

# L'inclusion, un pas vers l'emploi des jeunes

## GUIDE PEDAGOGIQUE



**Programme Erasmus Plus - Education des adultes -  
Action clé 2 – Echange de bonnes pratiques  
N°2018-1-FR01-KA204-048193**



**Poliana**

## Sommaire

<b>RESUME DU PROJET</b>	<b>4</b>
Contexte et enjeux	4
Les objectifs	5
Les publics visés	5
Les résultats attendus	5
<b>PRÉSENTATION DES PARTENAIRES EUROPÉENS</b>	<b>7</b>
Aux couleurs du DEBA – France	7
Poliana (POLITISTIKI ANAZITISI LESVOU AMKE) – Grèce	8
<b>LA NOTION D’INCLUSION</b>	<b>9</b>
L’inclusion selon nos publics cibles	9
L’inclusion selon nos organisations	9
L’inclusion selon la recherche scientifique	10
La politique européenne d’inclusion sociale	11
<b>LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES JEUNES DANS NOS PAYS</b>	<b>13</b>
France	15
Grèce	17
<b>DONNEES SUR L’EMPLOI DES JEUNES DANS NOS PAYS</b>	<b>19</b>
En France	19
En Grèce	25
<b>LES RÉSULTATS DU PROJET</b>	<b>29</b>
Les enquêtes de terrain	29
En France	29
En Grèce	52
Le référentiel de compétences	60
Compétences langagières	62
Compétences numériques	64
Compétences socio-professionnelles	66
Compétences sociales, civiques et personnelles	68
Compétences culturelles/interculturelles	69
<b>LES ATELIERS PÉDAGOGIQUES</b>	<b>70</b>
« Et toi c’est quoi ta vision du travail ? »	70
Le train de la positivité = le jeu de l’alphabet	75
Les métiers ont-ils un sexe ?	77
Les médias sociaux pour le marché du travail	81
Qui est-ce ?	84
Atelier discrimination à l’embauche fondée sur le handicap	91
<b>ANNEXES</b>	<b>96</b>
Les questionnaires réalisés	96



## RESUME DU PROJET

<b>Porteur du projet :</b>	Association Aux couleurs du DEBA (Pessac- France).
<b>Type de projet :</b>	Partenariat stratégique Echange de bonnes pratiques (Action clé 2 – Education des adultes – Programme Erasmus Plus)
<b>Thèmes :</b>	L'inclusion sociale, l'employabilité des jeunes en difficulté, le marché du travail, le cadre européen des certifications
<b>Durée :</b>	3 ans : septembre 2018-août 2021
<b>Partenaire européen :</b>	Poliana - Grèce (île de Lesbos)

### Contexte et enjeux

Actuellement, dans l'Union Européenne, environ 20% d'un groupe d'élèves sortent du système scolaire/éducatif sans qualification et/ou sont décrocheurs du système. D'après le rapport de diagnostic de 2014 "Évaluation partenariale de la politique de lutte contre le décrochage scolaire": "en France métropolitaine, environ 140 000 jeunes sortent chaque année du système de formation initiale sans diplôme du second cycle secondaire et 620 000 des jeunes de 18 à 24 ans se trouvent en dehors de tout système de formation et sans diplôme du second cycle du secondaire." Parallèlement, les enquêtes du Programme for International Student Assessment (PISA), qui mesurent l'efficacité et la performance des différents systèmes éducatifs, mettent en évidence un accroissement de l'écart en termes de chances de réussite entre les élèves en fonction de la catégorie sociale des parents et des déterminants socio-économiques.

Pour répondre à ce problème, et s'inscrivant dans la stratégie Europe 2020 au service d'une économie durable, intelligente et inclusive, les États de l'UE se sont fixés pour ambition de réduire à moins de 10 % la part des jeunes de 18-24 ans en dehors de tout système de formation et sans diplôme du second cycle du secondaire. Pour atteindre ses objectifs, l'UE préconise, entre autre, de développer de nouvelles méthodologies d'évaluation et de validation des compétences à acquérir en milieux formalisés et non formalisés afin d'aboutir à une certification officielle de compétences.

Pour agir sur ce dernier point nous avons décidé de mettre en place ce projet d'échanges de bonnes pratiques. Il est le prolongement d'autres projets européens réalisés avec les partenaires du projet. En effet, nous travaillons ensemble depuis 2016 sur l'inclusion sociale et l'accompagnement vers l'emploi des jeunes en difficulté. Nous avons souhaité aller plus loin et construire un guide pédagogique qui soit utilisable, transposable et adaptable dans n'importe quel pays de l'UE.

En outre, ce projet a combiné des séminaires européens et des actions locales à mener dans chacun des pays partenaires. Nos groupes cibles étaient, par pays, entre 10 et 20 jeunes en difficulté ; entre 10 et 20 entreprises réparties comme suit : 1/3 sont des TPE/PME ; 1/3 sont des grands groupes (ex : Bouygues, Vinci) et 1/3 relèvent de l'Economie Sociale et Solidaire.

A noter que dans chaque pays, la priorité sera donnée aux entreprises dont les activités sont en tension. Ce choix résulte du fait que cela peut être l'occasion pour nos participants de trouver un emploi.

## Les objectifs

-Partager et mutualiser nos connaissances, nos expériences et nos réflexions relatives à l'inclusion sociale et à l'accompagnement vers l'emploi des jeunes sans qualification pour élargir nos approches éducatives et requalifier nos méthodes et nos outils pédagogiques.

-Favoriser le transfert des pratiques entre tous les pays participants

-Impliquer, tout au long de l'échange, les partenaires locaux des pays participants

-Construire et réaliser des enquêtes et des entretiens auprès des jeunes sans qualification et des entreprises locales pour savoir comment ils se représentent les compétences personnelles et professionnelles indispensables à avoir pour obtenir un emploi.

-Construire, à partir des résultats des entretiens, un référentiel des compétences clés indispensables à avoir pour obtenir un emploi (tant du point de vue du jeune que de l'entreprise).

Ce référentiel sera construit avec des descripteurs de compétences adaptés au niveau du Cadre Européen des Certifications Professionnelles (niveau 1 à 4.) Ces descripteurs incluront les connaissances, les aptitudes et les compétences adaptés à notre public de jeunes sans qualification.

-Construire et animer des ateliers thématiques pour les jeunes (ex : Ma représentation du monde du travail / Les métiers ont-ils un sexe ? / Les discriminations à l'embauche : que faire ? / Les outils au service de mon insertion : CV, Europass, Portefeuille de compétences, etc).

-Construire un guide pédagogique permettant de promouvoir les bonnes pratiques pédagogiques issues du projet.

## Les publics visés

-les acteurs de l'insertion professionnelle, les travailleurs sociaux, les animateurs/éducateurs jeunesse, les formateurs : ils sont les bénéficiaires du guide pédagogique pour accompagner les jeunes sans qualification vers l'emploi.

-les jeunes sans qualification : ils bénéficient de notre accompagnement à la formalisation et à la reconnaissance de leurs compétences. Ils participent aussi aux ateliers thématiques pour augmenter leurs connaissances et capacités dans des thèmes connexes (ma vision du travail, les métiers ont-ils un sexe ?, etc).

-les entreprises locales : elles sont les potentiels employeurs des jeunes sans qualification. Elles ont donc été sollicitées pour connaître leurs attentes en termes de compétences indispensables à avoir pour obtenir un poste (au-delà des compétences techniques liées au métier).

## Les résultats attendus

-pour les jeunes sans qualification : une meilleure connaissance de soi, de ses compétences, aptitudes et savoirs nécessaires pour enclencher une recherche d'emploi ou faire un parcours d'insertion (formation, stage, volontariat, etc).

A l'issue du projet, le jeune sera capable d'argumenter oralement ses forces et ses faiblesses (pas de diplôme / peu ou pas d'expérience professionnelle...) pour convaincre un employeur ou autre (organisme de formation, association, etc).

Le projet vise donc à augmenter (directement ou non) le taux d'emploi et de réinsertion de ces jeunes sans qualification. Rappelons-le, la scolarisation et la validation de diplôme sont des facteurs qui protègent de la pauvreté.

La lutte contre le décrochage contribue donc à la prévention de la pauvreté et s'inscrit en cohérence avec le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale.

-pour les entreprises : une meilleure connaissance du cadre européen des certifications (CEC). Elles peuvent inclure dans leurs outils "Ressources Humaines" le référentiel construit avec des descripteurs de compétences adaptées aux 4 premiers niveaux du CEC. Cela leur permettra d'évaluer le candidat à l'embauche, mais aussi permettra de construire le parcours compétences des salariés lors des entretiens annuels et individuels d'évaluation. Ces parcours s'inscrivent dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) qui est une démarche d'anticipation qui permet à l'entreprise d'identifier les ressources nécessaires pour réaliser ses projets à moyen terme. Dans ce sens elle participe à la dynamique de performances et d'évolution de l'entreprise et de chacun de ses salariés.

-pour les travailleurs sociaux, les formateurs : un outil pratique permettant d'accompagner les jeunes dans la verbalisation de leurs expériences pour formaliser des compétences, aptitudes et connaissances. Il est une aide à la rédaction de CV, de portefeuille de compétences (professionnelles et bénévoles), ou autres. Comme pour l'entreprise, l'outil peut aussi être utilisé pour présélectionner des candidats à un emploi, une formation, un stage, un volontariat, etc. Il peut être aussi une aide à l'évaluation à mi-parcours ou en fin de cursus.

Ce projet apportera donc de nouveaux supports et de nouvelles méthodes pour les organismes de formation et les travailleurs sociaux.

Le guide pédagogique se veut didactique afin que les utilisateurs potentiels y trouvent des matériaux exploitables et transférables à leurs propres contextes. Il est produit en langue française, grecque ainsi qu'en anglais en vue d'une meilleure diffusion au sein de l'Union Européenne et plus.



Cette oeuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence [Creative Commons — Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International — CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Note des traducteurs-trices : Selon les partenaires, l'écriture peut être genrée, c'est-à-dire que les terminaisons en "e" ou "es" sont utilisées pour indiquer qu'il est question des personnes des deux sexes. Néanmoins, il est aussi utilisé le masculin qui revêt alors un sens générique.

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

# PRÉSENTATION DES PARTENAIRES EUROPÉENS

## Aux couleurs du DEBA – France

Aux Couleurs du DEBA est une association loi 1901 implantée à Pessac Saige, en territoire sensible relevant de la politique de la ville. Elle est née en novembre 2008 de l'envie d'agir au quotidien pour permettre à chacun d'être sujet et acteur de son propre épanouissement en lien avec son environnement. Aux tentations de repli sur soi, nous opposons le plaisir de se tourner vers autrui et de construire un avenir ensemble pour réduire les inégalités et créer un monde plus juste, plus solidaire et responsable.

Nos principes fondateurs sont la démocratie, la laïcité, la justice et l'égalité. De même, nous portons et défendons des valeurs de solidarité, d'échange de savoirs, de partage, de bien-vivre, ... en deux mots, de citoyenneté active.

Par nos actions, nous souhaitons favoriser un mieux vivre ensemble dans un esprit de partage et d'ouverture, de pluralisme et de neutralité. En effet, nous concevons l'interculturel comme une démarche permettant l'apprentissage de l'altérité dans une visée politique du vivre ensemble du local à l'international.

Culturellement issues des mouvements de l'Education Populaire, nos modalités d'intervention se fondent sur la pédagogie active qui place l'individu au coeur de l'action et où les apprentissages se font par l'expérience, l'échange et la rencontre. Cela nous permet de déployer les forces de chacun comme autant de solidarités actives pour le bien vivre ensemble. En outre, depuis 2009, nous organisons des rencontres de jeunes européens (ex PEJA) avec de nombreux partenaires locaux afin d'apporter l'Europe sur nos territoires et permettre aux jeunes des quartiers de vivre une expérience à l'étranger. Nous travaillons beaucoup sur la question de la citoyenneté européenne et du dialogue interculturel mais aussi sur la prévention des violences, la gestion des conflits et la lutte contre toute forme de discrimination.

Pour améliorer nos pratiques, nous menons aussi des ex-grundtvig partenariat éducatif afin de construire des outils pédagogiques pertinents et efficaces transférables notamment dans nos rencontres avec les jeunes.

De même, pour favoriser l'employabilité des jeunes européens, nous proposons des mobilités individuelles pour faire un stage professionnel à l'étranger (ex léonardo) et nous accueillons aussi des stagiaires étrangers. De plus, nous organisons aussi des projets locaux et européens dédiés à l'insertion professionnelle des jeunes.

Au niveau local, nous réalisons des formations pour professionnels et bénévoles adultes et les jeunes. Nous intervenons pour des mairies, centres sociaux, BIJ, associations et fondations, établissements scolaires (formation continue et formation en alternance) et entreprises. Nos thèmes de formation sont : la citoyenneté, la communication interpersonnelle, la gestion des conflits, la prévention des violences et des discriminations, l'égalité homme-femme, les médias sociaux, l'encadrement d'équipe, les fonds européens...

Enfin, nous faisons de l'ingénierie de projet européen. Nous accompagnons au montage, à la réalisation, au suivi et à l'évaluation de projet européen pour toute structure désireuse de s'y investir. Deux membres de l'association sont labellisés Développeurs Erasmus Plus.

## Poliana (POLITISTIKI ANAZITISI LESVOU AMKE) – Grèce

POLIANA est une organisation artistique et culturelle à but non lucratif basée dans la ville de Mytilene, sur l'île de Lesbos, en Grèce.

POLIANA facilite et promeut toute activité visant à lutter contre le chômage et à favoriser l'inclusion sociale.

Principalement :

- Nous présentons et facilitons les échanges, d'abord dans le domaine des arts, en contribuant à la promotion de l'emploi.
- Nous associons l'éducation à la création afin de faciliter le développement personnel des personnes ayant généralement un accès limité à d'autres formations, grâce au contact avec les arts et la nature (peinture, poterie, artefacts, ateliers de danse et de photographie, activités de plein air)
- Nous promouvons l'esprit d'entreprise chez les femmes et les jeunes.

Nos participants sont principalement des jeunes chômeurs, des jeunes ou des adultes peu qualifiés, des femmes sans emploi de longue durée, des membres de familles monoparentales et des réfugiés mineurs non accompagnés ayant un accès limité à la formation, l'éducation, la culture et l'art.

Nous accompagnons les participants vers l'empowerment à travers des activités non-formelles, menant à un développement éducatif et culturel plus élevé. A travers leur développement personnel, nous les accompagnons vers l'acquisition de compétences professionnelles et de qualifications permettant l'accès à l'emploi et favorisant ainsi leur inclusion sociale dans la société.

Enfin, avec nos activités artistiques et de plein air, nous contribuons fortement à améliorer leur santé physique et mentale, éléments essentiels dans l'éducation et le développement personnel des jeunes et des adultes.

Enfin, depuis plusieurs années nous travaillons activement sur ces sujets à travers le programme Erasmus + en tant que partenaire de projet : échanges de jeunes, formations, partenariats stratégiques et séminaires.

Actuellement nous sommes partenaires du projet "COMM COMM - Communities Communication" qui est un KA2 jeunesse porté par nos collègues portugais. Il a pour objet de créer une passerelle de compréhension et de développement humain dans les zones urbaines à faible densité, en améliorant la culture numérique et en structurant l'utilisation de la technologie (TIC).

# LA NOTION D'INCLUSION

## L'inclusion selon nos publics cibles

- **Aux couleurs du deba**

Les jeunes de notre association impliqués dans ce projet sont des jeunes en situation de handicap et des jeunes des cités. 99% d'entre eux sont au chômage et plus de 80% sont peu ou pas diplômés.

Ils définissent l'inclusion comme suit :

-L'inclusion c'est l'égalité des chances pour tous quelle que soit sa couleur, son handicap, son sexe, etc.

-L'inclusion c'est pouvoir adapter tout ce qui est fait pour pouvoir inclure toutes les personnes qui n'ont pas les mêmes facilités que les autres.

-L'inclusion c'est amener les personnes handicapées à avoir plus confiance en elles dans les choses quotidiennes. L'inclusion c'est l'intégrer au groupe de personnes valides.

-L'inclusion ça ramène l'équité car comme ça tout le monde est égal.

-L'inclusion c'est l'ouverture d'esprit car pour inclure il faut accepter qu'il y ait des différences.

- **Poliana**

De nombreux jeunes de notre groupe cible ont exprimé leurs convictions.

Myrsisni : "Si quelqu'un a les compétences pour un emploi, il devrait être plus demandé que quelqu'un qui a un diplôme mais pas de compétences".

Giannis : "Personne ne devrait se voir refuser une chance sur le marché du travail parce qu'il n'a pas d'expérience".

Maria : "Les jeunes devraient tous avoir un accès facile aux écoles professionnelles pour apprendre les compétences nécessaires à l'emploi qu'ils désirent".

## L'inclusion selon nos organisations

- **Aux couleurs du deba**

Pour notre équipe interne, l'inclusion consiste à soutenir par n'importe quel moyen les plus démunis, les plus marginalisés et les plus discriminés pour leur permettre d'être considérés comme citoyens à part entière et ayant les mêmes droits. Pour nous la finalité de l'inclusion est l'empowerment des jeunes, c'est-à-dire le développement de leurs capacités à pouvoir agir sur leur quotidien et leur environnement.

- **Poliana**

Nous considérons que l'inclusion consiste à aider les groupes les moins favorisés à développer des compétences professionnelles et/ou à obtenir un diplôme, afin d'avoir la capacité de s'aventurer sur le marché du travail.

Une façon de donner confiance en soi est de s'engager dans des activités artistiques ; en créant de l'art, on ressent un sentiment d'accomplissement, ce qui développe un sentiment de valeur.

Il s'agit d'une thérapie et d'une étape importante pour se sentir en confiance.

La confiance en soi est fondamentale pour se préparer à la recherche d'un emploi.

## L'inclusion selon la recherche scientifique

En français, le mot « inclusion » signifie « état de quelque chose qui est inclus dans un tout, un ensemble ». Ce terme<sup>1</sup> vient du latin *inclusio* : emprisonnement. Actuellement ce mot est positif et est lié aux processus d'insertion sociale et d'intégration économique, et à la recherche de participation sociale, culturelle et civique des personnes et groupes sociaux.

L'inclusion est un terme élaboré par les organismes internationaux avec une visée éducative. « *Elle est une question de respect des droits de l'homme, qui touche prioritairement les orientations de politique générale d'un pays. [...] Elle est donc indissociable de la manière dont on conçoit le type de société et de bien-être que l'on souhaite et de la manière dont on envisage le "vivre ensemble" [...] tendre vers une société inclusive constitue le fondement même du développement social durable ...* »<sup>2</sup>.

### Qu'en est-il dans l'action sociale et le travail social ?

Le terme « inclusion » n'a quasiment jamais été nommé. Il était considéré comme un référentiel d'action publique. Cependant, deux secteurs touchant l'action sociale l'utilisaient : celui du handicap et celui de l'éducation. D'une part, concernant le handicap, l'inclusion est caractérisée par la recherche des potentialités et des besoins des personnes et vise l'adaptation de l'environnement et la participation des différents acteurs. D'autre part, concernant l'éducation, « l'éducation inclusive » recherche le passage d'un système d'éducation intégrative à un système inclusif.

Mais de façon générale, dans l'action sociale, l'extension du terme « inclusion » a été faite au début plus par souci de montrer une ouverture que par intérêt pour le terme lui-même. Par exemple, une revue sociale a donné à un de ses numéros le titre *L'inclusion sociale en pratique. Intervention sociale et jeunes marginalisés en Europe*, mais ne reprend pas une seule fois le mot « inclusion » dans le texte, l'auteure mentionnant qu'elle considère que l'insertion sociale est équivalente de l'inclusion sociale<sup>3</sup>.

Cependant, la réflexion continue, même si, pour certains, « insertion, intégration, inclusion » sont des termes considérés comme identiques, alors que pour d'autres, cela signifie une évolution des notions partant de l'insertion à l'intégration, puis allant de l'intégration à l'inclusion.

**En outre, l'inclusion est non seulement une politique mais est aussi perçue comme une valeur, comme une éthique prônant la justice sociale et la cohésion de la communauté.** Cette citation en témoigne : « *Une société inclusive n'est pas une utopie [...] L'inclusion doit être appréhendée, en dehors de toute logique budgétaire à court terme, comme un investissement durable, source d'humanité mais aussi de richesses pour la société tout entière* »<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Alain Rey, *Dictionnaire historique de langue française*, Paris, Le Robert, 3 volumes, 2012.

<sup>2</sup> 48<sup>e</sup> session de la Conférence internationale de l'éducation de l'Unesco, Genève, 25-28 novembre 2008.

<sup>3</sup> Évelyne Baillergeau (sous la direction de), *L'inclusion sociale en pratique. Intervention sociale et jeunes marginalisés en Europe, Sociétés et jeunesse en difficulté*, hors série, 2010.

<sup>4</sup> « Une société inclusive n'est pas une utopie », *Le Monde des idées*, 7 octobre 2011.

## La politique européenne d'inclusion sociale

L'Europe a d'abord envisagé la lutte contre la pauvreté sans le terme « inclusion », puis l'a pris en compte pour des actions spécifiques envers des publics particuliers. Elle a ensuite considéré l'inclusion comme une priorité européenne à part entière à travers la Stratégie de Lisbonne de 2000<sup>5</sup>, visant à faire de l'Union européenne « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ».

Cette stratégie repose sur trois piliers :

- ❖ un pilier économique qui vise à transformer l'économie européenne en une économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance ;
- ❖ un pilier social qui doit permettre de moderniser le modèle social européen grâce à l'investissement dans les ressources humaines et à la lutte contre l'exclusion sociale ;
- ❖ un pilier environnemental, ajouté lors du Conseil européen de Göteborg en juin 2001, qui attire l'attention sur le fait que la croissance économique doit être dissociée de l'utilisation des ressources naturelles.

L'objectif était ambitieux et dépassait le cadre de la recherche pour s'étendre au taux d'emploi des femmes, des jeunes et des seniors, ainsi qu'au taux de croissance. Cependant, malgré la réorientation opérée en 2005 suite à un mauvais bilan, la Stratégie de Lisbonne fut considérée en 2010 comme un échec. Aussi, la Commission européenne a mis au point la stratégie Europe 2020 visant une « croissance intelligente, durable et inclusive ».

L'inclusion sociale est désormais un objectif visant l'économie durable et la cohésion sociale, qui est financé par des fonds structurels et des programmes sectoriels.

En effet, l'Union européenne s'est dotée d'un contexte juridique et politique dénommé MOC, Méthode Ouverte de Coordination, formalisé lors du Conseil européen de Lisbonne, en mars 2000, puis du Conseil de Nice et qui connaît aujourd'hui de multiples variantes. La MOC encourage les États membres à collaborer en vue d'améliorer l'impact sur l'inclusion sociale des politiques menées dans des domaines tels que la protection sociale, l'emploi, la santé, le logement et l'éducation, et à les mettre en œuvre au niveau national.

Tous les trois ans, ils transmettent à la Commission européenne leur « Rapport sur les stratégies nationales pour la protection sociale et l'inclusion sociale », qui inclut un Plan national d'action pour l'inclusion sociale (PNAI) comportant des indicateurs de suivi pour évaluer et comparer les progrès réalisés en matière d'inclusion sociale.

---

<sup>5</sup> Au Conseil européen de Lisbonne les 23 et 24 mars 2000, la commission est intitulée : « Construire une Europe de l'inclusion »

Cependant, la MOC connaît trois critiques<sup>6</sup> portant sur :

- ❖ le risque d'une domination des politiques économiques sur la stratégie pour l'emploi et les autres politiques de coordination en matière sociale ;
- ❖ le risque d'une concurrence entre le droit législatif ou contractuel et les mécanismes de la MOC non contraignants ;
- ❖ les problèmes de légitimité et de représentation des acteurs impliqués.

Quoi qu'il en soit, dorénavant, selon la Commission européenne, « *l'inclusion sociale est un processus qui permet aux personnes en danger de pauvreté et d'exclusion sociale de participer à la vie économique, sociale et culturelle, et de jouir d'un niveau de vie décent. Ces personnes doivent être impliquées dans les prises de décision qui affectent leur vie et bénéficier d'un meilleur accès à leurs droits fondamentaux* ».

Quant à la Charte des droits fondamentaux de la Commission européenne, elle définit l'inclusion sociale comme un « *processus qui garantit que les personnes en danger de pauvreté et d'exclusion obtiennent les possibilités et les ressources nécessaires pour participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle, et qu'elles jouissent d'un niveau de vie et de bien-être considéré comme normal pour la société dans laquelle elles vivent. L'inclusion sociale leur garantit une meilleure participation aux processus de prise de décision qui affectent leur vie et un meilleur accès à leurs droits fondamentaux*<sup>7</sup> ».

Deux documents du Think tank européen<sup>8</sup> l'un intitulé Cohésion et inclusion sociale, les concepts, l'autre intitulé Cohésion sociale et inclusion sociale, stipulent que l'inclusion est à la fois stratégique et transversale. Elle est caractérisée par « l'inclusion active » qui consiste à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en intégrant au marché du travail les citoyens qui en sont le plus éloignés, et par « l'inclusion des groupes vulnérables » qui vise à les protéger de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Car, mentionnent-ils : « *L'inclusion ne se résume pas à des processus d'insertion professionnelle et d'intégration économique, elle consiste aussi en une participation sociale, culturelle et civique à la société.* »

**Considérée par l'Europe comme le contraire de l'exclusion, l'inclusion sociale est donc le corollaire de la citoyenneté et concerne tous les acteurs de la société.**

---

<sup>6</sup> Janine Goetschy, « L'apport de la méthode ouverte de coordination à l'intégration européenne. Des fondements au bilan », dans Paul Magnette (sous la direction de), *La grande Europe*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles, 2004, p. 141-167.

<sup>7</sup> Commission européenne, « L'inclusion sociale », *Document de politique transversale française*, projet de loi de finances pour 2011, p. 9.

<sup>8</sup> Nicolas Lebrun, *Cohésion et inclusion sociale, les concepts*, Bruxelles, Pour la solidarité (Think tank européen), 2009.

## LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES DANS NOS PAYS

Ce projet a débuté en septembre 2018. Pendant 18 mois nous avons effectué des enquêtes de terrain auprès de nos publics cibles et mené des recherches sur la situation de l'emploi des jeunes dans nos pays et territoires locaux respectifs.

Cependant, à cause du covid le chômage des jeunes a explosé et les politiques publiques sont très fragilisées économiquement.

De ce fait, les données précédemment recueillies ne sont plus valables et celles actuellement accessibles sont soumises aux aléas du covid et des politiques sanitaires qui en découlent.

Par conséquent, en raison de cette situation exceptionnelle dont on ne voit pas la fin (malgré les politiques de vaccination) à cause des nouvelles variantes du covid, il nous paraît difficile de faire un état des lieux des politiques en faveur de l'emploi des jeunes dans nos pays.

En effet, les stratégies de compensation sont différentes selon nos pays et évoluent très rapidement. Ainsi, par exemple, en France, le gouvernement a fait le choix de financer le chômage partiel, de faire des prêts financiers auprès des entreprises pour compenser leurs pertes de trésorerie et de stopper temporairement le prélèvement des impôts liés aux charges sociales et patronales des employeurs.

Cette stratégie mis en place depuis mars 2020 (date du 1<sup>er</sup> confinement) a permis de sauvegarder l'emploi et les entreprises durant quelques mois. Cependant cette stratégie de perfusion financière prendra fin au 31 janvier 2021.

La situation économique ne s'est pourtant pas améliorée à cause des nouveaux confinements imposés.

Les entreprises françaises s'inquiètent car elles n'ont pas l'argent pour rembourser les prêts de l'état et, faute d'activités, ne peuvent conserver leurs salariés, le chômage partiel n'étant plus financé.

2021 sera donc l'année où de très nombreuses entreprises françaises mais aussi européennes vont faire faillite et créer énormément de chômage.

Les 1<sup>ères</sup> victimes de cette crise économique et sanitaire sont les jeunes NEET<sup>9</sup>. En effet, la pandémie COVID-19 contribue à une situation exceptionnelle et dramatique à travers le monde. Elle a montré les réelles inégalités d'opportunités entre les jeunes. Comme les Nations Unies nous le rappellent, *«déjà, avant cette crise, les jeunes (15-24 ans) étaient trois fois plus susceptibles d'être au chômage que les adultes»*.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), plus d'un jeune sur six a cessé de travailler depuis le début de la pandémie COVID-19, et ceux qui ont conservé leur emploi ont vu leurs heures de travail diminuer de 23%.

De plus, la pandémie inflige un triple choc aux jeunes: elle détruit non seulement leurs perspectives d'emploi, mais elle perturbe également leurs études et leur formation et constitue un frein pour ceux qui veulent accéder au marché du travail ou qui cherchent à changer de métier ou d'emploi. Les jeunes travailleurs continuent d'être confrontés à des taux de pauvreté élevés et sont de plus en plus exposés à des formes d'emploi atypiques, informelles et plus précaires.

Dans le même temps, dans son rapport *«Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020<sup>10</sup>»*, l'OIT souligne que *«l'exclusion des jeunes de l'emploi et de la formation augmente»*.

---

<sup>9</sup> NEET signifie Neither in Employment nor in Education or Training. Ce sont les jeunes qui sont ni en emploi, ni en études et ni en formation.

<sup>10</sup> [Résumé: Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020: La technologie et l'avenir des emplois \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/fr/publications/summary-briefs/wcms_750221)

L'OIT déclare: *«Les jeunes sont confrontés à un avenir incertain sur le marché du travail en raison de l'automatisation, de la portée limitée de la plupart des formations professionnelles et du manque d'emplois correspondant à leurs qualifications. »*

En outre, le nombre de jeunes NEET augmente et les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être touchées que leurs homologues masculins.

En 2016, 259 millions de jeunes ont été classés dans la catégorie des NEET, un chiffre qui aurait grimpé à 267 millions en 2019 et qui devrait continuer d'augmenter pour atteindre 273 millions en 2021.

En termes de pourcentage, la tendance est également à la hausse - de 21,7% en 2015 à 22,4% en 2020. Ces tendances impliquent que l'objectif assigné par la communauté internationale de réduire significativement le taux de NEET d'ici 2020 ne sera pas atteint.

Face à cette situation inédite, l'Union Européenne a dû se réinventer. Ainsi, pour la première fois de son histoire, elle a créé un fond commun dédié à la gestion de la crise. L'union Européenne devient alors emprunteur financier via la banque centrale européenne, se portant ainsi garant des pays membre de l'UE. Ce plan de relance<sup>11</sup> prévoit un fonds de 750 milliards d'euros, qui pourront être empruntés par la Commission sur les marchés.

Cet accord historique devrait permettre aux différents pays de tenir financièrement face à cette crise, mais pour combien de temps ? En effet, le plan de relance n'est valable que jusqu'en 2023.

---

<sup>11</sup> [Plan de relance pour l'Europe | Commission européenne \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/plan-recovery-europe)

## France

Dans les années 70, le taux de chômage des jeunes a beaucoup augmenté. Face à cela, les différents gouvernements ont mis en place une succession de mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes (16-25 ans).

Ces différentes mesures passent par la promotion de l'apprentissage, la formation professionnelle, les stages, les allègements de cotisations sociales dans le secteur marchand (avec ou sans contrepartie) et l'incitation à la création d'emplois spécifiques dans le secteur non marchand (ce sont souvent des emplois aidés c'est-à-dire financés par l'Etat).

Dans les années 80, les stratégies politiques en faveur de l'emploi des jeunes évoluent vers une approche globale et individualisée des difficultés d'insertion. Dorénavant la vie du jeune est prise dans sa globalité pour faciliter son insertion professionnelle (accès au logement, à la santé, au transport, à l'information, à l'orientation et à la formation.....).

Pour ce faire, des guichets uniques sont mis en place dans toute la France. Ces structures accueillent et accompagnent uniquement les jeunes âgés de 16 à 25 ans. Elles assurent des permanences d'accueil, d'information, d'orientation et d'insertion. Elles fournissent aussi aux jeunes un accès à l'information sur les formations et les métiers. Enfin, elles suivent aussi les jeunes en difficulté d'insertion en mobilisant au cas par cas l'ensemble des dispositifs d'aide existants.

Cette approche globale oblige à prioriser les difficultés à traiter et à les gérer dans le temps. C'est ainsi qu'est apparue la notion de « parcours » et de « suivi individualisé ».

