

SKILLING Eco-VET

Skilling VET ecosystem: enhance enable environments for private and public VET key actors in Ghana and Senegal

Module sur le Renforcement des Bureaux d'Emploi

Date: May 2024



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

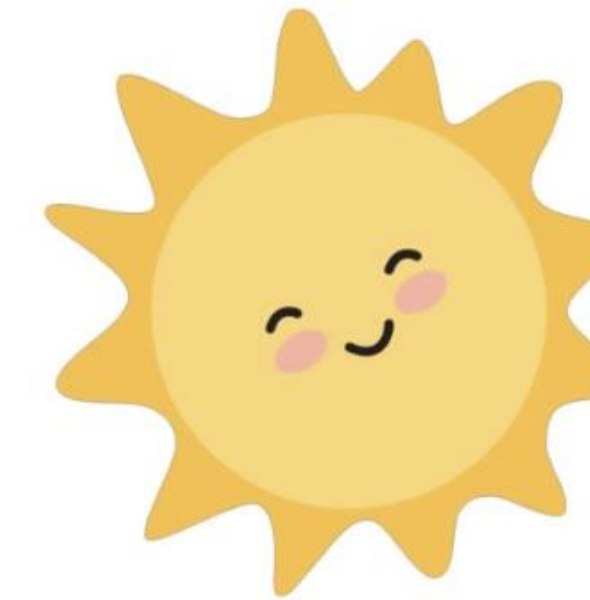
Module 1: Connaissance des services et avantages des BDE (4h):

- Fournir une compréhension approfondie du **rôle** de l'agent des BDE et de **son importance** dans les services de l'emploi.
- Explorer les principaux services BDE et élucider les **avantages** qui en découlent pour les utilisateurs et les centres de services.
- Analyser les **études de cas** et les **meilleures pratiques** afin d'obtenir des informations sur les interventions BDE réussies.
- Favoriser une approche centrée sur le client en développant des **compétences efficaces** en matière de **communication** et d'**empathie**.

On va Jouer

PRÉSENTEZ-VOUS:

- QUI ÊTES-VOUS ET D'OÙ VENEZ-VOUS ?
- PARLEZ DE VOTRE TRAVAIL
- LES 3 MEILLEURS ASPECTS DE VOTRE TRAVAIL
- LES PRINCIPALES FAIBLESSES DE VOTRE TRAVAIL
- COMMENT VOUS SENTEZ-VOUS AUJOURD'HUI ? CHOISIR UNE IMAGE



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Qu'est-ce qu'un agent pour l'emploi et de quoi s'agit-il ?

Le Bureau d'emploi (Job Service Office/JSO) est une agence de ressources humaines qui fournit essentiellement des services internes ou externes à deux "grands bénéficiaires"

Personnes (étudiants, chômeurs, employés)

Entreprises (publiques ou privées)



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



de JSO/BDE

- La valeur ajoutée de chaque organisation réside dans les personnes qui y travaillent. Des hommes et des femmes qui travaillent côte à côte pour assurer des services de haute qualité.
- Le bureau de services à l'emploi est par essence un bureau horizontal et transversal capable de toucher toutes les fonctions d'un centre de formation professionnelle ; par exemple, les services BDE sont présents dans le processus de formation et dans les processus d'emploi.
- L'idée du projet d'un centre de formation professionnelle est de travailler sur l'ensemble de la chaîne visant à accompagner la personne et l'entreprise, c'est-à-dire toute organisation externe ayant une demande de compétences, dans les différentes phases de l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Pour concrétiser cette idée de projet, il est nécessaire que le Centre de formation professionnelle mette progressivement en œuvre une " action intégrée " pour faire de l'agence pour l'emploi interne un moteur d'intégration et de connexion avec le marché, une plaque tournante de l'interaction avec les entreprises.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

ETUDE DE CAS : Le développement et l'amélioration des BDE de la FP dans le monde : l'expérience des CFP des Salésiens et de Don Bosco

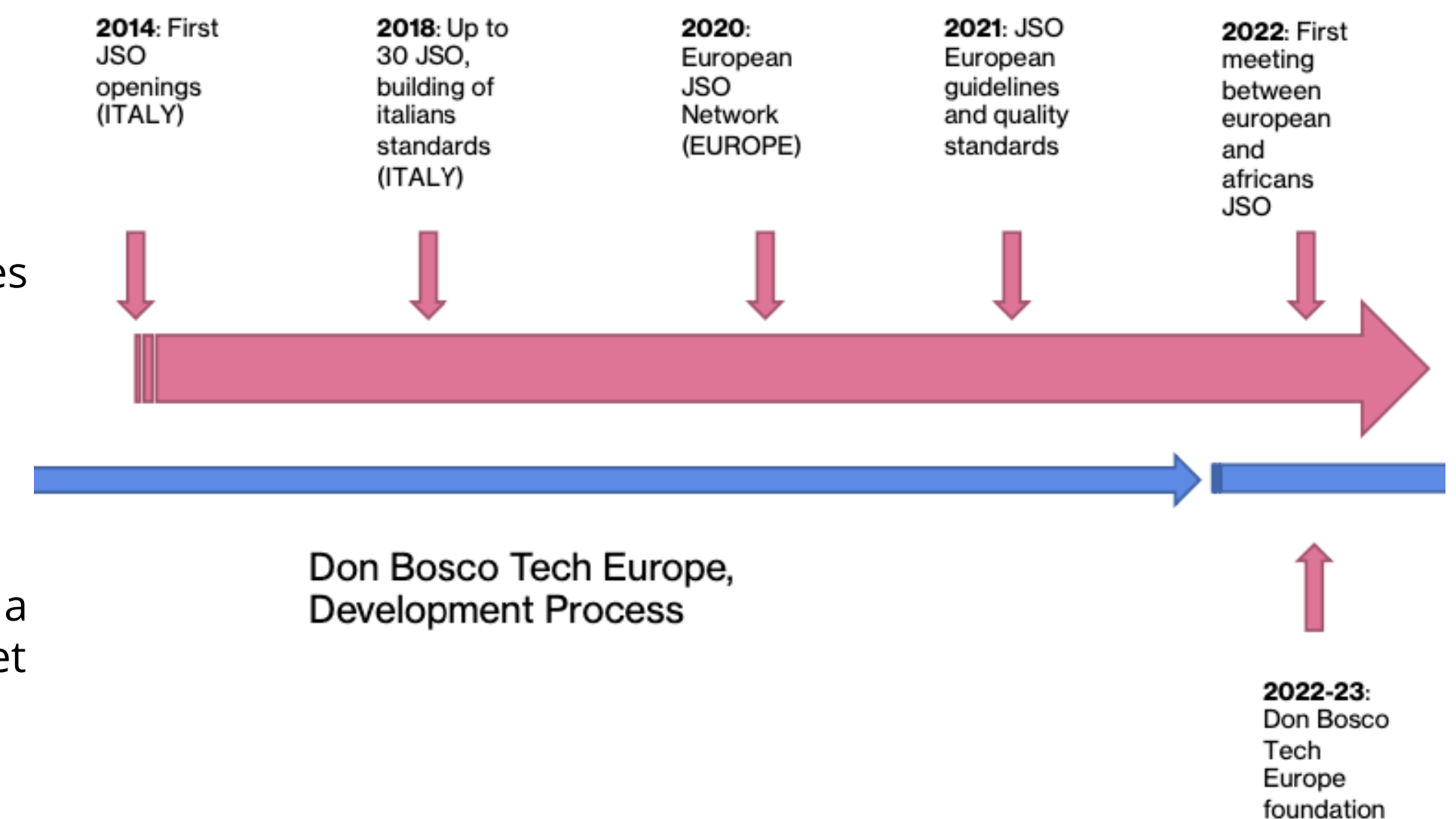
La motivation politique est liée au choix fait par l'Union européenne de moderniser le marché du travail.

La programmation européenne 2014-2020 a placé à côté de l'objectif traditionnel de l'employabilité des personnes, qui a soutenu au fil des ans l'offre de formation visant le développement des compétences professionnelles, le nouvel objectif de l'emploi, visant l'intégration et/ou la réinsertion professionnelle, à travers des mesures de Politique Active de l'Emploi.

Cette évolution a soulevé la question de la relation entre la formation professionnelle et les politiques actives de l'emploi.

En analysant la situation en Italie, on peut dire qu'à l'heure actuelle, les politiques actives de l'emploi sont encore une stratégie jeune, presque immature, encore loin d'être un système stable, large et universel.

