

APTE : Un Parcours Vers l'Emploi

GUIDE PRATIQUE



Projet cofinancé par Erasmus+
Référence : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505
Type d'action : KA220-ADU - Partenariats de coopération dans le
domaine de l'éducation des adultes
Appel : 2021
Cycle : 1

APTE

LISTE DES AUTEURS

Maria CARRACEDO - Coordinatrice du projet - Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Andrea SÁNCHEZ ANGULO - Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Anja RAZAFINDRAMANANA - Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Carole DUVIVIER - Chapitre 1, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Judit TARCSAI - Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Léa MONZIBILA - Chapitre 1, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Lucie HASCOËT - Chapitre 1, Chapitre 2, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Manon GAEREMYNCK - Chapitre 1, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

Marion DE BACKER - Chapitre 1, Chapitre 3, Chapitre 4, Chapitre 5

SOMMAIRE

1

INTRODUCTION

- A. Objectif du guide pratique
- B. Guide des concepts
- C. Qu'est-ce qu'APTE ?
 - Un parcours vers l'emploi
 - Un consortium de 5 structures
 - Constats
 - Résultats

2

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

- A. Introduction
- B. Définir le groupe cible
- C. Identifier les objectifs
- D. Coordonner les aspects logistiques
- E. Communiquer sur le parcours

3

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

- A. Aperçu des parcours
- B. Comment accompagner les participant.e.s ?
- C. Ateliers collectifs
 - Concept
 - Sensibilisation aux enjeux environnementaux
 - Développement personnel
 - Projet professionnel
- D. Mentorat par les pairs
 - Concept & Rôles
 - Processus
 - Relation
- E. Pro Bono
 - Concept & Bénéfices
 - Processus
 - Evaluation d'impact

4

APPRENTISSAGES

- A. Aperçu des parcours
- B. Témoignages de chaque pays
 - Public cible
 - Ateliers collectifs
 - Mentorat par les pairs
 - Pro bono
 - Conseils récapitulatifs

5

CONCLUSIONS & ANNEXES

INTRODUCTION

A. Objectif du guide pratique

B. Guide des concepts

C. Qu'est-ce que le parcours APTE ?

- Un Parcours Vers l'Emploi
- Un consortium de 5 structures
- Constats
- Résultats



INTRODUCTION

A. Objectif de ce guide

Nous souhaitons rassembler toute l'expérience et les apprentissages acquis au cours du projet APTE dans un guide pratique. Notre objectif est de partager des connaissances pratiques et des méthodologies pour permettre aux acteurs qui le souhaitent (principalement ceux qui accompagnent les personnes en recherche d'emploi/ en transition professionnelle) de mettre en place tout ou une partie des activités que nous avons mis en oeuvre dans nos parcours).

Nous espérons que tu le trouveras instructif, pratique et facile à utiliser.

Bonne chance pour la mise en oeuvre et si tu rencontres des difficultés, n'hésite pas à contacter un membre du consortium APTE le plus proche de chez toi.

INTRODUCTION

B. Guide des concepts

PRO BONO: Acte volontaire par lequel des personnes mettent gratuitement leurs compétences au service d'un tiers (personne ou structure)

BINÔME DE MENTORAT (PairM): Apprentissage mutuel et travail collaboratif entre deux personnes à la recherche d'une activité professionnelle, d'une formation ou d'un accompagnement dans le but d'atteindre ensemble leurs objectifs.

ATELIER COLLECTIF : Activités de sensibilisation liées aux enjeux sociaux et écologiques ainsi qu'à la recherche d'emploi et au développement personnel



Liste des abréviations:

- **APTE:** Un Parcours Vers l'Emploi
- **ESS :** Economie Sociale et Solidaire
- **RSE :** Responsabilité Sociétale des Entreprises

FACILITATEUR : Personne qui accompagne un groupe pour l'aider à se poser les bonnes questions afin que les réponses viennent d'eux. Alors qu'un expert intervient en diffusant sa connaissance du problème, le facilitateur accompagne la réflexion mais ne doit pas nécessairement être un expert du sujet abordé

INTELLIGENCE COLLECTIVE : Technique d'animation qui permet de mobiliser un plus large éventail d'idées et de solutions grâce aux compétences d'un groupe. L'objectif est de résoudre des problèmes ou d'atteindre des objectifs communs

ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS) : Secteur qui regroupe les entreprises, organisations et autres entités qui exercent des activités économiques, sociales et environnementales au service de l'intérêt collectif et/ou général. Les entités de l'ESS aspirent à la viabilité et à la durabilité à long terme et opèrent dans tous les secteurs de l'économie

INTRODUCTION

C. Qu'est-ce qu'APTE ? Un Parcours Vers l'Emploi

La **quête de sens** n'a jamais été aussi centrale dans le travail qu'aujourd'hui. De ce fait, de plus en plus de personnes cherchent à se réorienter vers le secteur de l'ESS, où **les taux d'employabilité sont appelés à augmenter**, et qui répondent aux enjeux sociétaux et environnementaux actuels. Au fil des années, des programmes se développent, mais leur coût reste pour certains insoutenable.

Depuis mars 2022, un consortium européen d'Erasmus + **expérimente des méthodes d'accompagnement innovantes** pour **faciliter l'employabilité** des jeunes et des adultes de plus de 45 ans peu qualifiés.

Son ambition? Donner l'opportunité aux personnes en recherche d'emploi de découvrir, partager et réfléchir sur leur projet professionnel, et les aider à (re)découvrir le secteur de l'ESS et à ouvrir leur champ des possibles.

Notre proposition ? Créer un parcours autour de 3 briques :

- Ateliers de co-développement et séances de mentorat par les pairs
- Ateliers collectifs sur les enjeux sociaux et environnementaux
- Temps d'engagement et missions pro bono



2 ans (2022-2024)
3 phases

1

RECHERCHE:

Afin de mieux comprendre les besoins de nos groupes cibles, nous leur avons adressé un questionnaire et avons organisé un groupe de discussion avec les structures qui les soutiennent. Livrable disponible sur ce [lien](#).

2

EXPÉRIMENTATION:

Ingénierie et animation de 12 promotions d'APTE
Ce guide se concentrera sur les résultats de cette phase

3

CAPITALISATION:

Création et diffusion des outils créés pour faciliter la duplication du projet

INTRODUCTION

C. Qu'est-ce qu'APTE ?

Objectifs pour les partenaires associatifs

- Découvrir et participer à la création d'un **nouveau parcours** d'accompagnement
- Obtenir des **outils clés en main** pour enrichir l'accompagnement existant
- Créer de nouveaux partenariats et **élargir son réseau**
- **Prendre conscience des spécificités des publics** cibles afin de leur proposer un accompagnement répondant au mieux à leurs besoins.

"Ce parcours m'a permis de consolider mes réflexions sur l'économie sociale et solidaire et m'a donné envie de partager mes compétences bénévolement avant d'y débiter une carrière dans quelques années." (France)

"Merci beaucoup pour cette expérience et toutes les connaissances que je ramène à la maison, j'ai le sentiment que c'était un peu ce dont j'avais besoin pour me mettre en mouvement et commencer à travailler pour atteindre mes objectifs et même les définir" (Espagne)



Objectifs pour les personnes en recherche d'emploi

- Avoir une **expérience dans l'ESS** grâce au bénévolat
- Prendre **connaissance des opportunités professionnelles** du secteur de l'ESS
- Recréer du lien entre les générations grâce à la diversité des profils
- Devenir un citoyen actif
- Prendre **confiance en soi**, en son avenir professionnel, se sentir utile et capable
- Prendre conscience de son potentiel, **identifier, développer et être en mesure de valoriser ses compétences**
- **Élargir son réseau** social et professionnel en rencontrant différents professionnels

INTRODUCTION

C. Qu'est-ce qu'APTE : Un consortium de 5 structures

Le consortium est composé de **5 structures de 4 pays différents.**

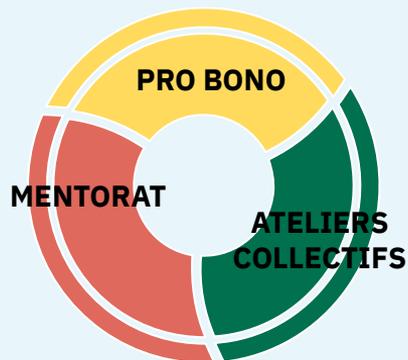
La **complémentarité des compétences, des expériences** et des réalités nationales est une réelle valeur ajoutée pour l'élaboration du parcours le plus complet et le plus pertinent possible



INTRODUCTION

C. Qu'est-ce qu'APTE : Un consortium de 5 structures

POUR LA SOLIDARITÉ (PLS) est un think & do tank européen avec plus de **dix ans d'expériences** dans la coordination et la mise en œuvre de projets européens. **Pionnier à Bruxelles sur la question du mentorat**, PLS travaille activement sur les **questions liées à l'inclusion sociale des personnes éloignées de l'emploi**.



GROUPE ONE (G1) est une association qui propose un **accompagnement professionnel gratuit** à tous les porteurs de projets, notamment les personnes en recherche d'emploi, pour les aider à **élaborer leur business plan et à trouver des financements**. De plus, elle propose une **approche basée sur la pédagogie active** à travers des jeux de rôles interactifs, des méthodes d'accompagnement au changement telles que le neuro-management ainsi que des techniques d'intelligence collective.

WORK FOR SOCIAL (WFS) et **PRO BONO LAB (PBL)** **promeuvent la pratique du partage de compétences**. En tant qu'intermédiaires, elles mettent en relation des structures avec des entreprises et des particuliers désireux de mettre leur expertise professionnelle à leur service. Cela leur permet entre autres de se développer et de maximiser leur impact. Les deux structures ont de **l'expérience dans l'animation d'ateliers et ont mis en œuvre plusieurs projets pro bono avec des étudiants et de jeunes professionnels**. De plus, Pro Bono Lab met en œuvre une démarche de recherche-action pour tester des projets innovants afin de résoudre des problématiques sociétales.

ONG indépendante, **ÖNKENTES KÖZPONT ALAPITVANY (OKA)** est un **acteur majeur de la société civile et du développement du volontariat en Hongrie**. Elle a mené de nombreux projets locaux, nationaux et internationaux au cours des 22 dernières années. Outre un vaste réseau de coopération avec les ONG, les institutions publiques et le monde des affaires, elle possède également une **grande expérience en matière de soutien à l'emploi par le biais du volontariat et de la formation**.

INTRODUCTION

C. Qu'est-ce qu'APTE : Constats

Lors de la première phase de notre projet, nous nous sommes intéressées aux **difficultés et aux besoins rencontrés par les personnes en recherche d'emploi**, afin d'adapter au mieux le parcours que nous leur proposerons .

Principaux retours sur l'accompagnement idéal pour eux :

Soutien méthodologique et pratique dans la recherche d'emploi

Réseautage pour augmenter leurs opportunités



Possibilité de travailler sur leur projet avec une personne ou une structure spécialisée

Principales difficultés rencontrées :



Manque d'expérience



Trouver des offres d'emploi



Qualifications non pertinentes pour le marché du travail



Peu ou pas de reconnaissance des compétences (principalement les soft skills)

INTRODUCTION

C. Qu'est-ce que APTE : Principaux résultats du projet

95,6% des participant.e.s ont trouvé que le parcours était utile

Ateliers les plus appréciés



- ➔ MENTORAT PAR LES PAIRS
- ➔ IKIGAI
- ➔ PRO BONO
- ➔ SENSIBILISATION AUX COMPÉTENCES

Ateliers les plus utiles pour la recherche d'emploi



Au total, dans les 4 pays :

- 107 participant.e.s
- 19 structures accompagnées
- 51 nouveaux partenariats
- 48 binômes de mentorat(PairM)
- 47 participant.e.s aimeraient travailler dans le secteur de l'ESS suite au parcours



INTRODUCTION

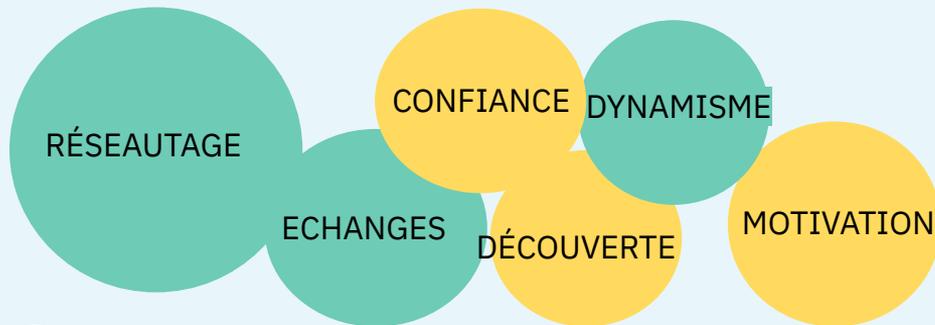
C. Qu'est-ce que APTE : Principaux résultats de l'évaluation moyen-terme

4,35/5 points pour l'utilité du parcours

Apports du parcours les plus utiles pour la recherche d'emploi

- ➔ RÉSEAUTAGE
- ➔ DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
- ➔ PARTAGE D'EXPÉRIENCES
- ➔ CONNAISSANCE DE SOI
- ➔ CONNAISSANCES DE L'ESS
- ➔ PRISE DE CONSCIENCE

Mots clés:



40,2% des participant.e.s ont trouvé un emploi 6 mois après le parcours



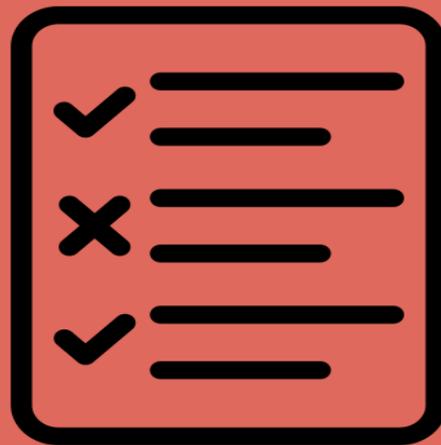
- 90,9% utilisent certains apprentissages du parcours
- 83,3% ont appris quelque de nouveau sur eux
- 53,5% ont gardé contact avec d'autres participant.e.s

Impact du parcours en 1 mot

- ➔ DÉTERMINATION
- ➔ CONNAISSANCE DE SOI
- ➔ CONFIANCE EN SOI
- ➔ MOTIVATION

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

- A. Introduction
- B. Définir le public cible
- C. Identifier les objectifs
- D. Coordonner les aspects logistiques
- E. Communiquer sur le parcours



CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

A. Introduction : 3 expertises principales pour mener à bien le projet

LE MENTORAT est une **relation interpersonnelle**, dans laquelle une personne expérimentée (mentor) offre ses connaissances et son expérience, à moyen ou long terme, à une autre personne (mentoré), qui a des difficultés et/ ou a besoin de conseils dans un domaine, qu'il s'agisse de travail, d'études, de situation de vie ou même de recherche d'emploi. Le mentor accompagne le mentoré à atteindre ses objectifs. L'objectif de cette coopération est **l'aide, le développement, le transfert d'expérience et l'apprentissage.**

Dans le **mentorat par les pairs**, le fait d'être dans la même situation de vie apporte une **valeur ajoutée à la coopération.**

Principaux bénéfices:

- Echange mutuel d'expériences
- Travail en commun - CV, lettre de motivation, entretien d'embauche
- Partage sur des réalités communes et techniques de recherche d'emploi - Bonnes et mauvaises expériences
- Réseautage personnel et professionnel

MENTORAT

"J'ai apprécié les sessions de mentorat bien organisées et structurées. Pour moi, le mentorat a été l'occasion d'approfondir la compréhension mutuelle, bien que nous n'ayons pas fait de progrès significatifs sur nos projets au cours des deux réunions limitées. Néanmoins, j'ai trouvé l'expérience enrichissante". (Belgique)

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

A. Introduction : 3 expertises principales pour mener à bien le projet

L'**ATELIER COLLECTIF** est une activité collaborative qui aborde toujours un **sujet spécifique** et dans laquelle les participant.e.s contribuent activement à une **exploration approfondie** du sujet. Lors d'un atelier guidé, chacun.e peut partager ses expériences et ses idées, qui sont ensuite traitées collectivement par le groupe.

Tout au long du parcours, les ateliers collectifs étaient regroupés autour de **5 grandes thématiques** : sensibilisation et développement des soft skills, connaissance de soi, durabilité et environnement, société civile et pro bono, transformation numérique.

Principaux bénéfices:

- Acquérir et échanger sur les expériences de chacun.e
- Identifier et développer ses compétences
- Explorer de nouveaux secteurs pour optimiser la période de recherche d'emploi
- Développement du sens de la communication

"Grâce aux ateliers collectifs, j'ai maintenant plus de connaissances sur l'économie circulaire que je n'en avais. C'est également agréable de voir qu'il y a autant de personnes socialement conscientes."
(Espagne)



CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

A. Introduction : 3 expertises principales pour mener à bien le projet

LE PRO BONO est un acte de volontariat dans lequel des personnes mettent gratuitement leurs **compétences au profit d'organismes à but non lucratif** qui ont un objectif social important et qui n'ont pas ces ressources en interne. Cet engagement a non seulement un impact sur les structures accompagnées (permet de se développer et de maximiser leur impact) mais également sur les personnes qui s'engagent.