Pour les jeunes des quartiers populaires des mesures spécifiques sont mises en place pour favoriser leur insertion professionnelle et lutter contre les discriminations à l'embauche. En effet, ces jeunes majoritairement issus de l'immigration ont deux fois moins de chance de choisir leurs études et de trouver un emploi que les jeunes français « de souche ». De ce fait, pour pouvoir survivre économiquement, nombreux deviennent délinquants et dealers.

Ainsi, par exemple, quand une entreprise obtient un marché public, elle est obligée d'embaucher un certain nombre de jeunes issus des quartiers populaires de la ville où elle est implantée. Cela s'appelle « la clause d'insertion » ou « la charte d'insertion ».

De même, de nouvelles méthodes de recrutement sont mises en œuvre afin que la sélection ne se fasse pas uniquement sur le diplôme mais plutôt sur les compétences. Ce sont les recrutements par simulation, c'est-à-dire directement sur le poste de travail.

Toutes ces politiques publiques en faveur de l'emploi des jeunes n'ont malheureusement pas eu l'effet escompté pour les 16-25 ans touchés par le chômage et la précarité.

Pour pallier à cela et sur recommandations et cofinancements de l'Union Européenne, il a été créé « la Garantie jeunes<sup>12</sup> ».

La Garantie jeunes vise à accompagner :

- les jeunes NEET (ni en emploi ni en formation, ni à l'école), et en situation de grande précarité sociale, pour leur permettre de relever la tête, de regarder vers l'avenir ;
- les entreprises qui les accueillent, pour leur faire découvrir le potentiel des jeunes.

La Garantie jeunes permet de recréer un lien social grâce à une dynamique collective : les jeunes bénéficiaires sont progressivement connectés à la réalité des situations de travail et familiarisés avec les règles de la vie en entreprise, en vue d'une insertion réussie et durable dans la vie professionnelle.

La mise en œuvre de la Garantie jeunes repose sur des partenariats locaux indispensables au repérage et à l'accompagnement des jeunes. Elle s'inscrit dans un projet de territoire au service de l'emploi des jeunes, impliquant les acteurs locaux de l'insertion, de la santé, du

---

<sup>12</sup> [Garantie jeunes - Ministère du Travail, de l'Emploi \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

logement, de la jeunesse, de la formation ou encore de la justice et les collectivités territoriales.

Après une période d'expérimentation dans plusieurs départements, la Garantie jeunes est généralisée à toute la France y compris dans les départements d'outre-mer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ainsi pendant 12 mois le jeune suit un parcours individualisé qui mixte formation et travail en entreprise. En contrepartie, le jeune perçoit chaque mois une aide financière d'environ 500 €.

La Garantie Jeunes est un droit universel pour tous les jeunes de moins de 26 ans en situation de précarité. Elle est ouverte à tous les jeunes français, mais aussi aux étrangers (Union européenne ou pays tiers) à condition d'être en situation régulière en France et de disposer d'un titre de séjour valant autorisation de travail.

Enfin, en juillet 2020, pour faire face à la crise liée au COVID 19, le gouvernement a mis en place un plan de relance<sup>13</sup> intitulé « 1 jeune, 1 solution<sup>14</sup> ».

Les 3 priorités de ce plan de relance sont les suivantes :

- Faciliter l'insertion dans la vie professionnelle
- Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir
- Accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure

Ce plan doté de 9 milliards d'euros sera soutenu financièrement par la Commission Européenne via son plan de relance.

---

<sup>13</sup> [dp\\_plan\\_jeunes.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

<sup>14</sup> [Toutes les solutions pour l'avenir des jeunes \(1jeune1solution.gouv.fr\)](#)

## Grèce

Dans le but principal de réaliser la stratégie "[Ευρώπη 2020](#)" pour une croissance intelligente, durable et inclusive avec plus d'emplois et une meilleure qualité de vie, la Grèce a participé activement aux négociations avec les partenaires européens pour la mise en œuvre de la politique de cohésion dans le pays, dans sur la base de propositions formulées au niveau sectoriel et régional après consultation.

Le résultat de cet effort est le Programme opérationnel " Développement des ressources humaines, éducation et apprentissage tout au long de la vie " 2014-2020 à travers les interventions de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (PAN). La préparation et la soumission du Programme ont été précédées d'une large et longue période de consultation avec les décideurs politiques sur les questions d'éducation et d'emploi ainsi qu'avec les ministères concernés afin d'assurer le maximum de synergie et de coordination des actions.

L'objectif du programme PAN était d'acquérir une expérience professionnelle ainsi que des compétences professionnelles et sociales, d'améliorer les processus d'intégration sur le marché du travail en renforçant les compétences des participants par le développement de compétences nécessaires à leur intégration professionnelle, ainsi que d'augmenter l'emploi. après avoir terminé la formation.

### [Actions d'intervention de l'Initiative pour l'emploi des jeunes \(PAN\)](#)

- **Actions de formation, de certification et de conseil visant à renforcer les compétences des jeunes chômeurs de 18 à 24 ans dans des spécialités du domaine de l'exportation de produits, en mettant l'accent sur le secteur primaire de la production.**

Organisées par la [STRUCTURE DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE NSRF](#) et [L'ASSOCIATION DES INDUSTRIES DE LA GRECE DU NORD](#). Elles ont pour but de fournir à 4500 jeunes de 18 à 24 ans, sans emploi en dehors des structures d'éducation, d'emploi ou de formation, des conseils d'orientation, une formation dans des entreprises du secteur privé.

- **Actions de formation, de certification et de conseil visant à renforcer les compétences des jeunes chômeurs de 18 à 24 ans dans les spécialités du domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC).**

Elles ont été organisées par la [STRUCTURE DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE NSRF](#) et [L'ASSOCIATION DES INDUSTRIES DE LA GRECE DU NORD](#). Elles ont pour but d'offrir à 1 000 jeunes de 18 à 24 ans, sans emploi en dehors des structures d'éducation, d'emploi ou de formation, des conseils d'orientation, une formation dans des entreprises du secteur privé et la certification de qualifications professionnelles dans le domaine des TIC.

- **Activités de formation, de stage, de conseil et de certification pour les jeunes chômeurs de 18 à 24 ans dans le domaine du commerce de détail.**

Elles ont été organisées par la [STRUCTURE DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE NSRF](#) et la [CONFEDERATION HELLENIQUE DU COMMERCE ET DE L'ENTREPRENARIAT](#). L'objet de l'action est de fournir à 4.000 jeunes de 18 à 24 ans, sans emploi en dehors des structures d'éducation, d'emploi ou de formation, des conseils d'orientation, une formation dans des entreprises du secteur privé.

- **Bon d'entrée pour les jeunes de 18 à 24 ans dans des entreprises privées pour acquérir une expérience professionnelle.**

Cela a été organisé par la [STRUCTURE DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE NSRF](#) et [l'INSTITUT DE TECHNOLOGIE INFORMATIQUE ET D'ÉDITION - DIOFANTOS \(ITYE\)](#). L'objet de l'action est de fournir à environ 12 000 jeunes chômeurs (diplômés des universités / collègues techniques et diplômés de l'enseignement obligatoire, secondaire et post-secondaire) âgés de 18 à 24 ans des services de formation professionnelle continue.

- **Bon d'entrée pour les jeunes jusqu'à 29 ans dans les entreprises privées du secteur du tourisme pour acquérir une expérience professionnelle.**

Cela a été organisé par [l'INSTITUT DE L'ASSOCIATION DES ENTREPRISES TOURISTIQUES HELLENIQUES](#) et l'action concerne la fourniture d'une formation professionnelle continue à environ 8000 jeunes chômeurs dans des matières thématiques horizontales et spécialisées ainsi que des stages dans le domaine des affaires touristiques. Ici sont incluses des actions de certification des qualifications des bénéficiaires.

- **Bon d'entrée pour les jeunes de 25 à 29 ans dans des entreprises privées pour acquérir une expérience professionnelle.**

Cela a été organisé par [l'INSTITUT DE TECHNOLOGIE INFORMATIQUE ET D'ÉDITION - DIOFANTOS \(ITYE\)](#). L'objet de cette action est de fournir à environ 30.000 jeunes chômeurs âgés de 25 à 29 ans des services de formation professionnelle continue.

- **Programme d'apprentissage de l'OAED pour les jeunes de 15 à 24 ans.**

Il a été organisé par [l'ORGANISATION POUR L'EMPLOI DE LA MAIN D'OEUVRE \(OAED\)](#) et l'objectif principal de l'opération est l'inclusion dans l'enseignement professionnel des jeunes âgés de 15 à 24 ans par la participation aux programmes d'apprentissage mis en œuvre à l'EPAS OAED.

- **Programme d'acquisition d'une expérience professionnelle pour les jeunes de 18 à 24 ans**

Il a été organisé par [l'ORGANISATION POUR L'EMPLOI DE LA MAIN D'OEUVRE \(OAED\)](#). L'objectif du programme est d'acquérir une expérience professionnelle ainsi que des compétences professionnelles et sociales, auprès de 10 000 jeunes chômeurs âgés de 18 à 24 ans, diplômés de l'enseignement secondaire et tertiaire, qui restent en dehors du marché du travail de l'éducation ou de la formation, afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail.

- **Programme pilote pour soutenir l'entreprenariat des jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans.**

Il a été organisé par [l'ORGANISATION POUR L'EMPLOI DE LA MAIN D'OEUVRE \(OAED\)](#). L'objectif du programme est d'améliorer l'accès au marché du travail des jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans, en les aidant à élaborer des plans d'affaires dans un environnement unique de conseil et d'orientation. L'objectif de l'opération est de fournir des services d'orientation à 3 000 jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans pour la maturation d'idées commerciales (création d'entreprise) et la formulation de plans d'affaires durables.

#### Sources:

<https://empedu.gov.gr/> ET <https://edulil.empedu.gov.gr/>  
[www.esfhellas.gr](http://www.esfhellas.gr) ET <https://www.espa.gr/>

# DONNEES SUR L'EMPLOI DES JEUNES DANS NOS PAYS

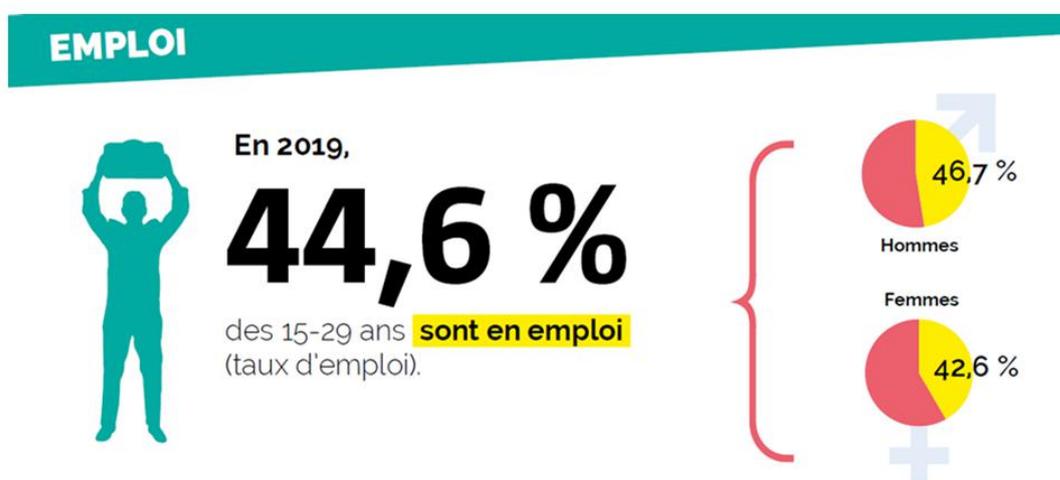
## En France

Les données présentées sont issues de L'INJEP<sup>15</sup> : Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire.

L'INJEP est un observatoire de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. Rattaché au ministère de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, l'institut est chargé d'observer et d'analyser la situation des jeunes et les politiques qui leur sont destinées à tous les niveaux territoriaux, du niveau local au niveau européen. Il produit également des travaux statistiques pour le ministère des sports.

### En mars 2021, L'INJEP a publié un rapport intitulé « les chiffres clés de la jeunesse 2021 »<sup>16</sup>

En ce qui concerne le thème « Activité, emploi et chômage » les résultats sont les suivants :



En 2019,

**7,3 %** des 15-29 ans en emploi **sont en sous-emploi**, c'est-à-dire qu'ils sont en temps partiel tout en **souhaitant travailler plus**, ou qu'ils ont involontairement moins travaillé comparé à d'habitude (chômage partiel, etc.).

Taux **de sous-emploi** des 15-29 ans :

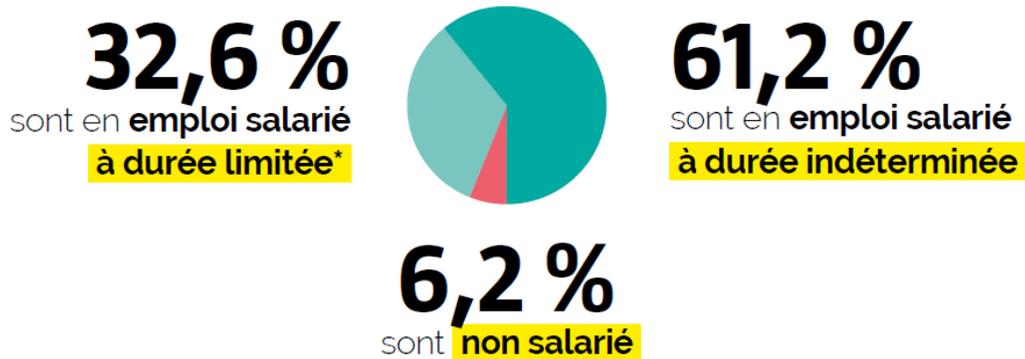


<sup>15</sup> [INJEP](#)

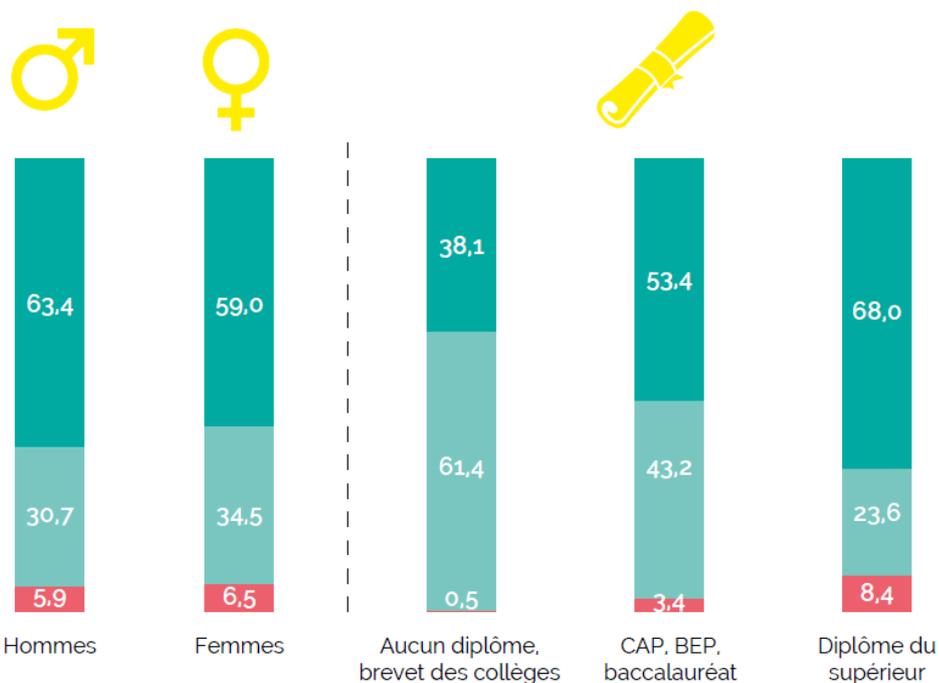
<sup>16</sup> [INJEP](#)

En 2018,

parmi les jeunes sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans,  
et **qui sont en emploi...**



**Statut d'emploi 1 à 4 ans après la sortie d'études initiales**  
selon le sexe et le niveau de diplôme. (en %)



● Salariés en contrat à durée indéterminée ● Salariés en emploi à durée limitée\* ● Non salariés\*\*

Au 31 décembre 2019,

**25,1 %** des emplois occupés  
par les moins de 26 ans sont des **emplois aidés.**



Un emploi aidé signifie qu'il bénéficie des aides financières publiques.

## CHÔMAGE - INACTIVITÉ

**EMPLOI**

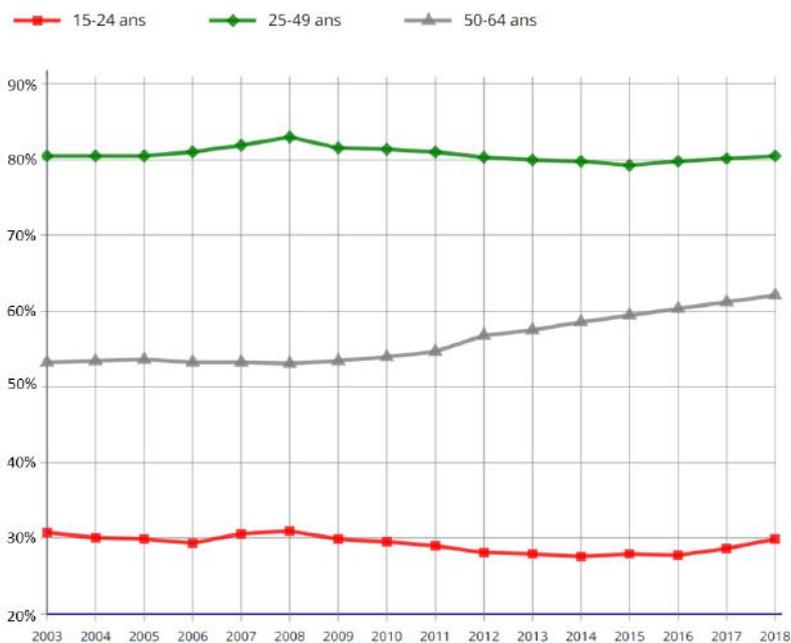


En 2019,

**15,3 %**

des actifs âgés de 15-29 ans **sont au chômage**  
(taux de chômage), ils représentent  
**8,1 %** de l'ensemble des 15-29 ans (part du chômage).

Taux d'emploi par âge de 2003 à 2018



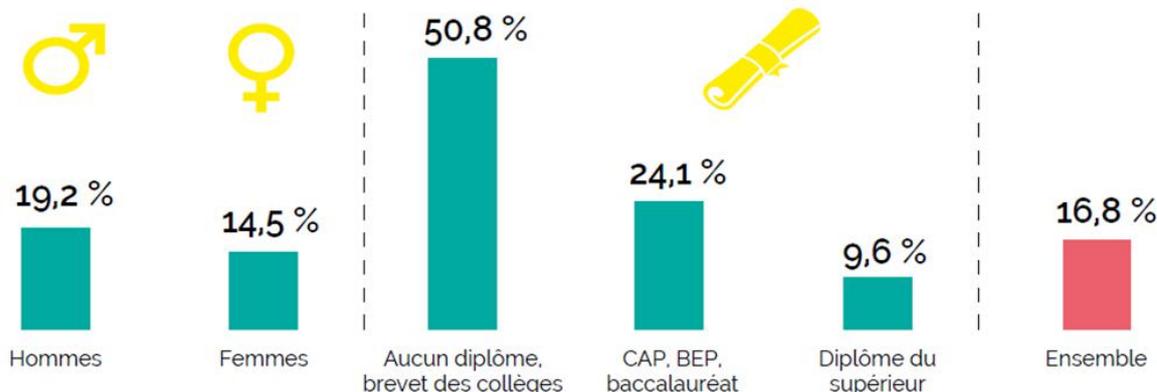
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2018, séries longues sur le marché du travail.

En 2019,

**16,8 %** des jeunes actifs qui ont terminé leurs études initiales depuis 1 à 4 ans **sont au chômage.**

**Taux de chômage 1 à 4 ans après la sortie des études initiales**  
selon le sexe et le niveau de diplôme. (en %)



En 2019,

**12,9 %** des 15-29 ans **sont des NEET** (Neither in Employment nor in Education or Training), c'est-à-dire qu'ils sont **ni en emploi, ni en études, ni en formation.**

**Une classification** réalisée sur les 18-24 ans **met en évidence** différents types de NEET.



En 2014 ...

- ... **31 %** sont **diplômés de l'enseignement professionnel** **au chômage de courte durée.**
- ... **20 %** sont **sans diplôme** et **éloignés de l'emploi.**
- ... **19 %** sont des **bacheliers** à la recherche de « **petits boulots** » en attendant une reprise d'études.
- ... **16 %** sont **nouvellement diplômés du supérieur** et sont **en recherche d'emploi.**
- ... **14 %** sont **des mères éloignées du marché du travail.**

# DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

**12 %** des jeunes qui ont terminé leur formation initiale en 2013 **affirment avoir été victimes de discrimination à l'embauche** au cours des trois premières années de leurs parcours d'insertion.

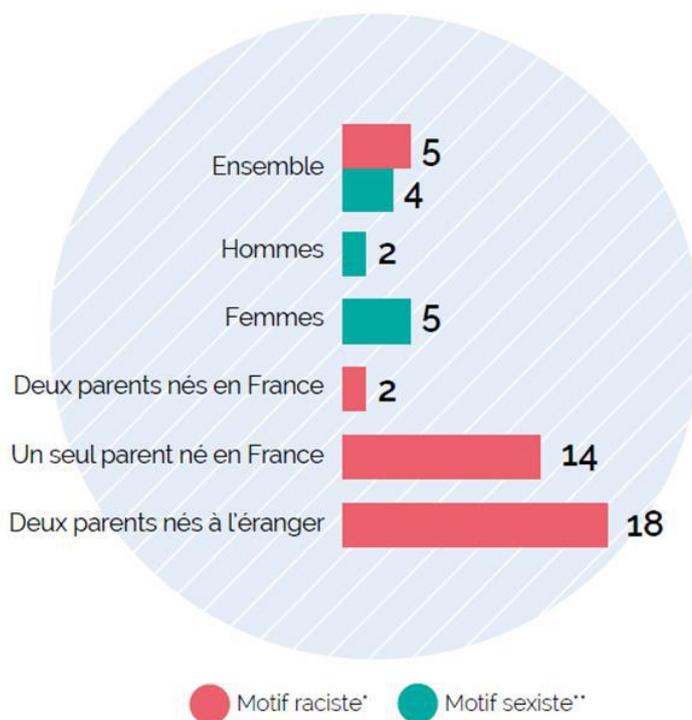


## Motifs de discrimination.

(en %)

**Lecture :** 5 % des jeunes sortant du système éducatif en 2013 considèrent avoir subi des discriminations racistes lors d'une embauche et au cours de leurs trois premières années de vie active. Ils sont 14 % parmi ceux qui ont au moins un parent né à l'étranger.

\* Les discriminations pour motif raciste regroupent les discriminations en raison de la couleur de peau, du nom ou du prénom, de l'origine étrangère, de l'accent, ou de la religion.  
\*\* Les discriminations pour motif sexiste regroupent les discriminations en raison du sexe, d'une grossesse ou de charges familiales.

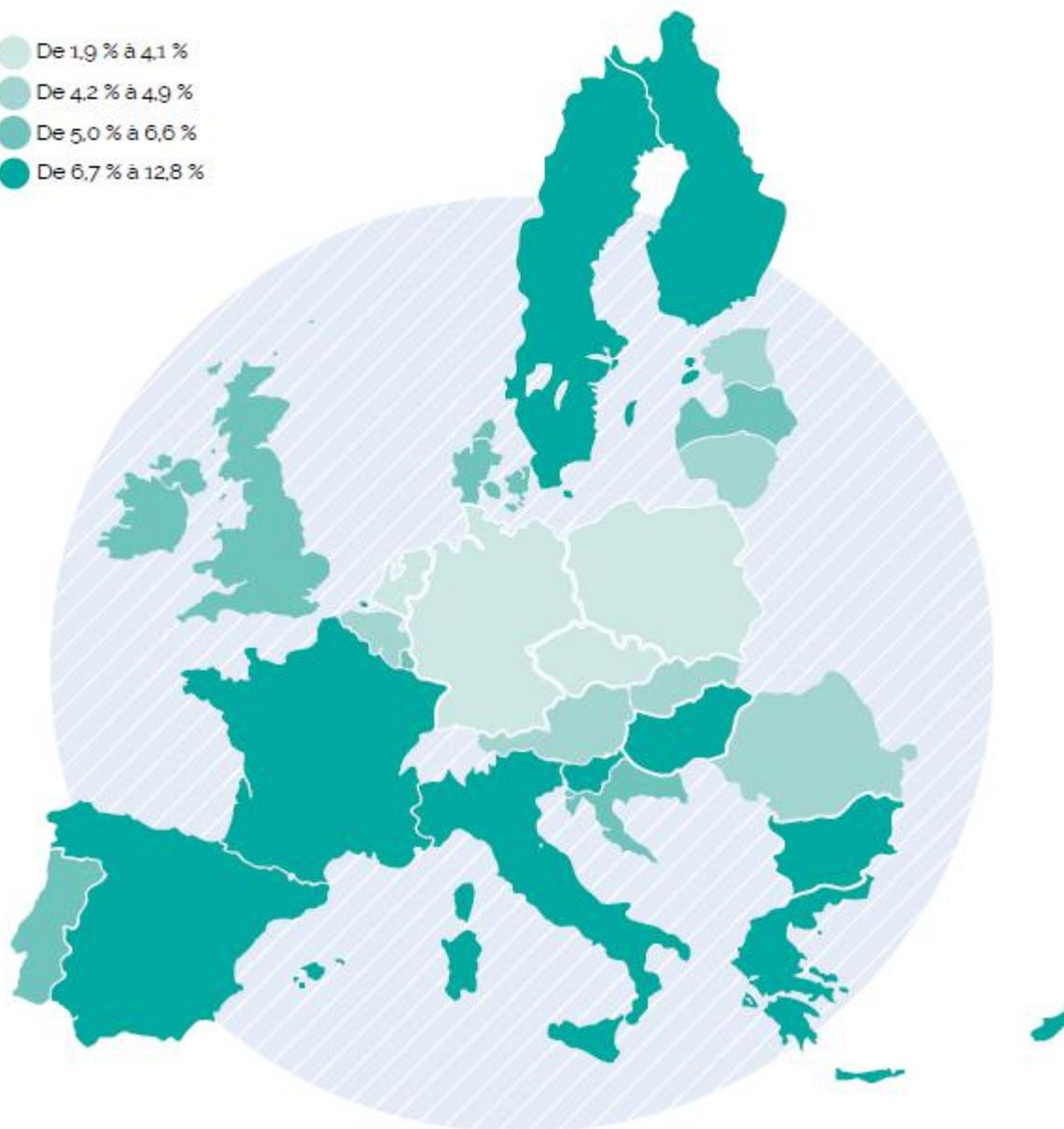


En 2019,

la part du chômage des 15-29 ans au sein des pays de l'Union européenne est en moyenne de **6,3 %.**

Part du chômage dans les pays de l'Union Européenne. (en %)

- De 1,9 % à 4,1 %
- De 4,2 % à 4,9 %
- De 5,0 % à 6,6 %
- De 6,7 % à 12,8 %



**Lecture :** 9,2 % des Italiens âgés de 15 à 29 ans sont au chômage.

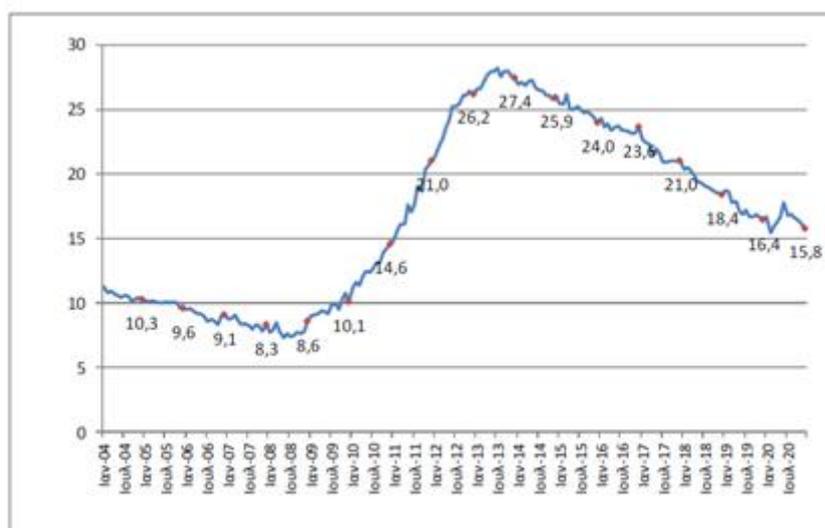
**Champ :** États membres de l'UE (28 pays).

**Source :** Eurostat, Labour Force Survey

## En Grèce

Selon l'autorité statistique hellénique ([ELSTAT](#)), les résultats de l'enquête sur les forces de travail jusqu'au premier trimestre de 2021, ont été annoncés à la fin du mois de juin 2021. Il est à noter qu'au cours de l'année dernière, le marché du travail a été affecté par l'application de règles de fonctionnement spéciales dans les entreprises ainsi que par la mise en œuvre de mesures de protection de la santé publique en réponse à la pandémie de COVID-19, dans tout le pays. Ces mesures ont eu un impact considérable au-delà du fonctionnement normal du marché et de la manière dont les données de recherche sont collectées.

Il est à noter qu'en raison des conditions non formelles dans lesquelles la collecte des données primaires utilisées pour l'enquête a été effectuée et de l'éventuel changement du taux de réponse des répondants et du degré auquel il est dû à ces conditions non standard, l'Autorité statistique hellénique effectue des contrôles de compatibilité méthodologique sur les pratiques alternatives de collecte de données, dont les résultats seront publiés immédiatement dans un avenir imminent.

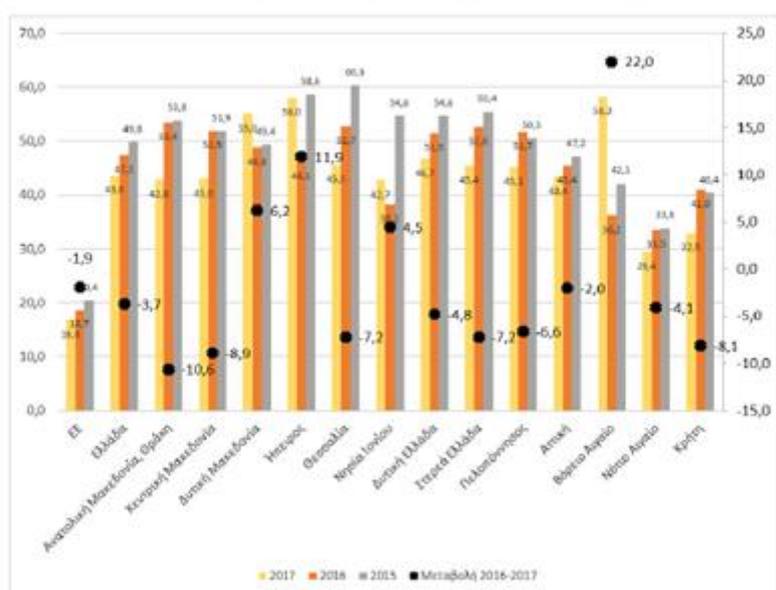


Ομάδες ηλικιών	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-24	49,2	46,0	43,0	39,3	33,0	34,2
25-34	30,2	29,7	25,3	24,0	21,9	22,9
35-44	18,8	19,6	19,0	16,4	16,3	14,9
45-54	19,8	18,8	16,7	15,2	13,2	12,2
55-64	19,8	19,9	17,3	14,3	12,7	11,8
65-74	10,7	14,2	11,9	9,5	9,8	10,6
Σύνολο	24,0	23,6	21,0	18,4	16,4	15,8

Plus précisément, pour les 18-24 ans, l'augmentation du chômage et du sous-emploi des jeunes (15-24 ans) au cours de la période 2008-2013 et l'augmentation simultanée du nombre de NEET se sont distinguées de la moyenne européenne. En Grèce, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans n'a pas suivi une évolution aussi positive. Dès 2009, la moyenne nationale était beaucoup plus élevée que la moyenne européenne (25,7 % contre 20 %), tandis que pendant la crise économique et surtout pendant la période 2012-2013, les taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans ont augmenté de manière significative, enregistrant dans certaines régions (Macédoine occidentale, Épire) des taux élevés de plus de 65 %.

