

ZONE DE CONSEIL 2 : FORMATION

Objectifs d'apprentissage dans cette zone de conseil

Promouvoir les aptitudes, les compétences et les connaissances des professionnels qui s'occupent des MNAR par le biais d'activités de formation

Groupe pertinent et cible de la zone de conseil spécifique

Comme on le voit dans le module d'introduction, ce projet est pertinent pour les professionnels suivants :

- Éducateurs
- Professionnels des ressources humaines
- Conseillers d'emploi
- Professeurs de langues
- Conseillers juridiques
- Pédagogues
- Travailleurs de projet
- Psychologues
- Travailleur social
- Formateurs
- Bénévoles travaillant avec les inclusions sur le marché du travail
- Bénévoles travaillant avec l'inclusion sociale
- Et d'autres professionnels travaillant pour l'inclusion sociale des MNAR

Il est cependant particulièrement pertinent pour les professionnels suivants, qui pourront utiliser les outils directement dans leur travail quotidien.

- Éducateurs
- Conseillers d'emploi
- Travailleurs de projet
- Travailleur social
- Formateurs
- Bénévoles travaillant avec l'inclusion au travail

Longueur et effort

	Temps (heures et minutes)
Le matériel de lecture	1 heure 30 minutes
Les exercices	1 heure 00 minutes
Le matériel vidéo/audio	0 heure 05 minutes
L'auto-évaluation	0 heure 10 minutes
Le MOOC au total	2 heures 45 minutes

Index des chapitres de cette zone de conseil

Introduction

Chapitre 1 : Qui et pourquoi la formation?

1. Qui former ?
2. Modèle 1:
3. Maintenant, c'est à votre tour: qui sont prêts pour l'entraînement?
4. Pourquoi la formation est-elle importante?

Chapitre 2 : Quoi former

1. Le plan d'emploi d'ABC
2. Exercice 2 : Établir votre propre plan d'emploi ABC avant d'en faire un pour les autres
3. Identifier les compétences à former
4. Exercice 3: Repérer les compétences

Chapitre 3 : Où et comment s'entraîner

1. Créer et utiliser des environnements de formation pratique en dehors du lieu de travail
2. Créer et utiliser des environnements de formation pratique sur le lieu de travail
3. Sélection des compétences clés en matière d'employabilité en collaboration avec les entreprises

Test d'auto-évaluation

1. Questionne
2. Réponses

INTRODUCTION

Avant de commencer la formation d'un MNAR, il est important de s'assurer que l'initiative de commencer la formation correspond aux exigences du MNAR. Par conséquent, vous commencerez par une introduction au modèle de « can/will », dans laquelle vous formerez votre capacité à localiser l'initiative pertinente. Dans cette partie, vous serez également initié à votre premier exercice de réflexion.

Après avoir évalué quels groupes de MNARs bénéficieront de la formation, nous passerons au chapitre 2, où nous présenterons et discuterons des aptitudes et des compétences à former.

Dans le troisième chapitre, les différents environnements de formation sont abordés.

Dans le quatrième chapitre de ce MOOC, vous serez initié à une gamme d'outils et de méthodes sur la façon de former les MNARS.

Enfin, ce MOOC résumera les points principaux de chaque chapitre, et il y aura un test, dans lequel vous pourrez vérifier si vous avez bien compris les points principaux.

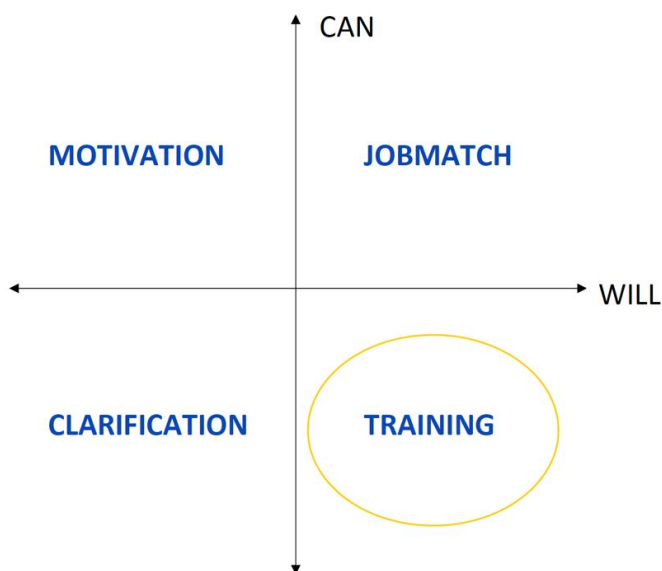
CHAPITRE 1 : QUI ET POURQUOI SE FORMER ?