Bien que consciente de ces problèmes critiques, mais toujours convaincue que nous sommes en présence d'une ligne de tendance marquée qui est maintenant irréversible, la Fédération CNOS-FAP a participé à ce projet afin de se concentrer sur la formation professionnelle liée au monde du travail et soutenue par un service spécifique d'accompagnement au travail.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



ÉTUDE DE CAS
: BUREAUX
D'EMPLOI de
DON BOSCO
TECH AFRICA

NOM DE L'ACTIVITÉ OU DU SERVICE : SENSIBILISATION À L'EFTP

RÉSULTAT ATTENDU DE L'ACTIVITÉ OU DU SERVICE :
LES JEUNES ET LE GRAND PUBLIC SONT CONSCIENTS DU FAIT QUE L'EFTP CONSTITUE UN CHOIX DE CARRIÈRE

Principales parties prenantes et leurs attentes :

JEUNES : Être informé des différentes offres d'EFTP et de leur pertinence sur le marché du travail afin de permettre une prise de décision éclairée.

PARENTS / TUTEURS : Être informés des différentes offres d'EFTP et de leur pertinence sur le marché du travail afin d'aider et de soutenir leurs enfants à faire des choix de carrière éclairés et judicieux.

ENTREPRISES : Disposer d'employés de qualité qui répondent à leurs besoins en ressources humaines.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> a) La direction du centre a désigné un responsable du BSE b) Il y a un bureau de service d'emploi menant une campagne de sensibilisation à l'EFTP au sein du centre et de la communauté immédiate c) La direction de l'établissement organise une campagne de sensibilisation en y associant les instructeurs durant la période de recrutement d) Les données et matériels peuvent être partagés avec les élèves potentiels et d'autres parties prenantes e) Les pages et pseudos de médias sociaux de l'établissement sont actifs pour aider à la sensibilisation aux offres d'EFTP 	<ul style="list-style-type: none"> a) Les dispositions nécessaires sont prises à l'appui des activités et de la mission du BSE (finances, bureau, mobilité) b) L'institution procède à des campagnes de sensibilisation en s'adressant aux élèves potentiels lors des périodes de recrutement c) Élaboration, organisation des données et diffusion de matériel de sensibilisation (dépliants, affiches, brochures, etc.) aux élèves potentiels et à d'autres parties prenantes d) Les pages de médias sociaux destinés à favoriser la sensibilisation aux offres d'EFTP disposent de données actualisées e) Le centre organise des forums de jeunes et implique les paroisses ciblées, les écoles secondaires et la communauté f) Le centre propose des journées portes ouvertes et des foires aux métiers, et y fait participer les parties prenantes g) Le centre participe à des foires à l'emploi, des tables rondes et des forums organisés par d'autres organisations h) Il y a un niveau de sensibilisation aux options de formation équitables pour tous 	<ul style="list-style-type: none"> a) Il existe une campagne annuelle de sensibilisation validée et coordonnée, intégrée au calendrier de l'institut (par exemple, table ronde, forums, journées portes ouvertes) b) Le bureau de service d'emploi est établi et lié aux opérations de l'institut ayant une description claire du poste et des produits livrables c) Les données organisées sont utilisées pour éclairer la prise de décision d) Il y a une augmentation du nombre d'élèves et d'autres parties prenantes qui prennent conscience de l'existence de l'institution par le biais des réseaux sociaux e) Le centre s'est doté de plateformes qui mettent en avant les expériences réussies des anciens élèves f) Il existe des documents de sensibilisation mettant l'accent sur l'accès et l'équité g) Les activités de suivi et d'évaluation de l'efficacité des activités de sensibilisation se réalisent tel que prévu

NOM DE L'ACTIVITÉ OU DU SERVICE : SENSIBILISATION À L'EFTP

Résultat attendu de l'activité ou du service :
LES JEUNES ET LE GRAND PUBLIC SONT CONSCIENTS DU FAIT QUE L'EFTP CONSTITUE UN CHOIX DE CARRIÈRE

Principales parties prenantes et leurs attentes :

JEUNES: Être informé des différentes offres d'EFTP et de leur pertinence sur le marché du travail afin de permettre une prise de décision éclairée.

PARENTS / TUTEURS : Être informés des différentes offres d'EFTP et de leur pertinence sur le marché du travail afin d'aider et de soutenir leurs enfants à faire des choix de carrière éclairés et judicieux.

ENTREPRISES: Disposer d'employés de qualité qui répondent à leurs besoins en ressources humaines.

		NIVEAU DE PERFORMANCE		
		MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Indicateurs		<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilité d'un BSE au centre 2. Rapport relatif à la campagne de sensibilisation, liste des participants 3. Base de données et matériel de campagne de sensibilisation à l'EFTP, par exemple, des dépliants 4. Pages actives sur les médias sociaux 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bureau du service d'emploi équipé 2. Plan de travail 3. Dépliants, brochures et affiches 4. Pages de médias sociaux actives mises à jour 5. Rapport, liste de présence 6. Vidéos, documentaires et photos 7. Rapport de rétroaction de la part du groupe cible 8. Augmentation du ratio d'inscription des hommes et des femmes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Calendrier scolaire indique les activités prévues 2. Bureau du service d'emploi, son responsable, description de poste claire 3. Disponibilité de données organisées et analysées 4. Rapports comparatifs d'inscription montrant l'augmentation du nombre d'inscriptions 5. Nombre de visites et de commentaires sur les plateformes de médias sociaux 6. Histoires de réussite documentées et commentaires sur les plateformes de médias sociaux 7. Matériel élaboré mettant l'accent sur l'accès et l'équité 8. Rapports de suivi et d'évaluation
Ressources nécessaires :		<ul style="list-style-type: none"> • Bureau • Personnel qualifié • Outils de communication et de sensibilisation • Ressources financières pour la mise en œuvre des activités • Réseaux avec les acteurs concernés (publics et privés, etc.) 		

ORIENTATION

Résultat attendu de l'Activité ou du Service : **LES JEUNES SONT AIDÉS À FAIRE DES CHOIX DE CARRIÈRE ÉCLAIRÉS EN FONCTION (A) DE LEURS POINTS FORTS, DE LEURS ATTITUDES, DES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR L'ENVIRONNEMENT ET DE LEURS COMPÉTENCES ; ET (B) DES BESOINS DU MONDE DU TRAVAIL / DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Principales parties prenantes et leurs attentes :

JEUNES: Être guidés pour faire des choix de carrière éclairés permettant de dégager des opportunités de travail décent en vue d'un développement personnel durable.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> a) Les élèves inscrits bénéficient d'une orientation générale quant au domaine choisi b) La présence des formateurs est évidente en salle de classe, aux ateliers et au terrain de jeu, conformément aux approches du système préventif salésien c) Les élèves suivent des conférences le matin et le soir, conformément aux traditions salésiennes 	<ul style="list-style-type: none"> a) Établissement d'une équipe d'orientation et d'initiation b) Élaboration de directives en matière d'orientation et d'initiation des élèves en accord avec les approches du système préventif salésien c) Des conférences harmonisées sont régulièrement données aux élèves le matin et le soir d) Entretiens individuels avec les élèves et conseils personnalisés relatifs au Plan Professionnel et un Plan de Vie (PPPV) e) On aide les élèves à établir un profil personnel par rapport au métier choisi f) Offre de compétences non techniques et pratiques aux élèves 	<ul style="list-style-type: none"> a) Création d'une équipe de soutien et implication d'experts psychosociaux (salésiens, département de la pastorale des jeunes, psychologues, coaches, responsable du BSE, membres de la CPE, formateurs, parents) b) Mise en œuvre systématique des lignes directrices relatives à l'orientation et à l'initiation des élèves, basées sur les quatre dimensions du Projet éducatif pastoral Salésien (PEPS) c) Les élèves ont élaboré leur propre PPPV et le suivent d) Organisation d'un atelier de promotion de carrière avec les entreprises et leur personnel e) Évaluation et amélioration systématiques des procédures d'orientation. f) Programme de formation harmonisé visant les élèves dans le domaine du développement humain intégral, y compris les compétences pratiques et non techniques
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> 1. Manuels et rapports d'orientation 2. Présence du personnel 3. Tableau de service / calendrier des conférences du matin et du soir 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disponibilité d'une équipe d'orientation 2. Disponibilité de directives en matière d'orientation 3. Tableau de service et contenu harmonisé pour les conférences du matin et du soir 4. Rapport d'entretiens 5. Profils individuels des élèves 6. Rapport des activités réalisées 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disponibilité d'une équipe de soutien 2. Directives systématiques 3. Rapport d'avancement individuel sur le PPPV 4. Rapport de présence 5. Rapport d'évaluation 6. Disponibilité d'un programme complet en matière de développement humain intégral
Ressources nécessaires :	<ul style="list-style-type: none"> • Personnel qualifié • Témoignages des acteurs du secteur privé • Ateliers et bureaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Matériel d'orientation (livres, dépliants, brochures, programmes de formation, normes, etc.) • Ressources financières 	

ÉVALUATION DU MARCHÉ POUR S'ASSURER D'UNE FORMATION PERTINENTE AXÉE SUR LE MARCHÉ

Résultat attendu de l'activité ou du service : **LA FORMATION OFFERTE EST ACTUALISÉE ET CONFORME AUX NORMES PAR RAPPORT AUX BESOINS ACTUELS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Principales parties prenantes et leurs attentes :

ÉLÈVES: Se voir offrir des compétences qui répondent aux besoins du marché du travail et trouver facilement un emploi.