**En fait, au cours de la même période, dans la quasi-totalité du pays continental, le taux de chômage des jeunes était de l'ordre de 60 % ou plus (EUROSTAT).**

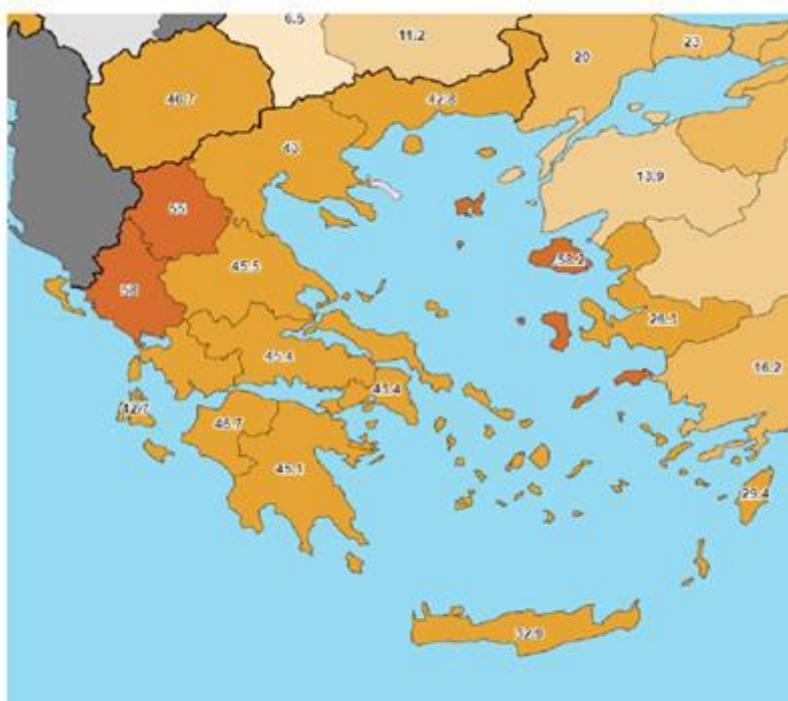
Διάγραμμα 2-4 Ποσοστό (%) ανεργίας νέων, 15-24 ετών, σε εθνικό, περιφερειακό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ (2015-2017 & μεταβολή ετών 2016 - 2017)



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat (Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions, Last Updated 28-11-2018)

Au cours de la période 2014-2020, les taux de chômage concernés (au niveau national et régional) ont sensiblement diminué, restant à des niveaux élevés par rapport à la moyenne de l'UE (43,6 % pour la Grèce, 16,8 % pour l'UE).

Malgré la diminution du taux de chômage des jeunes au niveau national, les régions de Macédoine occidentale, d'Épire et du Nord de la mer Égée continuent d'afficher des taux de chômage élevés (55%, 58% et 58,2% respectivement), qui ont d'ailleurs encore augmenté en 2017 par rapport à l'année précédente.



Εικόνα 3 Γεωγραφική απεικόνιση ποσοστού ανεργίας νέων 15-24, 2017

L'analyse du chômage des jeunes de 15 à 24 ans par sexe est particulièrement intéressante. Les graphiques suivants montrent l'évolution du taux de chômage des jeunes hommes et femmes (âgés de 15 à 24 ans) au niveau national, régional et de l'UE. La principale différenciation tout au long de la période de référence (2015-2017) entre la Grèce et l'UE concerne le pourcentage beaucoup plus élevé de jeunes femmes au chômage âgées de 15 à 24 ans, qui atteint dans certains cas 70 % (région de la mer Égée du Nord), tandis que dans d'autres, il dépasse 60 % (Macédoine occidentale, Épire, Grèce occidentale).

Au niveau national, en termes de niveau de chômage entre les deux sexes, il y a un grand écart qui dans certaines régions dépasse 20 points. On constate aussi une nouvelle augmentation de la différence entre eux au cours de la période 2016-2017.

#### ❖ Taux de chômage des hommes âgés de 15 à 24 ans - données annuelles

Sources : [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#)

Lieu / Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Union Européenne - 27 pays (à partir de 2020)	22%	24%	24,7%	23,7%	22,1%	20,4%	18,3%	16,5%	15,3%	16,9%
Zone Euro - 19 pays (à partir de 2015)	21,6%	23,9%	24,6%	24,1%	22,8%	21,2%	19,2%	17,4%	16%	17,5%
Grèce	38,8%	48,5%	53,8%	47,4%	45,2%	44,3%	39,3%	36,4%	33,5%	31,4%
France	21,4%	24,1%	23,8%	24,4%	25,1%	24,2%	22,3%	20,8%	20%	19,8%
Portugal	29%	36,7%	36,7%	34,2%	29,6%	27,2%	22,4%	19,8%	15,5%	21%

#### ❖ Taux de chômage des femmes âgés de 15 à 24 ans - données annuelles

Sources : [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#)

Lieu / Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Union Européenne - 27 pays (à partir de 2020)	22,3%	24,1%	24,9%	23,8%	21,9%	20,3%	18,1%	16,2%	15,3%	17,3%
Zone Euro - 19 pays (à partir de 2015)	21,7%	23,9%	24,7%	24%	22,4%	21,1%	18,9%	17%	15,9%	17,9%
Grèce	51,6%	63,1%	63,8%	58,1%	55%	50,7%	48,2%	43,9%	37,1%	39,3%
France	27,3%	27,9%	29,5%	27,2%	27,4%	28%	24,9%	23,5%	21,6%	23,5%
Portugal	31,7%	39,3%	39,6%	35,4%	34,5%	28,8%	25,5%	20,9%	21,4%	24,4%

❖ **Jeunes qui ne sont ni en emploi ni dans l'enseignement et la formation par sexe, âge et statut professionnel (taux de NEET)**

Sources : [Eurostat - Data Explorer \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/data-explorer)

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Union Européenne - 27 pays (à partir de 2020)	15,4%	16%	16,1%	15,7%	15,2%	14,5%	13,7%	13,1%	12,6%	13,7%
Zone Euro - 19 pays (à partir de 2015)	15,3%	15,9%	16%	15,6%	15,2%	14,5%	13,7%	13,1%	12,6%	13,7%
Grèce	23%	26,8%	28,5%	26,7%	24,1%	22,2%	21,3%	19,5%	17,7%	18,7%
France	14,7%	15,6%	13,8%	14,1%	14,7%	14,3%	13,8%	13,6%	13%	14%
Portugal	13,9%	15,6%	16,4%	14,6%	13,2%	12,8%	10,6%	9,6%	9,2%	11%

En spécialisant notre analyse en termes de développement des NEETs au niveau national, leur pourcentage est en lien avec le cours de la croissance économique et de l'emploi des jeunes. Bien que les chiffres, au début de la période de la crise économique grecque, étaient directement comparables à ceux de la moyenne de l'UE, ils ont ensuite montré des écarts significatifs (surtout dans le groupe d'âge des 15-29 ans), la valeur maximale étant présentée en 2013. (28.5%)

Après 2013, on observe une baisse significative du pourcentage de NEETs, bien que la taille reste significativement plus élevée que la moyenne de l'UE. En 2017, les chiffres relatifs sont aux niveaux les plus bas depuis 2010, un élément qui semble être lié à l'amélioration relative du climat économique plus large.

**La part des jeunes adultes qui ne sont ni en emploi ni en formation a commencé à augmenter avec le début de la pandémie de COVID-19.**

Le taux de NEET chez les jeunes est étroitement lié aux performances économiques et au cycle économique. La figure présente une analyse dans le temps pour les jeunes âgés de 20 à 34 ans et montre que la part des NEET dans l'UE est passée de 16,6 % en 2008 à 18,7 % l'année suivante, après le début de la crise financière et économique mondiale. Le taux a ensuite augmenté à un rythme plus modeste jusqu'en 2013, où il a atteint un pic de 20,5 %. Par la suite, le taux n'a cessé de diminuer pour se retrouver en 2019 sous son niveau de 2008, à 16,4 %. **Toutefois, en 2020, avec le début de la pandémie de COVID-19, le taux de NEET a clairement augmenté de 1,2 point de pourcentage, pour atteindre 17,6 %.**

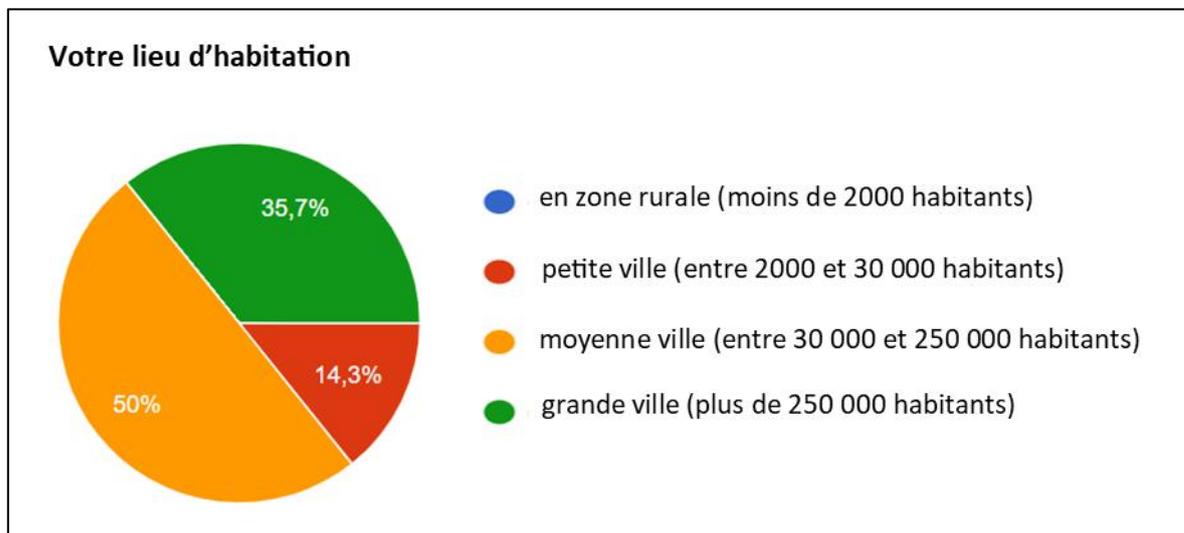
Avec un nombre record de NEETs suite à la crise financière et économique de la fin des années 2000, les décideurs politiques se sont inquiétés du fait qu'une génération entière de jeunes dans l'UE pourrait rester en dehors du marché du travail pour les années à venir. Les implications de cette situation sont doubles : au niveau personnel, ces personnes sont plus susceptibles d'être privées de leurs droits et de souffrir de pauvreté et d'exclusion sociale, tandis qu'au niveau macroéconomique, elles représentent une perte considérable en termes de capacité de production inutilisée et un coût considérable en termes de prestations sociales. Le ralentissement économique lié à la pandémie de COVID-19 suscite des préoccupations similaires.

# LES RÉSULTATS DU PROJET

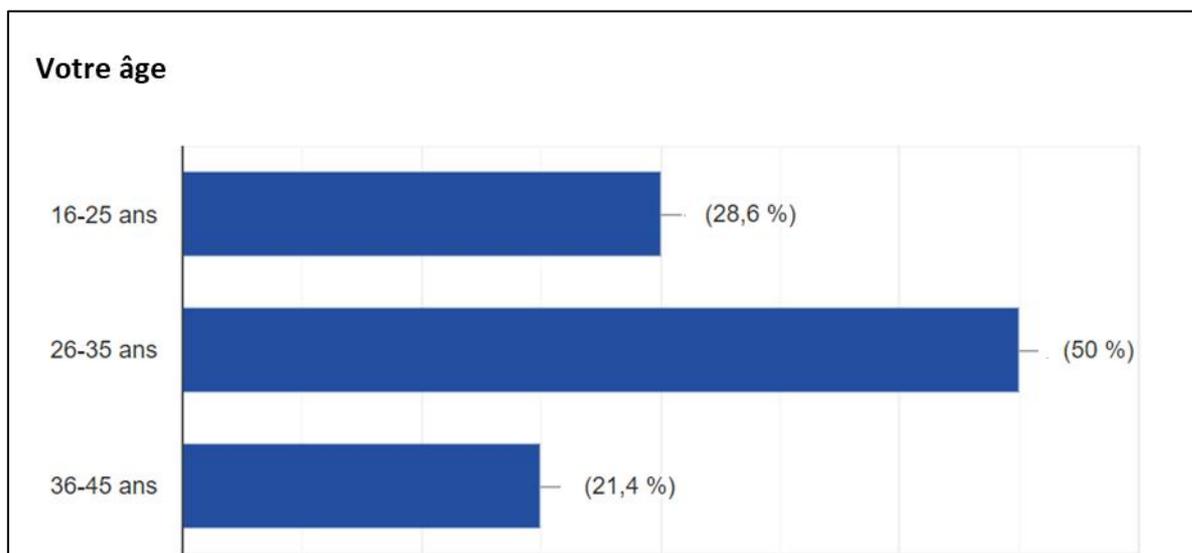
## Les enquêtes de terrain

### En France

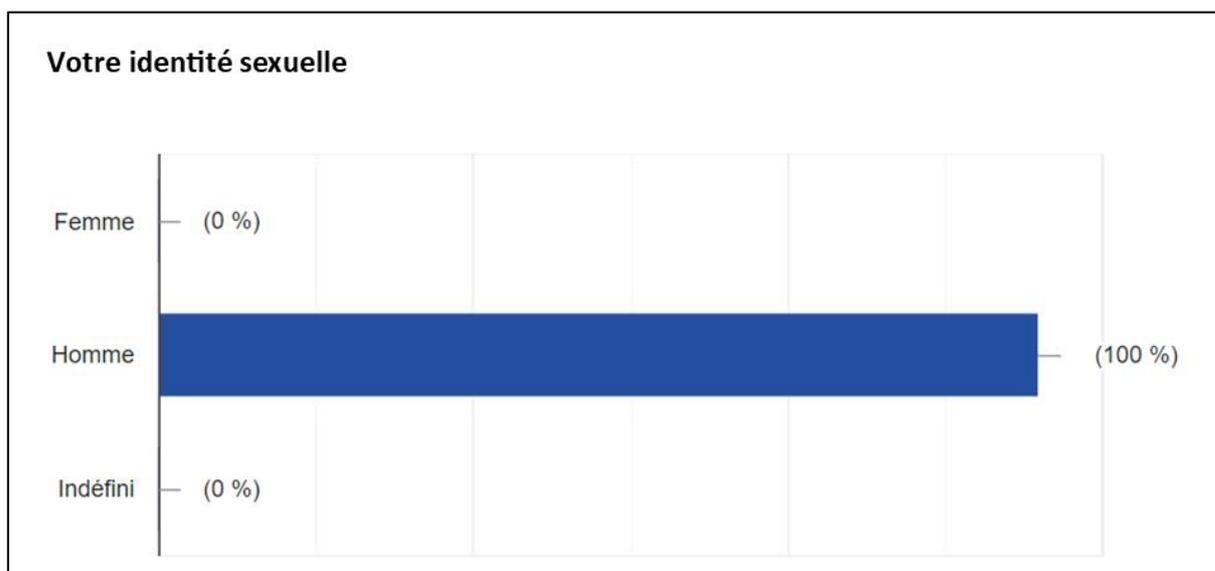
#### 1) Réponses des jeunes



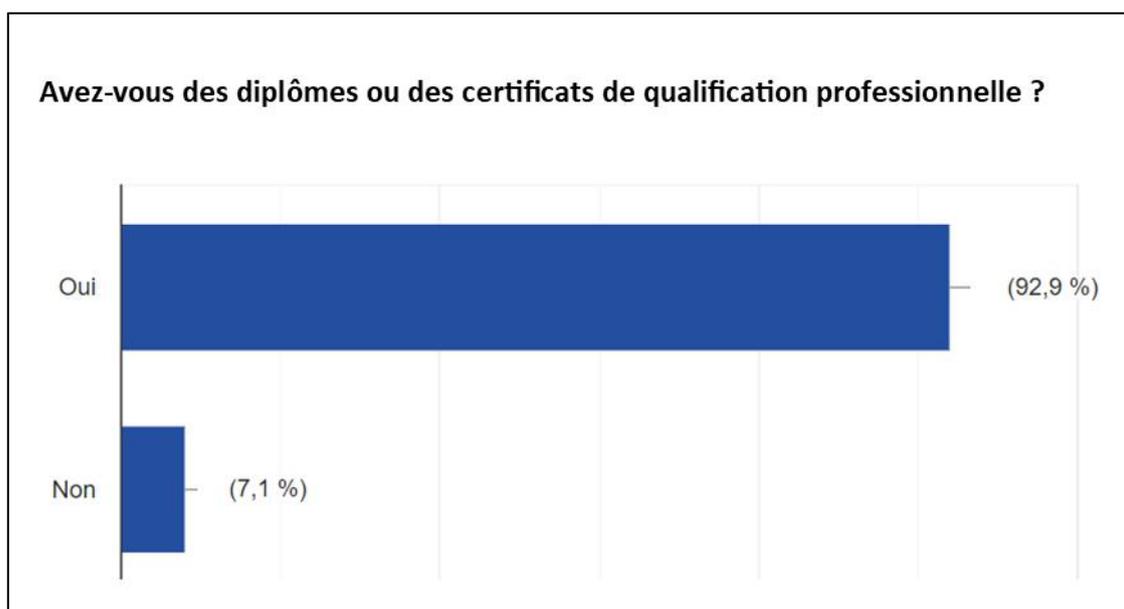
Nous avons interrogés 20 jeunes et/ou demandeurs d'emploi. Dans le graphique ci-dessus, on constate que tous les jeunes interrogés habitent en milieu urbain et plus de la moitié dans des grands villes.



On constate que presque 80% des interrogés ont entre 16 et 35 ans. D'autre part, plus de la moitié ont entre 26 et 35 ans.



Toutes les personnes interrogées sont uniquement des hommes. Cela est certainement dû au fait que nous enquêtons au sein de notre association sont des jeunes bénévoles garçons en situation de handicap. Il leur est peut-être plus facile de communiquer et d'interroger les hommes plutôt que les femmes. Est-ce par pudeur ? Par timidité ? Par peur ? Ils nous disent que c'est par hasard et qu'ils n'avaient pas fait attention !...

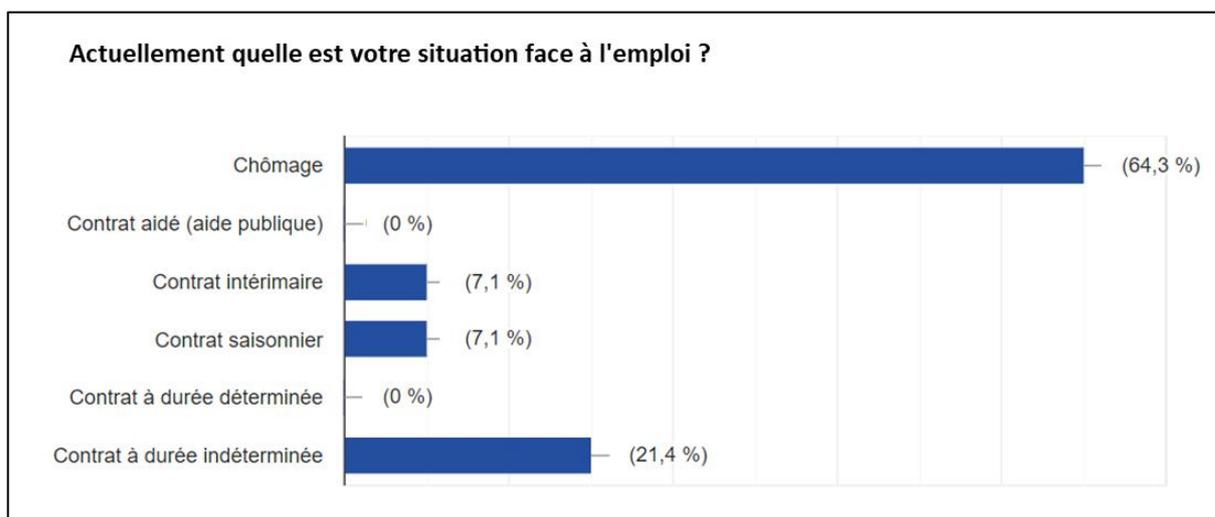


La majorité des personnes interrogées sont diplômées.

**Leur niveau d'études est plutôt faible** (niveau 4 du cadre européen des certifications). Cela concerne plus de 99% des personnes interrogées.

La majeure partie d'entre eux ont le brevet des collèges et le baccalauréat. Au niveau des formations professionnelles ils ont surtout des Certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et des Brevets d'études professionnelles (BEP).

Moins de 1% ont des diplômes universitaires (Licence/Master).



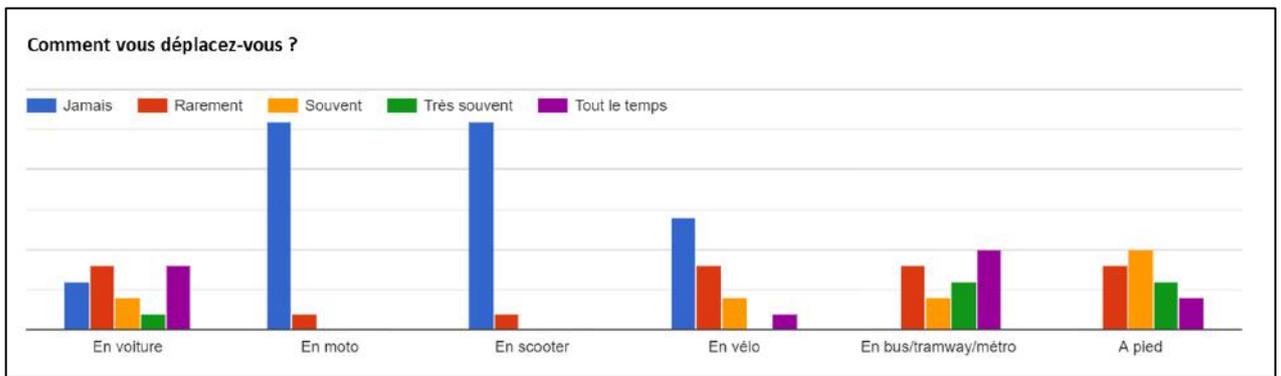
Malheureusement, plus de 60% des personnes interrogées sont au chômage (avec ou sans indemnités). Cela peut s'expliquer d'une part, par le fait que nombreux sont faiblement diplômés, et d'autre part par le fait plus de la moitié des interviewés est en situation de handicap. Enfin, parmi eux, certains cumulent les discriminations fondées sur l'origine ethnique.

Ensuite, on constate à la lecture du graphique ci-dessus, que deux personnes sur 10 sont en contrat à durée indéterminés, ce qui assure une certaine stabilité économique et professionnelle. Néanmoins, nos enquêtes ont été réalisées avant la crise sanitaire mondiale liée à la COVID 19. Depuis de nombreuses entreprises ont fermées et le chômage a explosé partout dans le monde du fait des confinements imposés.

On peut donc imaginer que pour nos interviewés le taux chômage a aussi explosé et dépasse certainement les 80%, eu égard à leur profil sociologiques.

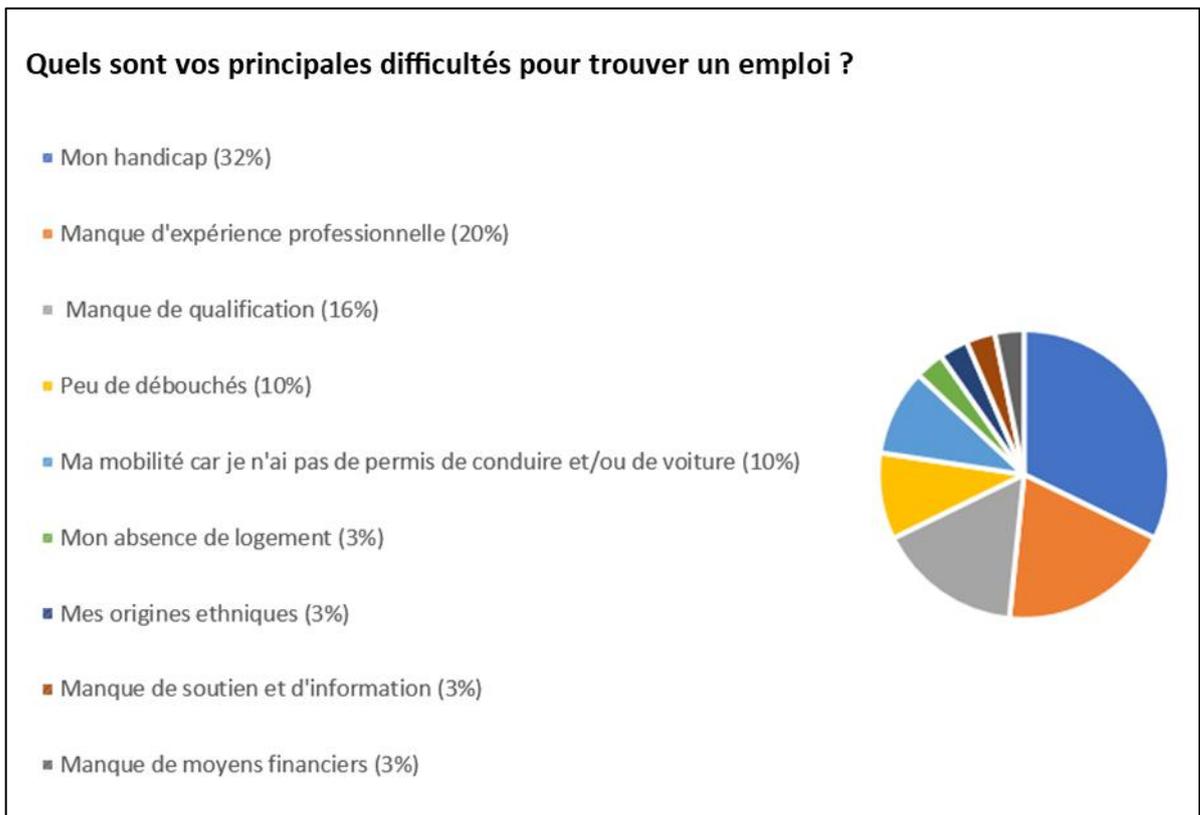
En ce qui concerne le statut professionnel, 54% des personnes interrogées préféreraient être « son propre patron ». Les 46% restant préféreraient être « salariés ».

Cette soif d'autonomie tient peut-être à la politique gouvernementale française d'avant COVID qui invitait fortement les jeunes et les chômeurs à devenir auto-entrepreneurs. Un accompagnement spécifique et des exonérations fiscales pendant 5 ans étaient alors offerts.



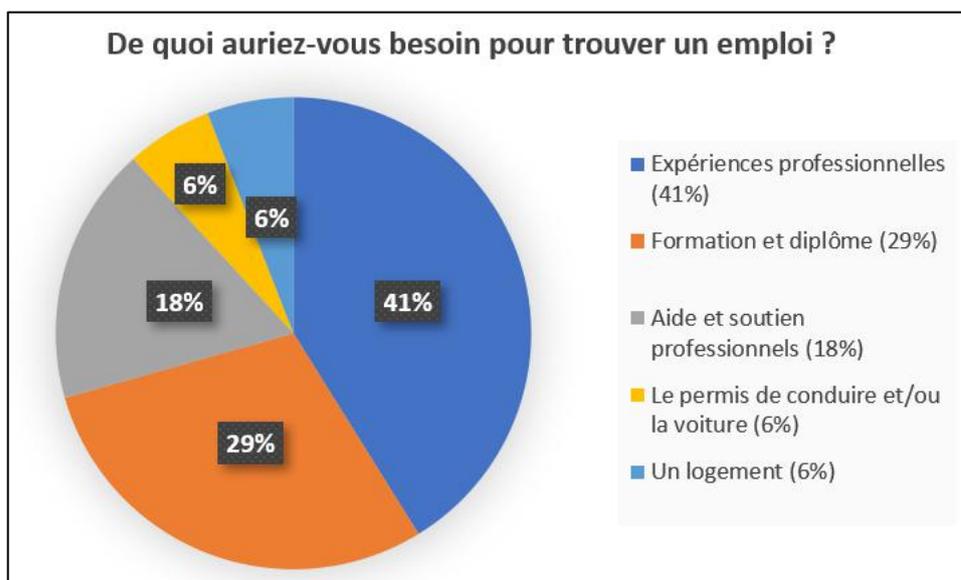
54% des personnes interrogées ont le permis voiture et 24% le permis de scooter. Pour autant, à la lecture du tableau ci-dessus, on constate que le mode de déplacement le plus utilisé est le transport public (40%) puis la voiture (35%).

De même, le scooter est très peu voire jamais utilisé alors que 24% ont le permis. Cela est souvent dû au manque de moyens financiers. D'où le fait que 40% des interviewés utilisent souvent la marche à pied pour se déplacer.



Malheureusement le constat est clair : plus de 30% des personnes interrogées se sentent victimes de discrimination liées au handicap. Pour elles, c'est la première cause de leur non-emploi, avant l'expérience ou le niveau de qualification.

Ce fait vient en complément des travaux de l'INJEP qui soulignent plutôt des discriminations à l'embauche pour motifs racistes et sexistes.



Plus de 40% des personnes interrogées ont besoin d'expériences professionnelles pour trouver un emploi. Cela peut passer par des stages en entreprises ou des contrats aidés.

A l'inverse, on constate que la dimension matérielle (logement et véhicule) n'a pas ou peu d'impact dans leurs besoins prioritaires (6% seulement).

Enfin un tiers des interviewés aurait besoin d'une formation diplômante pour accéder à l'emploi. En effet, certains d'entre eux soulignent qu'il y a peu de débouchés dans leur formation initiale ou que celle-ci est devenue obsolète. Il s'agit donc pour eux de faire une reconversion professionnelle.

Ce qui questionne dans le graphique ci-dessus, c'est que 18% signalent avoir besoin d'un accompagnement professionnel pour les aider par exemple, à rédiger un CV ou trouver des offres adaptées à leur handicap. Or en France, il existe l'[AGEFIPH](#) qui est un organisme public dédié à l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap. Donc, soit les personnes interrogées sont mécontentes de cet organisme, et auquel cas il faudrait s'interroger sur les pratiques professionnelles de leurs conseillers à l'emploi car cela concerne quand même 2 jeunes sur 10 !

Soit ces personnes ne connaissent pas cet organisme national implanté dans toutes les régions de France. Dans ce cas, cela pose un grave problème de fond sur l'accès à l'information dans une société qui se veut inclusive. Pourquoi l'AGEFIPH ne va-t-elle pas au contact de ces personnes ?..... Vu ainsi, ces personnes ont effectivement peu de chance de trouver un emploi.

On notera que pour les travailleurs sociaux, les animateurs et les formateurs la première cause du non accès à l'emploi de leur public est le regard négatif des employeurs face au handicap. Ceci corrobore bien le point de vue des personnes interrogées.

L'Etat a pris ses responsabilités à cet égard dans ce travail de communication envers les entreprises. En effet, [la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

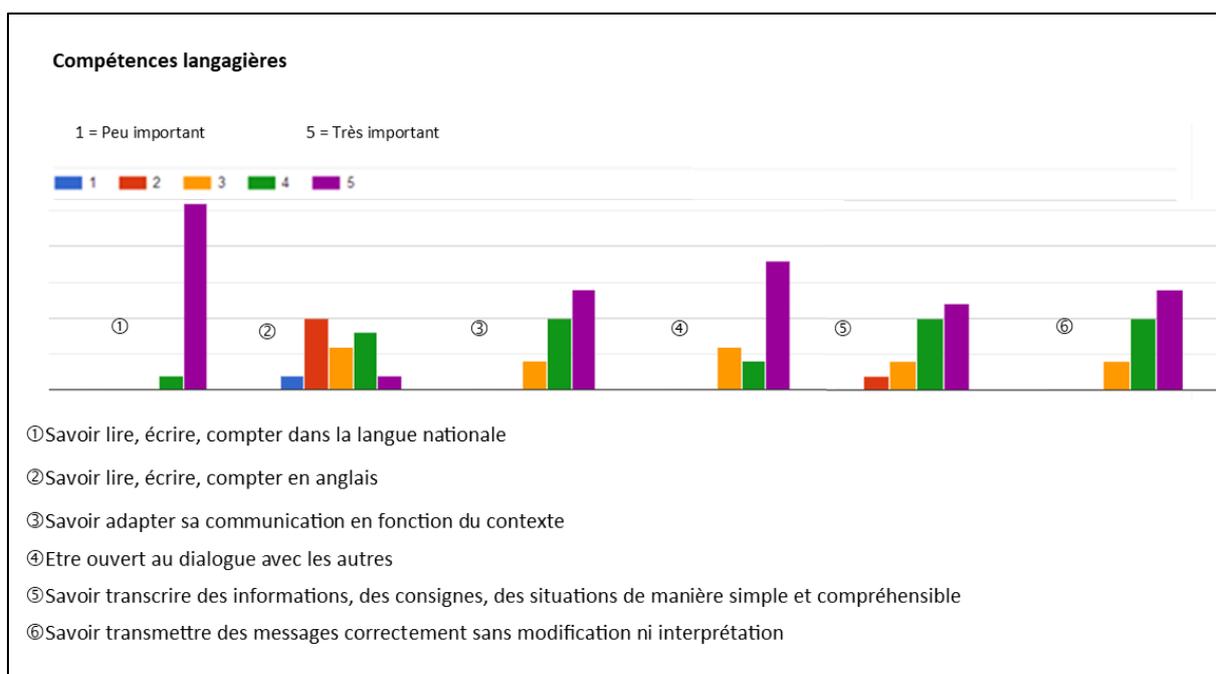
### Les objectifs de cette réforme :

- Responsabiliser les entreprises
- Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées
- Développer une politique d'emploi inclusive
- Simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Il est à noter que la finalité de la réforme est de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées. Le barème de contribution est aménagé, jusqu'au 31 décembre 2024, pour leur laisser le temps de la mettre en œuvre.