Dans le chapitre suivant, vous serez présenté aux principaux avantages que les MNARs auront de la formation avant d'entrer sur le marché du travail, et aussi comment identifier les groupes de MNARs qui bénéficieront principalement de la formation.

1. QUI FORMER

Avant de créer le programme de formation adapté pour un MNAR, il est important de déterminer qui bénéficiera de la formation. Cela peut être fait en localisant l'obstacle, c'est-à-dire ce qui empêche le MNAR de faire partie de la main-d'œuvre active. Pour cela, nous utilisons le graphique « Can & Will ». Le graphique est utilisé pour trouver l'initiative qui profitera le plus aux MNAR sur leur chemin vers l'emploi. Sur l'axe vertical, nous avons "peut" qui est l'unité qui implique si le MNAR en question a les compétences nécessaires pour le travail. Sur l'axe horizontal se trouve le «volonté», qui est l'unité qui décrit si le MNAR a la motivation nécessaire à l'emploi. Cela nous laisse avec 4 situations différentes qui ont 4 solutions différentes.

2. MODÈLE 1 : CAN/WILL



Si le MNAR est faible en motivation, et donc dans le bas de l'axe « volonté », mais a l'ensemble des compétences nécessaires, ils ont besoin d'une initiative qui fonctionne avec la motivation. Si le MNAR ne dispose pas non plus des compétences nécessaires, une clarification supplémentaire de leur situation est nécessaire. Si le MNAR est motivé et obtient des scores élevés sur l'axe « volonté », ainsi que sur l'axe « peut », il est prêt pour l'appariement des emplois. La quatrième situation est celle sur laquelle nous nous concentrons, dans ce module. La situation où le MNAR obtient des scores élevés sur l'axe motivationnel « volonté », mais bas sur l'axe des compétences « peut », est le principal groupe cible de la formation, et donc le groupe cible de cette zone de conseil. Si vous êtes intéressé par les groupes cibles qui sont prêts pour trouver un emploi, vous en apprendrez davantage sur les initiatives pertinentes pour ce groupe dans la zone de counseling 3. *Emploi*.



3. MAINTENANT, C'EST À VOTRE TOUR : QUI EST PRÊT POUR LA FORMATION

Dans l'exercice suivant, vous serez présenté à quatre MNARs dans quatre situations différentes. Ce sont tous des exemples qui nécessitent des initiatives différentes. Votre travail consiste à réfléchir à ceux des MNARs qui sont prêts et qui bénéficieront d'un programme de formation. Nous vous recommandons de dessiner vous-même le modèle de boîte/volonté et de placer les quatre MNARs dans le modèle. Les exemples ont été choisis afin qu'un MNAR rentre dans chacune des quatre catégories (*Motivation, Jobmatch, Clarification* et *Formation*).

Semwit

Semwit est une femme de 24 ans MNAR originaire d'Érythrée. Elle est seule avec sa fille et a aidé son frère dans la boutique familiale avant de fuir en Europe. Semwit est très motivée pour obtenir un emploi et se concentre sur le nettoyage, l'entretien ménager, la cuisine et le travail de cuisine ou dans un supermarché. Malheureusement, ses compétences linguistiques sont un défi et son expérience formelle limitée, mais elle a une attitude positive et est prête à se mettre au travail.

Mahmoud

Mahmoud est un homme de 58 ans originaire d'Afghanistan. Il vit avec sa femme et ses trois enfants adolescents. Mahmoud a eu beaucoup d'emplois non qualifiés différents au cours de sa vie en Afghanistan, mais il est aux prises avec de graves maux de dos et de l'anxiété après sa fuite et celle de sa famille. Mahmoud aimerait pouvoir soutenir sa famille, mais sa santé lui fait douter qu'il soit capable d'en obtenir un pour le moment.