ENTERPRISES: Disposer d'un personnel qualifié et compétent en fonction de leurs besoins.

PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT : Qualité élevée et statistiques des bénéficiaires ayant un emploi rémunéré ou indépendant.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> a) Le BSE se sert des données pour éclairer les programmes de formation b) Les équipements et outils de formation sont inadéquats et obsolètes c) Insuffisance de l'identification des lacunes en matière de formation dans les centres d'EFTP en collaboration avec les entreprises et les anciens élèves d) Il y a un faible niveau de réunions d'échange organisées et coordonnées avec des experts de l'EFTP et de l'industrie pour obtenir un retour d'information sur diverses questions et les dernières nouvelles concernant l'EFTP 	<ul style="list-style-type: none"> a) Développement d'outils de collecte de données pour cerner les tendances du marché du travail et la capacité du centre à répondre aux besoins de manière adéquate b) Il existe un rapport d'évaluation contenant des recommandations sur les équipements et les outils de formation nécessaires c) Une identification suffisante des lacunes en matière de formation en collaboration avec les entreprises et les anciens élèves est saisie et documentée d) Organisation de réunions d'échange avec les parties prenantes internes du centre d'EFTP pour obtenir un retour d'information sur diverses questions et les dernières nouvelles concernant l'EFTP 	<ul style="list-style-type: none"> a) Les informations issues de l'étude de faisabilité sont utilisées pour améliorer le programme de formation et le mettre à jour b) Le rapport technique de l'évaluation des outils et des équipements est communiqué à la direction du centre d'EFTP pour examen c) Le retour d'information des réunions d'entreprises et des anciens élèves est utilisé pour améliorer la qualité de la formation d) Le retour d'information des réunions de haut niveau est utilisé pour améliorer la qualité de la formation e) Des études de suivi sont menées sur une base régulière et le rapport en découlant est analysé et partagé avec les parties prenantes f) Il existe une collaboration en matière de formation avec le secteur industriel afin de compléter la qualité de la formation g) On explore la possibilité de bénéficier de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) auprès des entreprises
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilité de données non organisées 2. Outils et équipements obsolètes 3. Rapport mettant en évidence les lacunes 4. Recommandations visant à renforcer la participation de différentes parties prenantes au fonctionnement du centre d'EFTP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Outils de collecte de données 2. Rapport d'évaluation 3. Rapport d'analyse des besoins de la formation (ABF) 4. Rapports, programmes, listes de présence 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports et programme de formation amélioré 2. Rapport d'évaluation technique 3. Accusé de réception du rapport technique 4. Rapport relatif à la mise en œuvre 5. Rapport d'amélioration 6. Accusé de réception du rapport de l'étude de suivi 7. Protocoles d'entente signés 8. Procès-verbaux et rapports de visite 9. Disponibilité d'une stratégie de plaidoyer 10. Une note conceptuelle et un protocole d'accord signé
Ressources nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Personnel qualifié • Infrastructure • Outils adéquats • Ressources financières 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats avec des entreprises • Collaboration avec les organisations d'anciens élèves • Logistique et mobilité • Matériel de communication 	

PRÉPARATION DES ÉLÈVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résultat attendu de l'activité ou du service :
L'ÉLÈVE DÉVELOPPE LES APTITUDES / COMPÉTENCES ET DISCIPLINE NÉCESSAIRES À L'INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Principales parties prenantes et leurs attentes :

ÉLÈVE : Acquérir les compétences nécessaires à l'intégration sur marché du travail.

ENTERPRISES : Avoir accès à des professionnels bien formés possédant les compétences requises.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteur	a) Le responsable du BSE organise des conférences dans le but de guider les élèves quant aux exigences générales du marché du travail b) Offre de sessions de formation introductive sur le sujet : Recherche d'emploi (comment rédiger un CV et une lettre de motivation (LM), comment se préparer aux entretiens, etc.)	a) Le responsable du BSE mène des entretiens en tête à tête avec les élèves afin de les préparer au marché du travail b) Il existe des modèles conçus pour guider les élèves en ce qui concerne la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, la manière de se préparer aux entretiens, etc c) Les élèves sont formés à la préparation et à l'évaluation des plans d'affaires d) Il y a une collaboration établie avec des entités publiques et privées axées sur la préparation des jeunes à l'emploi et à l'entrepreneuriat e) Le BSE organise des visites d'études industrielles au moins une fois par an f) Le bureau favorise l'adaptation de la formation dans un environnement de travail naturel afin de faciliter la transition vers le monde professionnel g) Le bureau facilite les possibilités d'apprentissage, de placement et de stage dans le marché du travail	a) Il existe des informations détaillées sur le marché du travail, accessibles en ligne et sur papier b) La formation à la préparation à l'emploi est intégrée au programme de formation avec des horaires précis et des responsabilités bien réparties c) Les élèves peuvent préparer un plan d'affaires réalisable et sont mis en relation avec des institutions de microfinance (IMF) d) Les élèves font preuve de compétences nécessaires à l'emploi en industrie et au lancement de leur petite entreprise e) Les visites d'études industrielles sont intégrées dans le calendrier scolaire et sont régulièrement effectuées f) Les élèves observent les mesures de sécurité et autres bonnes pratiques en milieu de travail g) Le BSE dispose de données documentées sur l'apprentissage, le placement et les stages proposés aux élèves
Indicateurs	1) Inscription des participants aux sessions de formation 2) Établissement et mise à disposition du rapport de formation et des échantillons de CV, LM, etc	1. Rapports d'entretiens 2. Mise à disposition de modèles 3. Rapports de formation, liste des participants 4. Protocoles d'entente relatifs à la collaboration signés entre le centre et les entreprises 5. Rapports de visites d'étude 6. Programme de formation adapté et équipement modernisé 7. Rapport de placement	1) Accessibilité des informations développées à partir de la plateforme en ligne 2) Calendrier et horaires de l'école 3) Plans d'affaires et statistiques relatives aux anciens élèves liés à des IMF 4) Nombre de petites entreprises créées 5) Disponibilité et utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) 6) Disponibilité des rapports de placement
Ressources nécessaires :	<ul style="list-style-type: none"> • Personnel qualifié • Ressources financières • Relations et partenariats avec des entreprises, des IMF, des banques et des associations de crédit 		<ul style="list-style-type: none"> • Moyens de transport • Matériel de communication

SOUTIEN À LA TRANSITION DES ÉLÈVES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Résultat attendu de l'activité ou du service:
LES ÉLÈVES SONT INSÉRÉS ET ABSORBÉS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EMPLOI INDÉPENDANT ET SALARIÉ)

Principales parties prenantes et leurs attentes :

ANCIENS ÉLÈVES : Bénéficier d'un accompagnement structuré et d'un soutien à la transition vers le marché du travail et l'auto-emploi.

ENTERPRISES : Recrutement du personnel qualifié.

PARENTS : Voir leur jeune accompagné lors de la transition vers le marché du travail.

SOCIO-COMMUNAUTÉ LOCALE : Bénéficier de produits et services de qualité (auto-employés).