Espérons que pour nos interviewés (dont plus de 67% sont au chômage), cette réforme va améliorer leurs conditions d'accès à l'emploi.



Sans surprise, pour l'ensemble des personnes interrogées, la maîtrise de la langue nationale est une condition prioritaire pour travailler, au même titre qu'être ouvert au dialogue avec les autres.

A l'inverse, elles considèrent peu ou pas important la maîtrise de la langue anglaise. Ce qui semble cohérent pour des personnes faiblement diplômées qui ne peuvent prétendre à des emplois tournés vers l'international.

### Compétences numériques

1 = Peu important      5 = Très important

1   2   3   4   5



① Connaître l'environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, un smartphone, une tablette.

② Utiliser les principaux logiciels de bureautiques (traitement de texte, tableur...)

③ Utiliser les outils Web 2.0.

④ Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le web

⑤ Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information web

⑥ Utiliser la fonction de messagerie

On constate à la lecture de ce graphique, que les interviewés accordent beaucoup d'importances aux compétences numériques.

En effet, sur les 6 points abordés, la majorité des réponses sont « important » et « très important ». Donc sans nul doute que la majorité de nos interviewés (50% de 26-35 ans) font partie de la **génération Y**. Cette génération a largement grandi devant la télévision. **Elle est aussi appelée « digital natives »** car elle a grandi dans un monde où l'ordinateur personnel, le jeu vidéo et l'Internet sont devenus de plus en plus importants et accessibles.

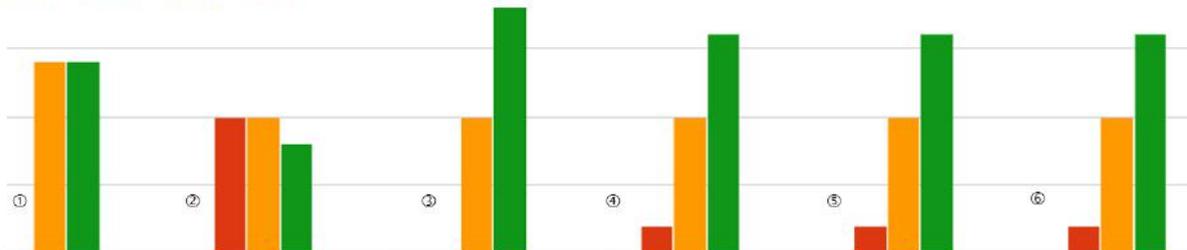
Pour les 16-25 qui constitue presque 30% de notre panel, ils font partie de la **génération Z**. Elle est également nommée **Génération C pour Communication, Collaboration, Connexion et Créativité**.

Il s'agit d'une génération qui a grandi avec la technologie mais surtout avec les réseaux sociaux. Elle est connectée en permanence. Ils maîtrisent parfaitement les outils informatiques, s'en servent quotidiennement et ne conçoivent plus de vivre sans.

### Compétences sociales, civiques, personnelles

1 = Pas important      5 = Très important

1   2   4   5



① Connaître les règles de la vie en collectivité du pays et agir selon les lois en vigueur

② Faire du bénévolat / volontariat

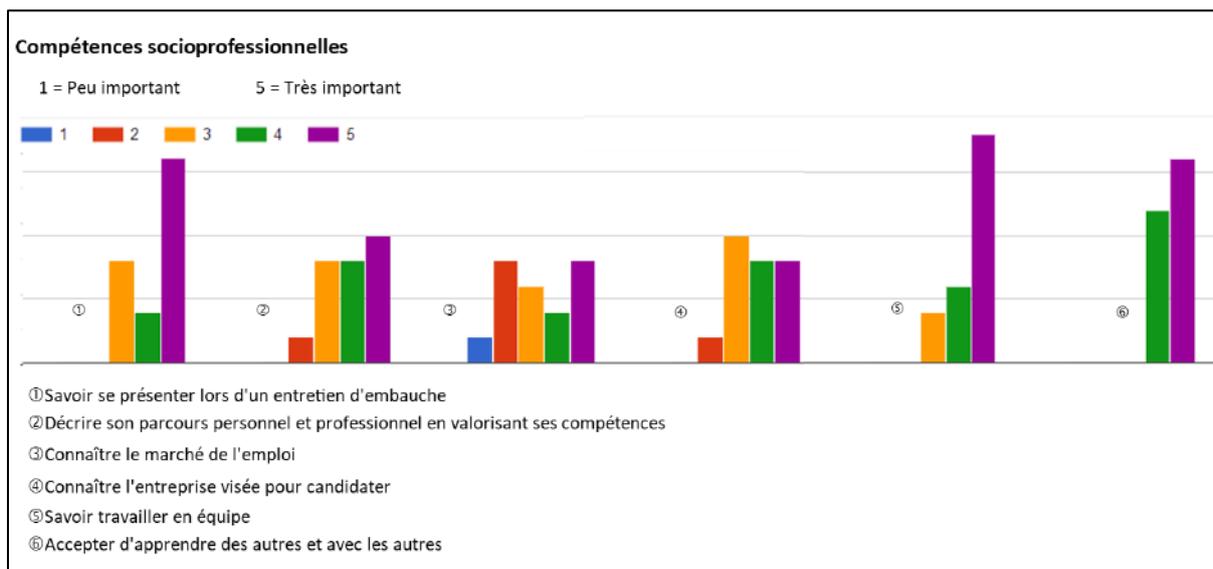
③ Assumer ses paroles et ses comportements

④ Respecter les points de vue des autres

⑤ Faire preuve d'écoute active, de bienveillance et d'empathie

⑥ Être motivé et avoir confiance en soi

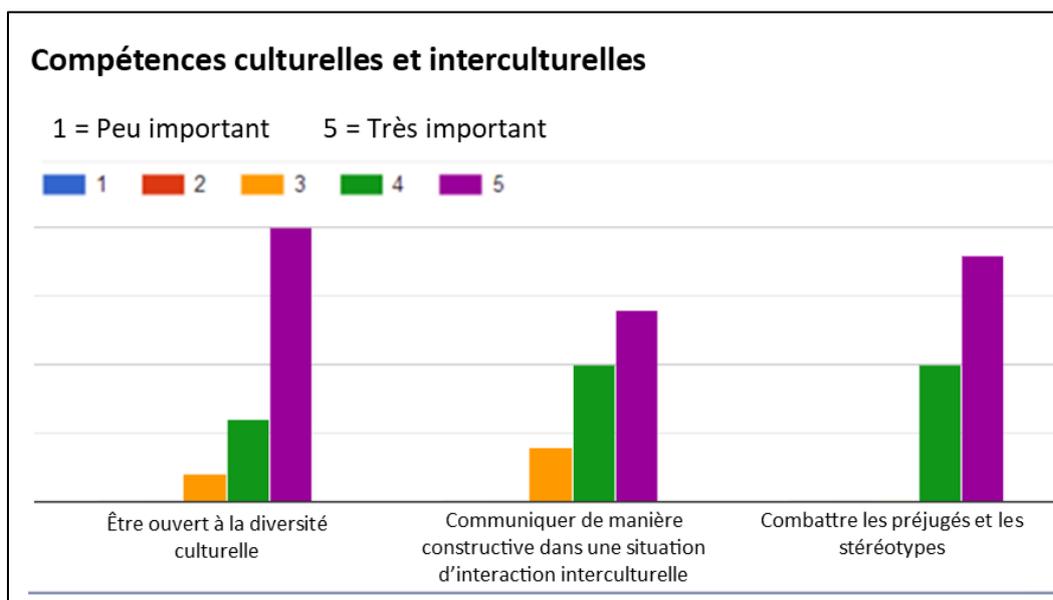
Les résultats de ce bloc de compétences confirment que nos interviewés accordent énormément d'importance à l'autre et au respect de la diversité. Ils sont ouverts au monde et considèrent indispensable d'être responsable de ses actes et de ses paroles.



Pour la majorité des interviewés il est très important de savoir « se vendre » lors d'un entretien d'embauche, en mettant en valeur son parcours professionnel et les compétences acquises. Ce constat est aussi le même pour les employeurs.

Tous s'accordent aussi sur l'importance de savoir travailler en équipe et d'apprendre des autres. A l'inverse, connaître l'entreprise ou le marché de l'emploi n'est pas indispensable selon la majorité des interviewés.

Or quand on regarde le point de vue des employeurs, on constate que pour eux, connaître l'entreprise est indispensable et constitue un critère d'embauche. Donc, il est important que les interviewés prennent en compte cette réalité pour trouver un emploi.

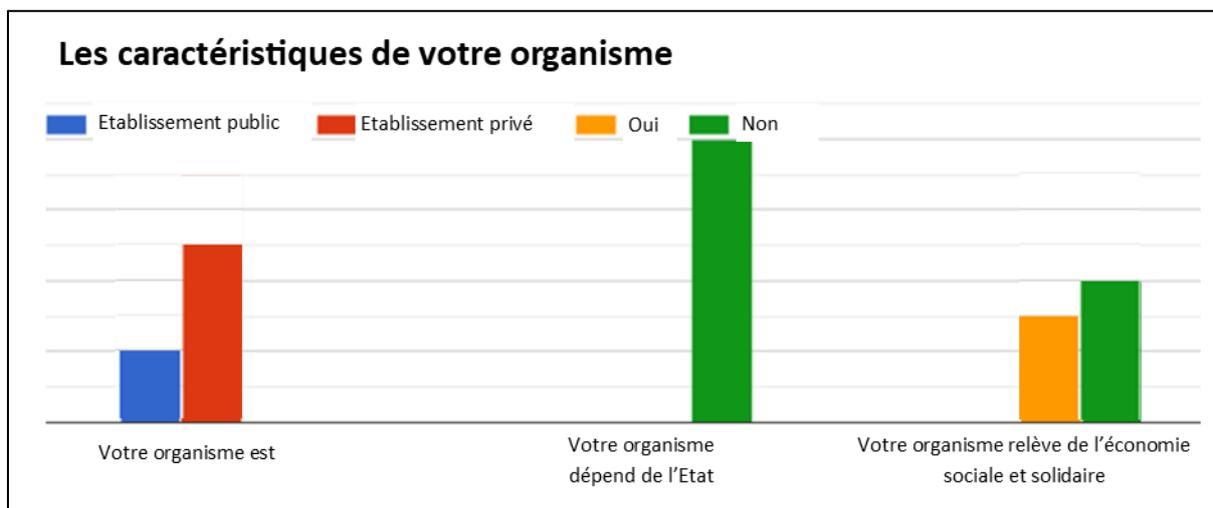
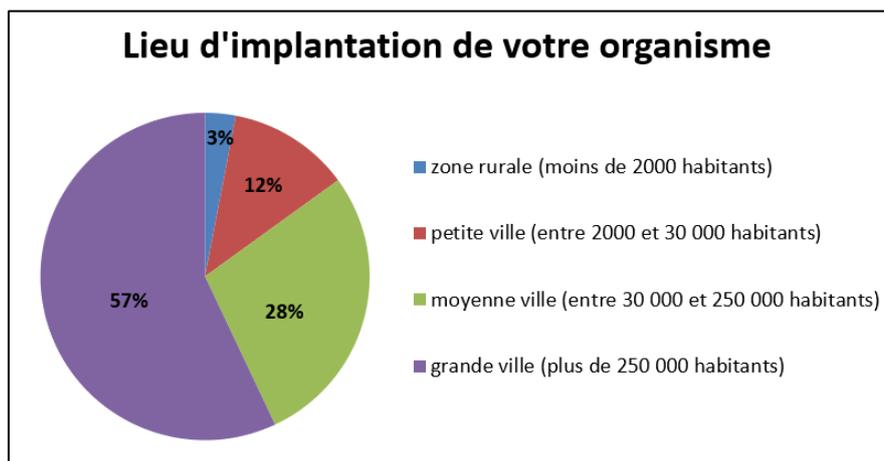


Les résultats de ce dernier bloc de compétence corrobore le fait que les Génération Y et Z sont très ouverts à la diversité et au respect de celle-ci. Pour tous les interviewés, ces compétences sont très importantes.

On peut aussi expliquer ces choix par le fait que nos interviewés se sentent discriminés du fait de leur handicap. Dès lors, ils sont plus ouverts au respect de la diversité étant eux-mêmes des victimes.

C'est d'ailleurs peut-être aussi pour cette raison que certains interviewés ont souhaité rajouter ces deux compétences : Patience et Persévérance !!!

## 2) Réponses des travailleurs sociaux, animateurs et formateurs

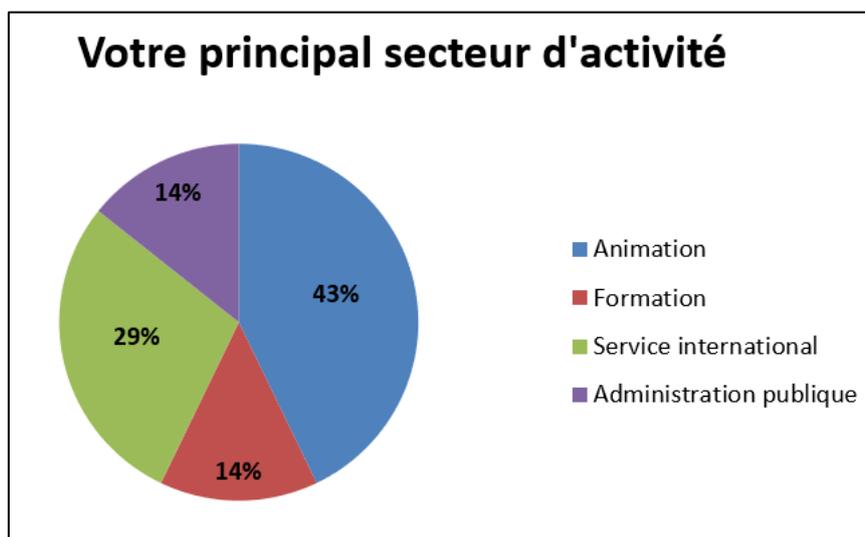


A la lecture des 3 graphiques ci-dessus, on constate que là-aussi, la majorité des organismes interviewés sont localisés en milieu urbain.

Plus de 50% d'entre eux sont privés et 40% environ relèvent de l'économie sociale et solidaire.

Enfin, plus de la moitié ont plus de 50 ans d'existence et un tiers entre 11 et 30 ans. Ce sont des organismes « solides » qui durent dans le temps.

Ont-ils tenu face à la crise économique liée à la COVID 19 ? Espérons que les aides de l'Etat et de l'Union Européenne leur ont permis de tenir.



Plus de la moitié des organismes interviewés sont dans le champ de l'animation et de la formation.

Presque un tiers est tourné vers des activités à l'international, notamment via les programmes européens tels que Erasmus +, le Fonds Social Européen ou Interreg.

Ce qui est surprenant dans ce résultat c'est que ces organismes qui accompagnent les jeunes promeuvent l'Europe et l'International alors que pour les jeunes et demandeurs d'emploi, l'anglais n'ai pas une compétence indispensable pour trouver un emploi.

Une partie de la réponse est certainement due aux types d'accompagnement proposés qui sont présentés dans le graphique ci-dessous.

En effet, on constate que seulement 4% d'entre propose des mobilités Erasmus+ pour permettre aux jeunes et demandeurs d'emploi de découvrir de nouvelles opportunités tout en développant des compétences sociales, civiques, personnelles mais aussi techniques et linguistiques.

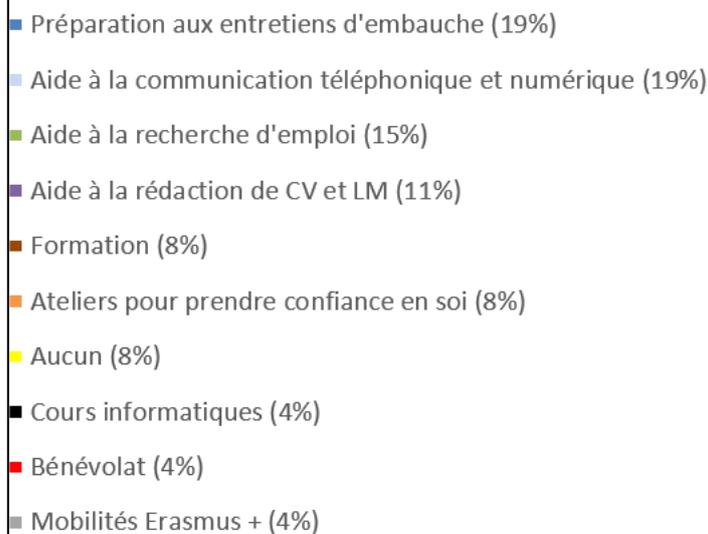
Plus de 60% des accompagnements proposés sont directement liés à la recherche d'emploi et à la préparation à l'entretien d'embauche. Nous sommes donc sur des accompagnements très classiques et standardisés. Paradoxalement, il y a uniquement 18% des jeunes et demandeurs d'emploi qui demandent un accompagnement tel que proposés par ces organismes.

Parallèlement, ce qui est aussi surprenant c'est que 14% sont des organismes de formation alors que seulement 8% propose des formations !

Or, dans les résultats des demandeurs d'emploi, un tiers environ aurait besoin d'une formation pour trouver un emploi.

Ces résultats soulignent un écart entre les attentes et les besoins des jeunes et les prestations et services proposés par ces organismes qui les accompagnent.

## Quels types d'accompagnement proposez-vous aux jeunes pour les aider à trouver un emploi ?



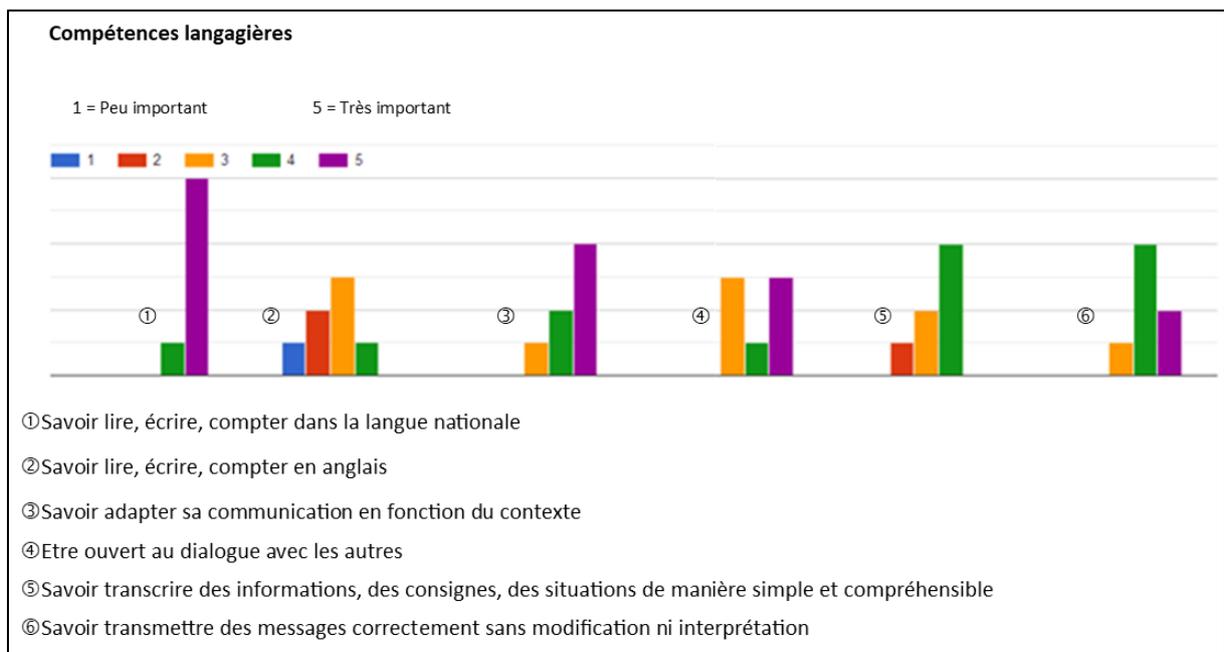
### Quels sont les 5 principales difficultés que vous rencontrez dans vos accompagnements ?

- ❖ le regard négatif des employeurs face au handicap
- ❖ la faible maîtrise de la langue française par les jeunes, surtout à l'écrit
- ❖ difficulté en expression orale et écrite
- ❖ trouver la bonne orientation
- ❖ garder la motivation individuelle
- ❖ absentéisme
- ❖ la concentration des jeunes
- ❖ difficulté d'écouter et d'accepter des points de vue divergents
- ❖ difficulté d'argumentation

### Quels sont les 5 principales difficultés rencontrées par vos participants pour trouver un emploi ?

- ❖ absence de diplôme
- ❖ manque d'études
- ❖ absence d'expérience professionnelle
- ❖ discrimination liée aux origines culturelles et au handicap
- ❖ intégration dans une structure hiérarchique
- ❖ humilité
- ❖ capacité de travail en équipe
- ❖ courage et opiniâtreté quand le travail est difficile
- ❖ constance dans l'action

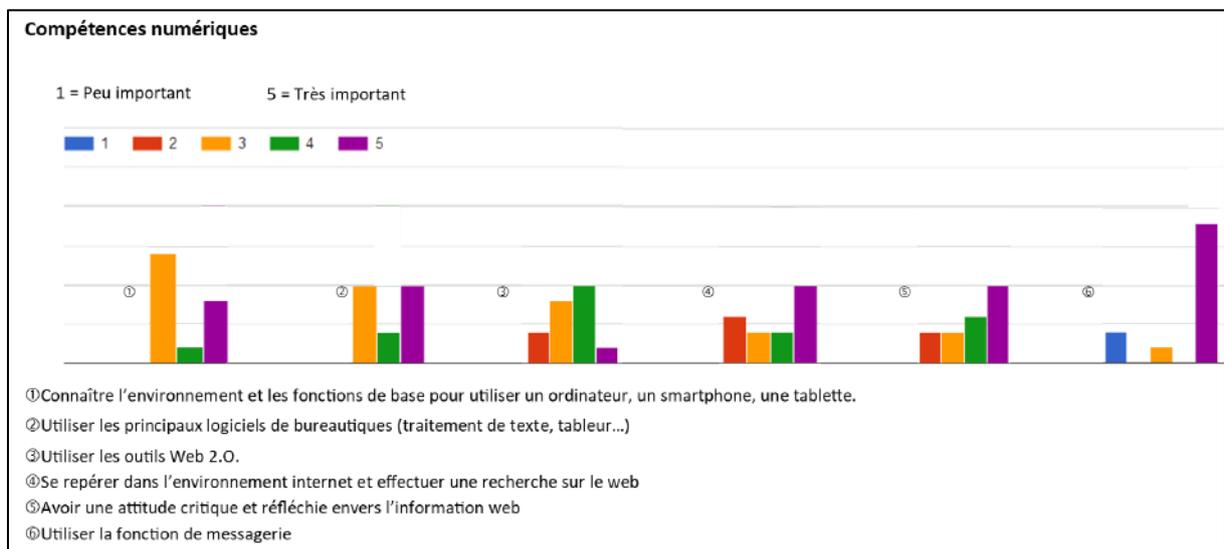
## LES COMPÉTENCES INDISPENSABLES POUR TROUVER UN EMPLOI



Ces résultats sont quasi les mêmes que pour les jeunes et demandeurs d'emploi.

En effet, tous s'accordent sur le fait que la maîtrise de la langue nationale est une condition incontournable pour trouver un emploi.

Ce qui est surprenant ici c'est que, comme pour les jeunes, les interviewés considèrent que l'anglais n'est pas indispensable pour trouver un emploi alors qu'un tiers d'entre eux travail à l'international !



Contrairement aux jeunes qui considèrent que les compétences numériques sont indispensables pour trouver un emploi, certains organismes ont un avis différent.

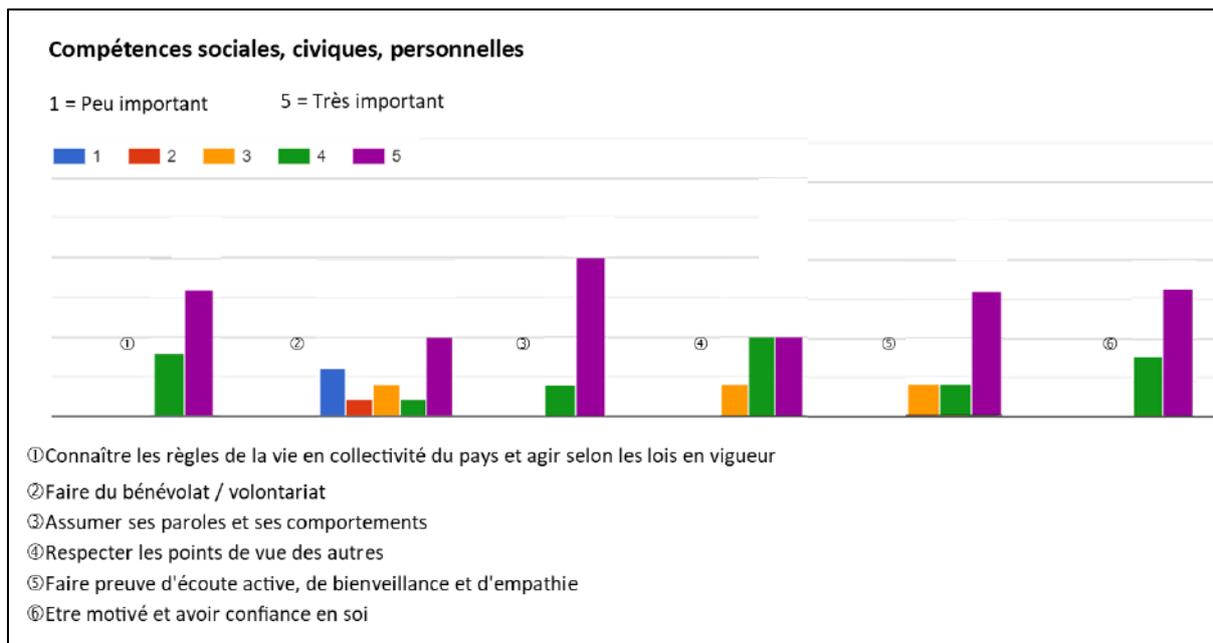
En effet, 4 compétences sur 6 sont peu ou pas importantes selon eux (couleur bleue et rouge dans le graphique).

Ceci souligne un nouvel écart entre les attentes des jeunes et les priorités de ceux qui les accompagnent. Or avec la crise sanitaire du COVID et des confinements qui en ont découlé, il est clairement apparu que la maîtrise du digital est devenue indispensable pour tous, tant dans le domaine professionnel (télétravail) que personnel.

De très nombreux décrochages scolaires (tous niveaux confondus) ont été causé par l'absence d'équipement et de formation à leur utilisation.

L'apprentissage en ligne ne fera que se développer dans les années à venir, et de nombreux outils à la recherche d'emploi ont été digitalisés.

Espérons que ces organismes en tiennent compte dans leurs accompagnements afin qu'ils forment les jeunes au digital (via par exemple, des tutoriels en ligne comme proposé par [Pôle Emploi](#)).



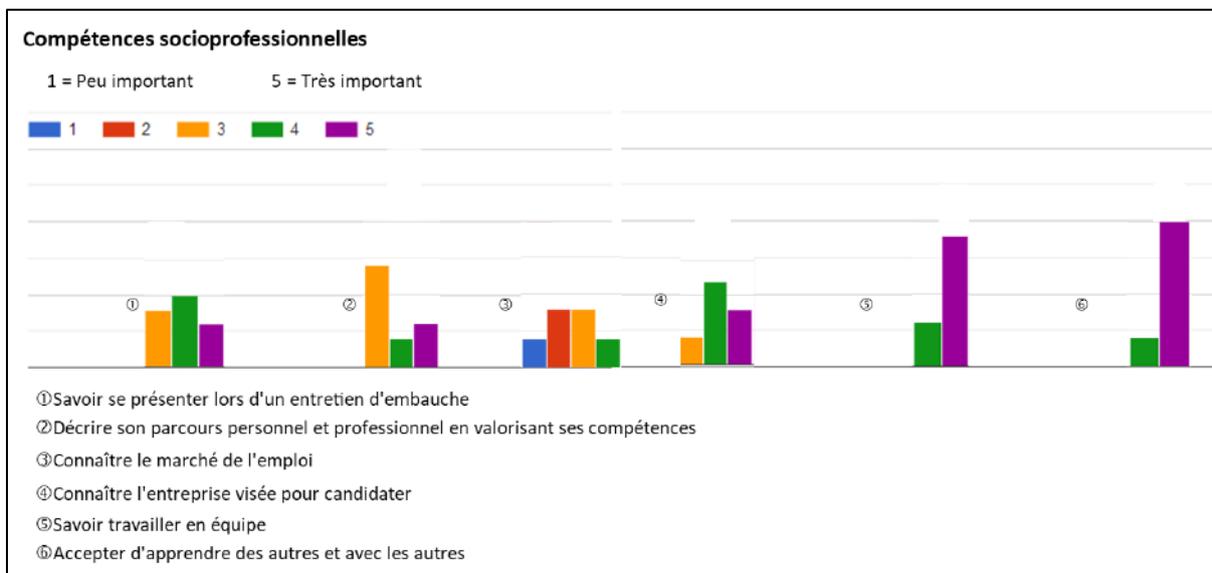
Ces résultats soulignent que les interviewés accordent énormément d'importance à ce bloc de compétences.

Comme pour les jeunes, il est très importants d'être responsable et d'assumer ses actes.

Par contre, il est quand même surprenant que 30% des interviewés ne considèrent pas le bénévolat ou le volontariat comme important pour trouver un emploi. Cela pose quelques questions de fond compte-tenu des nombreuses études et recherches scientifiques démontrent les bienfaits de ce type d'activité pour développer de nombreuses compétences transversales et utiles pour trouver un emploi.

Cela permet aussi de développer la confiance en soi, l'estime de soi et l'empowerment.

N'oublions pas que pour 60% des employeurs, le bénévolat est important voir très important. Il constitue aussi un critère à l'embauche.