Sarah

Sarah est une femme syrienne de 29 ans. Elle vit avec son mari et ses deux enfants de 5 et 8 ans. Sarah a un diplôme d'études secondaires, mais n'a jamais eu d'emploi officiel. Elle s'est mariée juste après avoir obtenu son diplôme et s'occupe des enfants et de la maison familiale depuis lors. Sarah ne veut travailler qu'entre 10 heures et 15 heures et est très spécifique lorsqu'il s'agit de postes potentiels, en se concentrant sur les magasins de mode ou les salons de beauté pour femmes, préférables à distance de travail de son domicile.

Ahmad

Ahmad est un homme de 34 ans originaire de Syrie. Il vit avec sa femme enceinte et son fils de 6 ans. Hayan a travaillé à la fois en Syrie et en Égypte, où la famille a vécu pendant 3 ans, et a eu un poste de quatre ans en tant que cadre intermédiaire dans un grand entrepôt Nestlé. Il parle un peu anglais, a un permis de conduire et un certificat de camion de l'école de FEP locale et est ouvert à travailler le soir et la nuit.

4. POURQUOI LA FORMATION EST-ELLE IMPORTANTE ?

Comme illustré dans l'exercice ci-dessus, il est important de spécifier l'initiative qui déplacera MNAR de la zone *d'entraînement* à la zone *jobmatch*. La formation est un outil nécessaire lorsque le MNAR doit être reclassé de la section « volonté mais ne peut pas » du modèle ci-dessus, à la section « peut et va ». Le modèle est ainsi dynamique, et il est différent des différents

pays et industries en ce qui concerne la quantité de formation requise avant que le MNAR ait atteint les niveaux de compétence requis pour être admissible à l'emploi. Dans les périodes et les industries où le chômage est faible, la formation peut être moins importante, avant de postuler à un emploi, car l'employeur aura une plus grande demande de main-d'œuvre et est donc plus susceptible d'accepter une approche d'apprentissage par la pratique, afin d'occuper un poste vacant.

Cependant, à une époque et dans des industries où les taux d'in employabilité sont élevés, la formation peut être un outil précieux pour distinguer le MNAR des autres candidats et s'assurer qu'ils possèdent les aptitudes et les compétences requises dans le poste choisi.

Jusqu'à présent, nous avons parlé de la formation comme d'une initiative collective. Dans les chapitres suivants, les différents types de compétences qu'il est possible de former, ainsi que les différents environnements de formation, seront examinés plus en détail.

CHAPITRE 2 : QUOI FORMER

Lors du lancement des activités de formation pour les MNARs, il y a trois aspects différents à prendre en compte :

- Les besoins du marché du travail local (et régional)
- Les compétences et les expériences existantes de chaque MNAR
- Les souhaits et les rêves de l'individu MNAR.

Pour assurer des activités de formation réussies et particulièrement efficaces qui mènent à l'emploi pour chaque MNAR, il est important de s'assurer que ces aspects sont équilibrés.

Pour assurer cet équilibre, il est essentiel que le MNAR comprenne les besoins et les attentes des entreprises de différents secteurs, à la fois en ce qui concerne les besoins spécifiques en compétences dans différents types de postes et de professions ainsi que le besoin général et local de main-d'œuvre dans différentes industries, par exemple si les possibilités d'emploi dans les différentes industries sont faibles, moyennes ou bonnes. Cela peut se faire de différentes manières, par exemple en extrayant des données pour des bases de données nationales ou en collectant des bases de données régionales sur la situation de recrutement dans des industries spécifiques ou le transfert d'emploi pour des types d'emplois ou des postes spécifiques. Arbejdsmarkedsbalance.dk (décrites dans les *Bonnes pratiques*) est un exemple danois pour une telle base de données, mais des bases de données similaires pourraient être disponibles dans d'autres États membres de l'UE.

Il est également important de s'assurer que le MNAR choisit une industrie ainsi qu'un type de profession sur une base éclairée. Lorsque le MNAR dispose de cette information, il peut plus facilement équilibrer ses espoirs et ses rêves avec la réalité du marché du travail local.

