



Agence Micro Projets



Le faible taux d'employabilité des jeunes est lié à l'état de l'économie et du marché du travail mais également à l'inadéquation entre leurs compétences et les besoins des entreprises. L'enseignement technique est souvent trop théorique et éloigné des réalités du monde professionnel. Former, notamment des jeunes, pour exercer un métier qui leur permettra de s'insérer professionnellement dans un emploi stable et qualifié est l'enjeu des microprojets de formation et d'insertion professionnelle.

L'Agence des Micro Projets et l'IECD ont réuni trois associations porteuses de microprojets pour capitaliser autour de leurs difficultés et des bonnes pratiques. Cette fiche restitue les apprentissages « de terrain » pour une meilleure efficacité des projets à venir.

LES DIFFICULTÉS RÉCURRENTES ÉVOQUÉES PAR LES PORTEURS DE PROJETS

- > Choisir la formation à proposer et définir le contenu
- > Obtenir le soutien des entreprises et des autorités locales
- > Sélectionner les bénéficiaires
- > Faire reconnaître la formation par les autorités
- > Garantir la pérennité financière du centre de formation
- > Assurer l'insertion des personnes formées dans un emploi non précaire

LES PILIERS D'UNE ACTION DURABLE

1 - CHOIX DE LA FORMATION

Il est préférable de se concentrer au préalable sur une ou deux formations avant d'élargir l'offre du centre. Le choix de la formation doit se baser sur une étude des bassins d'emploi, il faut savoir quelles sont les filières qui recrutent et quels profils sont recherchés.

- > Identifier, grâce à des entretiens et/ou des études disponibles, des secteurs dynamiques à l'échelle locale qui peuvent offrir des débouchés durables à des jeunes qualifiés.
- > Se poser les questions suivantes : quels diplômes existent ? Quelles sont les compétences attendues ? Les entreprises sont-elles prêtes à accueillir en stage les jeunes et/ou embaucher des jeunes diplômés ?

2 - DÉFINITION DU CONTENU DE LA FORMATION

Le contenu des formations doit être discuté avec les entreprises et ministères compétents, cela assurera aux jeunes une reconnaissance des compétences acquises. Il faut faire attention à proposer des mises en situation aux élèves et ne pas fragmenter les apprentissages, notamment techniques (savoir faire) et « comportementaux » (savoir être).

- > Choisir une approche par compétences (et non par connaissances). L'apprentissage d'un métier ne porte pas uniquement sur l'aspect technique, un boulanger par exemple doit savoir faire du pain, mais il doit être aussi capable d'établir un devis, de passer des commandes, de tenir sa caisse, de venir à l'heure, d'avoir des notions d'hygiène, etc.
- > Les « soft skills », ou qualités humaines et relationnelles sont aussi importantes que les qualités techniques : savoir analyser des problèmes, savoir communiquer, savoir travailler en équipe, etc.
- > Il peut être intéressant de commencer par tester et développer les comportements individuels (ponctualité, savoir-vivre) et la motivation des futurs élèves avant les aspects techniques.

3 - ACHAT DU MATÉRIEL

Le matériel du centre de formation doit être similaire à celui sur lequel les élèves seront amenés à travailler en entreprise :

- > Essayer de se focaliser sur les besoins réels et non sur les éventuels dons de matériel.
- > Créer des occasions de mises en situation de travail (production de produits qui seront vendus, travaux de maintenance sur de vraies machines).

FICHE RÉALISÉE PAR

L'Agence des Micro Projets
Marine Laliq

en partenariat avec
L'Institut Européen de
Coopération et de
Développement (IECD)
Caroline de Cartier
Mathilde Patoureaux

SUITE AUX TÉMOIGNAGES DE

Afrikatiss
Burkina Faso

Afya la Santé
République
Démocratique du Congo

Paris Tegu
Honduras

4 - FORMATION DES FORMATEURS

La formation des formateurs est une priorité pour garantir la qualité des formations mais également pour fidéliser les formateurs.

- > Dans les faits, il est très difficile de trouver des professionnels de l'enseignement technique. De manière générale, les formateurs recrutés sont des professionnels du secteur qui sont ensuite formés à l'enseignement. Cette étape de formation des formateurs est cruciale pour assurer la bonne transmission de leurs savoirs aux élèves.
- > Les formateurs doivent être sélectionnés sur leur motivation à transmettre leur savoir.

5 - ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

L'orientation professionnelle est importante pour soutenir les jeunes et les aider à définir un projet de vie.