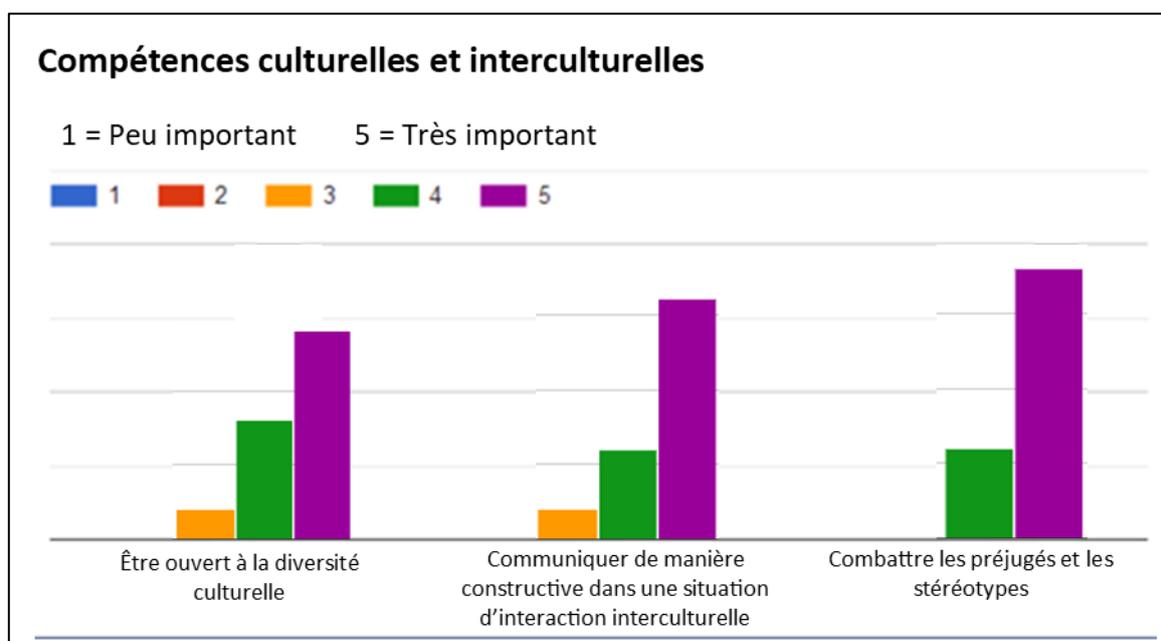


Les résultats du graphique ci-dessus sont très surprenant. En effet on constate que pour presque 60% des organismes considèrent que décrire son parcours professionnel est moyennement important !!!!!

Quel choc ! Surtout quand c'est complété par le fait que 30% considèrent que savoir se présenter à un entretien d'embauche est moyennement important !

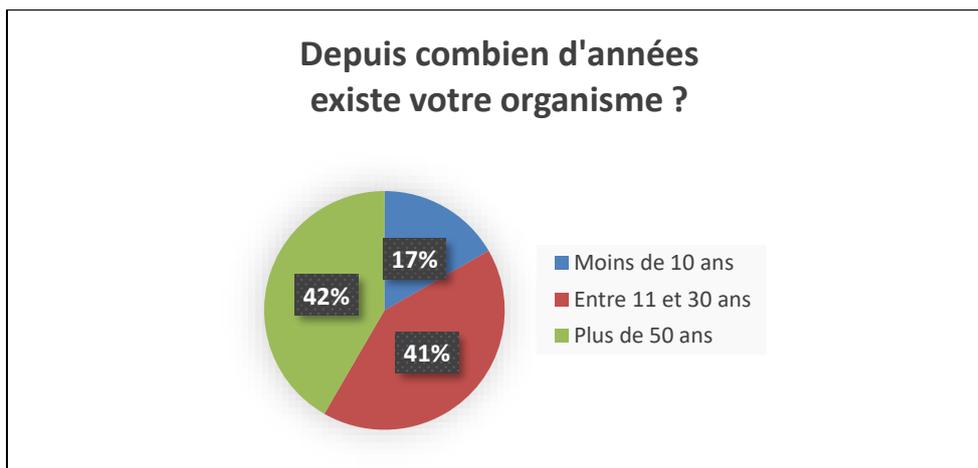
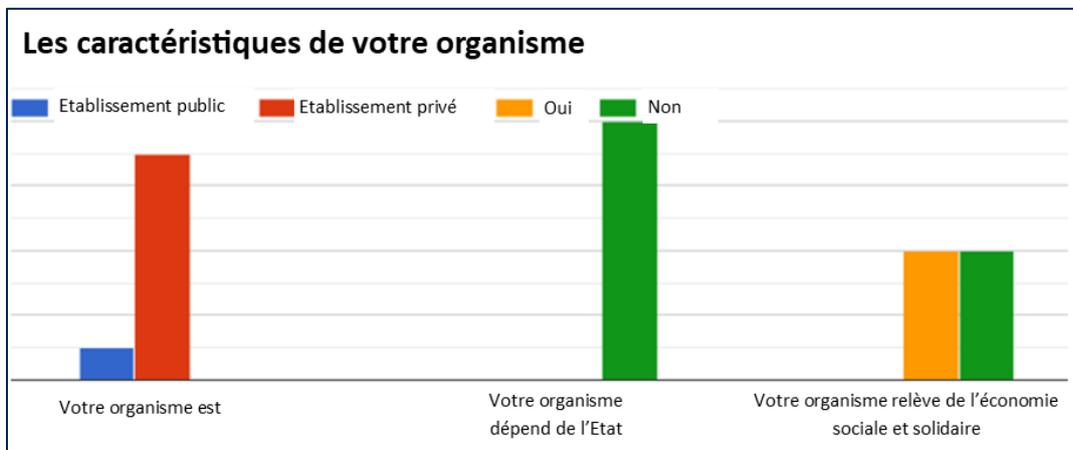
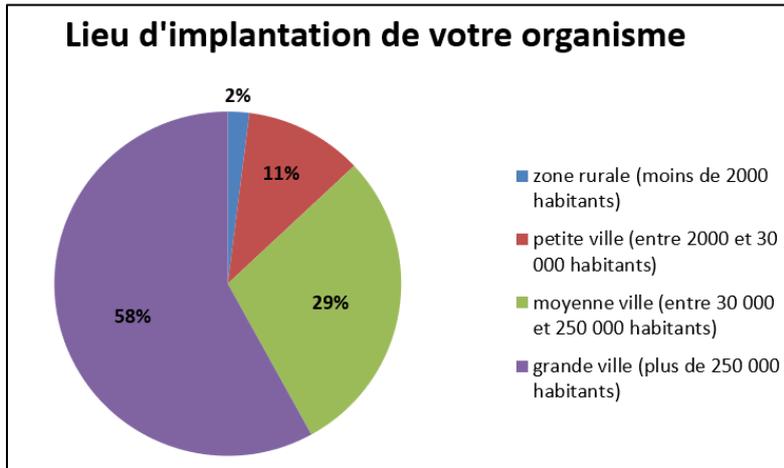
Ces deux points sont en complète contradiction avec l'offre de service qui est proposée par ces organismes. En effet, plus de 60% des accompagnements proposés sont directement liés à la recherche d'emploi et à la préparation à l'entretien d'embauche.

Pourquoi proposer ces accompagnements si on ne croit pas en leur bien-fondé ? !... NO comment !



Comme pour les jeunes et les entreprises, la majorité des interviewés considèrent important, voire très important d'être ouvert au monde et surtout de combattre toutes formes de discriminations.

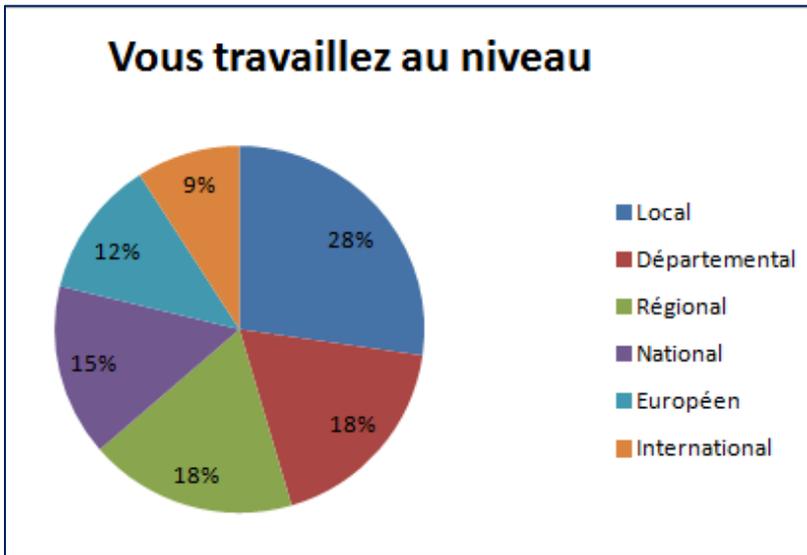
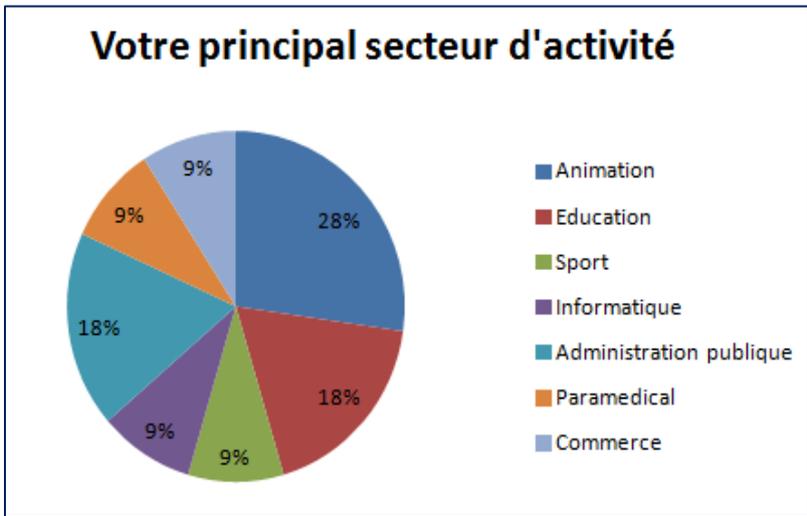
### 3) Réponses des employeurs



Là aussi, la majorité des employeurs interviewés sont situés en milieu urbain.

90% d'entre eux sont des organismes privés.

Enfin la moitié d'entre eux relèvent de l'économie sociale et solidaire.

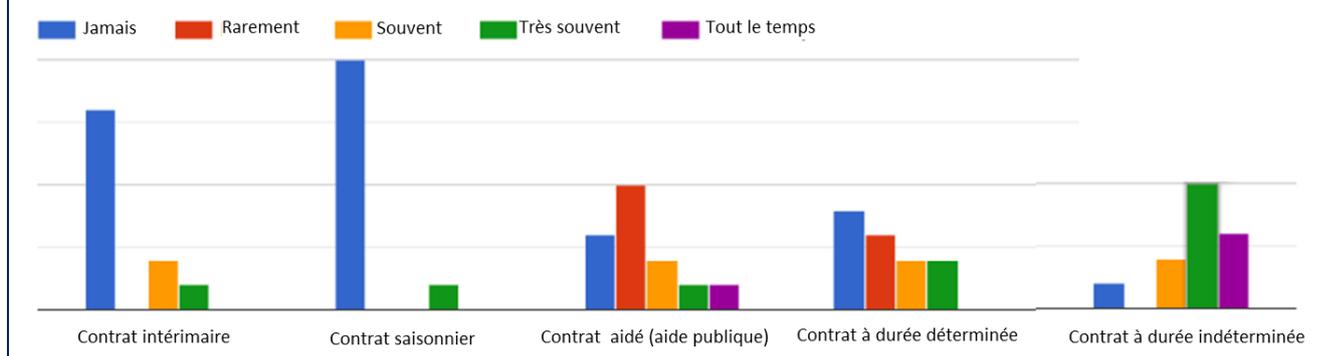


Plus de la moitié des organismes interrogés sont dans le champ de l'animation, la formation et le sport. Presque 80% travaillent en France et un tiers au niveau local. 20% agissent au niveau européen et international.

### Les principales valeurs des organismes interrogés

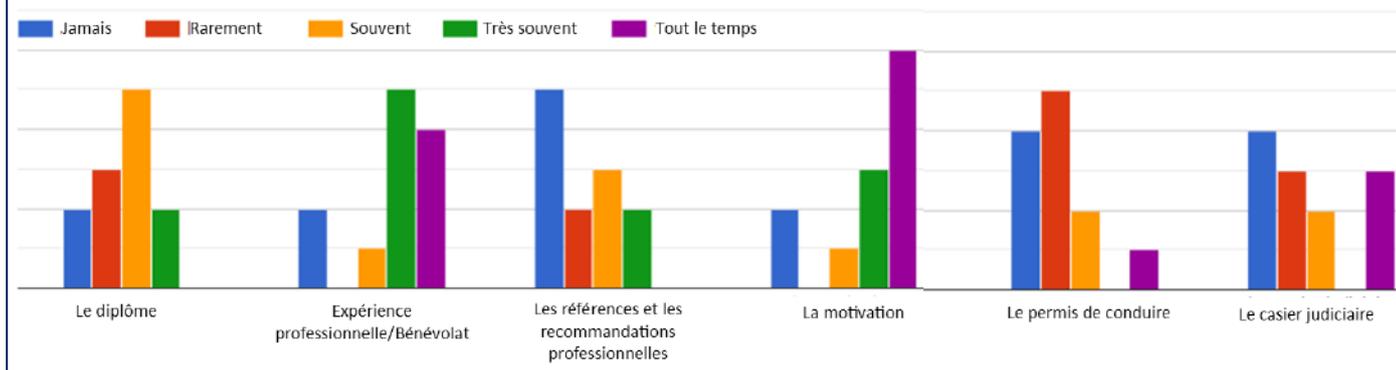


### Quels types de contrat de travail proposez-vous ?



La majorité des contrats de travail proposés sont à durée déterminée ou indéterminée. Les contrats aidés arrivent en 3<sup>e</sup> position. Plus rares sont les contrats saisonniers et intérimaires. Cela signifie que ces organismes ont une politique de stabilité à l'emploi en évitant un turnover des salariés.

### Quelles sont vos priorités pour vos recrutements ?



Dans le graphique ci-dessus, la priorité des employeurs est la motivation des candidats avant le diplôme.

De même, contrairement aux idées reçues, ils mettent en 2<sup>e</sup> priorité le bénévolat avant les références et recommandations professionnelles !

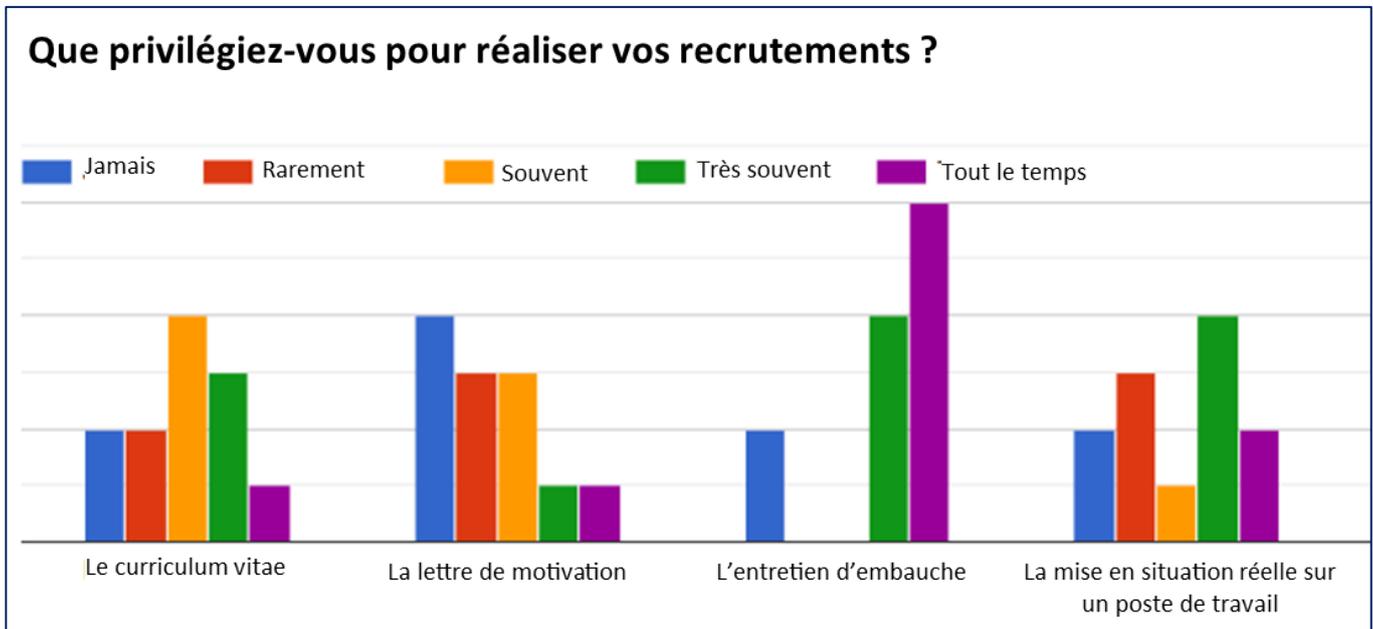
Le permis de conduire n'est pas une condition essentielle pour être embauché. N'oublions pas qu'en milieu urbain les transports publics sont plutôt efficaces.

Rappelons-nous que c'est aussi le moyen de transport le plus utilisés par nos jeunes interviewés.

Enfin, on constate que le respect de la loi a un impact dans le recrutement. En effet, pour ne nombreux employeurs, le casier judiciaire compte dans la candidature.

Au regard de ces résultats, on peut se dire que les jeunes et les demandeurs d'emploi ont une chance de candidater dans ces organismes qui privilégient avant tout la motivation !!!!!

Le diplôme n'est plus le sésame pour obtenir un emploi. Cela prouve que ces entreprises sont majoritairement dans une approche compétence pour réaliser leurs recrutements. C'est confirmé par le fait que le bénévolat est très important pour eux car ils savent les compétences qu'en tirent ceux qui le font.



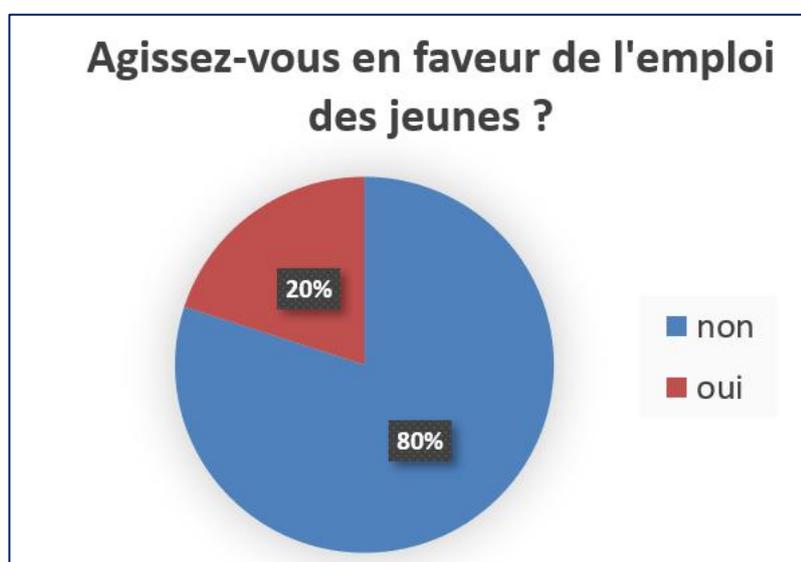
Les résultats de ce graphique sont assez éloquent. La priorité des organismes pour réaliser leur recrutement est l'entretien d'embauche puis la mise en situation réelle sur poste de travail.

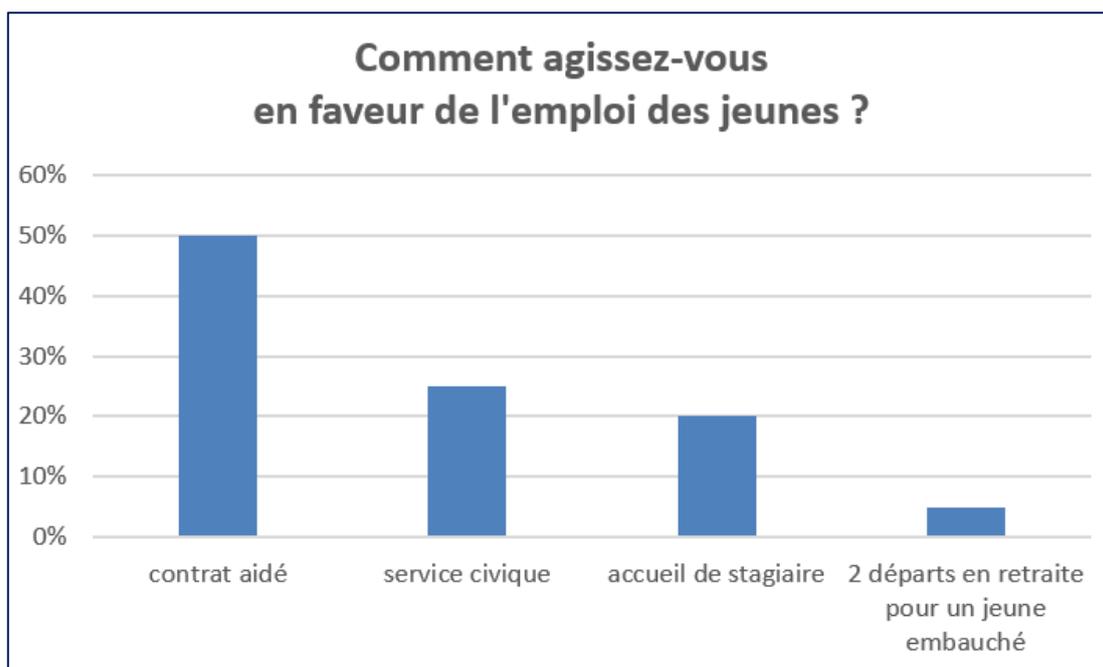
La lettre de motivation semble désuète car la majorité ne l'utilise pas pour recruter. Le CV a encore ses lettres de noblesse mais de moins en moins.

Donc les organismes qui accompagnent les jeunes et les demandeurs d'emploi devraient absolument en tenir compte !

Car on a bien compris dans cette analyse, qu'ils proposent des activités auxquelles ils ne croient pas et qui ne sont pas la priorité des employeurs !

On croirait marcher sur la tête !





A la lecture des deux graphiques ci-dessus ont constate malheureusement que l'emploi des jeunes n'est vraiment la priorité des employeurs interviewés. Seuls 20% d'entre eux agissent en leur faveur.

Autre déception, c'est que ce sont quasiment que des contrats aidés (inclus le service civique) ou des stages !

Donc contrairement à leur politique de stabilité de l'emploi, pour les jeunes, le turn-over est de mise, l'emploi précaire et de courte durée.

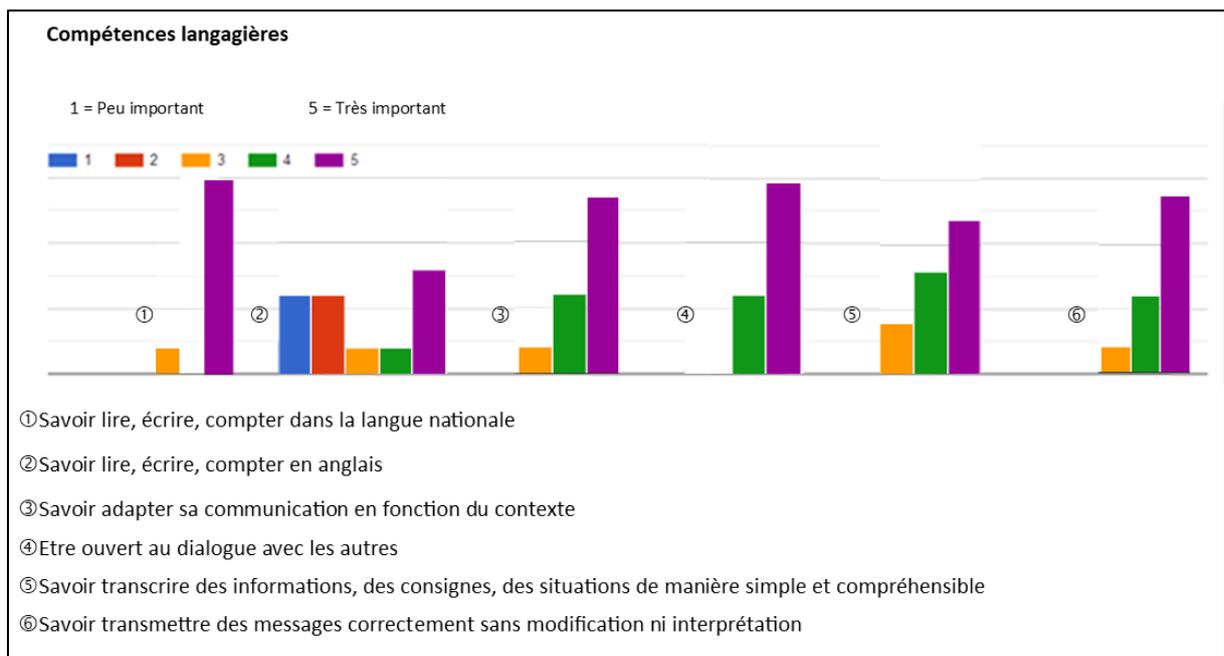
Espérons que la nouvelle politique gouvernementale dédiée à l'emploi des jeunes changent les pratiques de recrutement de nos employeurs interviewés.

Le plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020, vise à offrir une solution à chaque jeune. Avec plus de 9 milliards d'euros investis, il mobilise un ensemble de leviers : **aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières** aux jeunes en difficulté, etc. afin de répondre à toutes les situations.

#### **Les principales difficultés à recruter selon les organismes interrogés :**

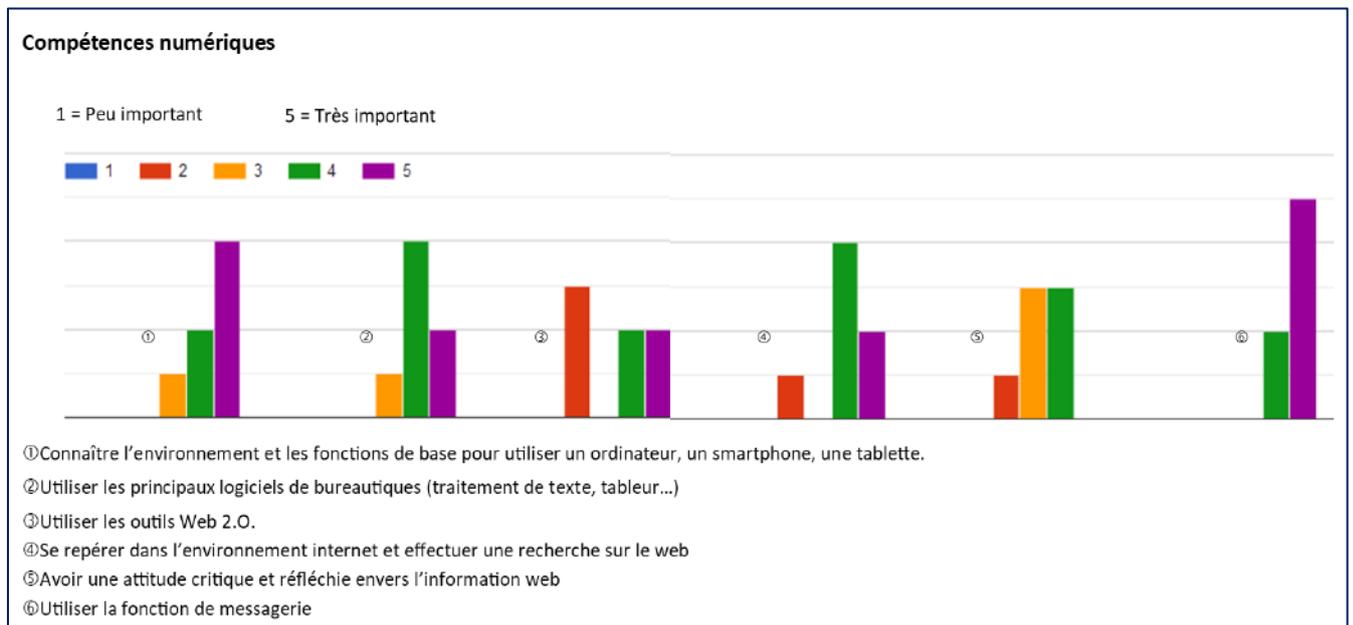
- peu ou pas de candidat
- l'âge des candidats imposé par les contrats aidés
- le manque de motivation
- la capacité à s'intégrer dans des équipes multidisciplinaires
- l'adéquation du besoin par rapport à l'offre de formation
- le manque de compétences disponibles
- les demandes de salaire élevé
- le refus de travailler à cause des embouteillages permanents
- le manque de connaissances linguistiques

## LES COMPÉTENCES INDISPENSABLES POUR TROUVER UN EMPLOI



Sans grande surprise, la maîtrise de la langue nationale est un critère très important pour candidater.

L'anglais n'est pas un critère essentiel pour de nombreux employeur. A l'inverse, savoir communiquer et travailler en équipe sont des compétences indispensables.

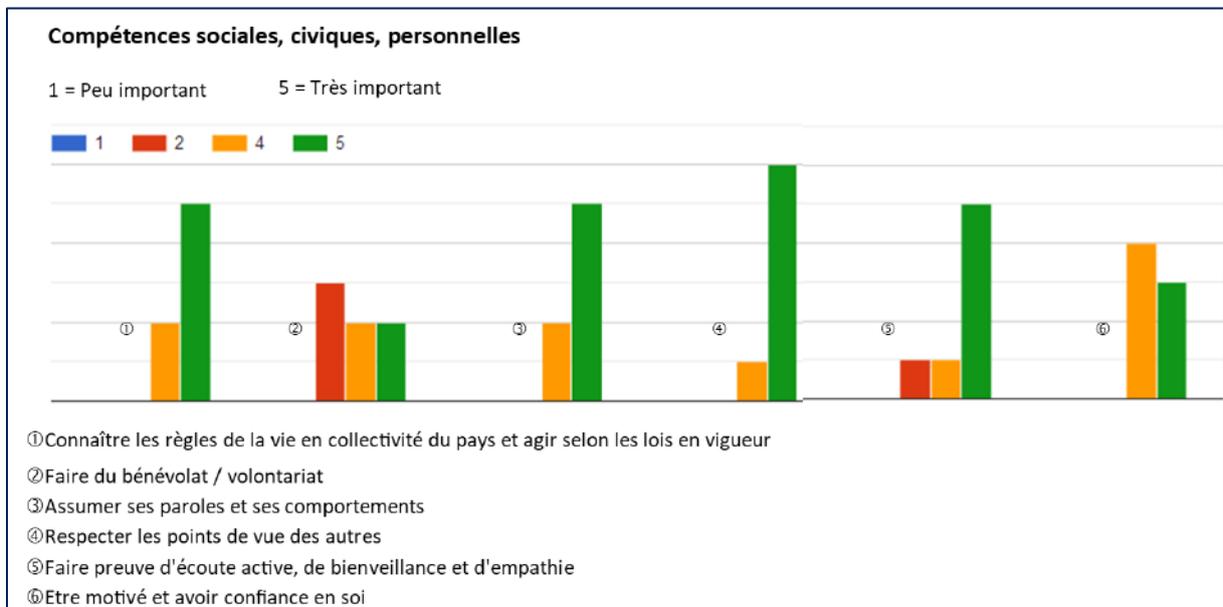


Pour la majorité des employeurs, les compétences numériques sont importantes voire très importantes.

Par contre on peut être surpris par le fait que la maîtrise du web n'est pas une priorité pour une partie d'entre eux (en rouge dans le graphique).

Cela s'explique certainement par le fait que les emplois qu'ils proposent nécessitent des compétences dans le traitement texte (ex : word) et les tableurs (ex : excel) et non dans l'analyse de site web ou la veille informatique.

Le web semble être utilisé uniquement pour sa fonction de messagerie.

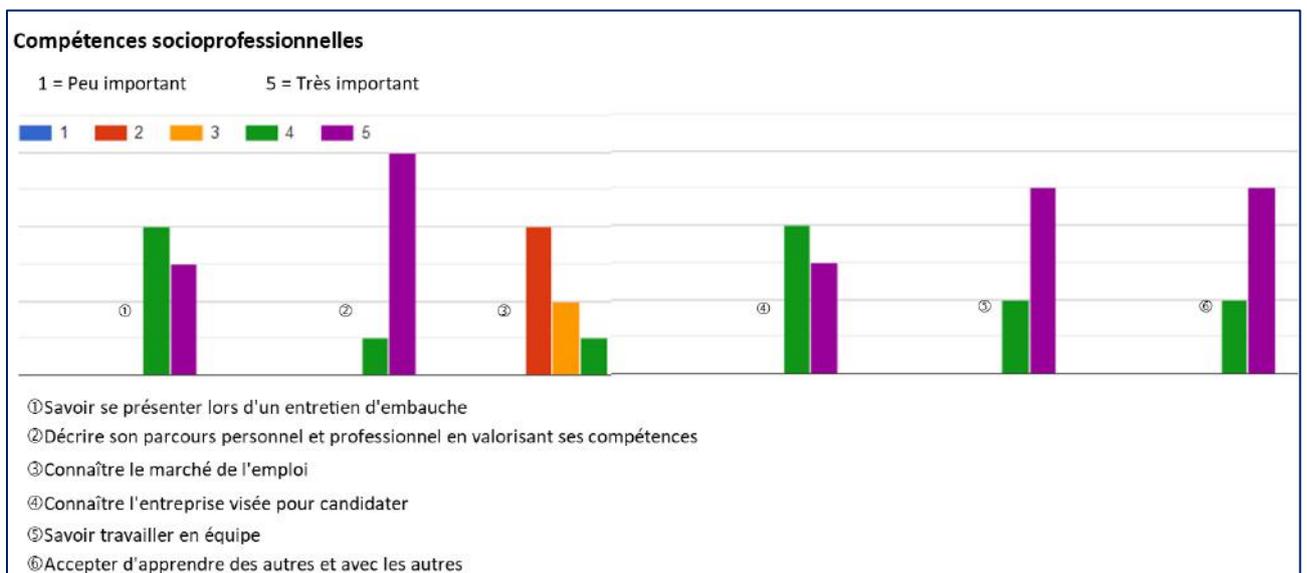


Pour la majorité des employeurs, la maîtrise de ce bloc de compétences est important voire très important pour trouver un emploi.