Principaux bénéfiques :

- Avoir une expérience dans l'ESS et découvrir le fonctionnement de structures du secteur
- Mobiliser ses compétences et développer des soft skills
- Reprendre confiance en soi et en son potentiel
- Réseautage

PRO BONO

"J'ai apprécié les activités Pro Bono, que ce soit la journée de préparation, la journée de mission et la journée de restitution. C'était génial de se concentrer sur le développement de mes faiblesses et d'avoir un aperçu du fonctionnement des organisations à but non lucratif. J'ai trouvé très intéressant et enrichissant de m'inspirer des autres et de faire des propositions lors de ces activités". (Belgique)

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

B. Définir le groupe cible

Première étape de la mise en oeuvre du parcours, l'identification du groupe cible peut se faire de **plusieurs façons**.

Si les **actions de ta structure sont déjà adressées à une cible** et/ ou si une opportunité de projet se présente à toi avec une cible spécifique et à laquelle le parcours APTE peut répondre, la définition de la cible est claire.

Garde à l'esprit que le parcours APTE n'est **pas spécifiquement conçu pour les personnes en recherche d'emploi peu diplômées**. Il peut également s'adresser à un groupe spécifique qui est à la recherche d'un emploi ou qui veut découvrir l'ESS (ex. les étudiants). Le parcours doit alors être adapté à ce dernier.

Si tu recherches un **groupe spécifique** qui pourrait bénéficier du parcours, tu peux en amont **évaluer les besoins** de plusieurs manières.

Les **structurent qui travaillent avec les personnes en recherche d'emploi peuvent d'ailleurs t'aider** grâce à leur expérience, leur expertise et leur réseau. En leur présentant le parcours et en leur transmettant des éléments de communication pour en parler au public cible, ces dernières peuvent être des relais pour la mobilisation des participant.e.s. (Attention à bien adapter les éléments de communication au public cible). Il est également intéressant de les convier à certains ateliers.

De plus, pour atteindre les bonnes personnes, dans le cas des personnes peu qualifiées, le contact personnel est toujours le plus efficace. Elles sont peu présentes sur les canaux habituels, mais se rendent dans les agences physiques pour rester dans le système et participer à d'autres programmes de formation.

Dans tous les cas, il est pertinent de **mener une enquête au préalable** (en ligne et en présentiel) afin d'**identifier les besoins réels et de mesurer l'intérêt** et la volonté de ce public à s'engager. Elle fournira également des conseils sur la date ou la période de l'année pour le lancement du parcours.

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

C. Identifier les objectifs

Pour concevoir le bon parcours et proposer un contenu pertinent, il est essentiel de définir à l'avance les objectifs de ce dernier.

Plusieurs aspects doivent être pris en compte : 1) groupe-cible, 2) durée, 3) contenu, 4) format

Nous te conseillons de définir une **structure de base et de l'adapter** au besoin.

Groupe cible : l'une des variables la plus importante à prendre en compte.

L'expérience APTE a montré que les participant.e.s ayant **des niveaux d'éducation différents** n'ont pas des intérêts similaires sur les éléments du parcours. Essaie de combiner les thématiques traitées de la manière la plus compréhensible, facile à suivre et utile possible pour l'ensemble du groupe.

Un parcours pour des groupes spécifiques (par exemple, les femmes, les personnes en reconversion, les personnes handicapées) doit **inclure des éléments qui facilitent spécifiquement la recherche d'emploi pour ce groupe.**

En ce sens, il est recommandé d'**associer à la préparation des ateliers des structures qui accompagnent ce public spécifique.**

De plus, leurs spécificités doivent également être prises en compte pour la préparation de la mission pro bono (accessibilité, domaine d'expertise).

La durée du parcours doit être adaptée aux spécificités du système d'aide aux personnes en recherche d'emploi du pays ou de la région. L'expérience APTE illustre l'impact que cela peut avoir sur leur disponibilité.

Il est possible de proposer une **version courte** mais l'ensemble du **contenu du parcours doit être adapté** en ce sens. Une attention particulière doit également être portée au suivi de la mission pro bono.

Dans le cas d'un **parcours long**, afin d'optimiser l'engagement des participant.e.s, essaie d'**impliquer le plus de partenaires possible** (formateurs, spécialistes de l'environnement, psychologues bénévoles, etc.) afin de diversifier le parcours, qui peut durer jusqu'à 10 semaines.

Il est également crucial d'**évaluer à l'avance, la charge** que représente la mise en oeuvre d'un parcours pour assurer la disponibilité de ton équipe.

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

C. Identifier les objectifs

Contenu :

De nombreux aspects du contenu ont déjà été mentionnés. Dans le cadre du projet APTE, nous avons identifié **5 thématiques** autour desquelles les ateliers collectifs se déclinent.

Bien entendu, cela peut **évoluer en fonction des besoins et des intérêts** du public cible et de ce que la structure organisatrice souhaite **mettre en avant**.

Cela dit, d'après notre expérience, il est fortement recommandé de **mettre l'accent sur les ateliers collectifs de sensibilisation et de développement des compétences**, car ce sont ceux qui ont été les plus appréciés et jugés pertinents.

Dans ce guide pratique, tu trouveras de nombreux sujets et thèmes d'ateliers. La combinaison des 3 briques (**mentorat par les pairs, ateliers collectifs, pro bono**) est au coeur du concept APTE, nous sommes donc convaincues que le maintien de cette structure est optimal pour **maximiser l'impact** auprès du public cible. .

Le format de mise en oeuvre :

Différentes possibilités sont envisageables : en présentiel, en ligne ou en hybride.

Cela dit et d'après les retours des participant.e.s, il est préférable autant que possible de proposer un parcours en **présentiel**. En effet, les personnes en recherche d'emploi ne sont pas seulement intéressées par l'acquisition de connaissances, mais aussi par la rencontre de personnes dans des situations similaires. Le fait de sortir et de pouvoir échanger autour de réalités communes a un **impact psychologique très fort**.

Pour autant, il est envisageable de dispenser certains ateliers du parcours **en ligne** (ateliers sur l'environnement, séances de mentorat par les pairs). En effet, nous devons prendre en compte des circonstances telles que la situation géographique ou la maladie qui peuvent contraindre certain.es à participer en ligne.

Dans le cas d'un **parcours hybride**, les conditions techniques doivent être **anticipées et gérées avec attention** afin que cela n'influe pas sur la qualité du parcours proposé.

Quel que soit le type de parcours proposé, il est primordial de **demander et de prendre en compte les retours des participant.e.s**. Garde à l'esprit que le **parcours peut être modifié en cours** si nécessaire et n'hésite pas à le préciser aux participant.e.s pour plus de transparence et de liberté d'expression.

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

D. Coordonner les aspects logistiques

- Concevoir le parcours (nombre d'ateliers, durée, contenu, nombre de participant.e.s, en ligne/hors ligne). Tu auras tous les outils dans les prochaines diapositives !
- Créer des éléments de communication pour mobiliser les participant.e.s et les partenaires opérationnels qui peuvent t'aider
- Trouver des lieux pour animer les ateliers
- Trouver une structure qui bénéficiera d'un accompagnement pro bono
- Trouver des partenaires opérationnels
 - pour aider à mobiliser les participant.e.s
 - pour mettre à disposition des salles
 - pour animer certains ateliers
 - pour partager leurs expériences
- Trouver des participant.e.s
- Créer un processus d'inscription
- Créer le formulaire pour constituer les PairM (binôme de mentorat)
- Préparer chaque atelier
- Préparer les listes de présence
- Préparer les évaluations de chaque atelier

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours

Dans le cadre d'un programme qui intègre des aspects innovants et/ ou qui est peu connu, une **communication claire** est primordiale. Cet enjeu est particulièrement important pour les personnes en recherche d'emploi qui peuvent avoir du mal à **comprendre les nuances des différents parcours proposés**.

Suite à notre expérience, notre recommandation est la suivante : la **simplicité de la communication contribue de manière significative à une meilleure compréhension et à un meilleur engagement des participant.e.s.**

Défis identifiés

Le caractère innovant du parcours et ses composantes qui sont pour beaucoup peu familières (mentorat par les pairs, pro bono, ateliers collectifs) ont représenté un défi de communication. En effet, les participant.e.s potentiel.le.s ont souvent du mal à saisir l'essence du parcours, ce qui entraîne une hésitation à s'inscrire.

Il est essentiel de reconnaître que le succès de telles initiatives repose en grande partie sur la **capacité à transmettre des informations complexes de manière accessible et directe.**

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours : recommandations

La clarté plutôt que la complexité :

- Mets l'accent sur la **simplicité** du langage et des messages.
- **Évite le jargon** et les termes techniques qui pourraient freiner l'inscription
- Fournit des **informations concises** et faciles à assimiler sur les objectifs et les avantages du parcours

Aides visuelles :

- Utilise des éléments visuels tels que des **infographies ou des pictogrammes** pour illustrer la structure du parcours
- Utilise des **images ou des icônes** qui représentent les composantes clés, ce qui le rend visuellement attrayant et mémorable

Témoignages et belles histoires :

- **Partage les expériences** de personnes qui ont bénéficié du parcours
- **Mets en évidence les réussites** qui mettent l'accent sur les résultats positifs et l'impact du parcours

Mobilisation via plusieurs canaux :

- Utilise **divers canaux de communication** tels que les réseaux sociaux, les e-mails et les sessions d'information
- Appuie toi sur les **outils multimédias** pour transmettre de l'information, y compris de courtes vidéos ou des webinaires présentant le parcours

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours

Discours

L'expérimentation menée dans le cadre du projet APTE souligne l'importance d'utiliser un **discours inclusif** pour assurer une participation et un engagement plus important, **couvrant des profils variés**. Il est crucial de tenir compte de la diversité des personnes qui peuvent être intéressées.

Conscientes qu'une approche unique est inefficace, nos résultats soulignent la nécessité d'adapter les stratégies de communication pour **toucher un spectre plus large de personnes intéressées**. Un aspect essentiel pour surmonter ce défi est la création d'un discours qui puisse faire écho auprès d'un public diversifié.

Recommandations - Points d'attention :

- **Langage et images inclusives** : l'enjeu est de s'assurer que les personnes intéressées puissent se projeter et se reconnaître.
- **Représentation diversifiée** : Utilisez des témoignages de participant.e.s aux profils variés (âge, expérience, situation, etc.)

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours

CANAL ? 	LinkedIn	Événement en présentiel	Se rapprocher de structures qui accompagnent le public cible	Publier sur des sites dédiés/ à thématiques (job à impact)
SUPPORT ?	Post avec témoignage et photo	Flyer Plaquette de présentation	Présentation E-mail	Post avec témoignage et photo
QUAND ?	Commence 1,5 mois avant le début du parcours (communiquer plus tôt n'est pas très bénéfique : les personnes sont moins capables de se projeter > celles qui se positionnent peuvent avoir d'autres impératifs entre-temps).			

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours : exemples

**ÚJ MUNKÁT SZERETNE ?
KÍVÁNCSI A NONPROFIT SZERVEZETEK MUNKÁJÁRA?
FONTOSNAK TARTJA A KÖRNYEZETVÉDELMET?**

**TALÁLJA MEG
ÚJ HIVATÁSÁT
A
CIVIL
SZEKTORBAN!**

PROGRAM:

- ✓ Mentorálás
- ✓ Workshopok: a tudatos munkakeresésről, a civil szervezetekről, a környezetről
- ✓ Képességfejlesztés 4 óras gyakorlat 1-1 szervezetnél

**VEGYEN RÉSZT
INGYENES KÉPZÉSÜNKÖN!**

Időpont:
2023.10.10-11.

Helyszín: Európa Pont
Bp. II. Lövőház u. 35.

Jelentkezés: 2023. október 5-ig az alábbi linken: [regisztráció](#)
További információ: taresai.judit@onkentes.hu

ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY - DIVERZITÁS ALAPÍTVÁNY



Hongrie

**PARCOURS DE SENSIBILISATION
AU SECTEUR DE L'ESS**



10 ATELIERS
(3H LE MATIN)
(DU 6 NOVEMBRE
AU 12 DÉCEMBRE
2023)

10 PARTICIPANTS -
5 BINÔMES DE MENTORAT

PARIS INTRA-MUROS



France

¡ABRIMOS NUEVA EDICIÓN! PROGRAMA "SENDA"

¡Aprende sobre economía social y sostenible y participa como voluntario/a mientras incorporas herramientas para tu empleabilidad!

¡Os esperamos!

Del 12 al 21 de junio
en Impact Hub
Alameda (Madrid)

REGISTRO EN:

[HTTPS://WORKFORSOCIAL.ORG
/SENDA-APTE/](https://workforsocial.org/senda-apte/)



Espagne

CONCEVOIR UN PARCOURS VERS L'EMPLOI

E. Communiquer sur le parcours : exemples

APTE

Le projet APTE

Tu cherches un **emploi** et tu t'intéresses aux enjeux **environnementaux** ?

Ce programme est fait pour toi !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La pratique du bénévolat de compétences

La découverte de l'économie sociale et circulaire

Informations pratiques

 10 séances du 18 octobre au 6 décembre

 Saint-Gilles, Bruxelles

 10 participant-e-s

Pour plus d'informations : 02 535 06 76



APTE

Le projet APTE

A travers le mentorat, le bénévolat de compétences auprès d'associations et des activités de sensibilisation aux enjeux environnement et aux opportunités d'emploi liés à l'économie sociale, circulaire et durable, le parcours vise à montrer aux participant.es de nouvelles possibilités sur le marché de l'emploi... et éveiller des vocations chez certain-e-s !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La découverte de l'économie sociale et circulaire

La pratique du bénévolat de compétences

Pourquoi choisir APTE ?

Cette expérience te permettra de :

- (Re)prendre confiance en toi et d'être conscient-e de ton potentiel
- Identifier, développer et valoriser tes compétences professionnelles
- Elargir ton réseau social et professionnel grâce à la rencontre avec différents professionnels
- Avoir une expérience dans l'économie sociale et circulaire à travers l'engagement bénévole

Informations pratiques

 10 séances de fin mars à fin mai

 Bruxelles

 10 participant-e-s , 5 binômes de mentorat

APTE



 **SCAN ME**

Belgique

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

A. Aperçu des parcours

B. Comment accompagner les participant.e.s

C. Ateliers collectifs

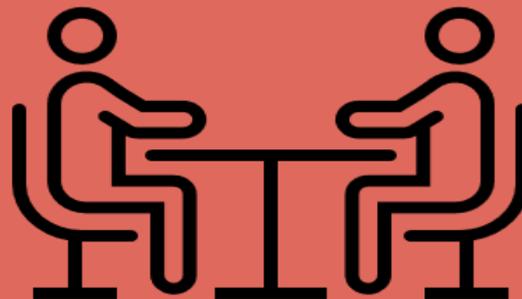
- Concept
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux
- Développement personnel
- Projet professionnel

D. Mentorat par les pairs

- Concept & Rôles
- Processus
- Relation

E. Pro Bono

- Concept & Bénéfices
- Processus
- Evaluation d'impact



DÉMARRAGE ET EXÉCUTION DU PARCOURS

A. Aperçu des parcours

Le parcours APTE a été mis en place dans **différents pays**. Bien qu'il était indispensable de **combiner les 3 briques** (ateliers collectifs, mentorat par les pairs et pro bono), chaque organisation était libre de le construire comme elle l'entendait afin de s'assurer qu'il soit le plus adapté possible aux besoins et aux réalités locales.

Par conséquent, **certains aspects diffèrent** d'un pays à l'autre :

- Le format (en ligne ou en présentiel)
- La durée du parcours (de 3 jours à 2 mois)
- La durée de l'atelier (de 2 heures à 1 jour)
- La structure des ateliers (ateliers thématiques ou combinaison de mentorat et de sensibilisation à l'environnement)
- La mobilisation d'intervenants extérieurs.

L'objectif de ce chapitre est de te donner un **aperçu du champ des possibles**. Les diapositives suivantes illustrent les différents parcours.

Chaque **cerce correspond à un atelier** et la **couleur associée permet d'identifier la brique** à laquelle il correspond.