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	a. Identification des industries, des entreprises et des entités commerciales capables d'employer les anciens élèves et de leur proposer des contrats b. Identification de véritables plateformes d'emploi en ligne c. Création d'une base de données des CV des anciens élèves (documents académiques) d. Participer à des camps d'innovation organisés	a. Cartographie et création d'une base de données consacrée aux industries, aux entreprises et aux opportunités commerciales b. Inscrire les anciens élèves sur des plateformes d'emploi en ligne à des fins de rapprochement et d'emploi c. La base de données relative aux anciens élèves est régulièrement mise à jour d. Organisation de camps d'innovation destinés aux élèves actuels ou ceux anciens e. Négociation des conditions générales au nom des élèves f. Participation au processus d'entretien	a. Les élèves sont mis en relation avec les industries, les entreprises et les opportunités commerciales b. Les élèves connaissent et utilisent des plateformes d'emploi en ligne c. Création d'un portail d'emploi, mise en ligne des CV des anciens élèves et leur transmission aux employeurs sur demande d. Le BSE promeut la création d'un centre d'incubation au sein du centre e. Promotion de partenariats avec des employeurs et des IMF visant à permettre l'accès à des fonds pour la création d'entreprises f. Promotion de la mise au point d'une app pour une étude de suivi g. Conclusion de protocoles d'entente avec des entreprises pour l'emploi d'anciens élèves h. Signature d'un protocole d'entente entre les anciens élèves et le BSE à des fins de placement
Indicateurs	1. Base de données relative aux entreprises 2. Possibilité de trouver un emploi en ligne 3. Base de données contenant les profils d'anciens élèves 4. Procès-verbaux / rapports de présence	1. Base de données relative aux anciens élèves et aux entreprises 2. Statistiques concernant les inscriptions en ligne 3. Base de données actualisée sur les profils d'anciens élèves 4. Rapports et liste de présence 5. Accords, copies de contrats et rapports 6. Rapports d'entretien	1. Rapport de placement 2. Nombre d'élèves inscrits et utilisant les plateformes en ligne 3. Disponibilité d'un portail d'emploi 4. Rapport de recommandation 5. Rapport relatif à la promotion des partenariats 6. Rapport de recommandation 7. Protocoles d'entente signés et soumis
Ressources nécessaires:	<ul style="list-style-type: none"> Personnel qualifié Ressources financières Relations et partenariats avec des entreprises, des IMF, des banques et des associations de crédit 		<ul style="list-style-type: none"> Communication Moyens de transport / mobilité

ÉVALUATION DU PLACEMENT DES ANCIENS ÉLÈVES ET DES MOYENS DE SUBSISTANCE DURABLES

Résultat attendu de l'activité ou du service :
LE CENTRE DISPOSE D'INFORMATIONS SUR LE PLACEMENT ET LES MOYENS DE SUBSISTANCE DES ANCIENS ÉLÈVES AFIN D'AMÉLIORER SA PERFORMANCE

Principales parties prenantes et leurs attentes :

CENTRE D'EFTP : Disposer d'informations quantitatives et qualitatives sur le placement des anciens élèves et leur niveau de vie afin d'identifier les forces et les faiblesses et d'améliorer ou de remanier les offres de formation le cas échéant.

EMPLOYEURS : Obtenir des informations fiables sur le profil et la qualité des compétences des anciens élèves par rapport aux exigences du marché.

PARTENAIRES / AGENCES DE DÉVELOPPEMENT : Investir dans des centres d'EFTP efficaces et efficients pour améliorer les conditions de vie des anciens élèves.

ÉLÈVES POTENTIELS : Obtenir des informations fiables sur les possibilités d'emploi et les témoignages de réussite suite à la formation afin de faire des choix éclairés.

PARENTS : Obtenir des informations fiables sur les opportunités d'emploi à l'issue de la formation afin de guider leurs enfants dans la prise de décision.

ANCIENS ÉLÈVES DE DON BOSCO : Les informations recueillies auprès d'eux permettent au centre d'EFTP d'améliorer la qualité de la formation et de l'accompagnement.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	a) Le BSE facilite le placement de jusqu'à 30 % du nombre total d'anciens élèves b) 0-40 % des anciennes élèves sont placées sur le marché du travail c) Taux de traçabilité des anciens élèves atteint 45 % d) 20 % d'anciens élèves bénéficient d'un contrat à durée indéterminée e) 5 % des anciens élèves se sont installés à leur compte f) 50 % des anciens élèves salariés sont satisfaits de leur emploi actuel g) 40 % des anciens élèves exerçant une activité indépendante sont satisfaits de leur métier et peuvent subvenir à leurs besoins h) Jusqu'à 40% des employeurs échantillonnés sont satisfaits de la performance des anciens élèves i) 20 % des anciens élèves ont un logement décent (source fiable d'eau potable, d'électricité et d'assainissement) un an après leur embauche j) 20 % des anciens élèves peuvent fonder et entretenir une famille trois ans après avoir terminé leurs études	a. Le BSE facilite le placement de jusqu'à 60 % du nombre total d'anciens élèves b. De 41 à 60 % d'anciennes élèves sont placées sur le marché du travail c. Taux de traçabilité des anciens élèves atteint 75 % d. De 21 à 40 % des anciens élèves bénéficient d'un contrat à durée indéterminée e. 15 % des anciens élèves ont un emploi indépendant. f. 70 % des anciens élèves salariés sont satisfaits de leur emploi actuel g. 60 % des anciens élèves indépendants sont satisfaits de leur activité et peuvent subvenir à leurs besoins h. Jusqu'à 60 % des employeurs échantillonnés sont satisfaits de la performance des anciens élèves i. 50 % des anciens élèves ont un logement décent (eau potable, électricité et installations sanitaires appropriées et fiables) un an après leur embauche j. 50 % des anciens élèves peuvent fonder et entretenir une famille trois ans après avoir terminé leurs études	a. Le BSE facilite le placement de jusqu'à 100 % du nombre total des anciens élèves b. Plus de 60 % des anciennes élèves sont placées sur le marché du travail c. Taux de traçabilité des diplômés atteint 100 % d. 41 % et plus des anciens élèves ont un contrat à durée indéterminée e. 25 % des anciens élèves exercent une activité indépendante. f. Plus de 70 % des anciens élèves salariés sont satisfaits de leur emploi actuel g. Plus de 60 % des anciens élèves exerçant une activité indépendante sont satisfaits de leur entreprise et peuvent subvenir à leurs besoins h. Plus de 60 % des employeurs échantillonnés sont satisfaits de la performance des anciens élèves i. Plus de 75 % des anciens élèves ont un logement décent (eau propre et fiable, électricité et installations sanitaires adéquates) un an après leur embauche j. Plus de 50 % des anciens élèves peuvent fonder et entretenir une famille trois ans après avoir terminé leurs études
Indicateurs	1. Rapports et statistiques variés	1. Rapports et statistiques variés	1. Rapports et statistiques variés
Ressources nécessaires :	<ul style="list-style-type: none"> • Membres du personnel et experts qualifiés • Ressources financières • Outils et logiciels de collecte de données 	<ul style="list-style-type: none"> • Matériel de bureau • Moyens de transport et mobilité • Connexion Internet 	

AMÉLIORATION DES RÉSEAUX DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Résultat attendu de l'activité ou du service : **LA COMMUNICATION ET LE RÉSEAUTAGE SONT AMÉLIORÉS**

Principales parties prenantes et leurs attentes :

CENTRES D'EFTP : Définir des stratégies de communication claires pour être connus, visibles et disposer d'informations suffisantes pour permettre une collaboration efficace avec les parties prenantes concernées.

ENTERPRISES : Obtenir des informations fiables sur le profil des anciens élèves par rapport à la demande de compétences sur le marché.

PARTENAIRES AU DÉVELOPPEMENT : Disposer d'une plateforme par laquelle les partenaires et agences de développement peuvent accéder aux informations (rapports) sur les succès, défis et perspectives des centres d'EFTP.

AUTRES BSE : Disposer d'une plateforme bien définie grâce à laquelle les expériences peuvent être partagées.

ELÈVES ET ANCIENS ÉLÈVES : Disposer d'une plateforme d'interaction avec les parties prenantes internes et externes sur les opportunités de formation et d'emploi.

BUREAU DU COORDINATEUR DE L' EFTP/ PASTORALE DES JEUNES : Disposer d'informations pertinentes sur les activités des Centres d'EFTP pour mettre en place des collaborations efficaces avec les parties prenantes.

BPD : Disposer de données pertinentes, d'informations et d'une communication ouverte pour une coordination raisonnable, l'engagement de partenaires de développement et l'allocation de ressources par les parties prenantes.

ACTEURS PUBLICS : Disposer d'informations pertinentes sur le marché du travail ainsi que sur l'offre de formation technique et professionnelle.