Certains MNARS ont des espoirs et des rêves très spécifiques lorsqu'il s'agit de leur premier emploi dans le pays d'accueil. Certains ont suivi une éducation formelle et ont eu une carrière et une forte identité professionnelle dans leur pays d'origine, certains ont eu un emploi différent d'un jour à l'autre, principalement axé sur le fait de gagner leur vie tandis que d'autres ont vécu leur vie en tant que parent « rester à la maison ». Les espoirs, les rêves et les attentes sont donc très différents de MNAR à MNAR et la première affectation de professionnels travaillant avec des activités de formation est donc de s'assurer que le MNAR individuel devient réaliste quant à ses opportunités dans le pays d'accueil, que l'ambition soit ou non de reprendre une carrière précédente, de terminer une éducation antérieure commencée, d'obtenir un emploi stable pour soutenir sa famille ou de s'essayer à un emploi formel pour la première fois.

Pour le groupe des députés qui souhaitent faire valoriser leur ancienne éducation ou suivre une éducation formelle dans leur nouveau pays d'accueil, une introduction au système éducatif formel sera également pertinente à ce stade.

Selon l'ampleur de l'aide financière que les MNARs peuvent obtenir dans le pays d'accueil, suivre une éducation pourrait être un objectif à long terme, et quelque chose qui se concentre sur la recherche d'un endroit où vivre et l'obtention d'un revenu stable est ce qui devrait être le premier objectif. Les professionnels peuvent soutenir les réflexions et la prise de décision des MNARs en utilisant le *plan d'emploi ABC* tel que décrit ci-dessous.

1. LE PLAN D'EMPLOI ABC

Un élément crucial du soutien d'une conversation axée sur l'emploi avec les MNARS est de s'assurer que la demande de main-d'œuvre des entreprises est introduite et mise en évidence comme un facteur clé lors de l'élaboration d'un plan visant à assurer à chaque MNAR un premier emploi dans leur nouveau pays d'accueil.

Les MNAR sans emploi recherchent l'emploi de leurs rêves, que cet emploi soit réaliste ou non à obtenir à l'heure actuelle, et se dirigent tout droit vers l'échec et le chômage prolongé.

Par conséquent, dès la première conversation, nous vous recommandons de présenter le plan d'emploi ABC, qui aide le MNAR au chômage à postuler pour des emplois moins fixes et plus réalistes. L'outil étend la stratégie de recherche d'emploi d'un à trois plans :

Plan A : L'emploi de rêve

Dès le départ, tous les chômeurs se concentreront sur la candidature à l'emploi de rêve - c'est-à-dire l'emploi qui correspond aux souhaits, aux rêves et aux compétences des chômeurs. Si l'emploi correspond aux exigences de la demande du marché du travail et que les chances d'obtenir cet emploi sont bonnes, ce plan et cette orientation vers l'emploi devraient rester prioritaires.

Plan B : Le bon travail acceptable

Si le MNAR au chômage ne parvient pas à trouver et à obtenir l'emploi de ses rêves, l'accent devrait être mis sur le plan B, trouver un emploi bon et acceptable. Ce type d'emploi n'est peut-être pas ce dont rêvait le MNAR, mais un emploi dans lequel le MNAR peut se voir, a les compétences pour contester et qui est en demande sur le marché du travail local et régional.

Plan C : Gagner sa vie

Si les plans A et B échouent, pendant un certain temps, la seule perspective pourrait être le plan C: Trouver un emploi dont les chômeurs ne veulent pas, mais qui aide néanmoins à subvenir aux exigences du MNAR et de sa famille. Ce travail peut être difficile, mais être un tremplin pour un plan A og B travail plus tard.

Selon le plan d'emploi d'ABC, au cours de la conversation, vous devriez motiver le MNAR individuel à élargir sa perception de ce qu'est un bon emploi, afin que la recherche d'emploi puisse être ajustée stratégiquement au fil du temps.

Par exemple, essayez d'amener le MNAR à identifier ce qui peut fournir une satisfaction au travail, et sur cette base, aidez le MNAR à repérer les emplois autrement négligés ou inconnus pour lesquels ils postulent.

Le plan d'emploi ABC devrait être votre compagnon au cours des conversations avec le MNAR individuel. Le plan d'emploi ABC peut également être utilisé pour soutenir la motivation des MNARS à participer à des activités de formation axées sur le renforcement ou l'amélioration des compétences pertinentes pour les emplois du plan A og plan B. Le plan sera donc également un outil pour vous permettre d'assurer la progression du processus de contact.