-  Ateliers collectifs
-  Mentorat
-  Pro Bono

Pour plus d'informations sur les avantages et les inconvénients des différents formats : cf. le chapitre 4 « Apprentissages tout au long des parcours »

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

A. Aperçu du parcours en Belgique

- Atelier sur le cycle de vie & échanges
- Visites de structures
- **Atelier sur la manière d'élargir son réseau professionnel**

Jour 4

Jour 5

- Entrepreneuriat
- **Rencontre avec un nouveau membre de son réseau**

Jour 9

- Repas partagé
- Ikigai
- Évaluation du parcours

Jour 3

- Fresque du climat & échanges
- **Lien avec Ikigai, découverte de projets**

Jour 6

- **Atelier sur le CV & le pitch**

Jour 2

- Ikigai
- **De l'ikigai à mon projet professionnel**

Jour 8

- **Mission Pro Bono**
- **Atelier sur l'image de soi**

Jour 7

- **Description du pro bono**
- **Présentation de la mission**
- **Atelier sur la lettre de motivation**

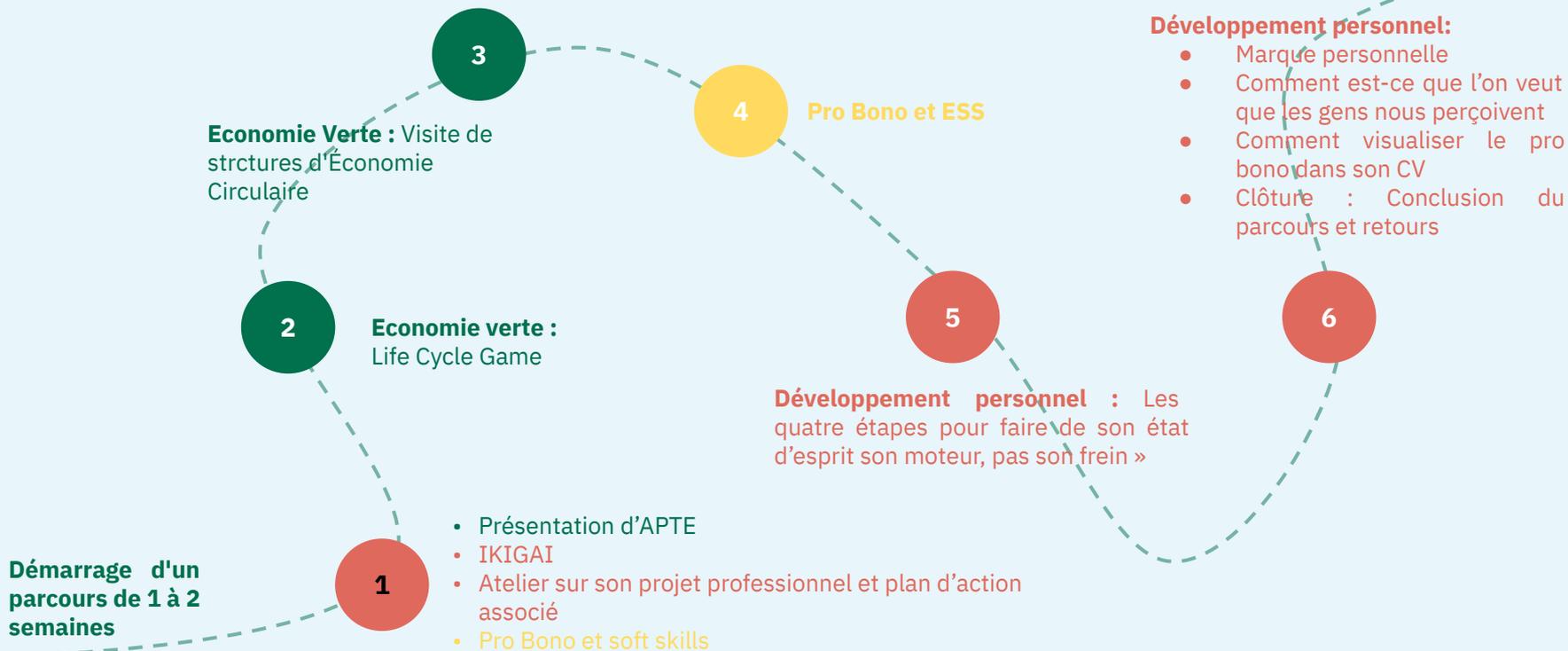
Jour 1

- **Présentation du projet APTE**
- **Apprendre à connaître son PairM**

Démarrage d'un parcours de 8 à 10 semaines

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

A. Aperçu du parcours en Espagne



LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

A. Aperçu du parcours en Hongrie

Démarrage d'un parcours de 2 jours

PREMIER JOUR

Introduction - Présentation d'ÖKA, de la Fondation Diverzitas et d'APTE

Ice-breaker

Présentation des participant.e.s

1

1

Savoir-être et engagement
Création des "PairM"

Déjeuner

2

2

IKIGAI
Mentorat

Clôture

DEUXIÈME JOUR

Introduction

3

3

Fresque du climat
Mentorat

4

4

Sphère civile, ONG & pro bono
Mentorat

Déjeuner

5

Préparation pro bono

Evaluation

6

TROISIÈME PARTIE
Mentorat

7

QUATRIÈME PARTIE
pro bono

La durée de cette partie dépend de l'engagement des participant.e.s et de la structure accompagnée, mais elle est généralement de deux semaines.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

A. Aperçu du parcours en France

S'informer : l'économie circulaire

- Atelier pratique « jeu du cycle de vie »
- Visite d'une association

4

Se questionner : je comprends les enjeux environnementaux :

- Atelier de 2 tonnes

5

S'inspirer : je rencontre des acteurs de l'ESS

- Témoignages

6

S'informer : à la découverte de l'entrepreneuriat

- Témoignages

7

Se renseigner : Introduction à la RSE

- Présentation de la politique RSE d'une entreprise

8

Pro Bono : J'accompagne une association

9

Se révéler : j'identifie mes compétences

3

Se (re)trouver : IKIGAI

2

Se rencontrer : je découvre le projet APTE

- Présentation du secteur de l'ESS
- Témoignages de reconversion

1

Démarrage d'un parcours de 8 à 10 semaines

S'orienter : je fais le point

- Évaluation du parcours

10

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

B. Comment accompagner les participant.e.s : la facilitation

Qu'est-ce qu'un facilitateur ?

Un facilitateur est une personne qui **aide un groupe à se poser les bonnes questions**, afin qu'il puisse **trouver ses propres réponses**. Alors qu'un expert intervient en diffusant sa connaissance de la problématique, le facilitateur agit différemment, en accompagnant le groupe de travail dans ses réflexions et en apportant une **méthodologie et des outils** basés sur l'intelligence collective. La facilitation est avant tout une question de **posture**.

Quels sont les principaux rôles d'un facilitateur ?

- **Mise en place du cadre et maintien de l'élan** : le facilitateur veille au bon déroulement de la séance. Il fixe les règles du fonctionnement collectif et supervise les interactions et les émotions des participant.e.s.
- **Guider l'équipe vers le résultat attendu** : le facilitateur encourage, relance, stimule le groupe, fait circuler la parole et s'assure que le groupe reste concentré sur l'objectif à atteindre. Il doit également identifier les points de blocage et proposer des pistes pour faire avancer l'équipe. Sa présence consiste à renforcer ce qui est dit et à essayer de mettre en valeur ce qui ne l'est pas, afin que chacun.e ait la possibilité de s'exprimer.



La **préparation compte pour au moins 70% de la réussite** d'un atelier : choix des méthodes, logique du fil conducteur en fonction des résultats attendus... Le facilitateur sait qu'une bonne préparation est la clé !



En bref

Un bon facilitateur **crée un climat propice à l'émergence de l'intelligence collective** et de la collaboration par sa posture et ses techniques d'animation. Il sait s'adapter à son groupe, quitte à ajuster son programme.



La mission d'**intelligence collective** est de **mettre en commun** les connaissances, les capacités de réflexion et les compétences d'un groupe afin de résoudre des problèmes ou d'**atteindre des objectifs communs**.

C. Ateliers collectifs : Concept



Lors des ateliers collectifs, nous avons principalement réalisées des **activités de sensibilisation aux enjeux environnementaux, à l'économie sociale et solidaire** ainsi qu'au **développement personnel**. De plus, nous avons organisé des activités directement **liées à la recherche d'emploi**, à la prise de parole en public, à la façon de se présenter lors d'un entretien d'embauche ou de présenter son projet professionnel.

En parallèle, nous avons accordé du temps aux participant.e.s pour leur permettre d'**explorer et de comprendre leurs intérêts, besoins et motivations** dans l'objectif de les aider à identifier un projet professionnel qui leur corresponde.

La plus value de ces ateliers collectifs était de proposer un **environnement collaboratif** où chacun.e des participant.e.s pouvait **s'inspirer des expériences** des autres et compter sur le **soutien mutuel** au cours de cette phase de recherche d'emploi.

En combinant des éléments théoriques avec le développement des compétences pratiques et la découverte de soi, nous avons souhaité donner aux participant.e.s les moyens de mener leur recherche d'emploi avec **confiance et détermination**.

[Découvrir les ateliers spécifiques organisés à cet effet sur les pages suivantes.](#)

C. Ateliers collectifs : Sensibilisation à l'environnement



Comme expliqué par le GIEC et illustré par les phénomènes météorologiques extrêmes de plus en plus fréquents, la prise en compte des **enjeux écologiques** dans notre quotidien, et particulièrement dans notre économie, est une **priorité vitale**. La sensibilisation à ces enjeux est non seulement l'opportunité de potentiellement augmenter le nombre de personnes qui s'engagent à ce sujet, mais également de faire connaître de nouvelles **opportunités d'emploi**. Cette thématique est d'autant plus pertinente en groupe car cela permet de partager des émotions et de s'appuyer sur l'envie commune d'agir.

Fresque du climat

L'objectif est de **comprendre les liens de causalité qui existent entre les activités humaines et le changement climatique**. La fresque du climat a été créée par Cédric Ringenbach, un ingénieur français, dans le but de vulgariser le rapport du GIEC.

Plus d'informations: [Fresque du climat](#)
– [Toutes les cartes sont entre vos mains](#)

2 tonnes

L'objectif est de s'engager dans une dynamique collective pour **identifier ensemble des pistes d'actions concrètes qui peuvent être activées**. Cet atelier permet aux participant.e.s d'établir leur bilan carbone et d'améliorer leurs connaissances sur les enjeux climatiques.

Plus d'informations: [2tonnes, l'atelier immersif pour agir ensemble pour le climat !](#)

Life Cycle Game

À travers une analyse comparative du cycle de vie d'un jean et du cycle de vie de la vie, cet atelier **révèle les limites de notre modèle économique et nous initie aux principes de l'économie circulaire**, inspirés de la nature : zéro déchet, éco-conception, fonctionnalité, systémique, pensée cascade, énergies renouvelables, recyclage et local.

Plus d'informations: [CONTACT - Groupe One](#)

C. Ateliers collectifs : Développement personnel

Ikigai



L'ikigai est un concept japonais qui se traduit littéralement par « **raison d'être** ». Il est décrit comme le **point de rencontre** entre ce qu'une personne aime faire, ce qu'elle sait faire, ce dont le monde a besoin et ce pour quoi elle est payée.

Selon cette théorie, trouver son Ikigai est la clé pour vivre une vie épanouissante et pleine de sens. Il est souvent visualisé sous la forme d'un **diagramme avec quatre cercles** qui se chevauchent pour représenter ces quatre aspects de la vie.

Plus d'informations: [Ikigai : la réponse japonaise à un objectif de vie](#)



C. Ateliers collectifs : Projet professionnel

Découverte de l'entrepreneuriat

L'objectif est d'offrir aux participant.e.s un **aperçu complet et pratique** du monde de l'entrepreneuriat, en les sensibilisant aux **défis et opportunités inhérents** au démarrage et à la gestion d'une structure.

Pour ce faire, les participant.e.s **rencontrent des structures** différentes afin d'avoir une vision la plus complète possible sur le sujet.

Ces découvertes leur permettent de découvrir les défis économiques et sociaux associés à l'entrepreneuriat. En complément, des sessions d'information peuvent aborder des sujets tels que la TVA, offrant aux participant.e.s une introduction pratique aux aspects financiers et fiscaux de l'entrepreneuriat.



Test de compétences

Cet atelier permet aux participant.e.s de créer un **profil de compétences** et d'explorer les carrières qui s'y rattachent. Grâce à ce type de test, les participant.e.s ont non seulement l'occasion d'identifier leurs compétences, mais également de découvrir un large éventail de **professions qui correspondent à leurs capacités**.

À la fin de l'atelier, les participant.e.s ont donc une meilleure compréhension de la façon dont leurs **compétences peuvent être transposées** dans de nouvelles opportunités professionnelles.

Plus d'informations: [Logiciel "Transférance"](#)

C. Ateliers collectifs : Projet professionnel

Visite de structures

L'objectif est de faire découvrir aux participant.e.s de **nouveaux types d'emplois et de projets** de l'économie sociale et solidaire.

Ces visites offrent une occasion unique d'**explorer de près leur fonctionnement** interne, de comprendre leurs missions et leurs valeurs, et de s'immerger dans l'impact positif qu'elles génèrent dans la société.

Au travers de cette expérience pratique, les participant.e.s peuvent mieux **appréhender les défis** spécifiques liés à l'économie sociale et solidaire, favorisant ainsi une **prise de conscience** et une compréhension plus approfondie de ce secteur.

Pitch



L'objectif d'un pitch est de **répondre de manière concise et convaincante** à la question « présentez-vous », généralement en un temps limité.

L'objectif principal est de **capturer l'intérêt du public** et de le persuader de l'importance, de la pertinence ou de la valeur de ce qui est présenté.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Concept

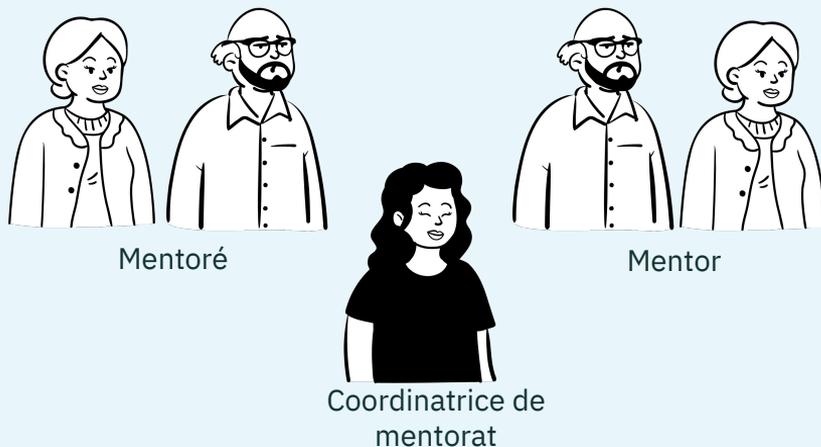
Le mentorat fait référence à **une relation interpersonnelle solidaire**, une relation d'aide, d'échange et d'apprentissage, dans laquelle une personne expérimentée, **le mentor**, offre ses connaissances et son expérience acquise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, **le mentoré**, qui a des connaissances à acquérir, des compétences à développer et des objectifs à atteindre.

Le caractère unique du **mentorat par les pairs** réside dans le fait que les deux personnes impliquées dans la relation sont à la fois **mentor et mentoré**, se soutenant mutuellement.

Dans le cadre du projet APTE, nous avons décidé de les appeler « pairM ». En mettant en place cette méthode, nous avons voulu mettre en avant le fait que chaque personne en particulier, les personnes en recherche d'emploi, peuvent être une **ressource pour quelqu'un d'autre**, quelle que soit sa situation.

Il y a **trois acteurs clés** dans le mentorat (par les pairs) :

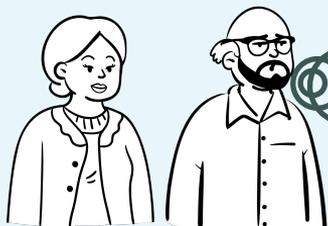
- le **mentor**
 - le **mentoré**
 - la **coordinatrice** du mentorat
- le binôme de mentorat "PairM"



LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

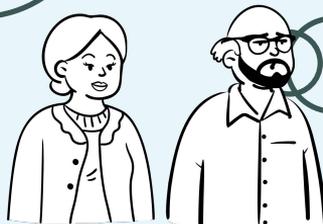
D. Mentorat par les pairs : Rôles

Le mentor :



Je suis quelqu'un qui a une certaine **expérience** (professionnelle) à offrir. Mon expérience, mon expertise, ma vision du monde du travail, je veux les **partager avec quelqu'un** d'autre, qui pourra en bénéficier pour construire son propre parcours professionnel.

Le mentoré :



J'essaie de définir mon projet professionnel, et j'aimerais qu'il soit en accord avec mon projet de vie. Trouver un emploi qui corresponde à mes valeurs.
Pourquoi ne pas créer ma propre entreprise ? Parfois, je ne sais pas par où commencer...
En tout cas, ce qui est sûr, c'est que j'ai **besoin de quelqu'un qui puisse m'écouter et me conseiller.**

Source : Louvain Learning Lab (2020)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Rôles

La **coordinatrice** du mentorat :



Je suis la personne **responsable de de la mise en œuvre** d'un programme de mentorat et de son bon déroulement.

Le mentorat ne s'improvise pas !
Le **cadre et le suivi facilitent** les choses. Je mets en œuvre les différentes phases du programme. Je suis également le **garant de chacun.e des relations** de mentorat.

Mon rôle est celui d'un **facilitateur**.

Source : Louvain Learning Lab (2020)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Rôles

 Mentor	 Mentoré	 Coordinatrice
<ul style="list-style-type: none">● Bénévole, a plus d'expérience ou de connaissances● Est disposé.e à soutenir, conseiller et influencer de manière constructive le mentoré● Organise, conduit et évalue les sessions de mentorat● Ses caractéristiques peuvent être similaires ou non à celles du mentoré● Être un modèle	<ul style="list-style-type: none">● Bénéficie des conseils d'un mentor● Motivé.e pour développer des compétences personnelles et professionnelles● Issu.e d'un milieu défavorisé● Volonté de recevoir des conseils● Être cohérent.e et ouvert.e	<ul style="list-style-type: none">● Veiller à ce que les objectifs du mentorat soient atteints● Responsable du recrutement, du matching et de la mise en œuvre● Gestion et suivi du programme● Personne référente pour les mentors et mentorés <p>Source : SportyMentor (2024)</p>

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus



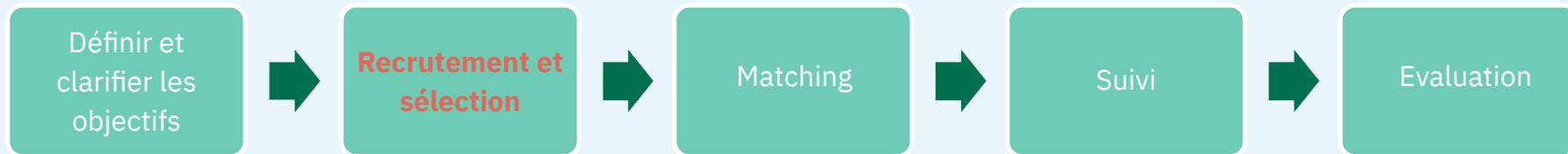
Définir et clarifier les objectifs

Il y a autant de types de programmes de mentorat que d'objectifs à atteindre, il est donc important d'**identifier et de communiquer clairement** sur ce que le parcours peut apporter aux personnes qui en bénéficieront.