Nous ne reviendrons pas sur la question du bénévolat, traité précédemment.

Enfin, il reste surprenant que certains employeurs considèrent peu important l'écoute active, la bienveillance et l'empathie. Cela peut poser des difficultés en travail d'équipe, même si les emplois sont sur des postes automatisés et individuels.

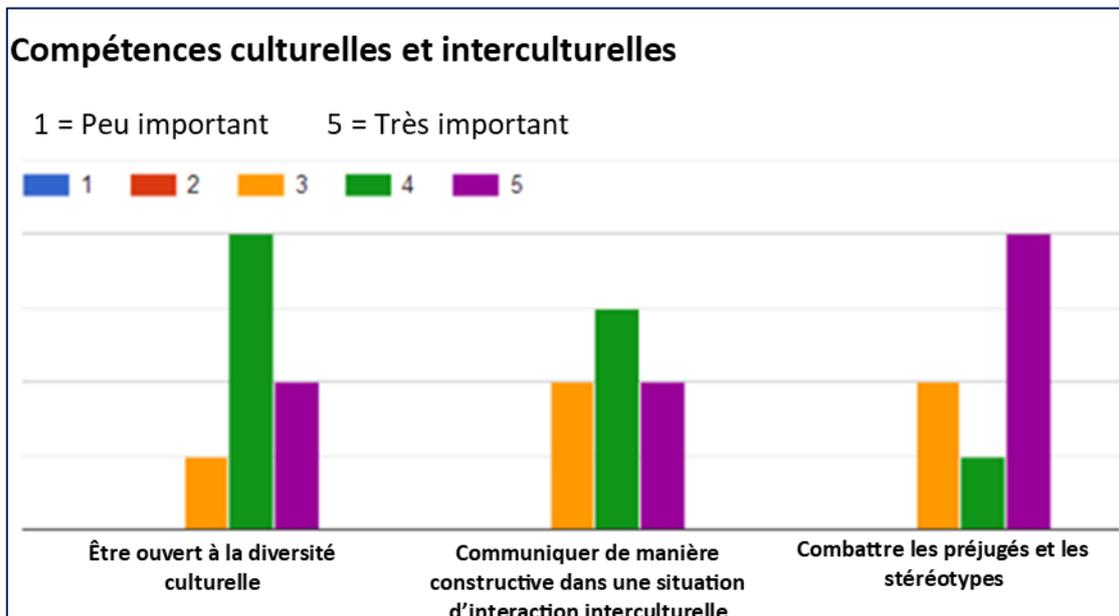
Un management responsable et inclusif impose de prendre au sérieux et de valoriser ce type de compétences.



Comme déjà indiqué précédemment, ce bloc de compétences est important selon la majorité des employeurs.

Comme chez les jeunes et les organismes qui les accompagnent, environ 60% des employeurs considèrent que la connaissance du marché de l'emploi n'est pas indispensable pour candidater.

Nous ne reviendrons pas sur les autres compétences citées qui ont déjà été analysées dans les autres groupes d'interviewés.



Pour tous les employeurs ce bloc de compétences est important. Ceci peut paraître paradoxale car nous avons vu précédemment, que pour certains employeurs l'écoute active, la bienveillance et l'empathie ne sont pas indispensables.

En effet, comment combattre les discriminations si on n'est pas bienveillant ?

Comment être ouvert à la diversité si on ne fait pas preuve d'écoute active ?

Comment communiquer de manière constructive si on ne fait pas preuve d'empathie ?

#### Certains employeurs ont souhaité rajouter les compétences suivantes :

- Être disponible
- Être autonome
- Prendre des initiatives
- Avoir des compétences linguistiques (ex : communiquer en anglais)

#### CONCLUSION DES ANALYSES REALISEES

Ces enquêtes, malgré le faible panel (entre 10 et 30 personnes par groupe cible) souligne de nombreuses contradictions et met en lumière les fossés existants entre les groupes et au sein d'un même groupe.

Les attentes et les besoins des uns sont parfois contraires à ceux des autres.

Avec la crise sanitaire liée au COVID, certainement que ces données ne sont plus les mêmes.

Nous gardons espoir que les politiques de relance mises en place dans l'Union Européenne et en France portent ses fruits.

L'avenir est incertain, mais une chose est sûre, les pratiques professionnelles ont et continuerons à changer.

Charge à nous d'en tenir compte dans nos accompagnements avec les jeunes et les demandeurs d'emploi.

## En Grèce

### 1) Réponses des jeunes

Sur les 18 personnes de ce groupe cible (33% d'hommes, 67% de femmes), dont la plupart vivent dans des zones urbaines et un petit pourcentage dans des zones rurales, les conclusions suivantes ont été tirées après analyse des résultats du questionnaire

#### **Qualifications professionnelles :**

72 % ont des qualifications professionnelles, telles que des diplômes d'études secondaires, des diplômes universitaires, des certificats de langues étrangères, des certificats de logiciels de bureautique, alors que les 28 % restants n'ont pas de qualifications professionnelles, ce qui signifie qu'ils ont terminé l'école primaire et la moitié de l'école secondaire (en Grèce, l'école secondaire dure au total 6 ans, 3 ans pour l'école primaire et 3 ans pour l'école secondaire).

Le groupe ayant un niveau d'éducation supérieur appartient au groupe d'âge le plus jeune. Le groupe ayant un niveau d'éducation moins élevé se répartit également entre les jeunes et les plus âgés.

Parmi le groupe cible, 33 % ont un emploi et 67 % sont au chômage, dont la moitié a un emploi de plus de 6 mois et l'autre moitié de plus d'un an.

Les contrats de travail appliqués sont aussi bien à durée déterminée (courte durée) qu'à durée indéterminée.

#### **Les principaux problèmes rencontrés par ce groupe cible pour trouver un emploi sont :**

Manque de postes, manque de mérite, rémunération inadéquate, horaires de travail, produits de base, sexe, absence d'expérience, absence de langues étrangères, connaissances informatiques, saturation du marché, obligations familiales, surqualification.

Ce qui est considéré comme nécessaire à leurs yeux pour trouver un emploi :

Volonté, patience, recherche, qualifications, expérience, connaissance de la langue anglaise, PC, diplôme, opportunités, service, éducation, développement économique.

#### **● Compétences requises :**

**1. Langue :** la lecture et l'écriture sont considérées comme obligatoires, ainsi que des connaissances de base en mathématiques dans la langue nationale. La connaissance de la langue anglaise est également indispensable. L'adaptabilité de la communication en fonction du contexte, l'ouverture au dialogue avec les autres, la capacité à transcrire des informations, des instructions, des situations de manière simple et compréhensible et à transmettre des messages correctement (sans modification ni interprétation) sont également considérées comme importantes.

**2. Numérique :** La culture numérique (connaissance des logiciels de bureautique de base, utilisation du matériel numérique (téléphone intelligent, tablette, etc.), navigation sur Internet, pensée critique et attitude critique à l'égard de l'information sur Internet, ainsi que savoir comment utiliser la fonction de messagerie) est considérée comme importante.

**3. Social, civique et personnel :** Le respect du point de vue des autres est considéré comme très important, suivi immédiatement par la motivation et la confiance en soi, la responsabilité de ses paroles et de son comportement, la gentillesse, l'écoute active et l'empathie.

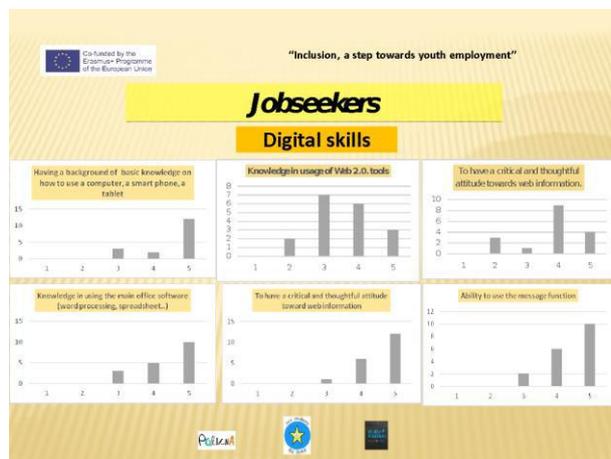
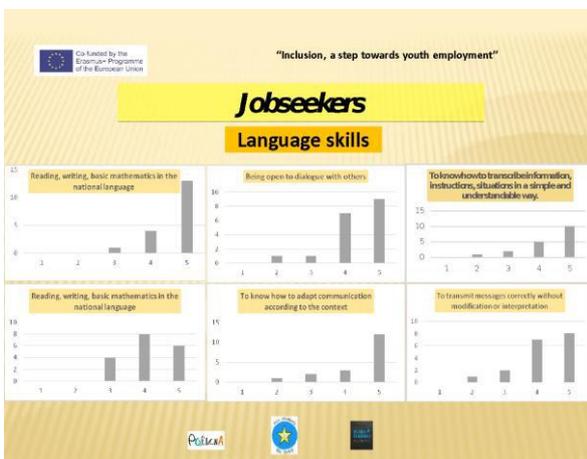
Faire du bénévolat est d'une importance moyenne. La connaissance des règles nationales et le respect de la loi sont considérés comme d'importance moyenne.

**4. Socio-professionnel :** le travail en équipe est classé comme la compétence la plus importante, l'acceptation d'apprendre des autres et avec les autres est jugée importante, la présentation de soi lors d'un entretien d'embauche et la présentation et la description du cv sont jugées suffisamment importantes. La connaissance du marché du travail et de l'entreprise pour laquelle on postule est considérée comme assez importante.

**5. Culturel et interculturel :** l'opposition aux préjugés et aux stéréotypes, l'ouverture à la diversité culturelle et la capacité de communication constructive dans des situations d'interaction interculturelle sont considérées comme importantes.

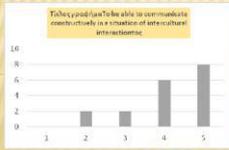
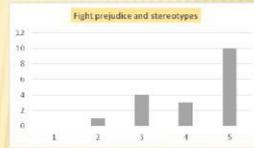
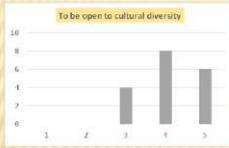
**Énumérez d'autres compétences importantes :**

Créativité, responsabilité, communication, socialisation, camaraderie, sensibilité aux questions sociales, bénévolat, langues étrangères.



# Jobseekers

## Cultural and intercultural skills



## **2) Réponses des travailleurs sociaux, des animateurs de jeunesse et des formateurs (15 pax)**

Il est nécessaire de noter que ce groupe de soutien travaille principalement avec des réfugiés et spécifiquement avec des mineurs non accompagnés et des jeunes adultes, (c'est-à-dire un groupe vulnérable) depuis l'afflux d'immigrants sur l'île de Lesbos en 2015. 15 travailleurs sociaux actifs dans des organisations privées (existant depuis 2 à 30 ans) qui font partie de l'économie sociale et solidaire et sont situées dans de petites zones urbaines ont tiré les conclusions suivantes après avoir analysé les résultats du questionnaire :

Le soutien offert pour aider les jeunes à trouver du travail consiste en une assistance psychologique, une éducation, une orientation professionnelle, un apprentissage du grec et de l'anglais, des séminaires et des conseils.

Les principales difficultés rencontrées par les travailleurs sociaux, les animateurs et les formateurs dans leur travail avec les jeunes adultes sont les barrières linguistiques, l'exclusion sociale, la pression psychologique, les différences interculturelles, le manque de temps ainsi que le manque de bénévoles et de ressources, l'irresponsabilité, l'analphabétisme, la stigmatisation sociale, la résistance et la peur du changement.

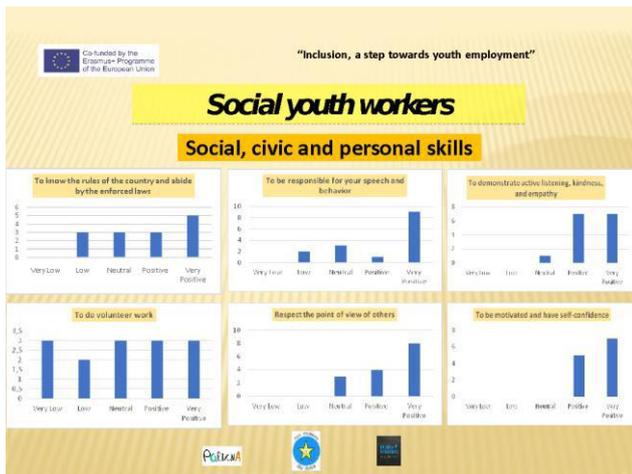
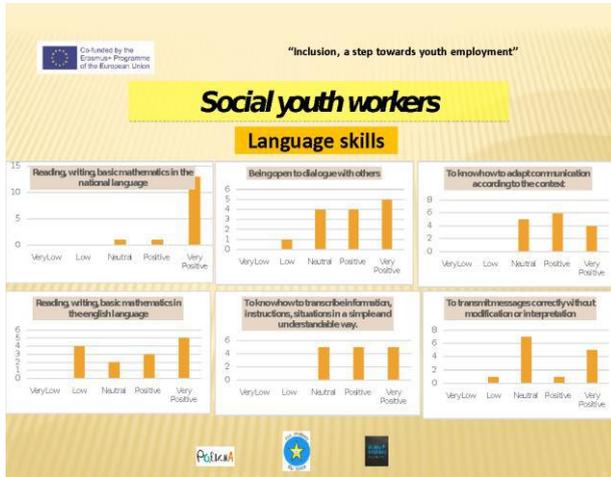
Les principales difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un emploi sont :

Langue, exclusion sociale, faible niveau d'éducation, faible estime de soi, obligations familiales, pression psychologique, contexte socio-politique du pays, marginalisation, manque d'emplois, exigences élevées des employeurs, racisme, bas salaires, manque de mérite.

### **● Compétences requises :**

- 1. Langue :** la lecture et l'écriture sont considérées comme obligatoires ainsi que des connaissances de base en mathématiques dans la langue nationale, en l'occurrence le grec, qui est pour la plupart d'entre eux une langue étrangère. La connaissance de la langue anglaise est également indispensable. Répartis également de moyennement important à très important sont : l'adaptabilité de la communication en fonction du contexte, l'ouverture au dialogue avec les autres, la capacité de transcrire des informations, des instructions, des situations de manière simple et compréhensible et de transmettre des messages correctement (sans modification ni interprétation).
- 2. Numérique :** en ce qui concerne la culture numérique, une connaissance standard des logiciels de bureautique de base, l'utilisation du matériel numérique (téléphone intelligent, tablette, etc.), la navigation sur Internet, une attitude critique et sérieuse à l'égard de l'information sur Internet ainsi que l'utilisation de la fonction de messagerie, semblent être suffisants.
- 3. Social, civique et personnel :** la responsabilité de la parole et du comportement, la motivation, la confiance en soi, le respect du point de vue d'autrui, la gentillesse, l'écoute active et l'empathie sont également considérés comme des valeurs élevées. Le travail bénévole montre une répartition égale de la valeur faible à la valeur élevée. La connaissance des règles nationales et le respect de la loi sont d'une importance adéquate.
- 4. Socio-professionnel :** le travail en équipe et l'acceptation d'apprendre des autres et avec les autres sont très importants, ainsi que la présentation lors d'un entretien d'embauche suivie de son c.v., la connaissance du marché du travail et de l'entreprise pour laquelle on postule.
- 5. Culturel et interculturel :** l'opposition aux préjugés et aux stéréotypes est considérée comme extrêmement importante, tandis que l'ouverture à la diversité culturelle et la

capacité de communication constructive dans des situations d'interaction interculturelle sont d'importance moyenne.



### **3) Réponses des employeurs**

Employeurs : jeunes et personnes d'âge moyen ; débutants et entreprises familiales (10 pax)

L'analyse des résultats du questionnaire a permis de tirer les conclusions suivantes sur les 10 employeurs ayant une entreprise privée, locale et/ou régionale (entreprise/commerce/service) située dans de petites zones urbaines :

Les contrats entre l'employé et l'employeur sont pour la plupart à durée indéterminée et certains à durée déterminée.

Les priorités d'embauche sont (dans l'ordre d'importance suivant) : avoir des références et des recommandations professionnelles, être motivé, avoir un diplôme universitaire, un permis de conduire et un casier judiciaire vierge.

Les principaux problèmes rencontrés lors du recrutement sont les suivants : faible QI, manque d'expérience, faible intérêt pour le poste, obligations familiales accrues (en particulier en Grèce, les traditions familiales sont importantes et, en raison de la crise économique croissante, "aider la famille" passe toujours en premier (ferme, restaurant, etc.), horaires de travail. D'autres problèmes remarqués, mais moins fréquents, sont le manque de fiabilité, l'incohérence, le manque de professionnalisme, le manque de connaissances, le manque de développement intellectuel, l'exigence de droits sans obligations, les mauvaises manières.

- **Compétences requises pour les employés :**

**1. Langue :** sont considérées comme obligatoires la lecture, l'écriture et les connaissances de base en mathématiques dans la langue nationale et un peu moins nécessaires en anglais ; l'adaptabilité de la communication en fonction du contexte est considérée comme très importante, de même que l'ouverture au dialogue avec les autres ; la capacité à transmettre des messages correctement (sans modification ni interprétation) ; la capacité à transcrire des informations, des instructions, des situations de manière simple et compréhensible est également importante pour les employeurs.

**2. Numérique :** en ce qui concerne la culture numérique, une connaissance moyenne des principaux logiciels de bureautique, l'utilisation des machines numériques (téléphone intelligent, tablette, etc.), la navigation sur Internet, une attitude critique et sérieuse à l'égard de l'information sur Internet ainsi que l'utilisation de la fonction de messagerie semblent suffisantes.

**3. Social, civique et personnel :** la responsabilité de la parole et du comportement est une priorité pour l'employeur, suivie immédiatement par la motivation, la confiance en soi, le respect du point de vue des autres et la démonstration de la gentillesse, de l'écoute active et de l'empathie. La connaissance des règles nationales et le respect de la loi sont d'une importance adéquate.

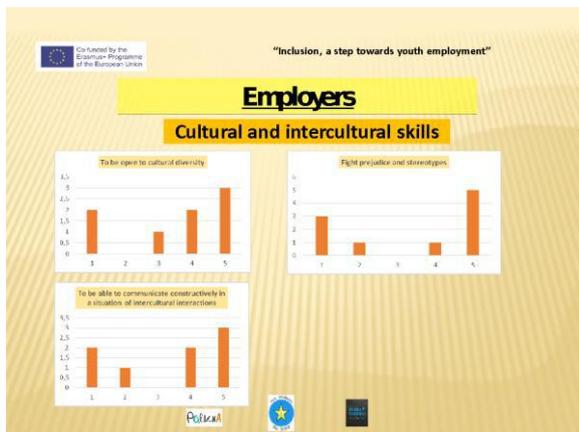
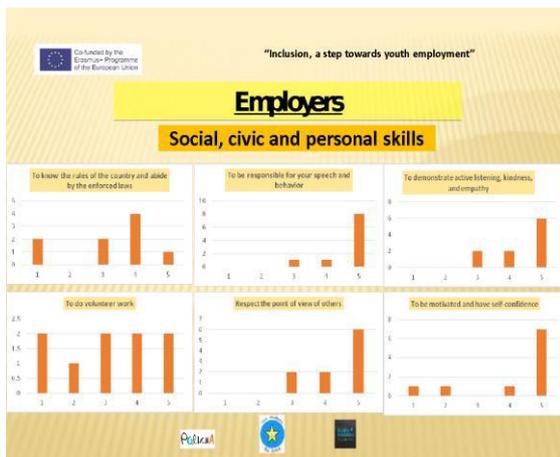
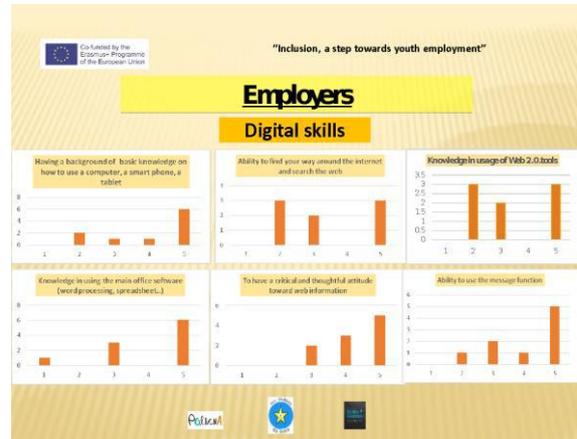
**4. socioprofessionnel :** l'acceptation d'apprendre des autres et avec les autres et le travail d'équipe sont très importants, suivis par la connaissance du marché du travail et de l'entreprise pour laquelle on postule. La présentation lors de l'entretien d'embauche et le c.v. sont d'une grande importance.

**5. Culturel et interculturel :** l'opposition aux préjugés et aux stéréotypes est considérée comme essentielle, mais l'ouverture à la diversité culturelle et la capacité de communication constructive dans des situations d'interaction interculturelle sont de moindre importance pour l'employeur.

**Autres :**

Les compétences essentielles mentionnées à l'égard de la personnalité et de l'éthique de travail considérées comme précieuses sont les suivantes :

Intégrité, sincérité, disponibilité, compétence, diligence, cohérence, propreté ,confidentialité, combinatoire et responsabilité.



## **CONCLUSION :**

Les données recueillies montrent les différences et les similitudes entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Alors que les employeurs exigent davantage de recommandations professionnelles, de diplômes de l'enseignement supérieur, de permis de conduire, de compétences linguistiques et de connaissances numériques, les demandeurs d'emploi semblent accorder plus d'importance aux compétences générales telles que la volonté, la patience, le travail en équipe, les bonnes manières et, en général, une bonne présence.

Cela ne veut pas dire que les employés ne considèrent pas qu'un diplôme est obligatoire, mais ils estiment qu'une grande partie de l'obtention d'un emploi est liée à un bon comportement et à des compétences sociales, afin de travailler harmonieusement sur le lieu de travail avec ses collègues... L'employeur apprécie également ces traits chez l'employé, mais ce n'est pas une priorité absolue.

Toutefois, outre de bons diplômes, l'employeur apprécie qu'une personne possédant des compétences secondaires telles qu'une attitude positive, des aptitudes à la communication, de l'intégrité, de l'empathie et la capacité d'apprendre des autres puisse être un atout sur le lieu de travail.

En général, parmi les employeurs, les demandeurs d'emploi et les travailleurs sociaux, le consensus était que les trois qualifications les plus importantes pour obtenir un emploi sont : un diplôme de l'enseignement supérieur, l'orientation professionnelle et les compétences linguistiques. Les compétences sociales étaient secondaires.

Les difficultés d'embauche des employeurs sont en corrélation avec les problèmes des demandeurs d'emploi sans diplôme supérieur, le manque de compétences linguistiques (grec et anglais), les obligations familiales et l'absence d'expérience.

## Le référentiel de compétences

Pour construire ce référentiel nous sommes partis du cadre de référence européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

### Les 8 compétences clés sont les suivantes :

1. Communication dans la langue maternelle
2. Communication en langues étrangères
3. Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies
4. Compétence numérique
5. Apprendre à apprendre
6. Compétences sociales et civiques
7. Esprit d'initiative et d'entreprise
8. Sensibilité et expression culturelles.

Les huit domaines de « compétences clés » s'inscrivent dans trois exigences de la vie :

- « Epanouissement personnel et développement tout au long de la vie (**capital culturel**) : les compétences clés doivent permettre de poursuivre dans la vie des objectifs individuels, motivés par les intérêts et les aspirations personnels, et par le désir de continuer à apprendre durant toute la vie ;
- « Citoyenneté active et intégration (**capital social**) : les compétences clés doivent permettre à tous de devenir des citoyens actifs participant à la société ;
- « Capacité d'insertion professionnelle (**capital humain**) : il s'agit de permettre à tout un chacun d'obtenir un travail décent sur le marché du travail. »

Dans un deuxième temps, nous avons sélectionné les compétences que nous considérons indispensables pour trouver un emploi.

Puis, nous avons fait le choix de modifier leur formulation pour que nos jeunes et demandeurs d'emploi en comprennent la signification.

Pour ce travail, nous nous sommes aussi appuyés sur les référentiels existants et reconnus par les professionnels de l'insertion professionnelle.

Nous l'avons testé en interne dans nos structures. Nous l'avons corrigé et finalisé. Il a été intégré à nos enquêtes de terrain.

Nos choix ont été bons dans la mesure où les groupes cibles l'ont validé.

Enfin, nous avons construits nos blocs de compétences avec des descripteurs de compétences adaptés au niveau du Cadre Européen des Certifications Professionnelles<sup>17</sup> (niveau 1 à 4.)

Les compétences sont définies en l'occurrence comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte.

Ce référentiel est établi à partir des résultats de nos enquêtes de terrain.

Il présente une sélection des compétences indispensables à avoir pour trouver un emploi.

---

<sup>17</sup> [Le Cadre Européen des Certifications \(CEC\) - CNEFOP](#)

**Niveau 1 – acquis d'apprentissage**

<i>Savoirs</i>	<i>Aptitude</i>	<i>Responsabilité et Autonomie</i>
savoirs généraux de base	aptitudes de base requises pour effectuer des tâches simples	travailler ou étudier sous supervision directe dans un cadre structuré

**Niveau 2 – acquis d'apprentissage**

<i>Savoirs</i>	<i>Aptitude</i>	<i>Responsabilité et Autonomie</i>
savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études	aptitudes cognitives et pratiques de base requises pour utiliser des informations utiles afin d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	travailler ou étudier sous supervision avec un certain degré d'autonomie

**Niveau 3 – acquis d'apprentissage**

<i>Savoirs</i>	<i>Aptitude</i>	<i>Responsabilité et Autonomie</i>
savoirs portant sur des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études	gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et en employant des méthodes, outils, matériels et informations de base	assumer la responsabilité de la réalisation de tâches dans un contexte de travail ou d'études. adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes

**Niveau 4 – acquis d'apprentissage**

<i>Savoirs</i>	<i>Aptitude</i>	<i>Responsabilité et Autonomie</i>
savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études	gamme d'aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine de travail ou d'études	gérer soi-même son travail dans la limite de consignes de travail ou d'études généralement prévisibles mais susceptibles de changer. superviser le travail habituel d'autres personnes, en assumant certaines responsabilités en matière d'évaluation et d'amélioration des activités liées au travail ou aux études

## Compétences langagières

### Communiquer en langue nationale

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Lire	Maîtriser le vocabulaire courant de la vie quotidienne et de la grammaire fonctionnelle	Distinguer et utiliser différents types de textes
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Ecrire		Organiser, structurer et rédiger un message
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Parler	Exprimer un propos en utilisant un langage approprié respectant les conventions sociales	Argumenter son point de vue. Débattre de manière constructive
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Ecouter et comprendre	Porter attention aux propos tenus. Savoir poser une question pour comprendre.	Prendre conscience de l'impact du langage sur les autres

### Comprendre et transmettre un message

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Savoir apprécier un message	Reconnaître des arguments dans un message donné	Reformuler le message d'autrui
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Savoir donner son point de vue	Expliquer le bien-fondé d'une argumentation	Evaluer, estimer, rejeter, critiquer des idées exprimées dans un message
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Savoir transcrire des informations, des consignes, des situations de manière simple et compréhensible	Rechercher, trier et traiter l'information	Être capable d'utiliser des aides et de solliciter des assistances
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Savoir transmettre des messages correctement, sans modification ni interprétation	Communiquer sous forme écrite ou orale dans une diversité de situation	Savoir adapter sa communication en fonction du contexte

## Apprendre à bien communiquer

	<b>Savoirs</b>	<b>Aptitudes / savoir-faire</b>	<b>Autonomie et responsabilité</b>
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître les fondamentaux de la communication	Distinguer les différentes formes de communication	Comprendre l'importance de la communication non verbale dans nos échanges
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître les techniques de communication	S'approprier les techniques	Comprendre l'importance de l'écoute active, du questionnement et de la reformulation
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Connaître les différents éléments qui constituent notre identité	Distinguer les différents facteurs qui influencent la compréhension, l'interprétation des signes verbaux et non verbaux ainsi que les réactions face à ces messages	Comprendre comment notre identité influence nos communications
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Savoir améliorer ses compétences en communication	Identifier et décrire les principales erreurs en communication	Analyser les effets. Adapter sa communication en fonction du contexte

## Compétences numériques

Connaître l'environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, un smartphone, une tablette.

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître la base de l'informatique	Comprendre le fonctionnement d'un ordinateur	Repérer et nommer l'architecture d'un ordinateur (écran, clavier, souris, périphériques, etc)
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître le traitement de texte	Comprendre la structure d'un document (bloc adresse, date, objet, corps du texte, signature)	Créer, enregistrer et imprimer un document
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Connaître la fonction messagerie	Comprendre les contenus d'une messagerie (message envoyé, reçu, supprimé/spams/notification/brouillons....	Configurer une boîte mail et envoyer un mail
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Connaître les principaux navigateurs internet (Chrome, Mozilla, Safari, Edge, Opera, internet explorer...)	Utiliser un navigateur Se repérer sur une page web. Effectuer une recherche	Décrire et analyser la nature des sites trouvés (commercial, personnel, institutionnel....)

## Prendre conscience de l'univers médiatique

	<b>Savoirs</b>	<b>Aptitudes / savoir-faire</b>	<b>Autonomie et responsabilité</b>
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître et comprendre la nature, le rôle et les possibilités des TIC en société et au travail	Identifier les pratiques médiatiques : quels contenus ? avec quels médias ? pour quels usages ?	Distinguer les différentes cibles des médias.  Prendre conscience de l'influence des médias sur ses choix et ses valeurs.
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Comprendre les possibilités et les risques potentiels de l'internet et de la communication.  Connaître et exercer ses droits, ses devoirs et ses responsabilités.	Identifier les composantes de l'information.  Comprendre ses mécanismes et les enjeux de la désinformation.  . Questionner les enjeux de citoyenneté liés à l'information et au numérique : stéréotypes, pluralisme, lobbies, complotisme, etc.	Avoir une utilisation responsable des outils numériques.  Gérer ses relations sociales médiatisées ainsi que son identité numérique.  Tenir compte des limites du droit d'expression.
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Comprendre le rôle des médias dans la société.	Identifier les fonctions sociales des médias (informer, éduquer, divertir, relier, débattre).	Distinguer information, communication et divertissement.
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Être sensibilisé aux problèmes de validité et de fiabilité des informations disponibles et aux principes éthiques liés à l'utilisation interactive des TIC.	Evaluer la fiabilité des informations	Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information disponible.

## Compétences socio-professionnelles

### Savoir préparer un entretien d'embauche

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître les différents types d'entretien de recrutement	Lister les différents types d'entretien	Analyser les avantages et les inconvénients de chaque type d'entretien
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître le déroulement d'un entretien d'embauche	Lister les étapes d'un entretien d'embauche.  Lister ce qu'il faut faire et ne pas faire lors d'un entretien d'embauche.	Connaître ses forces et ses faiblesses.  Anticiper les questions et préparer son argumentaire
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Connaître le métier visé et les connaissances et compétences requises.  Connaître l'entreprise visée.	Rechercher des informations sur le web sur le métier et l'entreprise visés	Analyser les informations pour préparer son entretien d'embauche
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Savoir décrire son parcours personnel et professionnel en valorisant ses compétences	Préparer à l'écrit une lettre qui vous présente par rapport au métier visé.  Présenter oralement le contenu de cette lettre.  S'entraîner à maîtriser sa voix (volume, intensité, débit, fluidité, articulation, intonation.	Apprendre à maîtriser l'écoute et le temps de parole.  Apprendre à maîtriser ses propres réactions émotionnelles (ex : stress).