	NIVEAU DE PERFORMANCE		
	MINIMUM	STANDARD	EXCELLENCE
Descripteurs	a. Il existe une matrice de communication définie à l'égard des différentes parties prenantes b. Une cartographie et une gestion stratégiques des parties prenantes en fonction de leur pouvoir, de leurs intérêts et de leur influence sont effectuées c. Il existe une plateforme de communication interne et externe conçue dotée de procédures de communication simples d. Établissement de contacts avec les parties prenantes pour trouver un terrain d'entente / des sujets / des problèmes communs, etc e. Facilitation de programmes d'échanges internes entre les centres salésiens d'EFTP	a. Le processus de communication suit la matrice définie b. Mise à jour et consolidation de la base de données relative aux parties prenantes c. Plateforme et outils de communication interne et externe fonctionnels, tels que courriels institutionnels et personnalisés, logo, documentaires, pages et pseudos de médias sociaux, pages Web, magazines, brochures, etc d. Visites aux parties prenantes et identification de terrains d'entente / sujets / questions en vue d'un partenariat et discussion de ceux-ci e. Organisation de programmes d'échange avec des centres et institutions d'EFTP non salésiens f. Participation à des réseaux : activités de plaidoyer et groupes initiés par le gouvernement aux fins de partage des connaissances et d'élaboration des politiques g. Mise à jour constante et partage des informations pertinentes avec les parties prenantes par le biais de plateformes officielles	a. Il existe une politique de communication établie régissant le processus de communication b. On se réfère aux informations tirées de la base de données aux fins de la prise de décision c. Mise à jour et entretien périodiques de la plate-forme et des outils de communication conformément à la politique de communication d. Il y a une collaboration efficace bien établie et des protocoles d'entente sont signés e. Organisation de symposiums d'EFTP, de forums d'employeurs, de tables rondes, etc. associant les parties prenantes de l'EFTP f. Harmonisation des stratégies de collaboration, de réunions et de suivi et d'évaluation des activités conjointes par le biais d'un document-cadre relatif à la collaboration
Indicateurs	1. Disponibilité d'une matrice de communication 2. Base de données relative à la cartographie des parties prenantes 3. Disponibilité des plateformes de communication 4. Liste de contacts 5. Rapports portant sur les programmes d'échange	1. Disponibilité de la (des) carte(s) de communication 2. Base de données actualisée 3. Plateformes et outils actifs 4. Rapports relatifs aux accords 5. Liste de présences 6. Rapports 7. Informations mises à jour partagées	1. Disponibilité de politiques de communication 2. Accès aux bases de données et aux plans d'action 3. Plateformes de communication et plan de maintenance actualisés 4. Protocoles d'accord signés 5. Rapports 6. Procès-verbaux relatifs aux plans d'action en matière de suivi et d'évaluation
Ressources nécessaires:	<ul style="list-style-type: none"> • Connexion Internet • Ressources financières • Personnel qualifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Papeterie • Moyens de transport et mobilité • Matériel de bureau 	

PAUSE CAFÉ !



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Module 2: Mapping des Services BDE (16 h):

- Donner aux BDE la capacité de cartographier les services existants, en identifiant les lacunes et les domaines à améliorer.
- Introduire les bases de l'élaboration de normes de qualité dans les services de l'emploi.
- Favoriser une culture d'amélioration continue par le biais de mécanismes et de stratégies de retour d'information.
- Aborder les considérations éthiques dans les services d'assistance judiciaire, en guidant les agents dans les dilemmes potentiels.



Co-funded by
the European Union

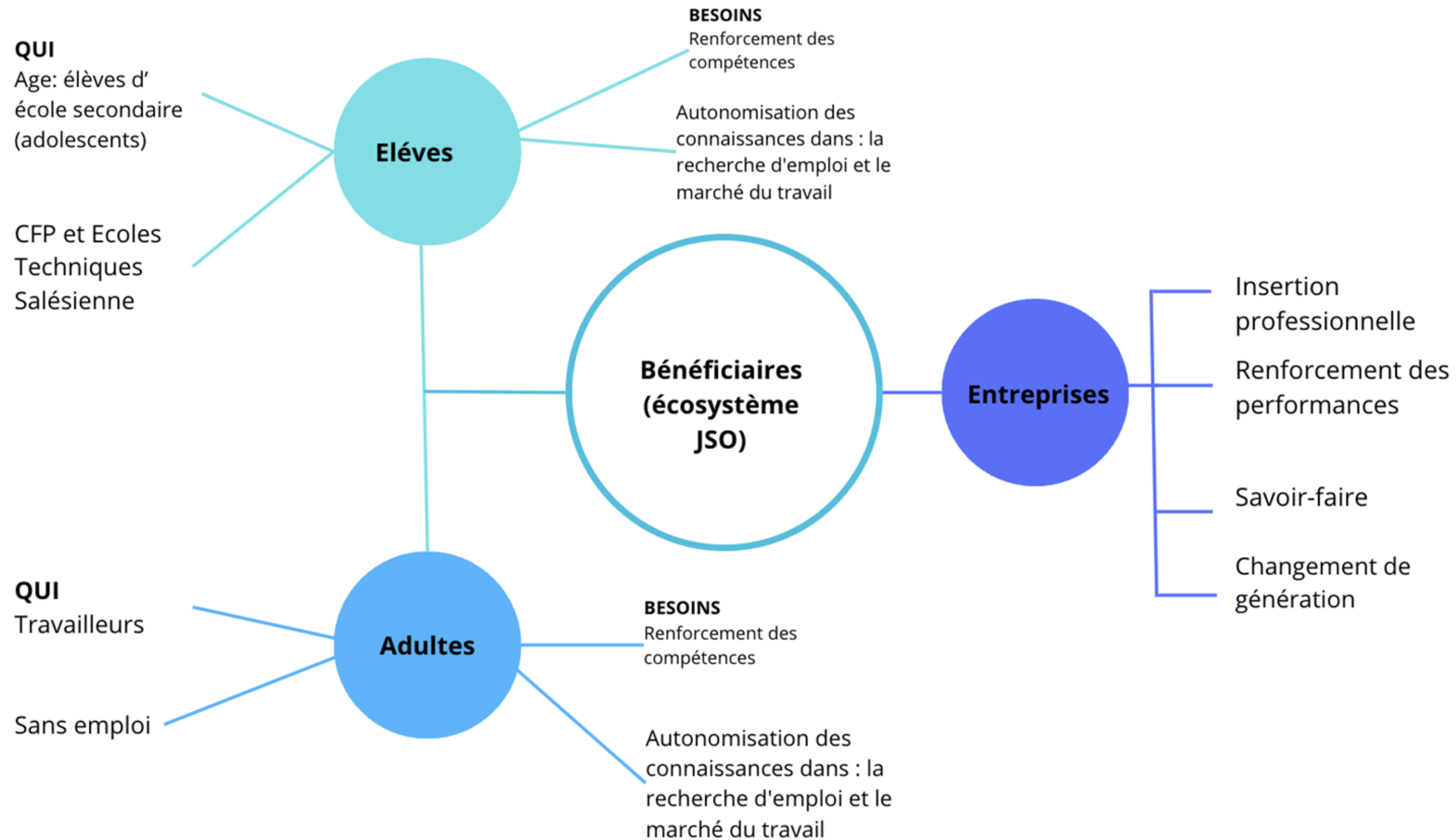


SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Ecosystème des BDE



MAPPING DES VOS PARTIES PRENANTES !