2. MAINTENANT, C'EST À VOTRE TOUR: FAIRE VOTRE PROPRE PLAN D'EMPLOI ABC AVANT D'EN FAIRE UN POUR LES AUTRES

Avant d'utiliser le plan de travail ABC avec les MNARs, essayez de faire le vôtre. Imaginez que vous avez perdu votre emploi actuel, et a dû faire une stratégie d'emploi. Énumérez un ou plusieurs emplois de rêve (plan A), des emplois bons et acceptables (plan B) et des emplois que vous prendriez pour gagner votre vie, payer votre loyer et être en mesure de mettre de la nourriture sur la table pour vous et votre famille.

Après cela, essayez de le faire avec un ou plusieurs députés, en tenant compte de leurs souhaits, de leurs compétences et de la demande du marché du travail local. Essayez d'intégrer des échéanciers dans le plan. Pendant combien de temps le MNAR individuel peut-il rechercher ou former pour l'emploi de rêve avant de commencer à se concentrer sur les emplois du plan B. Et combien de temps avant qu'un travail de plan C devrait être l'objectif ici et maintenant? Cela dépend de la situation économique du MNAR, de la possibilité de participer à des activités de formation, du fait que le MNAR ait ou non une famille à prendre en charge, etc.

3. IDENTIFIER LES COMPÉTENCES À FORMER

Avant de commencer les activités de formation, il est important d'identifier les compétences à former. Après avoir catégorisé le MNAR dans les zones *d'entraînement* dans le modèle *can/will*, vous savez qu'il y a un besoin de formation. Vous avez peut-être également introduit le plan d'emploi ABC qui fait en sorte que le MNAR choisisse un ou plusieurs postes qui seraient pertinents pour la formation, mais vous n'avez pas encore identifié les compétences spécifiques qui nécessitent une formation avant que le MNAR ne soit admissible à un emploi. L'accent peut être mis sur :

- Compétences de base,
- Compétences générales ou
- Une combinaison des deux

Au moment de prendre une décision, nous revenons sur les deux aspects initiaux présentés dans ce chapitre, à savoir :

- Les besoins du marché du travail
- Les compétences et les expériences existantes, les souhaits et les rêves de l'individu MNAR.

Une règle empirique est que si le MNAR a une bonne quantité d'expérience avec le fait d'être sur un lieu de travail, mais pas d'une industrie ou d'un poste spécifique, l'accent devrait être mis principalement sur les compétences dures. Si le MNAR a travaillé dans une industrie spécifique et peut-être même dans un poste similaire, l'accent devrait être mis principalement sur la formation de compétences générales. Et si le MNAR a une expérience de travail très limitée ou nulle, le courrier devrait se concentrer sur les deux types de compétences, avec un accent initial sur les compétences générales (motivation, confiance en soi, etc.)



4. MAINTENANT, C'EST À VOTRE TOUR: REPÉREZ LA COMPÉTENCE

Cette vidéo a été créée pour le groupe BC Hospitality au Danemark et est utilisée comme introduction au travail de femme de ménage dans leurs hôtels.

<https://vimeo.com/318452620>.

Avec un stylo et du papier, ou dans un document vierge sur votre ordinateur, notez toutes les compétences que vous remarquez dans la vidéo ci-dessus. Quelles sont les compétences dures telles que les tâches de nettoyage, et quelles compétences comportementales et plus douces remarquez-vous?

Ce genre d'exercice peut également être réalisé avec un MNAR. C'est un moyen important de ce que l'on attend du MNAR lors de la candidature pour le poste spécifique.

CHAPITRE 3 : OÙ ET COMMENT SE FORMER

Lorsque vous avez déterminé qu'une personne du groupe cible des MNAR a besoin de formation, la prochaine question qui se pose est de savoir où et comment se former.

Tout d'abord, vous devez déterminer où les activités de formation peuvent et doivent avoir lieu, et donc quels types d'environnements de formation le MNAR peut utiliser.