## Savoir travailler en équipe

	<b>Savoirs</b>	<b>Aptitudes / savoir-faire</b>	<b>Autonomie et responsabilité</b>
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître les bases de fonctionnement d'une équipe.	Identifier sa place dans une équipe.  Identifier le rôle et les missions de chacun.	Elaborer un organigramme de l'équipe
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Savoir communiquer avec l'équipe.	Accomplir des tâches tout en collaborant avec d'autres personnes.  Participer à des réunions.	Participer activement au travail collectif.
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Rendre compte de son action à sa hiérarchie	Savoir interroger sa hiérarchie en cas de besoin.	Adapter sa manière de communiquer en fonction de l'interlocuteur.
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Savoir se remettre en question pour progresser.	Accepter les critiques.	Analyser les critiques pour réajuster son action.

## Compétences sociales, civiques et personnelles

### Participer activement à la vie sociale

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître les notions de démocratie, de justice, d'égalité, de citoyenneté	Faire le lien entre les valeurs et leur mise en œuvre dans les sociétés	Avoir un respect absolu des droits de l'homme, du principe d'égalité, des différences des systèmes de valeur dans chaque culture
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître les institutions	Comprendre l'organisation de la vie publique, ses institutions et ses administrations	Mobiliser les ressources de son environnement en fonction de ses besoins
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Connaître les règles de vie collective du pays	Agir selon les lois et les règles en vigueur	S'engager et soutenir le vivre-ensemble en se positionnant comme un citoyen à part entière
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Identifier les changements possibles et les problèmes éventuels	Faire face aux changements et aux imprévus.  S'adapter à une situation nouvelle.	Anticiper et prévoir son mode d'organisation selon d'éventuels imprévus.  Faire preuve d'empowerment.

### Développer son intelligence émotionnelle

	Savoirs	Aptitudes / savoir-faire	Autonomie et responsabilité
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Savoir reconnaître ses émotions et leurs effets	Comprendre le lien qui existe entre nos sentiments, nos pensées et nos actes	Prendre conscience de soi
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître ses capacités personnelles	Avoir confiance en soi	Faire preuve d'assurance dans ses relations interpersonnelles
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Savoir se maîtriser	Adapter son comportement à la personne, à la situation	Faire preuve d'intégrité et se comporter de façon responsable
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Avoir de l'empathie	Promouvoir l'empathie et la conscience sociale	Faire preuve d'empathie et avoir une attitude exemplaire

## Compétences culturelles/interculturelles

	<b>Savoirs</b>	<b>Aptitudes / savoir-faire</b>	<b>Autonomie et responsabilité</b>
<b>Niveau 1 du CEC</b>	Connaître ses propres valeurs et la perception de celles-ci.  Connaître ses propres origines	Appréhender les mécanismes de ses propres préjugés, de ses croyances, de ses principes moraux, de ses valeurs	Prendre conscience de la relativité de son système maternel.  Accepter la remise en question de sa propre identité.
<b>Niveau 2 du CEC</b>	Connaître les différentes formes d'expression (verbale et non verbale), les codes de conduite et les usages de différentes cultures	S'adapter et modifier son comportement pour communiquer de manière constructive et appropriée à l'environnement culturel dominant.	Savoir gérer les désaccords.  Accepter les compromis.  Faire preuve d'empathie.
<b>Niveau 3 du CEC</b>	Connaître les fondamentaux des droits humains et les valeurs qui les sous-tendent.	Faire le lien entre les valeurs et leur mise en œuvre dans les sociétés.	Comprendre que les droits humains répondent à des besoins fondamentaux qui évoluent selon les époques et les sociétés.
<b>Niveau 4 du CEC</b>	Savoir accepter la différence et la considérer comme normale et positive	Être capable de passer d'un contexte culturel à un autre	Être conscient des attitudes suscitées par l'altérité afin d'élaborer des comportements adaptés.  Agir dans le respect de soi et des autres.

# LES ATELIERS PÉDAGOGIQUES

## « Et toi c'est quoi ta vision du travail ? »

Cet atelier a été créé par l'association française E-graine<sup>18</sup>.

<b>Aperçu</b>	Cet atelier est une introduction à la découverte de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). <sup>19</sup>
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Donner envie aux jeunes de découvrir l'ESS</li><li>● Donner l'envie de s'impliquer avec les acteurs ( bénévolat, salariat..)</li></ul>
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Lever les représentations sur le monde du travail</li><li>● Comprendre les grands principes de l'ESS</li></ul>
<b>Matériels</b>	Photos et images pour photolangage 1 paper-board / feutre / post-it

### ❖ Etape 1

#### Jeu de positionnement

Des images sont disposées à travers l'espace. Elles évoquent des éléments pouvant être reliés au travail (dimension collective, utilité sociale, profit matériel, pénibilité,...).

Les participants sont invités à se positionner sous la photo qui représente le mieux la manière dont ils considèrent le travail. Une fois tous les participants positionnés, l'animateur leur demande d'expliquer leur choix. Le but est de faire ressortir la vision que les jeunes ont du travail afin que celle-ci serve de base aux réflexions dans les ateliers qui suivent.

### ❖ Etape 2

#### ESS versus économie classique

Les participants sont répartis en groupes de 2 ou 3. Les animateurs distribuent 6 images à chaque groupe qui va devoir en choisir collectivement une qui pourrait représenter l'économie classique et une seconde qui pourrait représenter l'économie sociale et solidaire.

Les binômes ou trinômes se mettent d'accord sur les arguments motivant leurs choix et les présentent à tour de rôle au reste du groupe.

Le but est de soulever les concepts qui relèvent de l'ESS ou non.

#### Le jeu du carré

L'animateur dessine un carré sur une feuille de paper-board et distribue des post-it.

Les participants sont invités à inscrire sur chacun des post-it des notions ou concepts économiques relevant ou non de l'ESS et viennent les coller sur la feuille :

- si ça relève de l'ESS, on le colle dans le carré
- si ça ne relève pas de l'ESS, on le colle hors du carré
- si on ne sait pas, on le colle sur la ligne

<sup>18</sup> [e-graine – Mouvement d'éducation à la citoyenneté mondiale](#)

<sup>19</sup> [L'Economie Sociale et Solidaire en mouvement \(ess-france.org\)](#)

### ❖ Etape 3

#### Debriefing

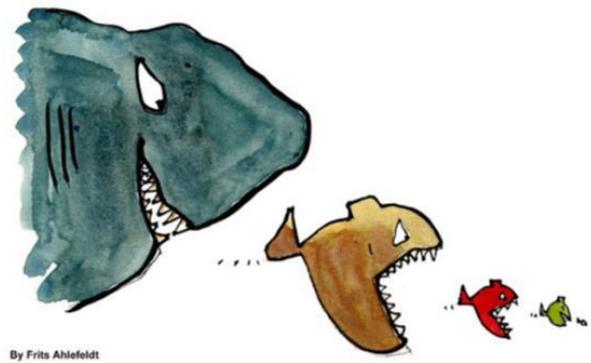
Les participants sont invités à faire un retour global sur ce qui est ressorti lors des jeux. L'ensemble des participants peut intervenir pour ajouter des éléments ou des précisions.

**En conclusion**, donner des pistes pour continuer la découverte de l'ESS:

- - Sur internet
- - Les prochaines manifestations locales
- - les formations









## Le train de la positivité = le jeu de l'alphabet

Atelier créé par Poliana.

L'activité suivante vise à combattre les pensées négatives.

Cet atelier essaie d'inverser ou de «tromper» le train de la négativité en un train plus positif.

La pensée négative peut vous mettre dans un cercle vicieux et il peut devenir très difficile d'en sortir. Lorsque nous concentrons notre attention uniquement sur les pensées négatives, nous définissons notre état d'esprit sur les problèmes, la détresse et la souffrance, conduisant à la dépression, à l'anxiété et aux troubles de l'humeur.

Réfléchir à des choses positives dans votre vie peut améliorer votre santé mentale et physique. Cela a été prouvé scientifiquement. Des études montrent comment réfléchir sur des souvenirs positifs ou exercer la «liste de gratitude» conduit à des émotions positives et réduit le stress, et favorise un bien-être général.

L'esprit essaie toujours de résoudre les problèmes, en défiant ou en incitant l'esprit à trouver des solutions ou des réponses à des problèmes positifs plus engageants, nous pouvons amener l'état d'esprit vers le mode positif.

Le jeu de l'alphabet peut être très efficace pour déplacer votre concentration d'une pensée négative vers une pensée plus positive. Tout le monde sait que la positivité mène à plus de bonheur, d'inclusion sociale et de confiance en soi.

C'est un jeu simple avec d'excellents résultats.

Le jeu de l'alphabet est né d'un jeu joué lors de longs voyages en voiture pour passer le temps. L'objectif principal est de commencer de la lettre A à la lettre Z en identifiant les panneaux de signalisation qui contiennent des mots commençant par chaque lettre. Donc, si vous trouvez un panneau indiquant «Accès uniquement», vous pouvez passer à la lettre B. Et si vous trouvez un panneau indiquant «Boulevard», vous pouvez passer à la lettre C, et ainsi de suite.

Cet atelier est une version modifiée du jeu de l'alphabet. Les lettres de l'alphabet sont utilisées pour décrire quelque chose dans votre vie que vous appréciez.

### Objectifs :

- apprendre à gérer les pensées négatives
- combattre l'image de soi négative
- stimuler l'expression créative pour libérer les sentiments et les émotions
- développer la confiance en soi

**Durée:** 45 à 60 minutes

**Taille du groupe:** minimum 4 personnes maximum 10

**Matériaux:** papier à lettres, crayons (en option: gabarit de boîte en papier, colle)

### Comment mettre en œuvre l'activité?

Chaque participant écrira les lettres de l'alphabet dans une liste de a à z. Pour chaque lettre, vous écrivez tout ce que pour lequel vous êtes reconnaissant et / ou que vous appréciez : une personne, un lieu, un objet, un souvenir, un passe-temps, un livre, un film, de la nourriture. Pour cette liste, vous pouvez choisir ce que vous voulez, et cela peut être quelque chose de spécifique ou de général, selon ce qui est le plus facile pour vous.

La clé est d'identifier les choses dans votre vie qui la rendent meilleure et donnent à votre vie bonheur et plaisir. Parfois, il peut être difficile de savoir quoi choisir pour une lettre, de sorte que votre esprit s'emploie à résoudre le casse-tête.

Vous réfléchissez activement aux différentes choses que vous aimez et appréciez dans ce monde, et si elles correspondent à chaque lettre. Lorsque vous exercez cet outil, vous occupez votre esprit avec des pensées plus positives.

Par exemple:

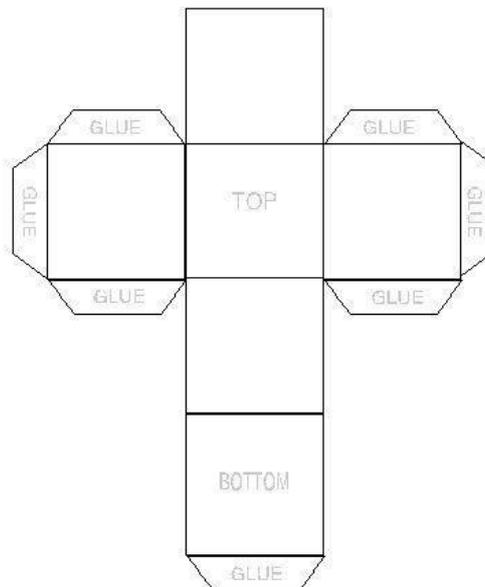
- A - Aventure
- B - Basket
- C - Chocolat
- D - Dauphin
- E - Eliza
- F - Forêt

L'animateur peut encourager le groupe à partager ses mots et la raison de ses choix. Il est conseillé de répartir l'alphabet par le nombre de participants, créant ainsi un bon train de réflexion.

### Optionnel

Après avoir terminé la liste, une activité supplémentaire peut être mise en œuvre :

Demandez aux participants de découper chaque lettre avec le mot associé et de les mettre tous dans une boîte qu'ils créeront à partir d'un modèle de feuille de papier. Ainsi, ils auront une happy box dans laquelle ils pourront récupérer un moment heureux lorsqu'ils se sentiront déprimés.



### Questions pour le débriefing:

- Comment avez-vous aimé cette expérience?
- Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris de cette activité dans votre vie?
- Comment était-ce d'exécuter cette tâche?
- Qu'est-ce qui a rendu la tâche facile / difficile?
- Comment te sentais-tu ?
- Comment était-ce de marcher entre les souvenirs?
- Comment vas-tu maintenant ?

## Les métiers ont-ils un sexe ?

Cet atelier a été créé par l'association Aux couleurs du DEBA, coordinatrice de ce projet.

### ❖ Etape 1

-1 temps individuel où le participant est amené à remplir une feuille composée de deux colonnes : le métier que j'aimerais faire si j'étais un homme et si j'étais une femme (proposition de 3 métiers maximum). L'objectif ici est d'emblée de voir si le participant pense le métier en fonction du sexe ou pas. Il présente au collectif ses choix. Il n'y a pas de sujet à débat dans cette phase de l'atelier.

### ❖ Etape 2

-1 temps de travail en petit groupe de 5 à 6 personnes. Chaque groupe regarde 4 photos. Chaque photo présente une personne faisant un métier dit du sexe opposé (une maçonne, une jardinière, un homme sage-femme, un homme assistant-maternel). Pour chaque photo, le groupe doit écrire sur une feuille à deux colonnes, d'une part les difficultés que peut rencontrer cette personne pour exercer son métier et d'autre part, les facilités que peut rencontrer cette personne pour exercer son métier.

### ❖ Etape 3

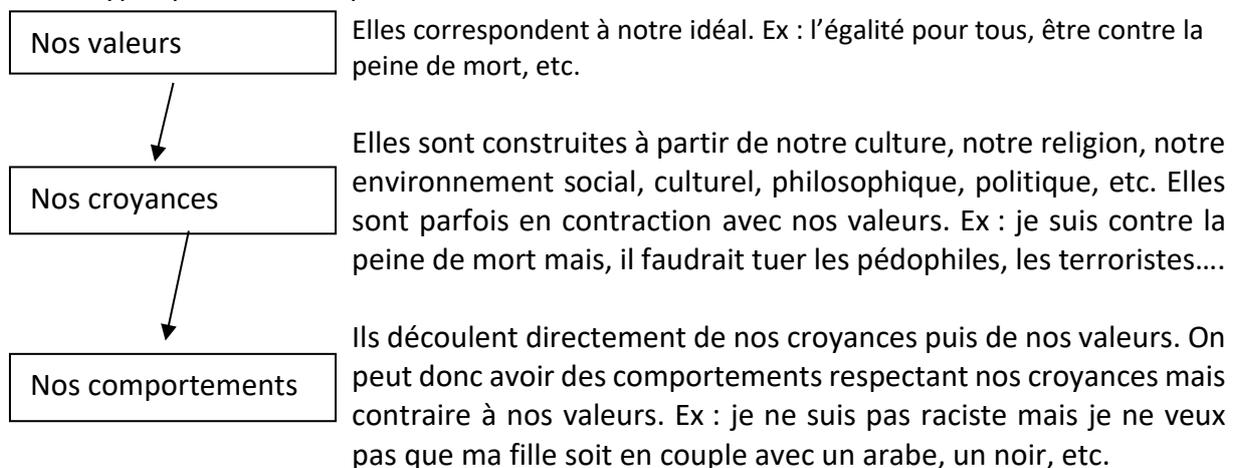
-1 temps de travail en grand groupe. Restitution en grand groupe. Pour chaque équipe, un jeune présente les points positifs et un autre jeune les points négatifs. Le but est que chaque membre du groupe prenne la parole. Discussion avec les autres participants. Complément de réflexion apporté par les formateurs.

### ❖ Etape 4

-1 temps de travail individuel. A l'issue des échanges collectifs, les participants sont amenés à reprendre leur 1ère feuille. Ils doivent à nouveau choisir 3 métiers en fonction du sexe puis en faire part au collectif. Si l'approche est toujours sexuée, le participant est invité à expliquer pourquoi il pense toujours cela malgré nos échanges (blocage culturel ? social ? religieux ?....). Si l'approche n'est plus sexuée, alors il aura compris que les métiers n'ont pas de sexe !

### ❖ Etape 5

Les formateurs rappellent aux participants que déconstruire ses propres préjugés et stéréotypes prend du temps. En effet, notre cerveau fonctionne ainsi :



### Etape 1

Les métiers que j'aimerais faire si j'étais un homme	Les métiers que j'aimerais faire si j'étais une femme
1-	1-
2-	2-
3-	3-

### Etape 2 : Réflexion en petit groupe à partir des photos – métiers

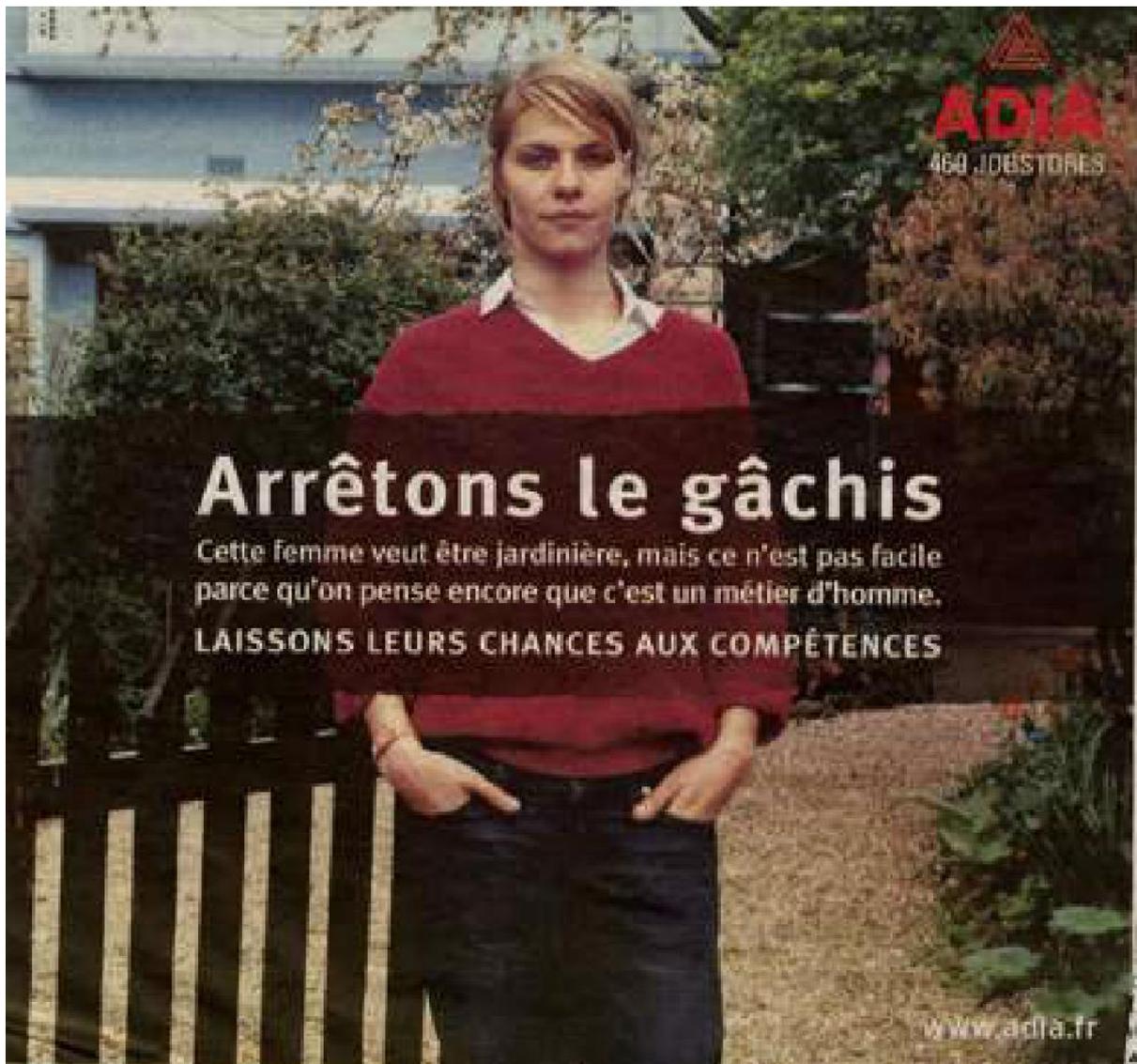
	<i>Quelles sont les difficultés rencontrées par cette personne pour exercer son travail ?</i>	<i>Quelles sont les facilités rencontrées par cette personne pour exercer son travail ?</i>
<b>Photo 1 : Sage-femme</b>		
<b>Photo 2 : Jardinière</b>		
<b>Photo 3 : Maçonne</b>		
<b>Photo 4 : Assistant maternel</b>		

### Etape 3 : Restitution des travaux en grand groupe – Echange et discussion entre les participants

### Etape 4

Les métiers que j'aimerais faire si j'étais un homme	Les métiers que j'aimerais faire si j'étais une femme
1-	1-
2-	2-
3-	3-





**ADIA**  
460 JOBSTORES

# Arrêtons le gâchis

Cette femme veut être jardinière, mais ce n'est pas facile parce qu'on pense encore que c'est un métier d'homme.

**LAISSONS LEURS CHANCES AUX COMPÉTENCES**

[www.adia.fr](http://www.adia.fr)



## Les médias sociaux pour le marché du travail

Les médias sociaux sont une technologie informatique qui facilite le partage d'idées, de pensées et d'informations grâce à la création de réseaux et de communautés virtuels.

### **Communication et socialisation**

De par leur conception, les médias sociaux sont basés sur Internet et offrent aux utilisateurs une communication électronique rapide du contenu. Aujourd'hui, environ 3,5 milliards de personnes utilisent les médias sociaux. Les médias sociaux ont révolutionné nos vies à l'échelle mondiale; il a changé la façon dont nous nous socialisons, gérons nos affaires, nous engageons dans les affaires politiques, créons des professions et fixons des recrutements d'emplois.

Des plateformes comme Facebook, Twitter et Instagram ont changé la façon dont les gens socialisent. Il a facilité la connexion avec les membres de notre famille, nos amis et nos proches en temps réel. Les gens peuvent partager des photos et des vidéos et communiquer avec leurs proches. Cela a renforcé les relations et rapproche les familles d'une manière qui n'était pas possible dans le passé.

### **Economie**

Les entreprises ont été fortement touchées par les médias sociaux - du marketing à l'interaction avec les clients en temps opportun. Une entreprise qui a adopté l'utilisation du social a un avantage certain sur ses concurrents. Les plateformes en ligne sont un moyen moins coûteux pour les entreprises de faire connaître leurs offres en temps réel et d'attirer plus de clients. Cela a permis aux entreprises d'atteindre facilement une clientèle plus large et d'améliorer la fidélité des clients grâce à différents programmes. L'accès facile aux clients donne aux entreprises la possibilité de fidéliser les clients existants et d'en attirer davantage. Cela conduit à une grande part de marché et à de plus grandes marges bénéficiaires et à quelques bons dollars pour les entreprises.

Grâce à l'interaction et aux commentaires des entreprises à leurs clients, ils peuvent comprendre rapidement le marché et adopter de nouvelles stratégies, ainsi que se conformer aux goûts et à la demande dynamiques des clients.

### **Recrutement**

Les médias sociaux ont eu un impact significatif sur les recrutements d'emplois. La majorité des entreprises prennent leurs décisions d'embauche en fonction de leur portefeuille social. Les recruteurs utilisent également des réseaux en ligne pour publier des offres d'emploi grâce auxquelles ils trouvent les candidats idéaux.

Il a également facilité l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois. Cela est évident sur des plateformes comme LinkedIn, où les demandeurs d'emploi peuvent créer leur profil contenant leurs compétences et voir quelles opportunités d'emploi les recruteurs affichent.

### **Éducation**

De nombreuses professions et compétences ont été développées et acquises grâce aux médias sociaux. Il y a une augmentation massive de l'apprentissage en ligne où l'on peut facilement apprendre une compétence et construire une profession solide autour d'elle. L'existence des médias sociaux a conduit à une augmentation du nombre de personnes entreprenant un apprentissage à distance

Les possibilités d'atteindre le marché du travail sont infinies une fois que ces plateformes sont mises en œuvre.

Cet atelier donne un rapport sur l'importance et les avantages puissants des différents médias sociaux, comment les utiliser, montrer aux jeunes ayant moins d'opportunités les moyens de trouver un emploi en réseautant correctement.

Cet atelier a été créé par POLIANA.

**Objectifs :**

- Informer le groupe cible sur l'utilisation pratique de tous les types de médias sociaux
- Améliorer différentes compétences.

**Plateformes de médias sociaux utiles :**

**Facebook** est un site de réseautage social pour se connecter et partager avec sa famille et ses amis en ligne. C'est le plus grand réseau social au monde, avec plus d'un milliard d'utilisateurs dans le monde. Selon un rapport récent, 70% des entreprises utilisent Facebook.

En personnalisant votre page facebook, c'est-à-dire en créant un profil professionnel, il sert d'outil pour les perspectives d'emploi. Vous postez et partagez des actualités, des événements, des annonces, des tendances, des contenus tous pertinents pour vous et vos aspirations. Vous partagez vos réalisations passées, vous faites la promotion de votre culture, vous implémentez des onglets personnalisés. Balisage des organisations dont vous faites partie et des entreprises qui vous intéressent. Activités montrant que vous êtes intéressé et impliqué activement dans la société. Il est important de publier fréquemment (quotidiennement). Fournir des liens vers votre page d'accueil, Twitter, LinkedIn, YouTube, etc. élargit encore votre audience.

**Twitter** est une plate-forme publique en ligne où vous téléchargez des publications principalement sous forme de texte, très conviviale, facile d'accès avec son approche directe et ouverte à tous.

Ici, vous faites la promotion de votre mission, partagez des opinions, connectez-vous directement à des groupes cibles d'intérêt, discutez, établissez des relations liées à un public spécifique, établissez de nouveaux contacts avec des groupes spécialisés ou restreints qui vous intéressent.

**LinkedIn** est un réseau professionnel peut-être le plus pertinent pour vous aider à trouver un emploi. Il vous permet de réseauter et de constituer votre portefeuille professionnel. Il est utilisé par les professionnels établis de toutes les entreprises ainsi que par les nouveaux arrivants. En affichant votre CV, vous donnez un accès direct à d'éventuelles offres d'emploi.

LinkedIn est le plus grand réseau professionnel au monde sur Internet. Vous pouvez utiliser LinkedIn pour trouver le bon emploi ou le bon stage, établir des liens et renforcer vos relations professionnelles et acquérir les compétences dont vous avez besoin pour réussir votre carrière. Pour les entreprises, un média de confiance pour trouver des employés. C'est un réseau conçu qui peut vous présenter de nouvelles ressources. C'est une plate-forme compétitive où vous pouvez rechercher des employeurs potentiels.

**Groupes LinkedIn :** ces groupes permettent aux membres de créer et de gérer des groupes axés sur un large éventail de sujets liés aux affaires tels que: l'éducation, la santé, la planification d'événements, la médecine, les blogs.

Les groupes offrent de précieuses opportunités de réseautage, reliant les professionnels à des ressources et des informations qui peuvent être utiles à leurs missions.

**Youtube :** ce média social est un outil visuel pour vous commercialiser en partageant des vidéos. Il vous permet de présenter et de faire connaître vos compétences, vos événements / travaux passés en montrant des démos.

Youtube est également une source précieuse de connaissances par exemple, il existe des tutoriels pour vous aider à apprendre de meilleures façons de vous présenter dans un entretien d'embauche.

**Blogging professionnel** : un blog est un journal en ligne ou un site Web d'information affichant des informations dans l'ordre chronologique inverse, les derniers articles apparaissant en premier.

Il constitue un autre outil pour communiquer, attirer et montrer au marché du travail possible qui vous êtes.

C'est aussi un outil d'entreprise :

-pour communiquer avec les clients ou les employés

-pour partager leurs connaissances et leur expertise,

-pour générer du trafic Web supplémentaire et se connecter avec des consommateurs et des clients potentiels.

Enfin, le blog fournit la possibilité de partager des connaissances avec un large public.

## Qui est-ce ?

### **Jeu Photoquiz à propos de l'impact des médias sociaux et de l'économie sociale.**

Cet atelier a été créé par POLIANA.

L'activité suivante vise à montrer l'impact des médias sociaux sur la société. Les médias sociaux sont une révolution puissante qui a changé nos vies tout autour. Ils ont changé la façon dont nous socialisons, menons nos activités, nous engageons dans les affaires politiques, créons des professions et fixons des recrutements d'emplois. Ils ont attiré un nombre massif d'utilisateurs avec une estimation de 3,5 milliards d'utilisateurs dans le monde.

L'économie sociale sera introduite dans cet atelier. L'économie sociale se concentre sur l'aide et l'amélioration des groupes vulnérables, la lutte contre la pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination culturelle et religieuse, la surpopulation, le chômage et la corruption.

#### **Objectifs :**

- Connaître l'impact des médias sociaux
- Connaître mon impact personnel
- Apprendre l'économie sociale
- Voir et comprendre différentes perspectives

**Durée :** 30-45 minutes

**Taille du groupe :** 2 équipes de 5 personnes

**Matériel :** 10 photos (minimum) dont 5 images de célébrités très célèbres, par ex. Ronaldo, Lady Gaga, Beyonce etc. et 5 images de personnes très célèbres connues uniquement dans l'économie sociale (pas si connues du public) comme Bill Drayton, Muhamad Yunus, Blake Mycoskie, Scott Harrison, Jeffery Hollender, Ibrahim Abouletsh, Akhtar Hameed Khan, Willie Smith, Jamie Oliver, Xavier Helgesen et Chris Fuchs.

#### **Comment mettre en œuvre l'activité ?**

Les images sont placées sur une surface (par exemple une table) face vers le bas. Chaque groupe prendra à son tour une photo. Avant de le faire, il devra placer un pari de 1 à 3 points, s'il peut reconnaître la personne représentée. Sinon, ils perdent les points. L'équipe avec le plus de points est la gagnante.

Il sera évident que des célébrités publiques célèbres seront reconnues, contrairement aux célébrités dans le domaine de l'économie sociale, montrant ainsi le cas d'espèce: l'impact des médias sociaux<sup>20</sup>.

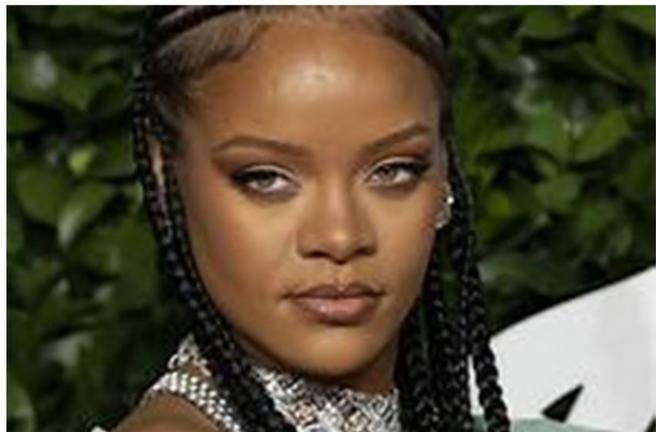
#### **Questions pour le débriefing :**

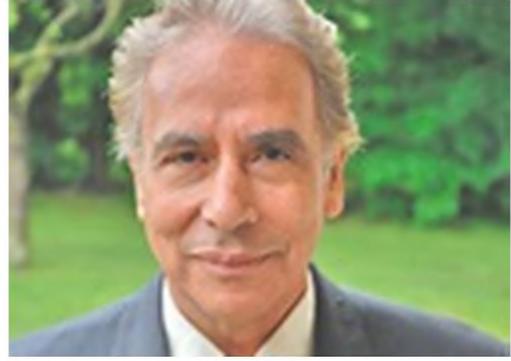
- Comment avez-vous aimé cette expérience ?
- Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris de cette activité dans votre vie ?
- Quel rôle les médias sociaux jouent-ils dans la société d'aujourd'hui ?