 *Il existe une **grande variété de programmes** de mentorat : vers l'emploi, l'entrepreneuriat, les programmes de déscolarisation, l'installation dans un pays d'accueil, le soutien aux problèmes d'addiction, etc.*

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus



Recrutement et sélection

Organise une **session (de groupe ou individuelle) pour présenter le parcours** de manière détaillée. L'objectif est de clarifier le contenu et les attentes associées / de sensibiliser les personnes intéressées sur l'importance de leur engagement et le fait que cela conditionne la réussite du projet.

Suite à cela, il faut procéder à une **sélection individuelle**, en questionnant chaque personne intéressée pour s'assurer de sa compréhension du projet / vérifier la concordance avec les critères de sélection / identifier les besoins et les attentes de chacun.e.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus

Recrutement et sélection - Outils:



Prépare une **fiche de présentation** pour chaque personne que tu rencontreras, dans laquelle tu noteras les **informations recueillies lors de l'entretien** et qui te permettra d'identifier le plus précisément possible la raison pour laquelle la personne souhaite participer à ton parcours.

Tu peux également préparer un **formulaire** que le candidat remplira lors de votre rencontre afin d'**évaluer ses "soft skills"**. Ce même document peut également être rempli au moment de la clôture pour évaluer les progrès réalisés.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus



Matching

Association de deux personnes (mentor et mentoré), basée sur des **critères prédéfinis** (personnalité, intérêts / parcours professionnel, besoins, forces et faiblesses, ressources à partager, modes de vie, passions...). C'est **l'un des moments les plus complexes** du processus.



Utilise les informations obtenues pendant la phase de recrutement et de sélection pour prendre cette décision.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus

Matching - Outil :



Dans le cas d'un matching réussi entre le mentor et le mentoré, il est important de **formaliser le début de la relation** en demandant aux deux parties de remplir et de signer un **document d'engagement** afin d'avoir par écrit leurs **attentes** respectives l'un.e envers l'autre.



CONTRAT D'ENGAGEMENT

Engagement du binôme de mentorat

- Le binôme s'engage dans la relation de mentorat sur une base volontaire.
- Le binôme s'engage à se rencontrer au moins une fois par semaine pendant 10 semaines dans un lieu professionnel.
- Le binôme s'engage à informer son référent en cas de sortie positive ou négative du membre de son binôme : emploi, stage, formation, création d'entreprise, reprise d'études, abandon du parcours.
- Le binôme accepte un suivi régulier de son référent (par email, SMS ou téléphone) et chacun s'engage à répondre favorablement à la démarche.
- Le binôme travaille sur la base d'une relation de confiance : les deux parties s'engagent à respecter la confidentialité des échanges dans le cadre de la relation de mentorat ; y compris le référent pour les parties jugées utiles dans le cadre d'un suivi efficace du binôme.

Engagement de l'un des membres du binôme envers l'autre

- Le membre du binôme accepte les suggestions et les défis, il/elle est disponible et ouvert(e).
- Le membre du binôme s'engage à informer l'autre s'il n'est pas en mesure de participer à une réunion programmée.
- Le membre du binôme n'impose pas un point de vue ou une approche à l'autre. La tolérance et l'ouverture sont requises tout au long de la relation.

Engagement des référents

Les référents sont à la disposition des membres du binôme en cas de questions, soit dans le cadre de la relation de mentorat, soit dans le cadre des démarches entreprises ou à entreprendre (obstacles rencontrés, mobilisation d'autres personnes pour obtenir des conseils ou des informations....) ou de tout autre besoin rencontré par le binôme.

Attentes du membre du binôme

Attentes du membre du binôme

Méthode(s) de communication préférée(s) en dehors des réunions (SMS, courriels, téléphone, messagerie)

Meilleur moment pour se contacter :

Membre du binôme : _____

Membre du binôme : _____

Le présent contrat prend fin pour les raisons suivantes : clôture positive (emploi, stage, formation, création d'une activité, reprise d'études), abandon, fin du mentorat (après 10 semaines).

NOM : _____

Prénom : _____

NOM : _____

Prénom : _____

Pour approbation,

Pour approbation,

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus



Suivi

Une fois le matching réalisé, la relation de mentorat peut commencer à se construire et à se développer. Un **calendrier** est souvent suggéré (deux rencontres par mois pendant 6 mois, par exemple).

Le **coordinateur** du mentorat est celui qui **garantit ce processus**.

Son **rôle est multiple** :

- Apporter un **soutien aux membres du “PairM”**, pour les aider dans leur accompagnement ;
- Prendre en charge l’un.e des membres du “PairM” en cas de désaccord avec l’autre personne
- **Proposer des formations** si une demande est formulée par l’un.e des membres du “PairM”, pour leur offrir un espace de développement personnel.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus

Suivi - outils



L'objectif de ces réunions est de **mesurer les progrès** du “PairM” et d'évaluer si les blocages potentiels peuvent être résolus.

Il ne doit pas être suivi à la lettre, mais se veut une **source d'inspiration**. Voici quelques exemples d'informations essentielles à recueillir lors de l'entretien.



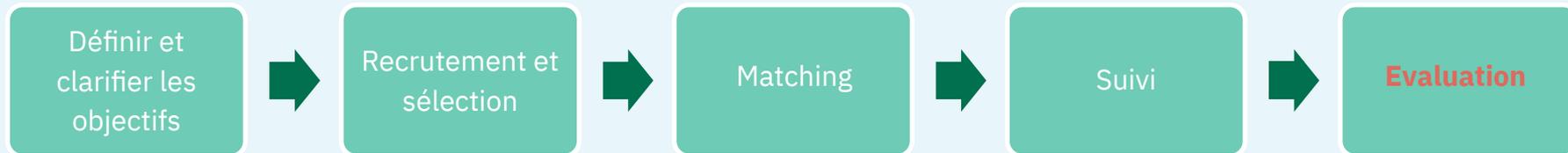
RÉUNIONS DE SUIVI

DATE	TYPE DE CONTACT (PH, TEL, VIDEO)	COMPTE RENDU SUR LES RENCONTRES INDIVIDUELLES

TYPE D'INFORMATION	QUESTIONS SUGGÉRÉES	AUTRES QUESTIONS
Admin	Comment allez-vous ? Ou en êtes-vous ?	
Admin	Le document d'engagement a-t-il été signé ?	
Admin	Le document relatif à la protection des données a-t-il été remis ?	
Admin		
Personnalité	Disposez-vous de suffisamment de temps pour effectuer ce mentorat ?	
Personnalité	Êtes-vous satisfait du matching ?	
Personnalité		
Mentorat/Engagement	Votre binôme coopère-t-il de manière optimale dans la relation de mentorat ?	
Mentorat/Engagement	Pouvez-vous le/joinre facilement ?	
Mentorat/Engagement	Vous rencontrez-vous plus de deux fois par mois ?	
Mentorat/Engagement	Avez-vous identifié d'autres problèmes (en dehors des projets professionnels) qui nécessitent une intervention de notre part ?	
Mentorat/Engagement		
Mentorat/Actions	Vous avez commencé le mentorat depuis ..., qu'en pensez-vous ?	
Mentorat/Actions	Avez-vous réussi à déterminer ensemble l'objectif général à atteindre ?	
Mentorat/Actions	Avez-vous une idée claire des obstacles et/ou barrières auxquels votre binôme est confronté ?	
Mentorat/Actions	Avez-vous le sentiment de progresser dans les actions et/ou les objectifs fixés ?	
Mentorat/Actions	Êtes-vous bloqué dans votre progression ?	
Mentorat/Actions	Avez-vous programmé votre prochaine réunion ?	
Mentorat/Actions		
Mentorat/Relation	En dehors des échanges dans le cadre du parcours, vous rencontrez-vous dans d'autres contextes ?	
Mentorat/Relation	Avez-vous présenté votre binôme à d'autres personnes ou lui avez-vous proposé des ateliers/ ressources en lien avec son projet professionnel/ son objectif général ?	
Mentorat/Relation	Y a-t-il des éléments de votre fonctionnement en binôme que vous souhaitez modifier ?	
Mentorat/Relation		
Besoins	Souhaitez-vous que j'assiste à l'une de vos prochaines réunions (en face à face ou par vidéo) ?	
Besoins	Avez-vous besoin d'un soutien particulier de notre part ?	
Besoins		
Communication	Seriez-vous prêt à partager vos compétences/ressources avec la communauté ATE ? Comment souhaitez-vous le faire ?	
Communication	Quel message souhaitez-vous faire passer sur la recherche d'emploi ? Pourriez-vous le résumer et l'écrire en x mots ?	
Communication		

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus



Évaluation

L'évaluation d'un programme est toujours **basée sur les objectifs qui ont été fixés**.

S'il existe une **dimension immatérielle** (bénéfices inconscients ou retombées à long terme), plusieurs **éléments** d'un programme peuvent être évalués :

- La pertinence
- Le contenu et la manière dont il est structuré (la qualité de l'accompagnement apporté, la formation proposée aux mentors, etc.).
- Les effets et les répercussions sur la faculté de transmettre
- L'efficacité
- La satisfaction du mentor et du mentoré

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Processus

Evaluation - Outils:



Le coordinateur et les deux membres du “PairM”, doivent **créer un moment de clôture** (par exemple, une activité de groupe ou une activité d'auto-réflexion) afin de :

- Mesurer les résultats et la conclusion du processus de mentorat par les pairs
- Analyser les résultats globaux de l'accompagnement proposé
- Identifier les pistes d'amélioration pour les futurs processus de mentorat par les pairs



REUNION FINAL

L'entretien de clôture est un moment important dans le processus de mentorat : il représente la phase de conclusion et de séparation. Il a pour but de formaliser la fin de la relation de mentorat, de verbaliser la clôture de la relation et de permettre aux deux parties de se désengager. Sans cette étape, l'une ou les deux parties ressentent un sentiment d'insatisfaction et d'incomplétude. Un autre aspect important de cette étape est d'aider le binôme de mentorat à prendre conscience de leur évolution.

1) Evaluer les progrès réalisés

- Relire ensemble les attentes du document d'engagement : les attentes de chaque partie ont-elles été atteintes ?
- Si les objectifs initiaux n'ont pas été atteints, chaque partie est invitée à donner son point de vue sur la question et à débriefer sur les obstacles rencontrés.
- Echange sur l'apport du mentorat : chaque membre du binôme donne son avis sur l'évolution de l'autre (tant sur le plan professionnel que personnel) et peut donner des conseils pour l'avenir.
- Objectif : chaque membre du binôme aide l'autre à prendre conscience de sa progression, à dire ses points d'évolution et ses points de vigilance. Il renforce l'estime de soi lors de cet entretien de clôture.

2) Terminer la relation de mentorat

- Les membres du binôme décident s'ils veulent ou non rester en contact, et sous quelle forme.

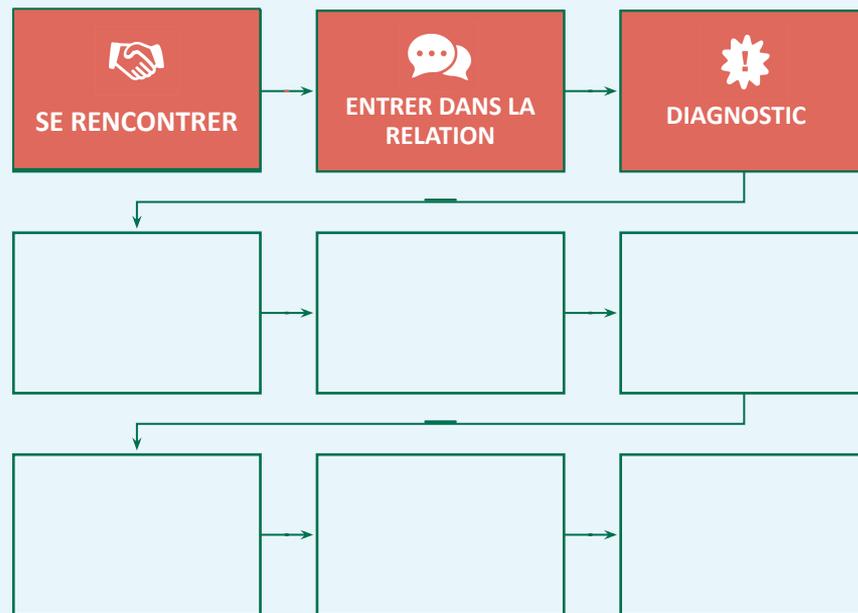
LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Relation

PHASE 1 : Construire une relation

Il est important pour les membres du “PairM” :

- De **comprendre les besoins** de chacun.e, afin de se fixer des objectifs réalistes et appropriés
- De **définir la bonne image des besoins** de chacun.e et de choisir des stratégies qui en tiennent compte ;
- De **comprendre les compétences existantes** de chacun.e, en favorisant leur auto-évaluation ;
- De **comprendre leur contexte et leurs perspectives** pour les accompagner dans la définition des objectifs



Source : SportyMentor (2024)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Relation

Construire une relation - Outil

La

méthode



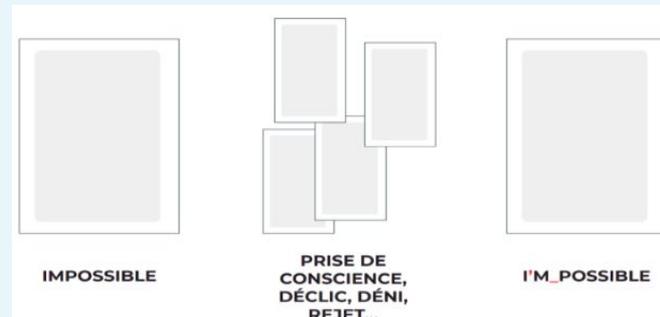
“Clichés”

Outil qui permet aux personnes de réfléchir à des **moments de leur vie où elles ont pu agir.**

Il s'agit d'identifier avec elles et pour elles comment elles ont réussi à franchir des étapes, pris des décisions qui leur ont permis de sortir d'une situation qui leur semblait impossible à surmonter.

Cette méthode permet de **mettre en valeur leurs capacités** grâce à une histoire unique et inspirante pour eux et pour les autres, de découvrir que chacun.e d'entre nous a en lui des possibilités.

Plus d'informations : [La méthode](#)



1) Trouver une personnalité qui vous inspire 5'

Après réflexion, la participant.e donne des exemples en expliquant pourquoi et en quoi ces personnes sont inspirantes pour lui. elle. Il.elle peut trouver 1 à 3 personnes.

2) puis une personne remarquable dans votre entourage 5'

La participant.e est maintenant invitée à chercher des modèles inspirants dans son entourage ou en tout cas une personne non connue du grand public. Il peut s'agir d'une personne dont on connaît le parcours et qui à un moment donné a pu être inspirant. Cela peut être un ami, une voisine, un membre de la famille...

3) Et enfin vous-même et vos actions inspirantes 5'

Le. la participant.e est invité.e à chercher ce qui en lui. elle. pourrait être inspirant pour d'autres. L'important est de revenir doucement vers la vie personnelle de la personne et ainsi de lui permettre de réaliser qu'elle peut elle aussi être un rôle modèle pour les personnes qui l'entourent. Ce dernier temps favorise la confiance en soi.

Qui est inspirant ? Pourquoi elles m'inspirent ?

Quelles décisions avez-vous prises dans notre vie qui pourraient inspirer d'autres ? En quoi puis-je être un rôle modèle ?