Dans ce chapitre, nous nous concentrerons sur deux types différents d'environnements de formation pratique:

1. Environnements de formation pratique en dehors du lieu de travail
2. Environnements de formation pratique sur le lieu de travail

Lorsque nous lançons des activités pratiques de formation professionnelle, nous recommandons toujours une formation sur le lieu de travail. Cela vous permettra d'engager un employeur potentiel dans le processus principalement en raison de la propre capacité de l'entreprise à évaluer les domaines qui doivent être améliorés, lorsque le MNAR est déjà sur le lieu de travail. La formation en milieu de travail est également un moyen de mieux harmoniser les attentes entre le MNAR et l'employeur.

Cependant, ce n'est pas toujours une possibilité de se former sur un lieu de travail. Nous constatons souvent qu'à une époque et dans les industries où les taux de chômage sont élevés, les entreprises sont moins susceptibles de participer à un programme de formation à leur lieu d'affaires. À une époque et dans les industries où le chômage est faible, les entreprises sont plus susceptibles d'accueillir des « stagiaires » sous diverses formes. Nous y réfléchissons plus loin dans ce chapitre.

Il existe des aptitudes et des compétences qui sont plus faciles à former en dehors du lieu de travail que d'autres. Dans le chapitre ci-dessus, nous avons exploré les différentes compétences que les MNARs peuvent former, et lorsqu'il n'est pas possible de former les compétences dures en milieu de travail, il pourrait être utile d'examiner quelles compétences générales peuvent être formées à l'extérieur du lieu de travail.

Dans certains cas, le MNAR bénéficiera d'un plan de formation étape par étape, où les premières étapes visent à s'assurer que certaines des compétences générales sont bien formées, avant de commencer un programme de formation dans un lieu de travail, où les compétences les plus difficiles sont plus faciles à former. Dans le chapitre suivant, nous présenterons le « paquet industrie », qui est un exemple du système danois, où un guide étape par étape s'est avéré très efficace.

1. CRÉATION ET UTILISATION D'ENVIRONNEMENTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL

S'il n'est pas possible de suivre une formation en milieu de travail, il est important de mettre l'accent sur les compétences de formation qui peuvent être facilement améliorées à l'extérieur du milieu de travail, comme :

- *Formation linguistique (cours de langue formels, mentors linguistiques, applications linguistiques)*
- *Présentations vidéo à des industries, des entreprises ou des postes spécifiques*
- *Simulation d'entretiens d'embauche*
- *introductions aux coutumes culturelles locales et compétences transversales pertinentes*

Les activités de formation linguistique seront souvent l'une des premières activités de formation et les seules auxquelles presque tous les MNAR participent pour améliorer et apprendre la langue de leur nouveau pays d'accueil, surtout s'ils ne parlent pas l'une des plus grandes langues européennes. Le manque de compétences linguistiques est également l'un des obstacles les plus fréquents à l'entrée sur le marché du travail local dans un nouveau pays. Même les compétences linguistiques de base dans la langue du pays d'accueil contribueront à soutenir une inclusion plus rapide sur le marché du travail, et les activités de formation linguistique spécifiques à l'industrie, si possible enseignées sur le lieu de travail, sont dans nos esprits, l'un des outils les plus efficaces pour stimuler les compétences clés de l'employabilité du MNAR.

Lors de la création d'un environnement de formation « fictif » à l'extérieur du lieu de travail, une gamme de matériel vidéo et audio créatif peut être très utile pour soutenir la compréhension de l'industrie à laquelle le MNAR s'intéresse.

2. CRÉER ET UTILISER DES ENVIRONNEMENTS DE FORMATION PRATIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

S'il est possible d'entreprendre des activités de formation sur un lieu de travail, cela est, comme mentionné ci-dessus, préféré.

Il existe de nombreuses façons de structurer les activités de formation sur place, par exemple sous la forme de:

- Cours et modules de FEP (ateliers/ateliers pratiques)
- Visites d'entreprises
- Sentiers d'une journée
- Stages
- Postes subsidiaires salariaux
- Postes de stagiaires

3. SÉLECTION DES COMPÉTENCES CLÉS EN MATIÈRE D'EMPLOYABILITÉ EN COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES

Lorsque vous spécifiez des compétences spécifiques nécessaires à la formation, nous vous recommandons toujours de le faire en collaboration avec une entreprise de l'industrie choisie. Si l'entreprise a besoin de main-d'œuvre maintenant ou dans un avenir proche, c'est encore mieux.