- > Des discussions peuvent être organisées en amont des formations : comment imaginent-ils le travail au quotidien ? A quoi va ressembler leur vie plus tard ? Il faut présenter ensuite le contenu du métier et ses contraintes.
- > La formation doit proposer aux jeunes des périodes de stage en entreprise et des visites pour leur donner l'occasion de découvrir le monde du travail et les contraintes du métier. Les formations en alternance permettent également de faciliter l'insertion dans le monde professionnel.
- > Le suivi des anciens élèves est un point à ne pas négliger car il permet de vérifier que la formation est adaptée au marché de l'emploi et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. La mise en place d'un réseau d'anciens élèves facilite le suivi et les partages d'expériences entre les différentes promotions.

6 - INTÉGRATION DANS UN RÉSEAU

L'articulation avec les pouvoirs publics doit être recherchée en vue d'un soutien financier, d'une reconnaissance du dispositif et des formations délivrées. Cependant, il est parfois difficile de trouver du soutien local pour ces projets. Quant aux entreprises, elles considèrent souvent les ressources humaines comme un coût. Il faut bien s'entourer et être patient, persévérant et persuasif.

7 - LE FINANCEMENT DU CENTRE : TROUVER UN MODÈLE ÉCONOMIQUE PÉRENNE

Le temps de l'autonomisation complète d'un centre de formation est en moyenne de dix ans pour des financements alloués aux microprojets qui sont en moyenne de trois ans. Les coûts de formation sont très rarement pris en charge par les autorités ; et les bénéficiaires des microprojets étant issus de milieux défavorisés, il est souhaitable que l'accès aux formations soit gratuit ou limité à un montant symbolique. Il faut donc souvent trouver des ressources alternatives.

- 1. Développer une activité génératrice de revenus (AGR) :** La vente de produits finis, réalisés dans le cadre de la formation, ou de services est envisageable. Mais créer une AGR implique de développer une étude de marché complète et ces activités ne sont pas toujours possibles ni rentables.
- 2. Etablir un système d'apprentissage :** L'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié qui repose sur le principe de l'alternance entre enseignement en centre de formation et travail chez l'employeur. Dans le cadre de ce contrat l'entreprise peut prendre en charge une partie des frais de formation, même si ce volet est parfois difficile à négocier. Ce système fonctionne sur les marchés de niche.
- 3. Faire de la formation continue et de la formation initiale :** Le centre de formation peut développer dans un premier temps de la formation professionnelle continue en entreprise. Plus facile à mettre en place et rentable, les profits sont ensuite réinjectés dans la formation initiale de jeunes. Ce modèle peut dépasser cependant le cadre du microprojet.
- 4. Mettre sur pied un système de parrainage :** Certaines associations font appel à du parrainage. Cette solution a le mérite d'être relativement stable à moyen terme. En revanche, elle continue à créer une dépendance par rapport à des acteurs du Nord, rend limitée l'augmentation du nombre de bénéficiaires et est une option relativement coûteuse en ressources humaines (communication, recrutement des donateurs, fidélisation).
- 5. Développer les formations à distance :** La formation en ligne sur certains modules permet de limiter les coûts, notamment si l'association a l'opportunité de travailler avec des professeurs bénévoles (lycée hôtelier en France par exemple). Cette solution est possible si le centre de formation est équipé en matériel informatique et si la connexion internet est satisfaisante.

LES ESSENTIELS

- > Une formation sur des filières de métiers qui recrutent.
- > Le développement des qualités humaines et relationnelles des élèves, aussi importantes que le contenu technique de la formation.
- > Des élèves motivés qui ont un projet professionnel et se projettent dans leur futur métier.
- > Des formations qui proposent des mises en situation concrète et si possible des stages en entreprise.

POUR EN SAVOIR PLUS

Sites références et contacts associatifs :

Plateforme de formation en ligne gratuite : <https://www.edmodo.com/?language=fr>

Boîte à outils « formation professionnelle » de l'IECD : <http://www.sda-lb.org/une-ecole/boite-a-outils-orientation-professionnelle/>

Capitalisation des actions de formation-insertion des jeunes conduites par les ONG :

<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PORTAILS/SECTEURS/EDUCATION/pdf/AFD-Capitalisation-%20formation-insertion-jeunes-par-ONG.pdf>

Guide AGR :

<http://www.agencemicroprojets.org/guide-activite-generatrice-revenus>

© La Guilde

Réalisation : Octobre 2016

Conception graphique : Le Cercle

Iconographie : © IECD

Centre ressource national des petites et moyennes associations françaises de solidarité internationale, l'Agence des Micro Projets est un programme de La Guilde (association reconnue d'Utilité Publique) soutenu par l'Agence Française de Développement. contact@agencemicroprojets.org - 01 45 49 03 65