Exemples : Le moment où j'ai dépassé ma timidité et dragué un garçon qui me plaisait / Le moment où j'ai choisi de suivre des études qui me faisaient envie / Le moment où j'ai fait mon coming out

Source : Clichés by Change of view (2020)

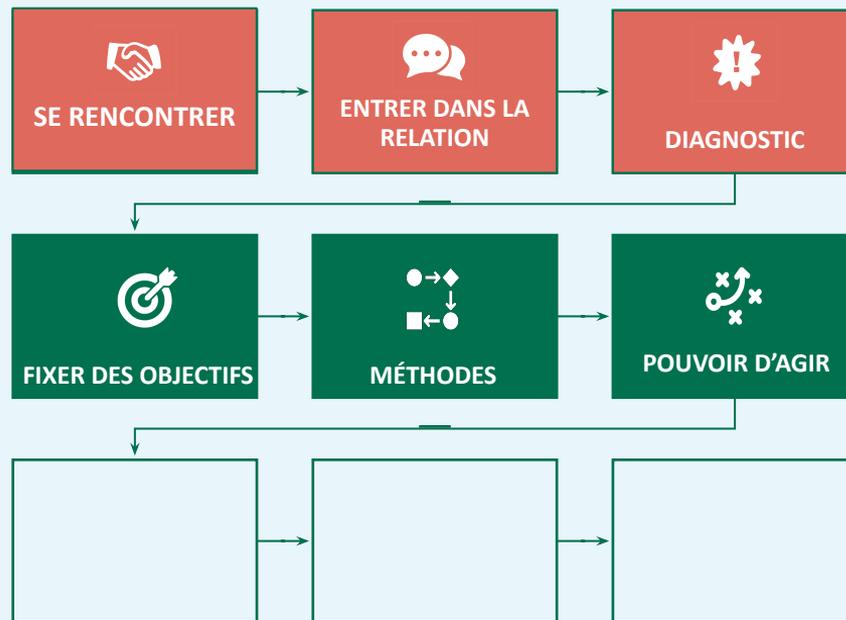
LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Relation

PHASE 2 : Développement

Il est important pour les membres du “PairM” :

- D'utiliser différentes stratégies pour **promouvoir la connaissance de soi**
- De **créer un plan d'action** (propre à chacun.e) afin de clarifier les activités nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs
- De montrer qu'ils sont **intéressés et disponibles** pour se soutenir mutuellement ;
- D'adopter des approches et des **attitudes positives** pour créer un environnement dans lequel chacun.e se sent en confiance.



Source : SportyMentor (2024)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Relation

Développement - Outil



Objectifs de SMART

Pour définir des objectifs plus larges (au-delà du mentorat par les pairs) et établir leur plan d'action, le PairM peut utiliser la méthode SMART (Spécifique - Mesurable - Atteignable - Réaliste - Temporel).

Cette méthode mnémotechnique permet de **fixer des critères pour chaque étape** de la mise en œuvre d'un projet et augmente les chances de réussite.

Plus d'informations : [Méthode](#)



LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

D. Mentorat par les pairs : Relation

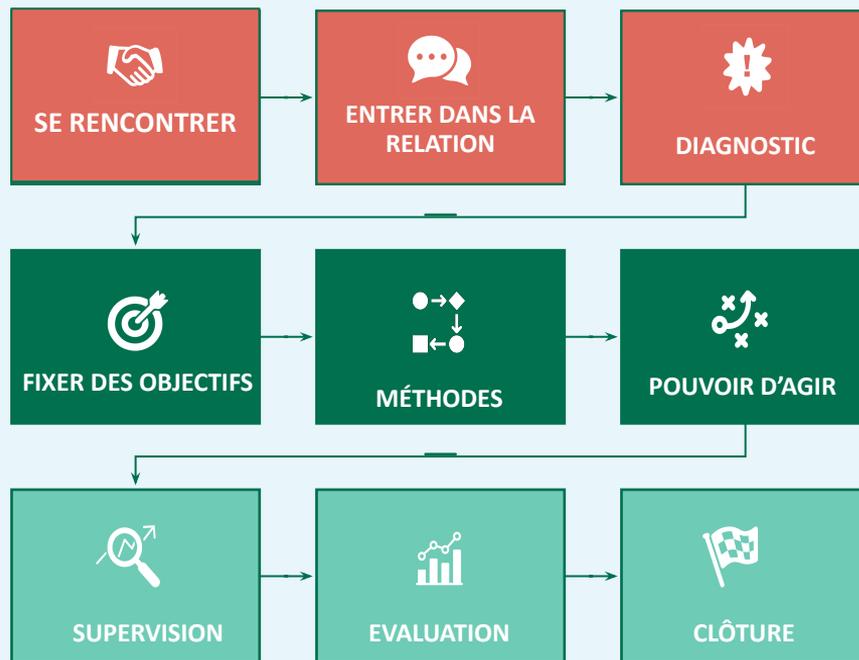
PHASE 3 : Clotûre

Il est important pour les membres du "PairM" :

- D'avoir des occasions de **réflexion**
- De laisser à chacun.e un moment pour **partager son avis** sur leur relation et le programme ;
- D'avoir une **vue d'ensemble de la progression** de chacun.e
- De disposer de moyens adéquats pour **recueillir les feedbacks** des un.es et des autres



Consulte les outils "Évaluation" et "Suivi" dans la section "Processus de mentorat"



Source : SportyMentor (2024)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Concept

Le pro bono, du latin « pro bono publico », qui signifie « pour le bien public », fait référence à la prestation de services professionnels et sans rémunération pour **soutenir des structures ou des personnes dans le besoin**.

Le pro bono est un **acte de volontariat** dans lequel des professionnels mettent à **disposition leurs compétences** au profit d'un tiers (le partage de compétences est ce qui différencie cette forme d'engagement du volontariat plus traditionnel).

Évidemment, tout volontariat nécessite des connaissances et des compétences, mais avec le pro bono, la valeur ajoutée est vraiment maximisée et cela ne nécessite généralement pas d'effort physique mais plutôt des interactions intellectuelles. Le pro bono est assuré la plupart du temps par des **collaborateurs d'entreprises** ayant un haut degré de connaissances et d'expertise qu'ils utilisent quotidiennement au travail.

Ces professionnels ont généralement passé de nombreuses années à étudier et à acquérir la bonne pratique afin de pouvoir travailler de manière efficace et efficiente.

La plupart du temps, les **associations** disposent d'importante compétences dans le domaine dans lequel elles interviennent, mais pour certaines des **fonctions supports** (finance/commerce/marketing), des **compétences supplémentaires sont souvent requises** mais, en raison de leurs **ressources limitées**, elles ne peuvent pas systématiquement recruter quelqu'un.

Le pro bono est l'une des **alternatives pour pallier à cette situation** et certainement l'une des plus efficaces. Ce dispositif est d'ailleurs **gagnant pour toutes les parties prenantes**.

Dans le cadre des programmes à destination des personnes en recherche d'emploi, les missions pro bono sont d'autant plus bénéfiques qu'elles permettent de **combiner mise à disposition de son expertise et impact social**, le tout pouvant être **valorisé lors d'entretien d'embauche**. Le partage de compétences bien préparé est l'essence même de toute mission pro bono

E. Pro Bono : Bénéfices pour les personnes en recherche d'emploi

Développer ses compétences

- Les missions pro bono permettent aux participant.e.s de mobiliser leurs compétences dans des **cas pratiques**
- L'accompagnement de projets aux défis variés favorise l'**adaptabilité** et développe un ensemble de **compétences transversales**, fortement appréciées dans le monde professionnel

Étendre son réseau

- Participer à une mission pro bono permet de **rencontrer divers professionnels**, de potentiels mentors ainsi que des personnes partageant des intérêts communs.
- Les membres d'un réseau constitue une **communauté de soutien**, sur laquelle il est possible de s'appuyer pour avoir des conseils durant une recherche d'emploi

Démontrer son engagement

- Donner de son temps, tout en mobilisant ses compétences, qui plus est au profit d'une structure à impact, démontre un fort engagement, **de plus en plus apprécié par les employeurs.**
- L'engagement pro bono témoigne d'une approche proactive d'apprentissage continu et de développement professionnel.

Avoir une expérience terrain

- Les missions pro bono offrent une expérience concrète durant laquelle il est nécessaire de **mettre en pratique les connaissances théoriques** acquises.
- Ces expériences d'engagement peuvent être un **atout précieux** sur les CV et lors des entretiens d'embauche.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Identifier une structure

Avant de proposer une mission pro bono dans le cadre d'un programme à destination de personnes en recherche d'emploi, il est essentiel d'identifier stratégiquement une structure et de bien comprendre ses besoins.

Il existe **trois principales procédures de sélection** d'une structure bénéficiaire :

- **Concours** : Lancer un appel à candidatures ouvert en mettant en avant certains critères.
- **Contact en personne** : La structure qui sera accompagnée est choisie à partir d'une base de données créée par la structure chargée de déployer le parcours.
- **Contact par l'intermédiaire d'un tiers** (intermédiaire pro bono) : Travailler avec une structure dont le seul but est de servir d'intermédiaire et de promouvoir le pro bono.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Identifier une structure

N'oublie pas de **vérifier les critères suivants** lors du choix de la structure bénéficiaire d'une mission pro bono :

- Choisis une structure en **adéquation avec les thèmes abordés** dans le parcours (employabilité, environnement...)
- Vérifie la **stabilité organisationnelle** : assure toi qu'au moins 2 équivalents temps plein sont impliqués dans son bon fonctionnement. S'il n'y a qu'un seul équivalent temps plein, il est difficile de réaliser la mission par manque de temps.
- Vérifie la **stabilité financière** : si la pérennité des projets est mis en péril, la mission pro bono n'est pas l'accompagnement adéquat car la structure a d'autres enjeux plus urgents
- Vérifie qu'une **activité est déjà lancée et testée sur le terrain** : nous te conseillons pas d'accompagner une structure en phase de développement, de consolidation ou de changement d'échelle.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Diagnostic des besoins en compétences

Une fois la structure bénéficiaire sélectionnée, l'étape du diagnostic est **essentielle pour comprendre son fonctionnement**, identifier ses besoins.

L'objectif de ce diagnostic est d'avoir une **vision 360° de la structure**, de ses enjeux et de son environnement (projets, ressources humaines, modèle économique, parties prenantes, communication, évaluation d'impact, etc.). L'enjeu est également d'**identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces** de la structure.

Grâce à cette vue d'ensemble, tu seras en mesure de **prioriser ses besoins et de déterminer la mission pro bono** sur laquelle elle sera accompagnée (attention à prendre en compte la faisabilité de répondre au besoin au regard de la durée de l'accompagnement). Enfin et pour que la mission soit la plus pertinente possible, n'oublie pas de prendre en compte les compétences des participant.e.s du parcours.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Process

Une fois le besoin identifié et la présentation de la mission réalisée, il est plus facile de recruter des volontaires en sachant ce sur quoi la mission va porter. Tu pourras alors non seulement t'assurer que parmi eux certains ont les **compétences requises** mais également les **rassurer sur ce qui est attendu** d'eux au cours de cet accompagnement.

La deuxième chose que tu dois garder à l'esprit est que **l'identification et la hiérarchisation des besoins sont essentielles** à la réussite d'une mission pro bono. La structure bénéficiaire peut te demander de traiter un besoin particulier, mais cela ne garantit pas que ce soit le plus pertinent. En effet, **certains besoins sont interdépendants** ; Par exemple, la difficulté à lever des fonds peut résulter d'une communication peu claire du fait d'un projet associatif qui manque de clarté et/ ou d'une présentation qui n'est pas attrayante/ adaptée à la cible, etc. Pour assurer la pertinence de la mission, tu dois veiller à identifier tous les besoins de la structure pour sélectionner celui à traiter en premier.

Tu dois également **prendre en compte le format** proposé car certains besoins nécessitent un accompagnement plus long terme.

Enfin, le diagnostic est aussi l'occasion de rencontrer les personnes qui participeront à la mission, ce qui permet de s'assurer de la fluidité des échanges et de leur disponibilité.

Besoins récurrents

Évoluant dans le même secteur, il est courant que les structures identifient des besoins similaires :

- **Communication, Marketing et Levée de fonds** : Définition d'une stratégie de communication ; charte graphique ; réalisation d'un site web
- **Modèle financier** : Etablir les coûts et les revenus d'une offre et définir les perspectives de développement souhaitées dans X années
- **Stratégie de développement** : définition d'une nouvelle offre pour diversifier les sources de revenus ; établir une stratégie pour atteindre de nouveaux groupes cibles ; etc.
- **Ressources humaines** : Établir une stratégie et un processus de recrutement ; Formaliser une stratégie d'animation et de fidélisation des ressources bénévoles.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Process

Après le diagnostic, le coordinateur de la mission pro bono doit identifier et cadrer une mission afin de **définir le plan de travail** de cette dernière

Afin d'**analyser les besoins et d'établir des priorités**, il convient de tenir compte Les éléments suivants :

- Le "degré d'urgence" pour la pérennité de la structure
- Du plus stratégique au plus opérationnel
- Du plus vital au plus innovant et expérimental.
- Les compétences dont disposent les volontaires qui souhaitent s'engager
- La durée de la mission Pro Bono

Une fois que le besoin est clair et hiérarchisé, tu dois **formaliser une fiche de mission** comprenant les éléments suivants :

- L'intitulé de la mission
- Le contexte
- Les objectifs
- Les compétences attendues : il est important de mentionner les "hard skills" et les "soft skills".
- Les livrables à produire
- Le plan de travail

Sur la slide suivante, nous t'avons partagé un exemple de fiche mission

DIVERSIFIER SES REVENUS AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

CONTEXTE:

La structure est fortement ancrée dans son quartier, ce qui lui a permis de mobiliser les acteurs publics du territoire. Une grande partie de ses revenus provient de subventions, ce qui fragilise son modèle économique. L'association souhaite diversifier ses ressources financières en s'adressant en priorité à des entreprises / fondations, ainsi qu'en poursuivant des actions de collecte de fonds auprès du grand public. D'autre part, l'ASBL est en train de revoir ses activités, il sera donc nécessaire de lui faire un retour sur son nouveau positionnement avant de l'orienter sur la manière de prospector les acteurs privés (argumentaire, éléments de communication, canaux, supports, etc.)

OBJECTIFS DE LA MISSION :

- Revoir le nouveau positionnement de l'association
- Promouvoir le développement d'un modèle économique plus durable en diversifiant les partenariats
- Définir une stratégie de prospection et de collecte de fonds efficace
- Fournir des conseils sur la fidélisation des relations partenariales

LIVRABLES :

- SWOT du nouveau positionnement
- Caractérisation et priorisation des cibles
- Définition des outils de communication
- Conseils sur la pérennisation des partenariats
- Plan d'action

COMPÉTENCES.

- Stratégie commerciale
- Communication / Marketing
- Créativité
- Analyse de l'information
- Adaptabilité
- Bienveillance

PLAN DE TRAVAIL :

1ère session:

- Présentation de la structure et questions/réponses
- Présentation de l'état d'avancement du nouveau positionnement et retour critiques des volontaires
- Rappel des enjeux du développement des partenariats privés et clarification des besoins de la structure
- Caractérisation et priorisation des cibles auprès desquelles lever des fonds

2ème session:

- Définition des messages clés par cible
- Caractérisation de la stratégie de prospection par cible (outils, canaux, etc.)
- Conseils sur l'animation et la pérennisation du réseau de partenaires (facultatif si le temps le permet)
- Plan d'action

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Brief des participant.e.s

Avant toute mission pro bono, il est essentiel de **rencontrer les participant.e.s**. Il peut s'agir par exemple, d'un échange collectif de 30 minutes durant lequel tu présentes le **contexte, l'objectif de la mission, le plan de travail et les compétences requises**.

Cela peut également être **complété par une visite** de la structure afin d'en savoir plus sur son fonctionnement et ses enjeux.

Si tu veux t'appuyer sur un support lors du brief, tu peux utiliser la fiche mission que tu auras formalisé (comme présenté dans la slide précédente)

Cette session de brief est **fondamentale avant toute mission**, surtout si les volontaires effectuent une mission pro bono pour la première fois. Ce temps permet non seulement de les **rassurer sur les compétences** qu'ils mettront à profit mais également de **poser certaines questions** relatives à la structure bénéficiaire pour **faciliter leur compréhension**.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Mission Pro Bono

Au cours de la mission pro bono, il y a **trois rôles** :

- **La personne qui facilite** : elle est garante des livrables et de l'atteinte des objectifs de la mission.
- **Les volontaires** : ils sont responsables de la qualité des livrables par les idées qu'ils émettent
- **Les représentant.e.s de la structure accompagnée** : répondent aux questions des volontaires : restent ouvert.e.s à leurs recommandations tout en partageant avec eux leurs contraintes pour que ces dernières soient les plus pertinentes possibles.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus

Quelle place occupe la facilitation dans une mission Pro Bono ?

La facilitation est un élément important car elle **garantit des échanges constructifs** pour une mission pro bono réussie. Non seulement les volontaires doivent passer un moment agréable afin de leur donner envie de renouveler l'expérience, mais il faut également répondre aux besoins de la structure accompagnée.

La personne qui facilite **cadre la journée d'accompagnement** (le moment où toute l'équipe se réunit pour répondre aux besoins de la structure). Sa présence est nécessaire pour faciliter les échanges entre les volontaires et s'assurer qu'ils ne s'écartent pas du sujet.

L'animation est préparée avant la mission pro bono. La personne qui facilite peut être celle **qui a organisé le projet** mais il peut également s'agir d'une **équipe de 2 ou 3 personnes**.

Cependant, il faut veiller à ce que la ou les personnes qui facilitent aient un **niveau minimum d'expertise** afin d'accompagner au mieux la structure.

Garde en tête que le plan de travail établi au préalable peut changer le jour de l'accompagnement en fonction des sujets abordés.

Avant la mission, la personne qui facilite doit préparer la logistique : réservation d'une salle, d'un repas, etc. Elle peut également **préparer un template type** avec des ateliers pour guider les volontaires dans leur réflexion. En ce sens, elle doit **réfléchir à la manière de traiter le besoin identifié** lors du diagnostic.

Nous appelons "exercice" un atelier à proposer aux volontaires, c'est l'ensemble de ces exercices qui constitue les livrables.

Pour préparer un template type, la personne qui facilite devra assurer le brief de la mission et, en fonction des objectifs fixés et du plan de travail, proposer différents exercices (à réaliser en sous-groupe ou en plénière).