L'entreprise peut déjà avoir une liste très précise des compétences nécessaires pour être admissible au poste pour lequel le MNAR est en formation, soit décrit dans les offres d'emploi pour le poste spécifique, dans les listes de contrôle internes dans le département individuel ou similaires. Si c'est le cas, il serait évident de les utiliser pour établir des objectifs de formation professionnelle. Certaines entreprises ont même des évaluations d'intégration décrivant en détail ce qu'un nouvel employé devrait apprendre dans le premier jour, la semaine, le mois par / ou le trimestre d'emploi. Si c'est le cas, utilisez-les.

Si ce n'est pas le cas, vous pouvez développer de nouvelles cartes de qualification spécifiques à l'industrie/ à l'entreprise / à l'emploi en collaboration avec l'entreprise. La carte de qualification (ou de compétence) est introduite brièvement décrite dans la section *Bonnes pratiques* du centre d'apprentissage E4I, mais un exemple sur la carte de qualification pour les travailleurs de détail peut également être trouvé ici:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/home/dokumenter/branchepakker/193-qualification-card/file>

4. ÉLABORATION DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION SPÉCIFIQUES À L'INDUSTRIE OU À L'ENTREPRISE

Lors de l'élaboration des certificats de qualification, il est globalement important de se rappeler de:

- Poser les bonnes questions
- Se concentrer sur les compétences et les tâches de niveau d'entrée - Que faudra-t-il pour obtenir un premier emploi dans l'entreprise / l'industrie spécifique? Même s'il ne s'agit que d'un emploi à temps partiel (ou moins) ?
- L'industrie a toujours raison - alors de quoi disent-ils avoir besoin?

5. ÉQUILIBRER LES ATTENTES ET FIXER DES OBJECTIFS

Nous vous recommandons de vous assurer d'avoir une conversation avec l'entreprise offrant la possibilité de former et le MNAR en formation, pour vous assurer que les attentes sont équilibrées et que tout le monde connaît et comprend les objectifs et comment la formation sera faite.

6. L'IMPORTANCE D'ÉVALUATION DES OBJECTIFS DE FORMATION

Tout au long du processus de formation, il est important que vous regardiez toujours vers l'avenir et que le MNAR soit sur une voie claire. Dans la zone de conseil 6, vous pouvez en savoir plus sur le suivi de la formation, ainsi que sur d'autres initiatives.

TEST D'AUTO-AUTO-ASSESEMENT

QUESTIONNE

Question 1 : Qu'est-ce qui définit les MNAR qui conviennent à la formation en termes de niveau de compétence et de motivation ? et pourquoi ?

Question 2 : Quels sont certains des facteurs qui entrent en jeu lorsqu'il s'agit de décider d'une industrie pour laquelle le MNAR doit se former?

Question 3 : Qu'est-ce qu'un indicateur qu'un MNAR est prêt à former des compétences dures plutôt que des compétences générales?

Question 4 : Quels sont certains des avantages de la formation sur le lieu de travail plutôt qu'à l'extérieur du lieu de travail?

RÉPONSES

Réponse 1 : Les MNARs adaptés à la formation seront généralement peu qualifiés, mais très motivés. Le haut niveau de motivation est nécessaire pour assurer le dévouement tout au long du programme de formation.

Voir plus dans: « *Modèle 1: Peut/volonté* »

Réponse 2: Les besoins du marché du travail local (et régional), ainsi que les compétences et les souhaits du MNAR sont importants,

Voir plus dans:« *Chapitre 2: Que former* »

Réponse 3 : En règle générale, si le MNAR a suffisamment d'expérience en tant que travailleur et qu'il est habitué à travailler régulièrement, il peut se concentrer sur la formation de compétences dures et propres à l'industrie.

Pour en savoir plus:« *Identifier les compétences à former* »

Réponse 4 : Il permet à une société proche avec un employeur potentiel, ce qui permettra à l'entreprise en question d'évaluer de près quelles compétences ont besoin d'une formation.

Voir plus dans: "*Chapitre 3: Où et comment s'entraîner*"