---

<sup>20</sup> <https://www.mediaupdate.co.za/social/147946/the-impact-of-social-media-on-our-society>







## Liste d'entrepreneurs sociaux.

**Bill Drayton** (né à New York, 1943.USA), est un entrepreneur social. Drayton a été nommé par *U.S. News & World Report* comme l'un des 25 meilleurs dirigeants d'Amérique en 2005.

C'est à lui que l'on doit l'essor de l'expression "entrepreneur social", un concept apparu pour la première fois dans la presse en 1972.

Selon la philosophie de Drayton, les entrepreneurs sociaux sont des personnes qui proposent des solutions innovantes aux problèmes sociaux les plus urgents de la société. Pour citer Drayton, "les entrepreneurs sociaux ne se contentent pas de donner un poisson ou d'enseigner comment pêcher. Ils ne se reposeront pas tant qu'ils n'auront pas révolutionné l'industrie de la pêche.

"Bill Drayton, l'un des plus grands penseurs du monde en matière de changement social, est un pionnier de l'entrepreneuriat social. Il est le PDG et fondateur d'Ashoka, une organisation mondiale qui sélectionne des personnes s'attaquant aux problèmes les plus urgents de la société par des solutions innovantes et entrepreneuriales.

**Muhammad Yunus** (en bengali : né le 28 juin 1940) est un entrepreneur social, banquier, économiste et leader de la société civile bangladais qui a reçu le prix Nobel de la paix pour avoir fondé la GrameenBank et lancé les concepts de microcrédit et de microfinance. Ces prêts sont accordés aux entrepreneurs trop pauvres pour pouvoir prétendre aux prêts bancaires traditionnels. En 2006, Yunus et la Grameen Bank ont reçu conjointement le prix Nobel de la paix "pour leurs efforts, par le biais du microcrédit, en vue de créer un développement économique et social par le bas".

**Blake Mycoskie** (né le 26 août 1976) est un entrepreneur, auteur et philanthrope américain. Il est le fondateur de TomsShoes et la personne derrière l'idée de One for One®, un modèle commercial qui aide une personne dans le besoin pour chaque produit acheté. ...

Lors d'un voyage en Argentine en 2006, **Blake a été** témoin des difficultés rencontrées par les enfants qui grandissent sans chaussures. Le nom de la société est dérivé du mot "demain" et a évolué à partir du concept original, "**Shoes for Tomorrow**".

Projet". Mycoskie a d'abord demandé à des fabricants de **chaussures** argentins de fabriquer 250 paires de **chaussures**. Les ventes ont officiellement commencé en mai 2006. En 2011, l'entreprise a lancé une autre initiative visant à offrir une paire de lunettes ou une opération chirurgicale permettant de sauver la vue pour chaque paire de lunettes ou de lunettes de soleil vendue.

**Scott Harrison** a fondé l'organisation à but non lucratif Charity : water, qui, depuis 2006, a permis à 8 millions de personnes dans le monde d'avoir accès à de l'eau potable en finançant près de 30 000 projets dans 26 pays du monde.

**Akhtar Hameed Khan**, né le 15 juillet 1914-1999, était un praticien du développement et un spécialiste des sciences sociales pakistanais. Akhtar Hameed Khan est l'un des pionniers du monde de la microfinance, aujourd'hui en plein essor. Son dévouement et son activisme en faveur du développement des communautés rurales au Pakistan lui ont valu une nomination au prix Nobel.

Il a promu le développement rural participatif dans les pays en développement, en préconisant largement la participation communautaire. Dans les années 1980, il a lancé une initiative de développement communautaire, le projet pilote Orangi à Karachi, qui est devenu un modèle pour de nombreux projets de développement participatif.

Son travail de direction des dispositions relatives au logement, de l'autofinancement, de l'amélioration des conditions sanitaires et du planning familial lui a valu une reconnaissance internationale. Il a refusé de mettre en œuvre ses idées pour des intérêts politiques, préférant les utiliser pour le bien-être commun.

### **Ibrahim Abouleish**

Né en Égypte le 23 mars 1937, le Dr Abouleish a étudié la chimie et la médecine en Autriche et a obtenu son doctorat en pharmacologie. Il était un chef de file de la recherche pharmaceutique et a créé de nombreux nouveaux médicaments pour des maladies invalidantes comme l'ostéoporose et l'artériosclérose.

En Égypte, il a fondé SEKEM, (d'après l'ancien hiéroglyphe égyptien signifiant "vitalité du soleil"). L'organisation a commencé à utiliser des méthodes d'agriculture biodynamique dans le désert, sans recours à l'irrigation.

Il a été élu "Entrepreneur social exceptionnel" en 2004. Il a été récompensé à de nombreuses reprises pour son travail dans le domaine du développement social et culturel, notamment par le Global Thinkers Award for Excellence in Positive Change .

SEKEM cultive des plantes qui sont transformées en tisanes, en produits frais et même en coton biologique, ce qui contribue à soutenir les autres installations qu'elle accueille. Abouleish a également joué un rôle clé dans la mise au point de nouvelles méthodes sans produits chimiques pour traiter le coton et dans le développement de la première entreprise pharmaceutique privée d'Égypte. Son entreprise a connu un tel succès que ses experts et ses idées sont exportés en Afrique du Sud, en Inde, en Palestine, au Sénégal et en Turquie.

**Jamie Oliver** est né le 27 mai 1975 en Angleterre et est connu dans le monde entier pour sa cuisine accessible. Il est un chef cuisinier britannique de premier plan et a été amené à faire la couverture de nombreuses émissions de télévision. Il a commencé comme chef pâtissier, mais en 2005, il a lancé une campagne visant à introduire une alimentation plus saine pour les écoliers, campagne qui a ensuite été soutenue par le gouvernement. Il a ensuite mené sa campagne en tournée aux États-Unis et a eu un impact sur le régime alimentaire américain. Oliver a conçu et créé le restaurant de bienfaisance fifteen, où il a formé des jeunes défavorisés pour qu'ils travaillent dans des restaurants d'accueil. Il est partisan des activités environnementales et a été récompensé pour son travail de lutte contre l'obésité infantile.

**Xavier Helgesen** occupe le poste de directeur général d'Off-Grid Electric. M. Helgesen a cofondé Off-Grid Electric Tanzania Limited en 2011 et en a été le directeur. Entrepreneur chevronné, Xavier a fondé deux entreprises d'un million de dollars y compris Better World Books, une entreprise sociale rentable avec 60 millions de dollars de revenus en vendant des livres en ligne pour financer l'alphabétisation. En 2009, il a été reconnu comme le meilleur entrepreneur social par Businessweek et a reçu le prix Fast Company Social Capitalist.

**Willie Smits** (né le 22 février 1957 à Weurt, en Gueldre, aux Pays-Bas) est un forestier de formation, un microbiologiste, un défenseur de l'environnement, un militant des droits des animaux, un ingénieur de la nature et un entrepreneur social.

Il vit à Bornéo depuis 1985 et est citoyen indonésien. Alors qu'il travaillait comme chercheur forestier dans le Kalimantan oriental, en Indonésie, en 1989, Smits a rencontré un bébé orang-outan dans une cage sur un marché, et est revenu plus tard pour le trouver abandonné sur un tas d'ordures. Cet événement a marqué un tournant dans sa carrière : il a ramené l'orang-outan chez lui et l'a soigné.

On lui confia bientôt d'autres orangs-outans dont il s'occupa, et le travail de sauvetage, de réhabilitation et de libération des orangs-outans dans la nature devint ce qui allait devenir la Borneo Orangutan Survival Foundation.

Depuis plus de vingt ans, M. Smits œuvre pour la survie de cette espèce de singe menacée. Au cours de cette période, son travail s'est également étendu aux domaines connexes de l'agriculture durable, de la reforestation et de la surveillance à distance des forêts.

Il voyage beaucoup pour sensibiliser le public aux problèmes de la déforestation à Bornéo. Il a été fait chevalier dans son pays natal, les Pays-Bas, et a reçu une bourse Ashoka ainsi que diverses autres récompenses liées à la conservation.

**Sanjit "Bunker" Roy** (né le 2 août 1945) est un militant social et un entrepreneur indien. Il a aidé des milliers de personnes en Asie et en Afrique à acquérir des compétences techniques essentielles et à fournir de l'énergie solaire à leurs villages parfois isolés.

Roy a fondé le Barefoot College, une organisation spécialisée dans l'enseignement aux femmes analphabètes des villages pauvres pour leur permettre de devenir médecins, ingénieurs et architectes.

Ce qui est encore plus impressionnant, c'est que chacun des campus du collège est alimenté par l'énergie solaire et souvent construit et conçu par d'anciens étudiants. En fondant l'école, Roy n'avait pas pour objectif de réaliser un profit pour lui-même, mais de contribuer à améliorer la production économique et la qualité de vie des femmes dans son Inde natale (bien que certains aspects du projet aient également été étendus à l'Afrique).

Avec des femmes à la tête et à la tête de la plupart des opérations du Barefoot College, il est clair qu'il a réussi à atteindre cet objectif.

## Atelier discrimination à l'embauche fondée sur le handicap

Cet atelier est issu du « Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes <sup>21</sup> » créé par le Conseil de l'Europe.

<b>Titre</b>	Je veux travailler / j'en suis capable
<b>Aperçu</b>	Cette activité est un jeu de rôle qui explore les questions relatives au droit à l'emploi des personnes handicapées.
<b>Droits corrélés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Droit au travail</li><li>• Protection contre la discrimination</li><li>• Droit à un niveau de vie adéquat</li></ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprendre les besoins liés au handicap sur le lieu de travail et au sein de la société</li><li>• Développer les compétences d'autodéfense</li><li>• Développer le sens des responsabilités et sensibiliser à la dignité humaine</li></ul>
<b>Matériels</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Copies des cartes de rôle</li><li>• Stylos et papier pour les observateurs</li><li>• Une petite table et deux chaises pour les acteurs ; des chaises pour les observateurs</li></ul>
<b>Préparation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Photocopiez les cartes de rôle (ci-après)</li></ul>

### Instructions

1. Demandez aux participants ce qu'ils entendent par « droit au travail ». Servez-vous des informations figurant à la fin de cette activité pour expliquer quels aspects sont couverts par les instruments relatifs aux droits de l'homme, sans aborder pour l'instant la question du handicap.
2. Demandez ensuite aux participants de réfléchir aux obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées lorsqu'elles posent leur candidature à un poste. Expliquez brièvement la notion d'« aménagements raisonnables ».
3. Expliquez aux participants qu'ils vont simuler une série d'entretiens d'embauche pour un poste d'assistant administratif au sein du service après-vente d'une petite société. Chacun des candidats a un handicap. Demandez à cinq volontaires de jouer le rôle des employeurs (qui mèneront les entretiens) et à cinq autres d'interpréter les candidats.
4. Distribuez les cartes de rôle. Invitez les acteurs à choisir chacun un ou deux camarades qui les aideront à mettre au point leur rôle. Accordez-leur 10 à 15 minutes de préparation.
5. Disposez la table et les deux chaises au milieu de la salle. Les autres membres du groupe prennent place en tant qu'observateurs. Demandez à l'un d'entre eux d'être le chronométrateur.
6. Commencez le jeu de rôle. Demandez au premier employeur d'appeler le premier candidat. L'entretien devra être bref et ne pas dépasser 5 minutes.
7. Invitez le deuxième employeur à prendre place à la table et à interroger le deuxième candidat.
8. Lorsque tous les entretiens sont terminés, demandez aux acteurs d'abandonner leurs rôles respectifs et de rejoindre les observateurs pour le compte rendu et l'évaluation.

<sup>21</sup> <https://www.coe.int/fr/web/compass/i-want-to-work->

## Compte rendu et évaluation

*Commencez par demander aux candidats :*

- Comment vous-êtes vous senti durant la simulation ? Qu'avez-vous apprécié le plus ? Le moins ?
- Pensez-vous que vous avez bien interprété votre rôle ? Quel était l'aspect le plus difficile ?

*Demandez ensuite aux employeurs :*

- Comment vous-êtes vous senti durant la simulation ? Qu'avez-vous apprécié le plus ? Le moins ?
- Pensez-vous que vous avez bien interprété votre rôle ? Quel était l'aspect le plus difficile ?

*Enfin, demandez aux observateurs de commenter les points suivants :*

- De telles situations pourraient-elles se produire dans la réalité ?
- Les employeurs ont-ils fait preuve de respect à l'égard des candidats ?

*Elargissez ensuite la discussion à l'ensemble des participants :*

- Que pouvez-vous dire à propos du droit au travail des personnes handicapées ? Pensez-vous que ce droit est garanti dans la pratique ?
- Quelles sont, selon vous, les principales causes du taux de chômage élevé chez les personnes handicapées ? Est-ce juste ?
- Qui devrait être chargé de veiller à ce que les personnes handicapées bénéficient d'un traitement équitable ? Que pensez-vous du concept d'« aménagements raisonnables » ?
- Connaissez-vous quelqu'un qui a été victime d'une forme quelconque de discrimination dans sa recherche d'emploi ? Avez-vous déjà vécu quelque chose de similaire ?
- Que pouvons-nous faire pour mettre fin aux comportements discriminatoires au sein de la société ?
- Quels droits de l'homme sont concernés s'agissant des possibilités d'emploi des personnes handicapées ?

## Conseils pour l'animateur

Essayez de veiller à ce que les participants n'exagèrent pas leur rôle, mais se rapprochent le plus possible du comportement qu'aurait la personne en question dans la situation donnée. Cette remarque vaut particulièrement pour les employeurs, qui pourraient avoir tendance à surjouer le rôle du « méchant » employeur.

Au cours des entretiens, ceux qui ne participent pas au jeu de rôle observeront en silence, en prenant note de la manière dont les rôles sont interprétés et de toute difficulté particulière qu'ils percevraient du côté de l'employeur ou du candidat.

Informez les « candidats » que les cartes de rôle comportent des exemples d'aménagements raisonnables que les employeurs pourraient avoir à prendre pour assurer un traitement équitable aux personnes handicapées.

Vous souhaitez peut-être débattre des diverses mesures que les personnes handicapées et les animateurs de groupes de jeunes pourraient prendre pour essayer de changer les comportements des employeurs.

Vous pourriez également examiner dans quelle mesure ceux qui ont joué le rôle des employeurs ont eu des comportements classiques à l'égard du handicap ou des personnes handicapées.

Lorsque vous examinez les raisons qui peuvent conduire à un taux de chômage élevé chez les personnes handicapées, vous pouvez évoquer :

- le manque de connaissance des besoins liés au handicap sur le lieu de travail
- le manque de connaissance des capacités des personnes handicapées
- des emplois peu qualifiés pour de nombreuses personnes handicapées
- l'embauche pour de « mauvaises » raisons (par exemple respecter la loi/les quotas, mais ne pas prendre de mesures d'aménagement)
- la crainte des nouvelles technologies et des technologies d'adaptation
- la tendance à vouloir cacher son handicap, qui existe chez bon nombre de personnes handicapées.

Essayez de mettre en évidence les responsabilités des employeurs, mais aussi celles des personnes handicapées pour ce qui est de défendre leurs intérêts. Peut-être souhaitez-vous examiner pourquoi les personnes handicapées ont souvent l'impression qu'elles doivent dissimuler leur handicap dans une procédure d'embauche. Les participants peuvent-ils citer des exemples ? Comment empêcher cela ?

### **Variantes**

Vous pouvez proposer aux participants de rédiger l'annonce d'emploi correspondant au jeu de rôle avant de pratiquer ce dernier. Ils décriront le poste et le profil recherché.

### **Suggestions de suivi**

Selon le temps dont vous disposez et les connaissances des participants au sujet du handicap et de l'emploi des personnes handicapées, vous pourrez leur demander d'élaborer des recommandations sur :

- les moyens de faire évoluer les mentalités des employeurs
- le lancement d'une campagne d'information sur les droits des personnes handicapées en matière d'emploi et de sensibilisation aux questions connexes

Donnez aux groupes 30 minutes pour la discussion et la rédaction d'un plan, puis 5 minutes pour présenter leur travail.

## Carte de rôles

### **Candidat n°1 :**

Vous êtes malentendant. Vous arrivez très bien à lire sur les lèvres dans de bonnes conditions d'éclairage. Vous vérifiez toujours que vous avez bien compris en demandant : « si je comprends bien, ... ? ». Pour travailler efficacement au sein de l'organisation, il vous faudrait une boucle d'induction dans la salle de réunion (un câble qui transmet les sons directement à une aide auditive) et un téléphone à amplificateur de volume et alarme lumineuse ou un téléphone à texte.

Réfléchissez à tout ce que vous devrez demander durant l'entretien et comment vous le ferez.

### **Candidat n°2 :**

Vous êtes sourd et utilisez la langue des signes. Pour l'entretien, vous devrez être accompagné d'un interprète, ce qui signifie que vous aurez besoin de plus de temps. Sur le lieu de travail, vous aurez besoin d'un téléphone à texte (un appareil qui utilise du texte au lieu de la voix pour communiquer via des lignes téléphoniques) et/ou d'un service de relais (service d'opérateur qui permet aux personnes sourdes, malentendantes, muettes ou sourd-muettes d'appeler des utilisateurs de téléphones standards via un clavier ou un dispositif d'aide) pour vous permettre de communiquer avec les clients. Réfléchissez à tout ce que vous devrez demander durant l'entretien et comment vous le ferez.

Note : vous devrez demander à l'un de vos camarades d'être votre interprète.

### **Candidat n°3 :**

Vous êtes aveugle et devez être accompagné d'un assistant dont les frais de déplacement (pour l'entretien) devront être pris en charge par l'employeur. Sur votre lieu de travail, vous aurez besoin d'un ordinateur avec un clavier spécial et d'un logiciel qui « lit » le texte affiché à l'écran. Pour vous déplacer, vous emmènerez votre chien-guide. Vous savez que les employeurs risquent d'être réticents à vous embaucher en raison du coût et des délais de livraison de l'assistance technologique dont vous avez besoin.

Réfléchissez à tout ce que vous devrez demander durant l'entretien et comment vous le ferez.

Note : vous devrez demander à l'un de vos camarades de vous accompagner.

### **Candidat n°4 :**

Vous êtes en fauteuil roulant. Le bâtiment doit être accessible, avec une place de stationnement à proximité ; en outre, tous les pas de portes, ascenseurs, toilettes, bureaux et espaces communs doivent être adaptés à un fauteuil roulant. S'il y a des escaliers menant à l'un ou l'autre de ces lieux, des rampes devront être installées. Vous aurez également besoin d'un espace de travail modifié avec un bureau adapté.

Réfléchissez à tout ce que vous devrez demander durant l'entretien et comment vous le ferez.

### **Candidat n°5 :**

Vous êtes dyslexique et posez votre candidature à un poste qui vous demandera de lire et de rédiger des courriers. Vous êtes qualifié pour le poste, et savez très bien lire et écrire, mais vous avez du mal à travailler dans un environnement bruyant, dans des situations stressantes ou dans de courts délais. Vous demandez plus de temps pour effectuer le test de rédaction de lettre qu'il vous est demandé de passer dans le cadre de la procédure de recrutement.

Réfléchissez à tout ce que vous devrez demander durant l'entretien et comment vous le ferez.

## Carte de rôles des employeurs

### **Employeur 1 :**

Vous allez vous entretenir avec une personne malentendante. Vous lui parlez la bouche mi-close, détournez souvent le regard et êtes assis dans un endroit mal éclairé, ce qui fait qu'elle ne peut pas bien lire sur vos lèvres. Parlez rapidement, montrez-vous impatient et peu enclin à répondre aux demandes de clarification posées par le candidat. Lorsqu'il vous demande de répéter quelque chose, faites-le sans enthousiasme et de manière exagérée, afin de lui donner l'impression qu'il était stupide de ne pas comprendre tout de suite.

Réfléchissez aux questions que vous pourriez poser au candidat lors de l'entretien.

### **Employeur 2 :**

Vous allez vous entretenir avec une personne totalement sourde et communiquerez avec elle par l'intermédiaire d'un interprète. Lors de l'entretien, vous parlez à l'interprète et non au candidat. Vous êtes pressé et considérez que l'interprétation en langue des signes est une perte de temps ; par conséquent, vous interrompez souvent le candidat lorsqu'il s'adresse à l'interprète. Vous ne comprenez pas comment une personne sourde pourra communiquer avec les clients. Vous pensez en outre que le candidat aura toujours besoin d'un interprète en langue des signes sur le lieu de travail – bien qu'il affirme que non – et ne souhaitez pas de personne supplémentaire dans vos bureaux.

Réfléchissez aux questions que vous pourriez poser au candidat lors de l'entretien.

### **Employeur 3 :**

Vous allez vous entretenir avec une personne aveugle et pensez qu'un tel candidat ne convient pas du tout pour le poste. Vous êtes certain que la technologie requise sera trop coûteuse et ne compensera de toute façon pas la cécité. Vous craignez également que le reste du personnel ne soit pas en mesure de communiquer avec le candidat.

Réfléchissez aux questions que vous pourriez poser au candidat lors de l'entretien.

### **Employeur 4 :**

Vous allez vous entretenir avec une personne en fauteuil roulant. Elle posera des questions sur l'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite, mais votre bâtiment n'est pas du tout adapté. Vous savez que les aménagements nécessaires sont très coûteux mais vous efforcerez de ne pas en faire un argument car vous savez que la discrimination à l'égard d'un candidat sur la base de son handicap est interdite. Vous trouverez d'autres excuses et justifications, bien que vous soyez convaincu que ce candidat convient parfaitement pour le poste.

Réfléchissez aux questions que vous pourriez poser au candidat lors de l'entretien.

### **Employeur 5 :**

Vous allez vous entretenir avec une personne atteinte de dyslexie et ses exigences particulières vous irritent. Tous les candidats ont eu à passer un test de rédaction et vous n'êtes pas disposé à accorder plus de temps à ce candidat. Vous pensez que s'il n'est pas capable d'écrire une lettre dans le temps imparti et dans les mêmes conditions que les autres, il ne devra pas être embauché.

Réfléchissez aux questions que vous pourriez poser au candidat lors de l'entretien.

# ANNEXES

## Les questionnaires réalisés

### Questionnaire pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

1) Votre pays de résidence :

2) Vous habitez :

en zone rurale (moins de 2000 habitants)

en zone urbaine :

petite ville  moyenne ville  grande ville

en centre ville  en périphérie

3) Votre âge :

16-25 ans  26-35 ans  36-45 ans  46-55 ans  56-65 ans  Plus de 66 ans

4) Votre sexe :

Femme

Homme

Indéfini

5) Vos formations :

Avez-vous des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle ? oui  non

Si oui, lesquels ? (5 réponses maximum)

-  
-  
-  
-  
-

6) Votre situation face à l'emploi.

Actuellement vous êtes :

au chômage

Si oui : depuis combien de temps ?

moins de 3 mois  plus de 3 mois  plus de 6 mois  plus d'un an

autre (précisez) :

en contrat aidé (aides publiques)

Durée du contrat :

Combien d'heure de travail par mois ? :

en contrat intérimaire

Durée du contrat :

Combien d'heure de travail par mois ? :

en contrat saisonnier

Durée du contrat :

Combien d'heure de travail par mois ? :

en contrat à durée déterminée

Durée du contrat :

Combien d'heure de travail par mois ? :

en contrat à durée indéterminée

Durée du contrat :

Combien d'heure de travail par mois ? :

7) Quel type de travail préféreriez-vous ? :

être salarié  être votre propre patron

8) Votre mobilité :

-Vous avez le permis de voiture : oui  non

-Vous avez le permis de moto : oui  non

-Vous avez le permis de scooter : oui  non

-Autre (précisez) :

Comment vous déplacez-vous ?

<b>Vous vous déplacez</b>	<b>Jamais</b>	<b>Rarement</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très souvent</b>	<b>Tout le temps</b>
En voiture					
En moto					
En scooter					
En vélo					
En bus/tramway/méto...					
A pied					
Autre (précisez)					

9) Quelles sont les 5 principales difficultés que vous rencontrez pour trouver un emploi ?

-  
-  
-  
-  
-

10) De quoi auriez-vous besoin pour trouver un emploi ?

11) Selon vous, quelles sont les compétences indispensables à avoir pour un jeune pour obtenir un emploi ?

**Classement par ordre d'importance : 1 étant le moins important et 5 le plus important**

<b>Compétences langagières</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir lire, écrire, compter dans la langue nationale					
Savoir lire, écrire, compter en anglais					
Savoir adapter sa communication en fonction du contexte					
Etre ouvert au dialogue avec les autres					
Savoir transcrire des informations, des consignes, des situations de manière simple et compréhensible					
Savoir transmettre des messages correctement sans modification ni interprétation					
<b>Compétences numériques</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître l'environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, un smartphone, une tablette.					
Utiliser les principaux logiciels de bureautiques (traitement de texte, tableur...)					
Utiliser les outils Web 2.0.					
Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le web					
Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information web					
Utiliser la fonction de messagerie					
<b>Compétences sociales, civiques et personnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître les règles de vie collective du pays et agir selon les lois en vigueur					
Faire du bénévolat ou du volontariat					
Assumer ses paroles et ses comportements					
Respecter les points de vue des autres					
Faire preuve d'écoute active, de bienveillance et d'empathie					

Etre motivé et avoir confiance en soi					
<b>Compétences socio-professionnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir se présenter lors d'un entretien d'embauche					
Décrire son parcours personnel et professionnel en valorisant ses compétences					
Connaître le marché de l'emploi					
Connaître l'entreprise visée pour candidater					
Savoir travailler en équipe					
Accepter d'apprendre des autres et avec les autres					
<b>Compétences culturelles/interculturelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Etre ouvert à la diversité culturelle					
Communiquer de manière constructive dans une situation d'interaction interculturelle					
Combattre les préjugés et les stéréotypes					

12) Merci de citer toute autre compétence que vous considérez indispensable :

## Questionnaire pour les travailleurs sociaux, animateurs jeunesse, formateurs

- 1) Votre pays de résidence :
- 2) Votre organisme est situé :
  - en zone rurale (moins de 2000 habitants)
  - en zone urbaine :
    - petite ville  moyenne ville  grande ville
    - en centre ville  en périphérie
- 3) Votre organisme est :
  - un établissement public  
Votre organisme dépend directement de l'Etat ? oui  non
  - un établissement privé  
Votre organisme relève de l'Economie Sociale et Solidaire ? oui  non
- 4) Depuis combien d'année existe votre organisme ? :
- 5) Quel est votre principal secteur d'activité ? :
- 6) Quels types d'accompagnement proposez-vous aux jeunes pour les aider à trouver un emploi ?
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
- 7) Quelles sont les 5 principales difficultés que vous rencontrez dans vos accompagnements ?
  - 
  - 
  - 
  - 
  -
- 8) Quelles sont les 5 principales difficultés rencontrées par vos participants pour trouver un emploi ?
  - 
  - 
  - 
  - 
  -

9) Selon vous, quelles sont les compétences indispensables à avoir pour un jeune pour obtenir un emploi ?

**Classement par ordre d'importance : 1 étant le moins important et 5 le plus important**

<b>Compétences langagières</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir lire, écrire, compter dans la langue nationale					
Savoir lire, écrire, compter en anglais					
Savoir adapter sa communication en fonction du contexte					
Etre ouvert au dialogue avec les autres					
Savoir transcrire des informations, des consignes, des situations de manière simple et compréhensible					
Savoir transmettre des messages correctement sans modification ni interprétation					
<b>Compétences numériques</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître l'environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, un smartphone, une tablette.					
Utiliser les principaux logiciels de bureautiques (traitement de texte, tableur...)					
Utiliser les outils Web 2.0.					
Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le web					
Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information web					
Utiliser la fonction de messagerie					
<b>Compétences sociales, civiques et personnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître les règles de vie collective du pays et agir selon les lois en vigueur					
Faire du bénévolat ou du volontariat					
Assumer ses paroles et ses comportements					
Respecter les points de vue des autres					
Faire preuve d'écoute active, de bienveillance et d'empathie					

Etre motivé et avoir confiance en soi					
<b>Compétences socio-professionnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir se présenter lors d'un entretien d'embauche					
Décrire son parcours personnel et professionnel en valorisant ses compétences					
Connaître le marché de l'emploi					
Connaître l'entreprise visée pour candidater					
Savoir travailler en équipe					
Accepter d'apprendre des autres et avec les autres					
<b>Compétences culturelles/interculturelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Etre ouvert à la diversité culturelle					
Communiquer de manière constructive dans une situation d'interaction interculturelle					
Combattre les préjugés et les stéréotypes					

10) Merci de citer toute autre compétence que vous considérez indispensable :

## Questionnaire pour les employeurs (entreprises, coopératives, associations...)

- 1) Votre pays de résidence :
- 2) Votre organisme est situé :
  - en zone rurale (moins de 2000 habitants)
  - en zone urbaine :
    - petite ville  moyenne ville  grande ville
    - en centre ville  en périphérie
- 3) Votre organisme est :
  - un établissement public
    - Votre organisme dépend directement de l'Etat ? oui  non
  - un établissement privé
    - Votre organisme relève de l'Economie Sociale et Solidaire ? oui  non
- 4) Depuis combien d'année existe votre organisme ? :
- 5) Quel est votre principal secteur d'activité ? :
- 6) Vous travaillez au niveau :
  - Local
  - Départemental
  - Régional
  - National
  - Européen
  - International
- 7) Quel type de contrat de travail proposez-vous ? :

Type de contrat	Jamais	Rarement	Souvent	Très souvent	Tout le temps
Contrat intérimaire					
Contrat saisonnier					
Contrat aidé (aides publiques)					
Contrat à durée déterminée					
Contrat à durée indéterminée					

- 8) Quelles sont les principales valeurs de votre organisme ? :
  - 
  - 
  - 
  -
- 9) Quelles sont vos priorités pour vos recrutements ?

<b>Vos priorités</b>	<b>Jamais</b>	<b>Rarement</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très souvent</b>	<b>Tout le temps</b>
Le diplôme					
L'expérience (professionnelle et/ou bénévole)					
Les références et les recommandations professionnelles					
La motivation					
Le permis de conduire					
Le casier judiciaire					
Autre (précisez)					

10) Que privilégiez-vous pour réaliser vos recrutements ? :

<b>Vos priorités</b>	<b>Jamais</b>	<b>Rarement</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très souvent</b>	<b>Tout le temps</b>
Le curriculum vitae					
La lettre de motivation					
L'entretien d'embauche					
La mise en situation réelle sur poste de travail					
Autre (précisez)					

- 11) Agissez-vous en faveur de l'emploi des jeunes ? oui  non   
 Si oui comment ?

12) Quelles sont les 5 principales difficultés que vous rencontrez pour recruter ?

-  
-  
-  
-  
-

13) Selon vous, quelles sont les compétences indispensables à avoir pour un jeune pour obtenir un emploi ?

**Classement par ordre d'importance : 1 étant le moins important et 5 le plus important**

<b>Compétences langagières</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir lire, écrire, compter dans la langue nationale					
Savoir lire, écrire, compter en anglais					
Savoir adapter sa communication en fonction du contexte					
Etre ouvert au dialogue avec les autres					
Savoir transcrire des informations, des consignes, des situations de manière simple et compréhensible					
Savoir transmettre des messages correctement sans modification ni interprétation					
<b>Compétences numériques</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître l'environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, un smartphone, une tablette.					
Utiliser les principaux logiciels de bureautiques (traitement de texte, tableur...)					
Utiliser les outils Web 2.O.					
Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le web					
Avoir une attitude critique et réfléchie envers l'information web					
Utiliser la fonction de messagerie					

<b>Compétences sociales, civiques et personnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Connaître les règles de vie collective du pays et agir selon les lois en vigueur					
Faire du bénévolat ou du volontariat					
Assumer ses paroles et ses comportements					
Respecter les points de vue des autres					
Faire preuve d'écoute active, de bienveillance et d'empathie					
Etre motivé et avoir confiance en soi					
<b>Compétences socio-professionnelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Savoir se présenter lors d'un entretien d'embauche					
Décrire son parcours personnel et professionnel en valorisant ses compétences					
Connaître le marché de l'emploi					
Connaître l'entreprise visée pour candidater					
Savoir travailler en équipe					
Accepter d'apprendre des autres et avec les autres					
<b>Compétences culturelles/interculturelles</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Etre ouvert à la diversité culturelle					
Communiquer de manière constructive dans une situation d'interaction interculturelle					
Combattre les préjugés et les stéréotypes					

14) Merci de citer toute autre compétence que vous considérez indispensable :