Si la personne qui facilite n'est pas la même que celle qui a réalisé le diagnostic, un brief doit être organisé entre elles afin de limiter la perte d'informations.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Comment faciliter une mission ?

Dans le cadre d'une mission pro bono d'une journée, nous recommandons les **étapes** suivantes :

- Commencer avec un **ice-breaker**
- **Présentation de la structure accompagnée**, de ses enjeux et temps de questions (entre 30 et 45 minutes)
- Mener des **ateliers d'intelligence collective** cadrés par la personne qui facilite

Principales responsabilités de la personne qui facilite :

- Proposer une **méthodologie pour traiter la problématique** identifiée et planifier des pauses
- **Faciliter les échanges** entre les différents participant.e.s afin que chacun.e ait le même niveau de compréhension
- **Dynamiser la journée** pour encourager l'implication des volontaires et favoriser leur concentration
- S'assurer que les **objectifs soient atteints**, que les **livrables soient les plus qualitatifs** possible et qu'ils **correspondent aux besoins/ réalités de la structure accompagnée**

Points d'attention:

- **Distribuer la parole** : l'objectif est de créer un cadre bienveillant pour la critique constructive
- **Recadrer les échanges** s'ils ne sont plus pertinents
- Assurer la **formalisation régulière des livrables** (idéalement digitalement)
- **Gérer le temps** : Si le temps presse, elle peut/doit adapter son plan de travail, modifier le format d'un atelier (p. ex., plénière plutôt que sous-groupe)

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus pour la préparation du support d'animation

Il existe de **nombreuses ressources**, en particulier sur internet, comme _____ ici

Pour construire ton support d'animation, tu devras **repartir du brief de la mission** avec les objectifs fixés avec la structure accompagnée :

- *Quel est son besoin ?*
- *Quelles sont ses attentes ?*
- *Quels livrables sont attendus ?*

Pour atteindre les objectifs, demande toi :

- Quelles sont les étapes à suivre pour y arriver ?
- À quoi les volontaires vont devoir réfléchir ?

Il faudra ensuite penser à des **exercices successifs pour construire pas à pas les livrables** et atteindre les objectifs.

Par exemple, pour une mission pro bono de communication, tu auras besoin de créer :

- Un exercice pour définir les cibles et leurs enjeux
- Un exercice pour faire un état des lieux des outils de communication existants et des retours critiques
- Un exercice de rédaction de messages clés par cible
- Et un exercice pour créer de nouveaux supports ou revoir ceux existants.

Il faut également penser à la manière dont tu souhaites animer chacun des exercices et **varier les méthodes facilitation** de façon à ce que soit dynamique.

Alterne entre les temps en plénière et les temps en sous-groupe si possible.

Une fois que ton support d'animation est prêt, il est préférable de l'**envoyer à la structure** qui sera accompagnée pour lui expliquer le déroulé et avoir ses retours. Cela te permettra d'être sûr.e qu'il lui convient et d'éviter d'éventuelles déceptions.

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus

Après la mission Pro Bono

Le livrable est rarement finalisé à l'issue de la mission pro bono. C'est le rôle de la personne qui facilite d'**organiser les idées** qui ont été générées, de **clarifier le livrable** afin qu'il soit concis et facilement compréhensible (mets toi à la place de quelqu'un qui n'a pas participé à la mission).

Nous te conseillons de transmettre ce livrable (maximum **une semaine après la mission** pro bono) à la structure qui a été accompagnée et aux volontaires qui se sont engagés dans un e-mail de remerciement. Ce mail est également l'occasion d'envoyer un questionnaire de satisfaction à l'ensemble du groupe.



« Je me sens beaucoup plus capable de trouver un emploi après cette expérience. Ce fut un voyage intéressant riche d'échanges précieux, de présentations et d'outils utiles comme le pitch. L'expérience m'a également permis d'élargir mes horizons. Je suis extrêmement heureux de m'être lancé dans ce parcours, principalement pour la cadre bienveillant dans lequel il s'est déroulé mais aussi pour la découverte de nouveaux lieux et processus. J'ai vraiment beaucoup appris. (Belgique) »

LANCEMENT ET ANIMATION DU PARCOURS

E. Pro Bono : Processus



Valorisation des compétences des participant.e.s

Dans le cadre du parcours APTE, nous avons mené un atelier « identification des compétences » avant la mission pro bono. Par conséquent, nous pensons qu’il est pertinent de consacrer un temps de valorisation suite à la mission de façon à **échanger avec les participant.e.s sur les compétences mises à profit/ développées au cours de cet engagement.**

L’ensemble des participant.e.s et les “PairM” peuvent discuter de leurs compétences et de ce qu’il.elle.s ont ressenti pendant la mission pro bono. Ces derniers peuvent également réfléchir à ce que cette expérience leur a apporté du point de vue de leur projet professionnel et de leur engagement futur.

Enfin, il est pertinent de réfléchir à la manière dont les participant.e.s peuvent partager cette expérience dans le cadre de leurs démarches de recherche d’emploi (CV, entretiens, etc.).

E. Pro Bono : Évaluation d'impact

L'évaluation d'impact désigne un **processus de compréhension, de mesure ou de valorisation** des effets générés par une action spécifique.

Il y a une différence entre évaluer le projet et mesurer son impact.

- **Évaluer**, c'est avoir de l'information sur ce qui a été fait et être en mesure de rendre compte de ce qui a été produit (ce qui est généralement faisable à court terme).
- **Mesurer l'impact** d'un projet, c'est avoir des informations sur les conséquences qu'il a eu sur les parties prenantes, ce qu'il a changé pour elles et demande généralement plus de temps et peut être fait à court/moyen et/ou long terme.

Nous recommandons d'une part d'évaluer l'impact de la mission auprès des participant.e.s et de la structure accompagnée **au terme de la journée** et d'autre part, de les recontacter **6 mois après** pour avoir un retour moyen terme.

Indicateurs à mesurer après une mission pro bono

Il existe cinq types d'impact qui peuvent ensuite être découpés en différents indicateurs :

- **Satisfaction des participant.e.s** : sur la préparation et sur l'animation de la mission pro bono
- **Stimuler et développer l'engagement par le partage des compétences** : Volonté des participant.e.s à se réengager
- **Décloisonner / Construire des ponts entre deux mondes** : Réseautage, sensibilisation, engagement social, etc.
- **Développement de la structure accompagnée** : Réponses aux attentes et aux besoins initiaux
- **Développement des compétences** : Capacité d'analyse et de synthèse, créativité, écoute et bienveillance, sens de l'initiative, sens de l'organisation, etc.

APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DES PARCOURS

A. Vue d'ensemble du parcours

B. Témoignages de chaque pays sur :

- Le public cible
- Les ateliers collectifs
- Le mentorat par les pairs
- Le Pro bono
- Conseils récapitulatifs



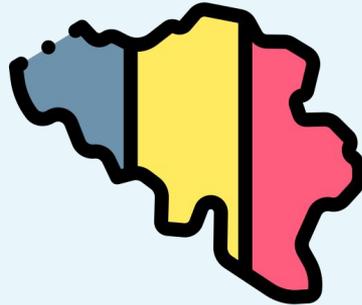
APPRENTISSAGES

A. Aperçu des parcours

Les pages suivantes reviennent sur le **témoignage** de la personne qui était en charge de la mise en oeuvre du parcours APTE dans **chaque pays**. Elles partagent leurs idées sur **divers aspects** liés à la mise en oeuvre du parcours, tels que :

- la sélection du public cible,
- la durée du parcours
- les ateliers collectifs
- le mentorat par les pairs
- pro bono

BELGIQUE



A. Public cible



Le projet avait été pensé pour des personnes **en recherche d'emploi peu ou pas qualifiées** (en se concentrant sur des catégories d'âge spécifiques (**18-25 ans et plus de 45 ans**)).

Cependant, lors du recrutement de la première cohorte, nous avons observé que le parcours avait tendance à **attirer des personnes ayant un certain niveau d'études** (au moins un baccalauréat ou un master) ainsi que des adultes en **reconversion professionnelle**.

Cette première expérience nous a permis de conclure que les critères initialement définis ne reflétaient pas la réalité sur le terrain.

Par conséquent, nous avons décidé de proposer ce parcours à **toute personne intéressée et prête à s'engager** dans toutes les activités proposées par APTE (ateliers collectifs, mentorat par les pairs et pro bono).

Au final, nous avons accompagné **24 personnes** en Belgique, âgées de **23 à 71 ans**, avec des **niveaux d'études divers** et variés (de l'absence de diplôme du secondaire au double master), toutes animées par le désir de **sortir de l'isolement** de leur recherche d'emploi en partageant avec un groupe leurs compétences et leurs intérêts pour l'ESS.

APPRENTISSAGES

A. Public cible

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">● Utilise des critères tels que :<ul style="list-style-type: none">○ Intérêt pour les activités du parcours○ Curiosité○ Disponibilité pour toute la durée du parcours	<ul style="list-style-type: none">● Utilise des critères tels que :<ul style="list-style-type: none">○ Limite d'âge○ Niveau d'études○ Statut (de non-)emploi : certaines personnes en recherche d'emploi sont moins disponibles que les personnes en poste intéressées par le projet	<ul style="list-style-type: none">● Inscris plus de candidat.e.s que ce dont tu as réellement besoin : il y a toujours des abandons● Démarque toi dans ta communication pour mettre en avant la valeur ajoutée du parcours

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs



La période de recherche d'emploi s'avère souvent inconfortable, bien plus qu'un simple manque de revenus. C'est une période où l'on doit mobiliser ses propres ressources pour maintenir un train de vie, se fixer des objectifs, trouver une motivation, tout en restant actif et vigilant face aux opportunités professionnelles. La tentation du repli sur soi est donc très forte. Pour éviter le découragement, une des clés est de **ne pas rester isolé**. C'est ce que nous avons voulu apporter avec les ateliers collectifs.

Ils constituent la **colonne vertébrale** du parcours, à partir de laquelle diverses activités peuvent se déployer.

Le **premier atelier revêt une importance capitale**. Du point de vue du groupe, il marque la première rencontre des participant.e.s, d'où l'importance de favoriser la cohésion et l'esprit d'équipe ce jour-là. L'instauration de la confiance est également essentielle, non seulement entre les participant.e.s, mais aussi avec l'équipe de coordination.

D'un point de vue professionnel, cet atelier permet de représenter le parcours et de clarifier les attentes et les besoins de chacun.e.

En Belgique, les participant.e.s ont apprécié la durée de **8 à 10 semaines** du parcours. L'organisation d'au moins **deux activités au cours de la première semaine** (comme les ateliers et le mentorat par les pairs) permet aux participant.e.s de se sentir rapidement à l'aise les un.e.s avec les autres. De plus, l'**alternance entre les ateliers** de développement personnel, les visites de structures et les sessions plus ludiques confère un aspect dynamique au parcours, qui a été largement apprécié par les participant.e.s. Dans la plupart des cas, les participant.e.s ont également apprécié le fait d'avoir **une journée complète d'activités**, ce qui leur a donné l'occasion d'avoir des échanges informels entre eux.

Enfin, il est essentiel de toujours garder à l'esprit qu'il s'agit de personnes à la recherche d'un emploi. Il est donc important que les **activités proposées leur permettent de se rapprocher de cet objectif**. Même si notre objectif est de les sensibiliser à diverses questions sociétales et environnementales, il est essentiel qu'ils voient comment leurs aspirations professionnelles peuvent entrer en résonance avec ces préoccupations.

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">● Premier atelier : crucial pour la dynamique de groupe● Planifie des ateliers rapprochés pendant les deux premières semaines● Définis des objectifs clairs pour les ateliers● Parcours de 8 à 10 semaines : activité d'une journée/semaine● Diversifie les types d'activités	<ul style="list-style-type: none">● Ne sous-estime pas l'importance de la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none">● Premier atelier : intègre des moments ludiques et conviviaux, dont les repas● Les participant.e.s sont des personnes en recherche d'emploi : il est important de faire le liens entre cette période et ce chaque atelier peut leur apporter● Sois à l'écoute des participant.e.s pour adapter les ateliers en fonction des besoins

C. Mentorat par les pairs



Malgré l'expertise de Pour La Solidarité en matière de mentorat, la mise en place des “PairM” en situation de recherche d'emploi s'est avérée **complexe**.

Les difficultés individuelles à se considérer comme une ressource pour les autres, à coordonner les horaires dans un court laps de temps et l'incompatibilité inhérente de certains “PairM” en raison d'options limitées ont entravé le développement du mentorat par les pairs tel qu'envisagé à l'origine.

Par conséquent, lors du troisième parcours, il a été décidé de **planifier les séances de mentorat par les pairs à l'avance**, de la même manière que les ateliers collectifs.

Au-delà des échanges entre “PairM”, les séances de mentorat par les pairs se sont déroulées en groupe avec une alternance entre une **combinaison d'échanges en “PairM” et de discussions de groupe** animées par la personne qui facilitait.

Ce format **réduit la frustration** de certains “PairM” en cas d'incompatibilité et permet d'offrir encore **plus de soutien et de ressources** aux participant.e.s.

Du point de vue de la coordination, il permet également une **supervision directe** du travail effectué par les “PairM” et une identification plus rapide de ceux confrontés à des difficultés humaines ou matérielles (nécessitant des ressources supplémentaires).

APPRENTISSAGES

C. Mentorat par les pairs

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Identifie très tôt (lors du recrutement) les compétences que chacun.e : <ol style="list-style-type: none">(1) peut mettre à profit(2) souhaite développer <ul style="list-style-type: none">• Planifie des sessions dans le calendrier du parcours• Organise du mentorat par les pairs en groupe et en "PairM"	<ul style="list-style-type: none">• Force l'accompagnement en "PairM" lorsque les personnes sont incompatibles	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité de former des "PairM" flexible en fonction du sujet des ateliers

D. Pro Bono



La mission pro bono a été un **succès** dans chacune des promotions. Sa nature tangible, impliquant l'identification des compétences à développer, la préparation de la mission et l'accompagnement, a trouvé un écho favorable auprès de nos divers participant.e.s.

Pour que les participant.e.s tirent profit au maximum de cette expérience, il est essentiel de consacrer un **temps important à la préparation de la mission**. Par conséquent, il est nécessaire de choisir une structure prête à se faire accompagner par les participant.e.s du parcours.

Il est également primordial de **définir clairement les tâches et les objectifs attendus** avant et après la mission. À ce sujet, préparer et partager un **support d'animation avec des modèles** de ce qui est attendu, peut aider à garantir l'atteinte des résultats souhaités.

Enfin, un **retour d'expérience ou un échange direct** avec les structures pour lesquelles la mission a été menée est essentiel pour clore l'accompagnement.

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Divise l'expérience pro bono en différentes phases :<ul style="list-style-type: none">○ Identification des compétences○ Préparation de la mission○ Accompagnement Pro Bono• Prépare et partage un support avec des modèles de livrables attendus pour assurer l'atteinte des résultats souhaités	<ul style="list-style-type: none">• Termine la mission sans avoir eu un temps d'échanges avec la structure accompagnée• Accompagne une structure avec une seule personne (pour éviter les problèmes de disponibilité)	<ul style="list-style-type: none">• Consacre suffisamment de temps à la préparation de la mission• Définis clairement les tâches et les objectifs attendus avant et après la mission



Conseils récapitulatifs en



Public cible

- Personnes motivées et curieuses
- Personnes disponibles pour participer à toutes les activités



Durée & Format

- 8/10 semaines d'activités présentiel



Ateliers collectifs

- À propos :
- Développement personnel
 - Visites de structures
 - Jeux ludiques pour sensibiliser aux enjeux sociétaux
 - Découverte de l'entrepreneuriat



Mentorat par les pairs

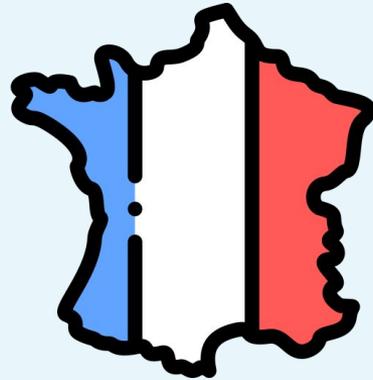
- Alterne échanges en "PairM" et en groupe
- Séances d'une demi-journée
- Toutes les semaines ou toutes les deux semaines



Pro bono

- Trois séances :
- 1 séance de préparation
 - 1 séance pour la mission
 - 1 séance de restitution

FRANCE



A. Public cible



Les personnes qui ont participé au parcours n'étaient **pas nos cibles initiales**. En effet, les jeunes qui sont particulièrement éloignés de l'emploi sont plus préoccupés par la recherche d'un emploi que par le fait de prendre le temps de réfléchir à l'impact que nous voulons avoir à travers celui-ci. De ce fait, nous avons décidé d'adresser ce parcours à **toute personne intéressée par le secteur de l'ESS**.

L'objectif étant de sensibiliser et de faire découvrir ce dernier, il faut être **attentif au profil** des personnes intéressées. En effet, certain.e.s des participant.e.s avaient déjà une bonne connaissance du secteur. Par conséquent, même si le parcours ne leur a pas nécessairement apporté de connaissances théoriques supplémentaires, ces personnes ont grandement apprécié les avantages en termes d'échanges et de réseautage, tout aussi précieux.

Quel que soit le profil des personnes impliquées, le parcours aura un impact. Ce qu'il est important d'avoir à l'esprit est ce dont les participant.e.s ont besoin pour être en mesure de **présenter clairement ce que le parcours peut leur apporter**.