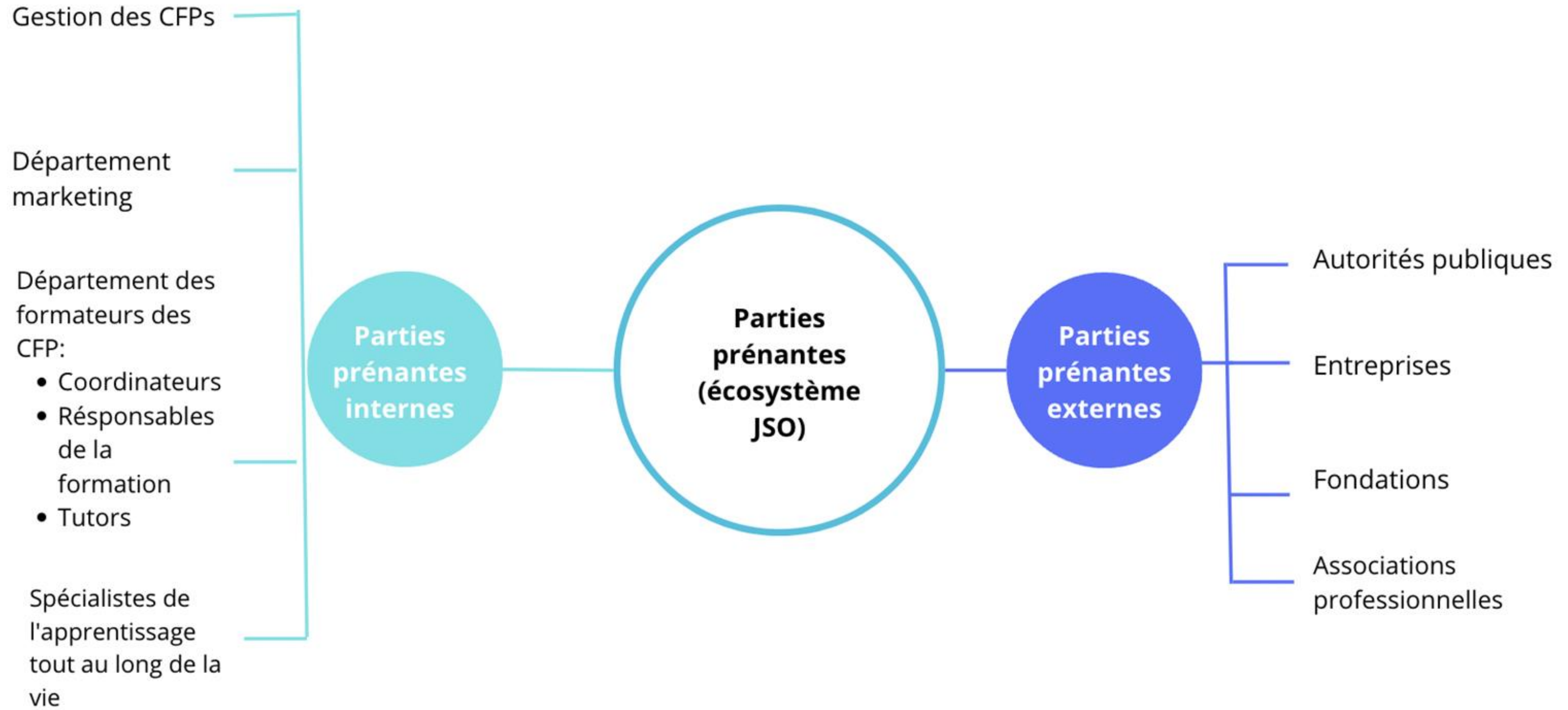
Co-funded by
the European Union

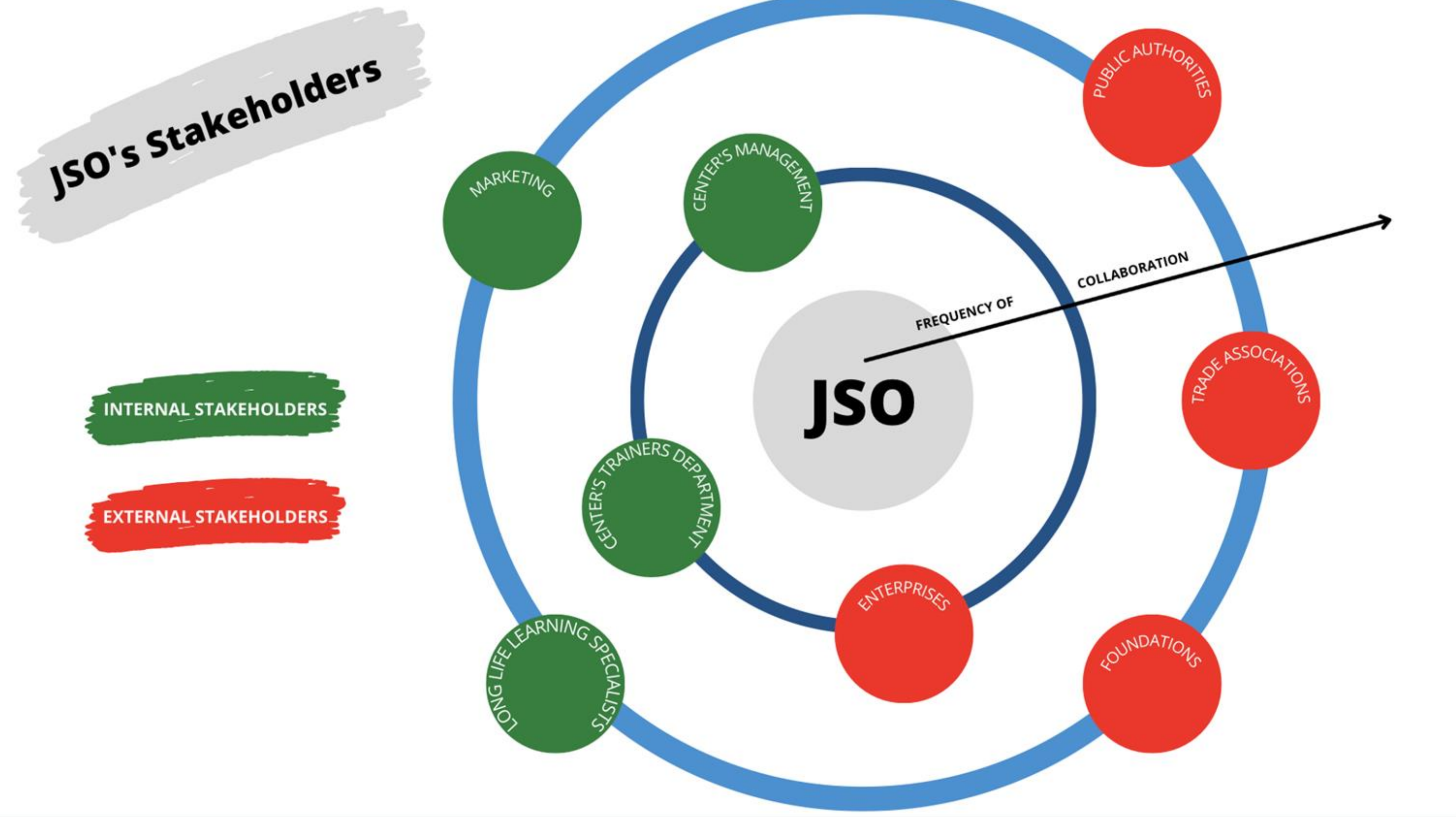


SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile





SERVICES AUX PERSONNES



SERVICES DU MARCHÉ DE
L'EMPLOI



Services aux personnes

- Aide dans la rédaction:
 1. CV et Lettre de Motivation;
 2. Création de rapport de stage;
 3. Fournir des outils pour la recherche;
- Aide au comportement professionnel:
 1. Simulation d'un entretien d'embauche / demande de stage / entretien téléphonique
 2. Aide à la présentation et à la présentation;
- Assistance organisationnelle et méthodologique:
 1. Aide à la recherche d'emploi et à la recherche de l'entreprise la plus adaptée
- Aide à la prise de contact avec les partenaires
- Accompagnement



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Services du marché de l'emploi

Stages extrascolaires (uniquement pour les étudiants ou élèves en fin de formation);

- Stages privés ;
- Stages extrascolaires (uniquement pour les étudiants ou élèves en fin de formation);
- Apprentissage dual (uniquement pour les étudiants);
- Apprentissage professionnel ordinaire ;



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



FOCUS SUR LES SERVICES LIÉS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



Atelier 1:

Diviser

Diviser en équipes similaires (par ex. EFTP, entreprises privées, autorités publiques)

Lister

Dressez la liste des services fournis par votre centre d'EFTP, en les distinguant par famille (soins aux étudiants ou marché du travail).

Souligner

Mettre en évidence les services qui ont :

- une forte demande
- une bonne efficacité
- de nombreux aspects à améliorer



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Module 3: Outils de performance pour les BDE (16h)

- Fournir une introduction complète aux **outils de performance** tels que la cartographie de la chaîne de valeur et l'analyse SWOT.
- Illustrer les **applications pratiques de la cartographie** de la chaîne de valeur pour identifier et éliminer inefficacités et goulets d'étranglement.
- Guider les BDE dans le **processus d'analyse SWOT** pour l'amélioration des services.
- Permettre aux BDE de fixer **des objectifs SMART** et de suivre les progrès réalisés pour obtenir des résultats optimaux.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Critères et normes de qualité pour les services fournis



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

"Il n'est possible de réglementer les services qu'en mesurant les performances"

Pourquoi ?



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Comment évaluer nos services ?

