de l'emploi).

Activités

Activités

- Échange virtuelle avec "Actiris Academy"
- Formation des formateurs dans le développement des Soft Skills à Turin par exemple.
- Une visite à "actiris Academy"
 - ↳ Comment se fait la formation des conseillers par Actiris
 - ↳ Programme, parcours...

Activités proposées

- Discussion + Validation de la fiche de poste (comparaison avec RTMC - pass.616)

Feuille de route pour les CdPs 2+4

Après débat, la CdP combinée a
choisi de revenir aux précédents
CdPs séparées et ont travaillé sur
ces plans d'actions

Plan d'action de la CdP 2

Domaines d'intervention	Activités proposées	Résultats escomptés	Responsable	Quand ?
Professionalisation de L'OP	Reunion de validation de la Fiche de Poste	Avoir un document unique à partager Implémentation de la Fiche dans les Pays	Membres de la CdP2	15 Janvier 2020 Check: Juin (Judith)
Soft skills	Reunion de validation du questionnaire Administration et traitement des résultats du Questionnaire	Disposer d'un outil de recueil des besoins en Skill Disposer d'un répertoire en Soft skills	Tous les membres de la CdP2	16 Janvier 2020 Du 15 Janvier au 15 Avril 2020
	Formation des Formateurs en Soft skill	CdP2 forme	GIZ / Expert	Judith décide
Suivi et évaluation des Programmes d'OP	Renforcement des capacités en Suivi - Evaluation Elaboration d'outil de Suivi - Evaluation du Projet/Programme d'orientation Professionnelle	Acquisition des connaissances de base en Suivi-Evaluation de Programmes Disposer des outils de Suivi-Evaluation adaptés	GIZ Membres de la CdP2	Mars 2020 Juin 2020

Plan d'action de la CdP 4

DOMAINE D'INTERVENTION	ACTIONS	ACTIVITES PROPOSEES	RESULTATS ESCOMPTEES	RESPONSABLES QUAND?
Developper la prestation Soft Skills au niveau des SPE	Formation des formateurs en Soft skills par P&T	Elaboration des TdR pour la formation de formateurs en Soft skills		Ahlem Juhene Bécher Janv
		Selection Des Modules		Françoise Khadidja Aladje Janv
		Harmoniser le choix des modules		Nombre de CP Jan - Fev - Réunion virtual
		Preparation de la formation		Membres + Equipe Mars - Mai
		Realisation de la formation	CERTIFICATION DES MEMBRES AUDITEURS	YouMatch - B - ANETI - Durée : 1 semaine presen- tielle max. Juin
	Formulation d'un programme Soft Skills	PROGRAMME SOFT SKILLS FORMULE PAR PAYS		

Evaluation

Aspect	😊	😐	☹️
Contenu			= 16
Animation			= 15
Logistique			= 10
Emploi du temps			

Les participants ont été invités à évaluer le programme et à donner leur avis