À ce sujet, il est essentiel de communiquer des **contenus précis, mettant en avant la valeur ajoutée du parcours** et de chacun des ateliers, et ce qu'ils peuvent apporter à une période de recherche d'emploi. Cela permet non seulement d'optimiser le nombre de personnes intéressées, mais aussi d'améliorer le taux d'engagement tout au long du parcours.

APPRENTISSAGES

A. Public cible

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Adapte toi au profil des participant.e.s : s'ils ont un plus grand degré de connaissances : retravaille le contenu du parcours / partage plus de ressources pour qu'ils puissent aller plus loin dans leurs réflexions• Définis clairement les objectifs du parcours et assure toi qu'il répond aux besoins des participant.e.s.	<ul style="list-style-type: none">• Réalise le même parcours quel que soit le profil des participant.e.s (par exemple, si les participant.e.s ont déjà des connaissances sur les questions environnementales, réaliser l'atelier 2 tonnes leur permettra d'aller plus loin dans les actions possibles à mener)	<ul style="list-style-type: none">• Démarque toi dans ta communication : montre la valeur ajoutée du parcours• Profil type : femme de 35 ans, diplômée, avec une bonne situation financière, disposée à prendre le temps de réfléchir à la prochaine étape de sa vie professionnelle

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs



Les ateliers collectifs sont les **éléments principaux** du parcours.

Nous avons fait le choix de les proposer avec une certaine **régularité** (journée et créneau fixe de 3 heures) en début de semaine (deux fois par semaine entre le lundi et le jeudi). Cela a été apprécié par les participant.e.s car ça permet non seulement de créer une certaine **dynamique et cohésion** au sein du groupe, mais également de donner un **cadre et de l'énergie** pour le reste de la semaine, grâce aux échanges et aux rencontres qui ont lieu.

Pour permettre aux participant.e.s de se projeter sur le parcours et de se l'approprier, il est essentiel de proposer des **ateliers thématiques**. Cependant, il est inutile et **contre-productif de chercher à combler les 3 heures** d'atelier avec du contenu. En effet, les participant.e.s nous ont dit que certains ateliers étaient trop denses, et qu'ils avaient manqué de temps pour discuter les sujets abordés, ce qui aurait été tout aussi intéressant.

De plus, pour t'assurer que les participant.e.s profitent pleinement des ateliers, n'hésite pas à t'**approcher des organismes ou des acteurs** lorsque les sujets abordés ne sont pas ton domaine d'expertise. Cela leur permettra également d'aller plus loin dans les discussions et les échanges associés.

Dans tous les cas, garde à l'esprit que le **premier atelier est capital**. D'un point de vue humain, il marque la première rencontre des participant.e.s, d'où l'importance de favoriser la cohésion et l'esprit d'équipe lors de cette journée. L'instauration d'un climat de confiance est tout aussi essentielle, non seulement entre les participant.e.s, mais aussi avec l'équipe de coordination. C'est dans cette optique que nous avons décidé de terminer le premier atelier par un repas partagé.

Enfin, les participant.e.s ont beaucoup apprécié le **brise-glace** que nous leur avons proposé au début de chaque atelier : cela permet de prendre la température et de connaître l'état d'esprit de chacun.e et comment réagir.

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs

 DO's	 DON'T	 GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Propose des ateliers thématiques et des objectifs précis pour chacun.e• Laisse le temps aux participant.e.s d'exprimer leur point de vue sur les thématiques abordées.• Rapproche toi de structures ou d'acteurs lorsque les sujets abordés ne sont pas ton domaine d'expertise	<ul style="list-style-type: none">• Partage beaucoup d'informations dans chaque atelier (en pensant que cela les intéressera davantage)• Commence l'atelier sans prendre le temps de savoir comment le groupe se sent• Anime un atelier avec lequel tu ne te sens pas à l'aise ! Trouve quelqu'un qui peut le faire ou envisage une alternative	<ul style="list-style-type: none">• 8 / 10 semaines - 3h par atelier une à deux fois par semaine : fournit un cadre pour redynamiser la recherche d'emploi• Premier atelier : crucial pour la dynamique de groupe• Les participant.e.s sont en recherche d'emploi : expose clairement le lien et l'apport des ateliers sur cette période

C. Mentorat par les pairs



Tout au long du parcours, nous avons rencontré quelques **difficultés à articuler les séances** de mentorat par les pairs avec le reste des ateliers.

Nous avons choisi de les **intégrer après les ateliers** afin que, selon les sujets abordés, nous puissions également bénéficier du **point de vue de l'ensemble du groupe**. De ce fait, bien que le temps passé en “PairM” ait été limité, et que certains participant.e.s aient eu du mal à se considérer comme une ressource pour les autres, les quelques séances qui ont eu lieu ont été un **franc succès**. De plus, les différents “PairM” que nous avons formé lors des 3 promotions ont plutôt bien fonctionné.

Pour le matching, nous nous sommes basées sur leurs personnalités, leurs besoins, leur expérience et leur projet professionnel.

Lors de la troisième promotion, nous avons dû créer un **trinôme** car le nombre de participant.e.s était impair, et cela a été un **succès**. Non seulement cela nous permet de compenser l'éventuelle absence d'un.e des membres du groupe et/ou des incompatibilités, limitant ainsi les frustrations, mais cela offre également un plus grand soutien et des ressources aux différents membres du trinôme.

Enfin, bien que nous les ayons encouragé à se voir **entre les sessions, peu d'entre eux ont organisé des temps** pour approfondir les sujets abordés.

APPRENTISSAGES

C. Mentorat par les pairs

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Organise du mentorat par les pairs en groupe et en "PairM" : complémentaire• Échange individuellement avec chaque participant.e pour apprendre à le.a connaître et identifier ses besoins : sélection rigoureuse des "PairM"• Détermine des sessions de mentorat par les pairs fixes dans le calendrier du parcours• Constitue des trinômes : garantit un accompagnement optimal	<ul style="list-style-type: none">• Force le matching n'accepte pas qu'il puisse y avoir des erreurs• Permits aux participant.e.s d'organiser leurs propres séances de mentorat : prendre le risque qu'il n'y en ait aucune	<ul style="list-style-type: none">• Pour que l'expérience de mentorat par les pairs soit la plus bénéfique possible, n'hésite pas à t'appuyer et à transmettre des outils d'accompagnement : le journal de bord permet aux participant.e.s de rassembler toutes les informations dont il.elle.s ont besoin et de suivre leur progression tout au long du parcours (pour en savoir plus, clique ici).

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono



Les missions pro bono ont été un **succès**. Non seulement parce que les participant.e.s ont apprécié être dans l'action, mais également parce que cette expérience leur a permis de reprendre confiance en eux en réalisant l'impact qu'il.elle.s pouvaient avoir sur la structure accompagnée.

Nous avons structuré le Pro Bono en **3 étapes** :

- une phase d'**identification des compétences** (nous leur avons demandé de lister toutes leurs expériences et de mettre en avant les apprentissages/ apports de chacune d'elles)
- une **phase d'engagement**, (avec une première rencontre en amont de la structure accompagnée, pour mieux comprendre les enjeux et les besoins)
- une **phase de valorisation des compétences** (aider les participant.e.s à transposer et mettre en valeur leurs compétences dans un secteur dans lequel il.elle.s se sentent illégitimes). Ces différentes étapes de réflexion ont été d'autant plus enrichissantes du fait que nous leur avons proposé, de les **faire en "PairM"** de façon à bénéficier d'un regard extérieur sur leur situation.

Cependant, au début de chaque parcours, lorsque nous avons présenté le Pro Bono, les participant.e.s ne semblaient pas aussi optimistes, car pour beaucoup le **concept était encore peu familier**, d'où la nécessité non seulement de **bien préparer la mission** proposée, mais également de leur **fournir les meilleurs outils possibles** afin qu'ils puissent profiter pleinement de l'expérience et de ses bénéfices.

Dans notre cas, nous avons choisi de **soutenir des petites structures** afin d'assurer l'impact le plus direct possible. Nous avons également veillé à ce qu'il y ait suffisamment de ressources humaines pour mettre en œuvre les recommandations formulées. De plus, lorsque nous avons discuté avec les potentielles structures accompagnées pour identifier la mission que nous pourrions proposer aux participant.e.s, nous voulions trouver une **thématique à laquelle chacun.e pourrait apporter quelque chose**, sans que ce soit nécessairement son domaine d'expertise (communication, ressources humaines).

Enfin, pour permettre aux participant.e.s de rencontrer plus de monde, nous avons proposé que des **personnes extérieures au parcours participent** aux journées d'engagement. Les participant.e.s ont apprécié cette occasion d'élargir leur réseau.

APPRENTISSAGES

D. Pro bono

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Structure l'expérience pro bono en différentes phases (identification des compétences, préparation mission, engagement et valorisation)• Prépare et partage un support d'animation avec des modèles de livrables attendus afin d'assurer les résultats souhaités• Identifie une mission accessible à toutes personnes (communication, ressources humaines, etc.)• Accompagne une structure dont les activités sont liées aux enjeux sociaux/ environnementaux	<ul style="list-style-type: none">• Démarre la mission sans briefer en amont les participant.e.s sur le processus et les attentes• Termine la mission sans avoir eu un temps de debrief avec la structure accompagnée• Accompagne une structure avec une seule personne (pour éviter les problèmes de disponibilité)	<ul style="list-style-type: none">• Il est crucial de consacrer suffisamment de temps à la préparation de la mission et à la rencontre avec la structure qui sera accompagnée• Il est essentiel de définir clairement les tâches et les objectifs attendus de l'accompagnement• Permettre à des personnes extérieures au parcours de participer à la mission d'engagement permet d'élargir le réseau des participant.e.s



Conseils récapitulatifs en



Public cible

- Personnes motivées et curieuses : bonne introduction pour reconversion
- Nombre idéal 10-12
- Définir clairement les objectifs et s'assurer que le parcours répond aux besoins des participant.e.s.



Durée & Format

- 8 / 10 semaines (3h par atelier)
- Activités en présentiel dans différents lieux
- Parcours gratuit > permet au plus grand nombre d'en bénéficier



Ateliers collectifs

- Laisse du temps pour partage d'expériences
- Exemples concrets
- Alterne temps d'échanges en collectif et en "PairM"
- Mobilise des personnes extérieures pour témoigner
- Transmets des ressources grâce à un groupe whatsapp



Mentorat par les pairs

- Sélection rigoureuse des "PairM"
- Propose davantage de sessions de mentorat par les pairs en lien avec les ateliers proposés
- Appuie toi sur des outils
- Fixe des dates précises en amont



Pro bono

- Préparation rigoureuse
- Identifie les missions à confier aux participant.e.s
- 1 journée de mission et 2 demi-journées de préparation et valorisation

HONGRIE



A. Public cible



Le concept initial du projet était de cibler les **personnes en recherche d'emploi peu qualifiées**. Cela dit, le faible nombre de demandes lors du premier parcours indiquait qu'il n'intéressait pas ce groupe.

Dans la **situation économique et sociale de la Hongrie**, les personnes sous-éduquées et les moins bien payées se battent pour joindre les deux bouts, généralement avec un travail manuel rémunéré à la journée. Le montant de l'allocation de recherche d'emploi fournie par l'État n'est pas suffisante pour maintenir leurs moyens de subsistance, et le supplément n'est versé par l'État que pendant 90 jours. Durant ces 3 mois, les personnes en recherche d'emploi doivent donc nécessairement trouver un emploi.

Par conséquent et bien que les sujets traités auraient été nécessaires, ils ne semblaient **pas adéquats à la cible**. Nous avons pris la décision d'élargir le groupe cible.

Il est important de préciser que les trois promotions réalisées comptaient une très **forte proportion de candidat.e.s hautement qualifié.e.s** (8/10 (80 %), 5/6 (83,3 %) et 13/14 (92,8 %), 85,3 % au total), avec plusieurs diplômes et un changement de carrière comme objectif principal. Ces personnes étaient principalement intéressées par le secteur civil, et beaucoup d'entre elles souhaitaient apprendre de nouvelles approches et proposaient des sujets d'atelier. Dans les trois promotions, la majorité des participant.e.s étaient des **personnes d'âge moyen qui avaient changé de carrière**, et une grande partie avaient quitté la profession d'enseignant.e.

Nous avons été en mesure de constituer les "PairM" en fonction de leur expérience de travail, de leur domaine de connaissances et de leur situation de vie.

APPRENTISSAGES

A. Public cible

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Communique à différents groupes cibles sur des canaux variés• Trouve des partenaires et des services de l'emploi de l'État pour s'impliquer• Reste en contact permanent avec les participant.e.s• Essaie de garder un équilibre entre les jeunes et les 45 ans et +	<ul style="list-style-type: none">• Laisse les personnes hésitantes quitter le parcours : essaie de les convaincre de participer jusqu'à la fin	<ul style="list-style-type: none">• Accorde suffisamment de temps pour que les participant.e.s se présentent et parlent de leurs expériences et de leur situation de vie• Essaie d'avoir plus de d'informations sur les participant.e.s• Groupe idéal : entre 10 à 12• Les personnes en reconversion professionnelle sont dans une situation très particulière

B. Ateliers collectifs



Compte tenu des spécificités hongroises, nous avons dû **adapter radicalement la durée** du parcours au contexte du pays.

Le parcours a été condensé sur **deux jours, suivi de séances de mentorat en “PairM” et d’une mission pro bono**. Lors de la première promotion, tous les ateliers ont été réalisés en collectif, puis des “PairM” se sont formés à la fin de la deuxième journée pour ensuite bénéficier de sessions de mentorat par les pairs dans le cadre de la recherche d’emploi. Grâce aux retours des participant.e.s, nous avons modifié ce fonctionnement pour les promotions 2 et 3. En effet, alors que nous avons conservé la matinée du premier jour en collectif (présentation du projet, compétences clés), les participant.e.s ont été répartis en “PairM” dès l’après-midi pour réaliser leur première session de mentorat par les pairs(Ikigai). Ce découpage était identique lors de la deuxième journée et s’est avéré plus efficace et plus agréable.

Parmi les ateliers proposés, nous avons inclus l’identification et la valorisation des compétences clés, l’Ikigai, la Fresque du climat, l’engagement civique et les ONG ainsi que la mission pro bono.

Dans la troisième promotion, nous avons introduit l’utilisation de l’intelligence artificielle dans la recherche d’emploi. Chaque atelier comprenait une **discussion commune, des questions-réponses et des exercices individuels**.

Compte tenu des commentaires des participant.e.s suite à la seconde et troisième promotion, qui auraient aimé participer à plus de jours d’ateliers, nous devrions à l’avenir essayer de **développer un parcours de 3 à 4 jours**. De plus, nous avons également noté une forte demande de la part des participant.e.s pour approfondir les sujets abordés.

Les évaluations des ateliers ont indiqué que les plus utiles avaient été ceux sur les soft skills et l’Ikigai. Celui sur la société civile et la Fresque du climat ont également reçu de bonnes notes.

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Utilise le carnet de bord• Divise les participant.e.s en sous-groupe• Pense consciencieusement le déroulé des ateliers• Réalise l'Ikigai le premier jour et propose aux participant.e.s de continuer chez eux (beaucoup de sujets auxquels il faut réfléchir)• Utilise des exemples concrets	<ul style="list-style-type: none">• Oblige les participant.e.s à parler ou à participer activement : laisse les trouver leur place dans le groupe	<ul style="list-style-type: none">• Prends en considération les retours des participant.e.s pour adapter au besoin le parcours• Les ateliers de sensibilisation aux enjeux environnementaux doivent se terminer avec un partage de solutions à mettre en place pour ne pas être trop démoralisé• Les temps de questions-réponses permettent des conversations plus approfondies• Le partage d'expériences est crucial

APPRENTISSAGES

C. Mentorat par les pairs

L'organisation des séances de mentorat par les pairs a **évolué** au fil des 3 promotions réalisées.

Nous avons pu créer un **partenariat avec “Diversity Foundation”** qui, en plus de la sensibilisation à l'environnement et à la durabilité, oeuvre également dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Ils ont donc une vaste expertise dans la préparation aux entretiens, la rédaction de CV et peuvent également présenter des opportunités d'emploi aux participant.e.s. Par conséquent, **deux mentors** ont accompagné les “PairM” lors des **sessions de mentorat par les pairs planifiées**.

Les deux jours du premier parcours nous servait à réaliser le matching en fonction de leur âge, de leur personnalité et de leur expérience professionnelle. Cette méthodologie a très bien fonctionné lors des séances de mentorat en “PairM”, les participant.e.s apprenant beaucoup des expériences et des attitudes des un.e.s et des autres à l'égard de la recherche d'emploi.

Cependant, le **temps consacré** au mentorat par les pairs était **limité**, c'est pourquoi nous avons cherché à augmenter ce temps dans les promotions suivantes.

À partir du deuxième parcours, la proportion de participant.e.s hautement qualifié.e.s et expérimenté.e.s avait augmenté, mais nous avons tout de même été en mesure de réaliser le matching en fonction de leur expérience dans différents domaines, situations de vie, motivations et attitudes.