Travail d'équipe



Co-funded by
the European Union

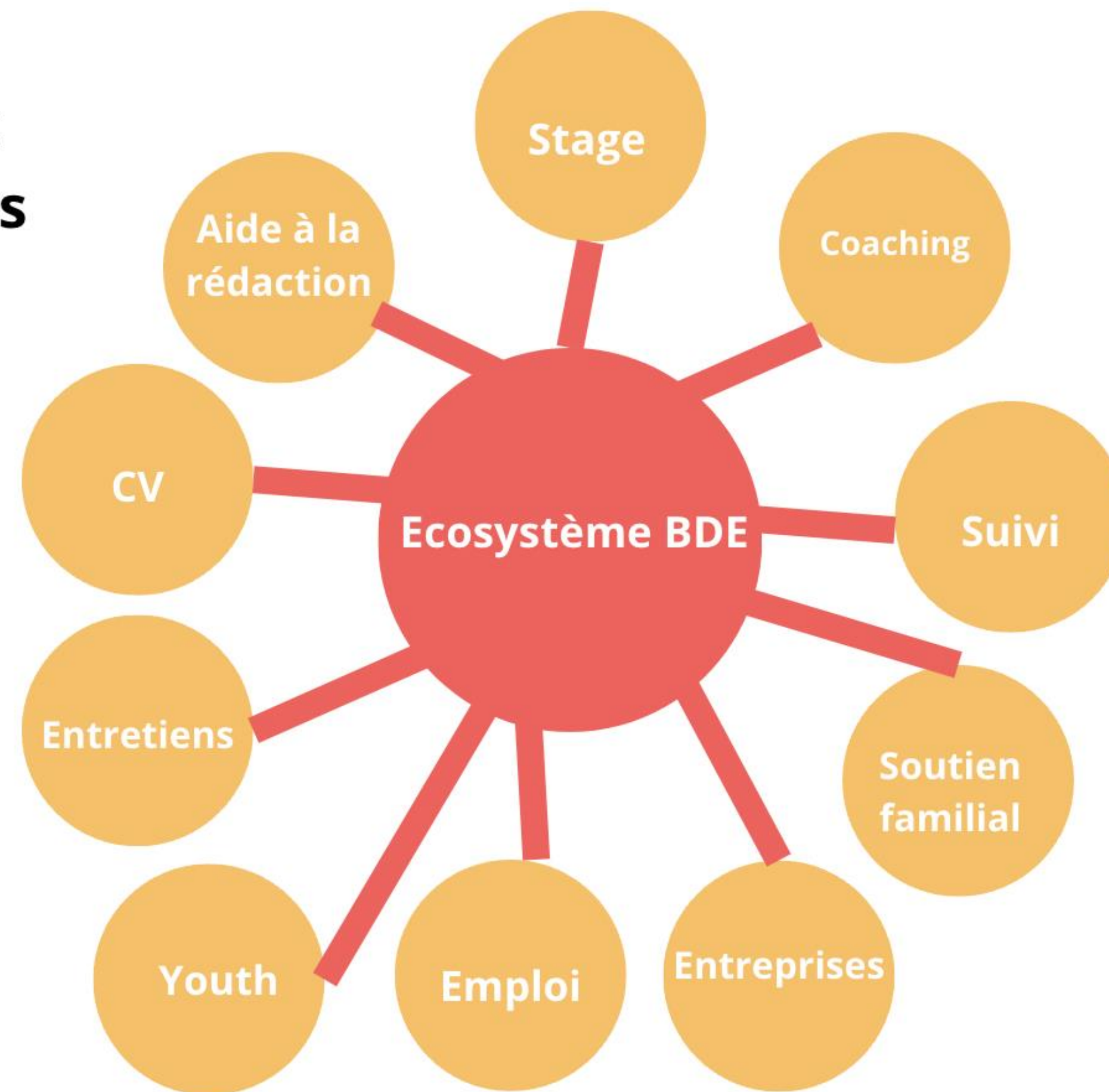


SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Comment évaluer nos services?



Étude de cas : Critères de qualité pour les services d'EFP

MINIMUM

Services	Tools	Wich means
Editorial Help Internship research	CV type model List of partners	Access to a computer with internet access Advice from content teachers in the different specialties

MEDIUM (the elements of the previous table should be taken into consideration)

Services	Tools	Wich means
Assistance on how to introduce yourself Assistance on how to prepare a report Interview with families Internship research, apprenticeship contracts research and/or job research Internship monitoring	Instructions Video Interview guide Positioning grids Billboard Access to the Don Bosco.fr platform Skills grids	Advice from general subjects' teachers and professional specialties former students' website Personality questionnaire

Services	Tools	What does it mean?
Internship or job targeted research Recommending a youngster Contact with the national job research structure and private companies providing temporary jobs	Interview + personality test Business Forum, Job Dating	Positioning software and/or questionnaire Person in charge of relations with the partners



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

MÉTRIQUES!



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- Les indicateurs clés de performance (ICP) sont des paramètres mesurables utilisés pour évaluer la performance et l'efficacité d'objectifs spécifiques au sein d'une organisation. Ils servent d'indicateurs quantifiables des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'organisation.
- Les ICP ont une histoire riche, qui a évolué parallèlement à la croissance des pratiques de gestion modernes. Le concept remonte au début du XXe siècle, avec l'avènement de la gestion scientifique de Frederick Taylor. Au fil des ans, les ICP sont devenus partie intégrante de la mesure des performances et de la gestion stratégique.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (ICP)

Alignement stratégique :

Les ICP alignent les efforts de l'organisation sur les objectifs stratégiques, fournissant ainsi une feuille de route claire pour la réussite.

Prise de décision :

Les ICP permettent de prendre des décisions fondées sur des données, ce qui donne aux organisations les moyens de faire des choix éclairés sur la base d'informations relatives à la performance.

Amélioration continue :

Les ICP favorisent l'amélioration continue en identifiant les domaines à améliorer et en aidant les organisations à s'adapter à des environnements changeants.

Éléments visuels :

Illustrez un organigramme ou des engrenages interconnectés pour représenter les aspects liés à l'alignement et à l'amélioration continue.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

GESTION PAR OBJETS (MBO)

- La gestion par objectifs (MBO) est une approche de gestion stratégique dans laquelle les objectifs de l'organisation sont définis en collaboration, et les employés fixent des objectifs spécifiques alignés sur ces objectifs. L'accent est mis sur la mesure des performances, le retour d'information régulier et l'amélioration continue afin d'assurer la réussite globale de l'organisation. Ils servent d'indicateurs quantifiables des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'organisation.
- Le MBO a été popularisé par le théoricien du management Peter Drucker dans son livre "The Practice of Management" (1954). Drucker a présenté le concept comme une méthode systématique permettant d'aligner les objectifs individuels et organisationnels. Le MBO a été largement adopté dans les années 1960 et 1970 en raison de sa simplicité et de son efficacité à améliorer la communication, la coordination et les performances au sein des organisations. Aujourd'hui, le MBO reste un élément fondamental dans le domaine de la gestion stratégique. Il est devenu partie intégrante de la mesure de la performance et de la gestion stratégique.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

OBJECTIFS ET RÉSULTATS CLÉS (OKR)

- Les objectifs et résultats clés (OKR) sont un cadre de fixation des objectifs qui met l'accent sur la définition d'objectifs clairs et mesurables et sur les résultats clés nécessaires pour les atteindre. Originaires de la Silicon Valley, les OKR fournissent une approche structurée pour aligner les objectifs individuels, d'équipe et organisationnels.
- Le cadre des OKR a été introduit par Andy Grove, l'ancien PDG d'Intel, puis popularisé par John Doerr, un investisseur en capital-risque, qui a appris l'existence des OKR lorsqu'il travaillait chez Intel. Le concept a été largement reconnu lorsque Doerr a présenté les OKR à des entreprises telles que Google au cours de ses premières années d'existence. L'adoption réussie des OKR par Google a contribué de manière significative à la popularité du cadre dans l'industrie technologique.
- L'expression "objectifs et résultats clés" a été mentionnée pour la première fois dans le livre de John Doerr "Measure What Matters : Online Tools for Understanding Customers, Social Media, Engagement, and Key Relationships", publié en 2017.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

JOUONS AVEC L'OKR !

- Utiliser le cadre OKR pour construire :
- L'arche de Noé, en relation avec les personnalités et les services à mesurer : Noé (PDG), chef du navire, chef des animaux, etc.
- Une équipe de football, en relation avec les personnalités et les services à mesurer : Président, entraîneur, directeur du marketing, etc.
- Construisez le cadre OKR d'une agence pour l'emploi.

Outils d'évaluation



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Analyse SWOT

Le nom est un acronyme des quatre éléments que la technique examine

Points forts :
caractéristiques de l'entreprise ou du projet qui lui confèrent un avantage sur les autres.

Faiblesses :
caractéristiques qui placent l'entreprise ou le projet dans une position désavantageuse par rapport à d'autres.

Opportunités :
éléments de l'environnement que l'entreprise ou le projet pourrait exploiter à son avantage.

Menaces :
éléments de l'environnement susceptibles de causer des problèmes à l'entreprise ou au projet.



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

MATRICE

Les forces et les faiblesses sont généralement considérées comme internes, tandis que les opportunités et les menaces sont généralement considérées comme externes.

Les facteurs internes sont considérés comme des forces ou des faiblesses en fonction de leur effet sur les objectifs de l'organisation.

Ce qui peut représenter des forces par rapport à un objectif peut constituer des faiblesses (distractions, concurrence) pour un autre objectif.

Les facteurs externes comprennent la macroéconomie, l'évolution technologique, la législation et les changements socioculturels, ainsi que l'évolution du marché.

MATRICE SWOT

	Utile pour atteindre l'objectif	Néfaste pour atteindre l'objectif
Origine interne (attributs de l'organisation)	<p style="font-size: 2em; text-align: center;">S</p> <p style="text-align: center;">Forces</p>	<p style="font-size: 2em; text-align: center;">W</p> <p style="text-align: center;">Faiblesses</p>
Origine externe (attributs de l'environnement)	<p style="font-size: 2em; text-align: center;">O</p> <p style="text-align: center;">Opportunités</p>	<p style="font-size: 2em; text-align: center;">T</p> <p style="text-align: center;">Menaces</p>



Co-funded by
the European Union



SKILLING
Eco-VET



Insieme, per un mondo possibile

VALUE STREAM MAP : l'essentiel

La cartographie de la chaîne de valeur, également connue sous le nom de "cartographie des flux de matières et d'informations", est une méthode de gestion allégée qui permet d'analyser l'état actuel et de concevoir un état futur pour la série d'événements qui conduisent un produit ou un service du début du processus spécifique jusqu'à ce qu'il atteigne le client.

Une carte de la chaîne de valeur est un outil visuel qui présente toutes les étapes critiques d'un processus spécifique.

Les cartes de flux de valeur montrent le flux de matériaux et d'informations au fur et à mesure qu'ils progressent dans le processus.

ÉTUDE DE CAS : Le flux de valeur dans les services JSO

Dans les centres d'EFTP, nous ne fabriquons pas des pièces mécaniques, mais des rêves et des compétences, et nous avons donc remodelé la chaîne de valeur pour les services. Vérifiez les services fournis par votre organisation (aidez-vous de la matrice SWOT). Pour chaque service, essayez de répondre aux questions suivantes :

The service is...

- 1. Important for our students/companies?;***
- 2. How is important?***
- 3. For free o paid?***
- 4. Hard to develop?***



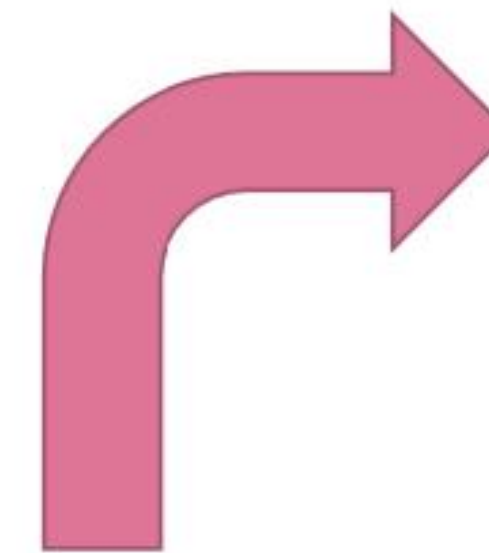
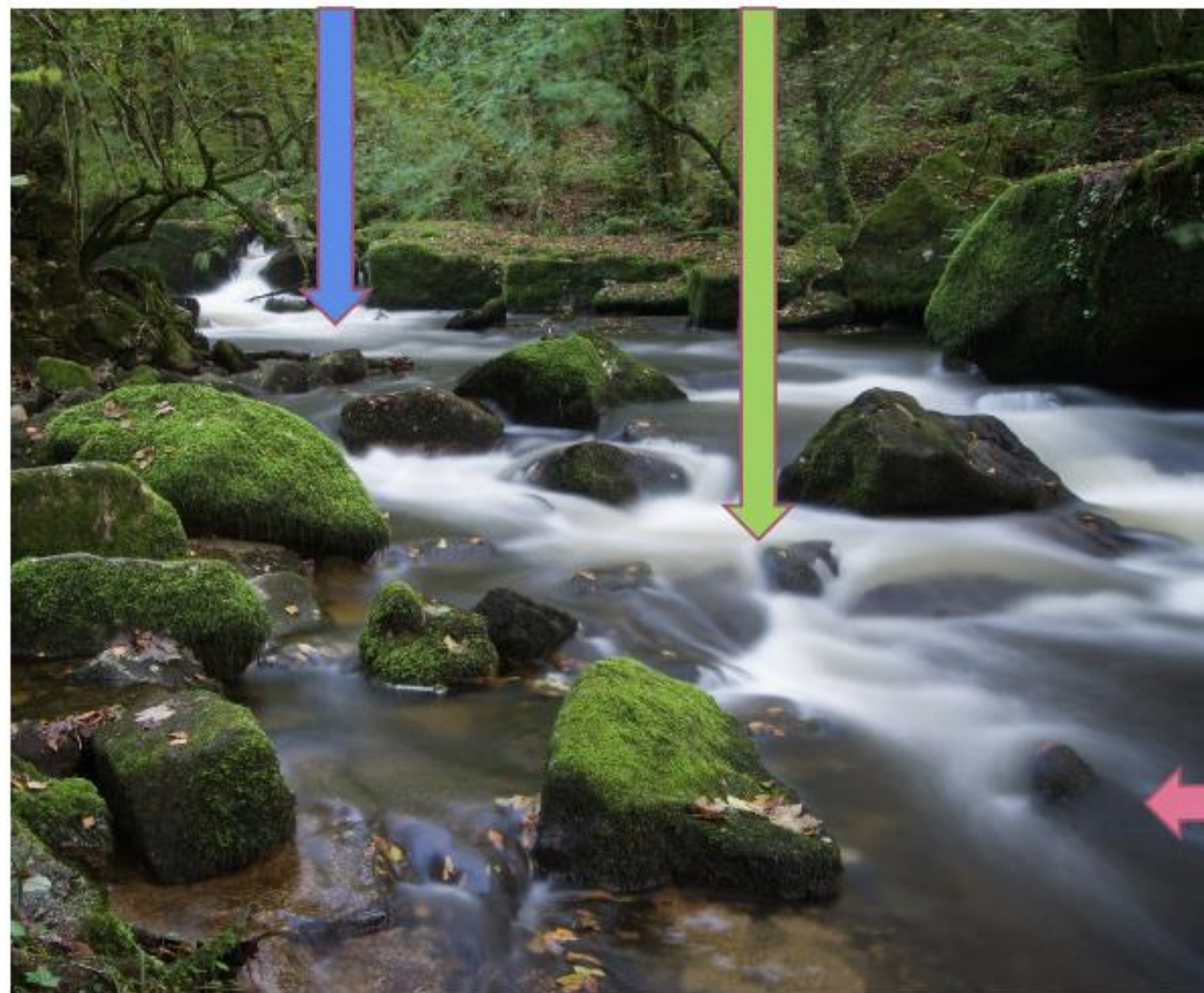
Co-funded by
the European Union



Placement de services

Service de haute valeur

Service de moyenne valeur



Ce service est-il encore nécessaire ? Est-il devenu obsolète ? Est-il un voleur de ressources et de temps ?

Service de faible valeur



Co-funded by the European Union



SKILLING ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Atelier 2

Diviser

Diviser en équipes similaires (par ex. EFTP, entreprises privées, autorités publiques)

Construire

Construire l'analyse SWOT de votre organisation

Essayer

Essayez de trouver et d'analyser votre flux d'organisation



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile



Contact

Benedict Mensah: jsoghana1@gmail.com
Mathieu Adjanou: mathieuadjanou@yahoo.fr



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile

Merci



Co-funded by
the European Union



SKILLING
ECO-VET



Insieme, per un mondo possibile