Parallèlement aux ateliers réalisés en collectif, des sessions de mentorat par les pairs ont démarré dès le premier jour, ce qui a été très positif pour les résultats obtenus. Nous avons également augmenté le nombre de séances à la suite du parcours de deux jours. En plus du mentorat guidé, pour le troisième parcours, nous avons développé un **outil de coaching d'auto-assistance**, qui a permis aux “PairM” de partager leurs expériences de manière indépendante, en plus du mentorat guidé.

Nous leur avons également partager une **boîte à outils** comprenant des conseils concrets et des liens utiles.

APPRENTISSAGES

C. Mentorat par les pairs

 DO's	 DON'T	 GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Utilise des outils/ supports sur lesquels les "PairM" peuvent s'appuyer• Critères prédéfinis : âge, personnalité, expérience professionnelle, situation de vie, motivation, attitude• Ateliers à inclure : CV, méthodes de recherche, entretien, lettre de motivation• Mets en place des sessions de mentorat dirigées et d'auto-assistance• Lance les sessions de mentorat par les pairs en parallèle des ateliers collectifs	<ul style="list-style-type: none">• Termine les sessions de mentorat sans proposer un temps de clôture/ de bilan	<ul style="list-style-type: none">• Les expériences de travail et de recherche de chaque participant.e sont importantes et peuvent aider quelqu'un.e• Les dates définies à l'avance accentuent le taux d'engagement des participant.e.s

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono



L'organisation des missions pro bono a été ce qui nous a posé le plus de **difficultés**, non pas à cause des problèmes opérationnels spécifiques, mais du au temps de **préparation qu'elles requièrent**. En effet, bien que nous avons connaissance à l'avance, à partir des questionnaires d'inscription, de quels types d'expériences professionnelles disposait chacun.e des participant.e.s, nous ne trouvons pas cela suffisant pour trouver une mission adéquate à leurs compétences.

De plus, il est important de préciser que les **structures** hongroises étaient **méfiantes ou indifférentes** à notre approche. En effet, le concept de pro bono n'est pas très connu en Hongrie et nous travaillons à sa diffusion.

Par conséquent, nous avons choisi de mener les deux premières missions pro bono au sein d'OKA et de la Fondation pour la diversité (gestion d'événements, durabilité, soutien aux personnes handicapées, collecte de fonds).

Ce fut une bonne occasion d'observer comment les participant.e.s se comportaient et d'en apprendre beaucoup sur la façon dont **les préparer et les outiller** pour ce genre d'accompagnement. Nous avons également vu dans quelle mesure même la plus petite aide apportée peut avoir un **impact positif sur leur attitude, leur enthousiasme et leur estime de soi**.

A partir de ces observations, nous avons pu impliquer des structures « extérieures » pour la mission pro bono du troisième parcours. En effet, 5 étaient prêtes à laisser les "PairM" intervenir dans leurs activités quotidiennes (prise en charge des sans-abri, organisation d'un événement dans une maison de transition familiale, récupération alimentaire, développement d'une méthodologie de tri des documents, aide aux personnes handicapées).

Les **retours des participant.e.s étaient plutôt satisfaisants** : bien qu'il y ait eu certains points moins satisfaits, les missions se sont bien déroulées. Le **succès de la mission dépend en grande partie de l'attitude de la structure d'accueil et de la capacité d'adaptation des participant.e.s**. Cela dit, en général, une préparation et un encadrement minutieux conduisent au succès, qui peut être mesuré par l'augmentation de la confiance des personnes en recherche d'emploi.

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono

 DO's	 DON'T	 GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">● Prépare les participant.e.s aux problèmes spécifiques et établis un déroulé précis de la mission● Surveille la communication entre la structure qui sera accompagnée et les participant.e.s● Demande un retour instantané à la structure accompagnée● Rencontre la structure accompagnée avant la mission	<ul style="list-style-type: none">● Aie des attentes élevées quant à la résolution d'un problème organisationnel● Identifie la problématique de la structure qui sera accompagnée avant de connaître les expériences des participant.e.s	<ul style="list-style-type: none">● Rappelle aux participant.e.s l'impact de cet engagement pour toutes les parties prenantes.● Assure-toi que les "PairM" aient des tâches spécifiques et prédéfinies



Public cible

- Personnes avec des expériences très différentes
- Nombre idéal 10-12
- Communique différemment auprès des personnes peu qualifiées
- Idéal pour les personnes en reconversion



Durée & Format

- Au moins 3 ou 4 jours
- Implique des partenaires
- Structure : ateliers + mentorat
- Ikigai le premier jour
- Autant de séances de mentorat par les pairs que possible



Ateliers collectifs

- Laisse les participant.e.s partager leurs expériences
- Dynamise avec des mouvements
- Exemples concrets
- Soft skills, Ikigai, Fresque du climat, Sphère civile, pro bono, utilisation de l'IA



Mentorat par les pairs

- Sélection rigoureuse des pairs
- CV, préparation d'entretien, conseils de recherche d'emploi
- Plus de sessions en parallèle des ateliers collectifs
- Dates à l'avance
- Outils en support



Pro bono

- Préparation détaillée
- Tâches appropriées pour les participant.e.s
- Suivi instantané et échanges réguliers

ESPAGNE



A. Public cible



Les parcours APTE en Espagne s'appelaient « Senda » (« Un chemin »). Initialement conçu pour répondre aux besoins des personnes en recherche d'emploi ayant peu de qualifications et âgés de moins de 30 ou +45 ans, compte tenu de la demande d'autres publics et du **manque d'intérêt de la cible initiale**, nous avons rapidement réalisé le besoin de flexibilité pour proposer ce parcours à des **participant.e.s aux profils variés**, en veillant à avoir une certaine **diversité** au sein du groupe (genre, pays,...).

Les sujets d'ateliers proposés semblaient moins pertinents pour le groupe cible initial, ce qui nécessitait de proposer ce parcours à un public plus large.

Lors de la deuxième promotion, nous n'avons pas été regardant sur les diplômes des personnes, et dans la troisième promotion, nous avons supprimé les restrictions d'âge.

En ce sens, dans les deux premiers parcours, la majorité des participant.e.s étaient des **personnes d'âge moyen en transition vers de nouvelles carrières**, tandis que dans le troisième parcours, les participant.e.s avaient **moins de 30 ans et venaient de terminer leurs études à l'université**.

Les trois parcours en Espagne ont également compté une forte proportion de **personnes hautement qualifiées**. Leur intérêt principal portait sur le secteur civil, et beaucoup d'entre elles souhaitaient apprendre de nouvelles approches et proposaient des sujets d'atelier.

L'objectif principal étant de sensibiliser et de faciliter l'exploration du secteur de l'ESS, il est essentiel d'**examiner attentivement les profils** des participant.e.s.

Quel que soit le profil, le parcours a démontré un impact. La clé est de **comprendre les besoins** des participant.e.s afin d'**articuler clairement la contribution du parcours à leurs situations individuelles**.

APPRENTISSAGES

A. Public cible

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Communique en prêtant attention à la diversité• Trouve des partenaires et des services de l'emploi de l'État pour atteindre ton public cible• Reste en contact permanent avec les participant.e.s et assure toi de leur disponibilité et engagement• Essaie de garder un équilibre entre les jeunes et les 45+	<ul style="list-style-type: none">• Réalise le même parcours quel que soit le profil des participant.e.s : il faut adapter certains ateliers et mettre l'accent sur certains aspects en fonction de leurs besoins.	<ul style="list-style-type: none">• Appelle chaque participant avant le parcours pour comprendre ses besoins et attentes• Garde suffisamment de temps pour que les participant.e.s puissent se présenter au groupe• Sois attentif à ce que les participant.e.s ressentent tout au long du parcours• Le nombre idéal de participant.e.s est de 7 à 10

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs



En nous inspirant des expériences partagées par d'autres pays dans le cadre du projet APTE, nous avons adapté le parcours au contexte espagnol.

Lors de la **première promotion**, tous les ateliers ont été suivis collectivement **virtuellement**, à la suite de quoi nous avons formé les "PairM" pour des séances de mentorat par les pairs ainsi que les missions pro bono.

Sur la base des commentaires et des expériences des participant.e.s, le déroulé a évolué pour les promotions suivantes. Lors de la **2ème, le format était hybride**. Nous avons organisé la plupart des ateliers en présentiel, mais nous en avons gardé deux virtuellement, tandis que lors de la **3ème, nous avons organisé tous les ateliers en présentiel**. Cette dernière approche s'est avérée **plus efficace et plus agréable**.

Les ateliers en Espagne ont couvert des compétences clés sur l'emploi, l'économie sociale et verte, telles que l'Ikigai, la Fresque du Climat (uniquement dans la 1ère promotion), l'économie circulaire, l'engagement civique et la définition pro bono ou le développement de la marque personnelle.

Chaque atelier comprenait des **discussions conjointes, des questions-réponses et des exercices en "PairM" ou individuellement**.

Les commentaires des participant.e.s ont mis l'accent sur le désir d'**approfondir les sujets**.

Tous les ateliers ont commencé par une **question brise-glace** qui a permis de prendre la température et de connaître l'état d'esprit de chacun.e pour savoir comment réagir.

Chaque atelier était d'une durée d'**une heure et demi** et il était combiné avec d'autres activités du parcours (pro bono et mentorat par les pairs).

La durée du troisième parcours, organisé en **une semaine**, a été plus appréciée en Espagne que les précédentes qui étaient plus longues.

APPRENTISSAGES

B. Ateliers collectifs

✓ DO's	✗ DON'T	⚠ GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Les ateliers en présentiel sont plus engageants• Adapte les ateliers aux participant.e.s et à leurs besoins• Anime des ateliers aussi participatif que possible• Vérifie après chaque session si les participant.e.s jugent pertinent le contenu des ateliers	<ul style="list-style-type: none">• Anime tous les ateliers virtuellement• Concentre toi sur la théorie, pas la pratique : (vérifie de manière continue l'intérêt des participant.e.s)	<ul style="list-style-type: none">• Besoins différents selon les cibles : Les jeunes ont davantage besoin que l'on mette l'accent sur l'employabilité, tandis que les personnes en reconversion ont besoin de plus de formation sur l'économie verte et sociale.• Lorsqu'une personne externe anime un atelier, présente lui au préalable les besoins des participant.e.s pour adapter le contenu.

C. Mentorat par les pairs



En Espagne, l'organisation du mentorat par les pairs n'a cessé d'**évoluer** au cours des trois promotions, en s'adaptant aux besoins individuels et à la dynamique des participant.e.s. Des efforts ont été faits pour **relier les séances de mentorat par les pairs à la structure globale des ateliers collectif**.

En intégrant le mentorat par les pairs après les ateliers collectif, les participant.e.s ont pu bénéficier des **points de vue de l'ensemble du groupe** en fonction des sujets abordés. Malgré un **temps limité** en "PairM" les quelques séances qui ont eu lieu ont été **considérées comme réussies**, notamment lors de la troisième édition.

Le **matching** a été méticuleusement basé sur les personnalités, les besoins, l'expérience et les projets professionnels.

Malgré l'encouragement à l'égard des "PairM" pour se rencontrer **entre les séances**, la fréquence de ces **interactions étaient limitées**. Les difficultés individuelles à se percevoir comme des ressources pour les autres, les problèmes d'horaire et les incompatibilités inhérentes ont constitué des obstacles à une mise en place optimale du mentorat par les pairs.

Cependant, la plupart des participant.e.s ont considéré cette partie comme un **élément clé du parcours** où ils ont pu apprendre les uns des autres et se considérer comme une personne de soutien.

C. Mentorat par les pairs

 DO's	 DON'T	 GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none"> • Planifie du temps entre les ateliers pour permettre aux participant.e.s de faire des séances de mentorat par les pairs • Match les participant.e.s en fonction de leurs besoins et de leurs antécédents 	<ul style="list-style-type: none"> • MEts de la pression sur les participant.e.s pour qu'i.elle.ls fassent les séances de mentorat par les pairs par eux-mêmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le mentorat par les pairs doit être une expérience satisfaisante et non une obligation • Le mentorat par les pairs a un double effet : autonomisation et conseils pour l'emploi

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono



Le défi résidait dans la **préparation initiale**. En effet, les **informations recueillies** à partir des questionnaires d'inscription, détaillant l'expérience professionnelle des participant.e.s, se sont avérées **insuffisantes** pour nous permettre d'identifier précisément le type de mission qui pourrait convenir à leur champ de compétences.

Pour autant, les participant.e.s ont fourni des conseils pro bono en matière de communication, de marketing et de collecte de fonds, ce qui a été très précieux pour les structures accompagnées.

Le volet pro bono a été structuré en **trois étapes** :

- « **l'identification des compétences** » (énumération des compétences que les personnes souhaitaient acquérir grâce à l'expérience pro bono)
- la « **phase d'engagement** » (la mission pro bono en équipe)

- “la phase de **valorisation des compétences** » (une séance de débriefing sur ce que les participant.e.s ont appris grâce à la mission pro bono).

Lors de la troisième promotion, les participant.e.s ont pu effectuer les **deuxième et troisième étapes** du volet pro bono du parcours avec des **bénévoles d'une entreprise** externe. Cette vision extérieure a été très **enrichissante** pour les participant.e.s, compte tenu de leur âge (moins de 30 ans).

Au départ, les participant.e.s n'étaient pas optimistes, car le concept de **pro bono n'était pas familier**. Une **préparation minutieuse et la mise à disposition d'outils** efficaces ont été cruciales pour que les participant.e.s puissent profiter pleinement de l'expérience.

Accompagner une **petite structure** a permis d'avoir un impact direct, et le choix d'un plan de travail a permis à chacun.e de contribuer, même en dehors de son domaine d'expertise. Cette expérience a également facilité les occasions de **réseautage** pour les participant.e.s.

APPRENTISSAGES

D. Pro Bono

 DO's	 DON'T	 GARDE EN TÊTE
<ul style="list-style-type: none">• Se voir en personne• Si tu dois réaliser la mission virtuellement, prévois des sessions de deux heures maximum.• Invite des personnes externes à participer à la mission : enrichissant	<ul style="list-style-type: none">• Choisis un domaine d'expertise dans lequel les participant.e.s ne se sentent pas à l'aise.	<ul style="list-style-type: none">• Chaque participant.e a des compétences à apporter. Il suffit d'identifier ce qui est bénéfique dans les deux sens (personnes en recherche d'emploi et structure accompagnée).• Il s'agit d'une expérience apprenante pour toutes les parties prenantes, y compris la structure accompagnée



Public cible

- Personnes ayant des expériences très différentes
- Nombre idéal 8-12
- Essaye d'attirer la diversité



Durée & Format

- Une semaine, uniquement le matin ou l'après-midi (avant 14h ou après)



Ateliers collectifs

- Séances participatives avec brise-glace
- Permetts aux gens de partager leurs idées
- Soft skills, Ikigai, Economie circulaire, Engagement social & Pro bono, Développement personnelle.



Mentorat par les pairs

- Mentorat par les pairs entre les ateliers
- Encourage les participant.e.s à partager leur agenda pour faciliter les rencontres entre les sessions



Pro bono

- Dans des domaines tels que la communication et la collecte de fonds
- Forme les participant.e.s avant la mission pro bono
- Débrief les compétences des participant.e.s après la mission

CONCLUSIONS



CONCLUSIONS

Aperçu des principaux enseignements

- La **combinaison des trois briques** (ateliers collectifs, mentorat par les pairs et pro bono) est **pertinente et utile** pour les participant.e.s mais **complexe à mettre en oeuvre** pour les personnes qui facilitent et qui n'ont pas forcément l'expertise dans ces trois domaines.

> **S'appuyer sur d'autres structures** ayant une expertise dans l'un des domaines peut donc être complémentaire et permettre de créer de nouveaux partenariats.

- Le parcours **APTE est flexible** et peut être adapté à différentes cibles et délais (de 2 jours à deux mois)

- Une **bonne communication externe** est essentielle pour trouver les participant.e.s. Ne pas hésiter à s'appuyer sur d'autres structures qui sont un contact direct avec le public cible.

- Les **avantages du parcours** pour les participant.e.s sont **confirmés** :

- Élargir leur champ d'intérêt

- Meilleure compréhension des enjeux environnementaux et sociaux ainsi que du secteur de l'ESS

- Confiance en soi et en son projet

- Identification et valorisation de ses compétences dans un nouveau secteur

- Il serait pertinent d'intégrer **le parcours APTE dans d'autres programmes plus généraux** pour une réinsertion optimale sur le marché du travail ou vers des formations.

ANNEXES/ BOITE A OUTILS



ANNEXES - BOÎTE À OUTILS

ATELIERS COLLECTIFS

- Fresque du climat: Toutes les cartes sont entre vos mains
- Groupe One: atelier “Jeu du cycle de vie et de l'économie circulaire” : CONTACT - Groupe One
- Ikigai: la réponse japonaise à un objectif de vie
- Test des compétences: Logiciel "Transférance"
- 2tonnes: l'atelier immersif pour agir ensemble pour le climat !

MENTORAT

- Outils sur le processus et la relation de mentorat : 00. Mentoring Tools - Guidebook - APTE 2022-2024 - Google Drive
- La méthode Clichés : La méthode

PRO BONO

- Guide : BEESE Pro Bono Project: Boosting Employability and Empowering Social Engagement in High Education through Pro Bono

APTE : Un Parcours Vers l'Emploi

© APTE, 2024

Copyright

Projet cofinancé par Erasmus+

Référence : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

Type d'action : KA220-ADU - Partenariats de coopération dans le
domaine de l'éducation des adultes

Appel : 2021

Cycle : 1



APTE