



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère du Développement
à la Base, de l'Artisanat
et de la Jeunesse

Coalition Nationale
pour l'Emploi des Jeunes

RAPPORT D'ACTIVITÉ

APPUI À LA RECONVERSION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE : FORMATION DES VOLONTAIRES NATIONAUX SUR LA RECHERCHE STRATÉGIQUE D'EMPLOI



JUILLET 2019

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION	06
II. RAPPEL DU CONTEXTE ET DES OBJECTIFS DE L'ACTIVITE	07
III. PROGRESSION METHODOLOGIQUE DE LA FORMATION	09
3.1. Selection de la formatrice	09
3.2. Methodologie	09
3.3. Mise en oeuvre de la formation	10
3.4. Introduction de la formation	11
3.5. Déroulement de la formation	11
3.5.1. Changement de paradigme	12
3.5.2. Marché du travail, versus marché de l'emploi	12
3.5.3. Pourquoi recherche stratégique ?	13
3.5.4. Les compétences	13
3.5.5. Connaitre le marché du travail	14
3.5.5.1. Quelques chiffres	14
3.5.5.2. La réponse du gouvernement au défi de l'emploi des jeunes	14
3.5.5.3. La réponse individuelle au défi de l'emploi	15
3.5.6. Les secteurs d'activités et les structures qui recrutent	15
3.5.7. Les canaux d'accès au marché du travail	16
3.5.7.1. Le marché ouvert	16
3.5.7.2. Le marché caché	16
3.5.8. Se connaitre	15
3.5.9. Les outils de communication	18
3.5.9.1. Le CV	18
3.5.9.2. La lettre de motivation	19
3.5.9.3. L'entretien d'embauche :	20
3.5.9.4. Les 90 premiers jours en emploi	21
IV. EVALUATION DE LA FORMATION ET SUGGESTIONS DES PARTICIPANTS	23
V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	28



I. INTRODUCTION

Dans le cadre de l'accompagnement post-volontariat, les Volontaires Nationaux de la 7^{ème} vague dont la mission de 5 ans a pris fin en avril 2019, ont bénéficié d'une formation intitulée la Recherche Stratégique d'Emploi.

Cette formation est organisée dans le cadre du contrat de performance signé entre l'Agence Nationale du Volontariat au Togo et la Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes (CNEJ) pour la mise en œuvre de l'activité « appui à la reconversion des chômeurs de longue durée ».

Six (06) sessions de formation, de 2 jours chacune, tenues du 11 Juin au 02 Juillet 2019 à Lomé, Tsévié, Atakpamé et Kara, ont permis non seulement de doter les participants

de capacités techniques, mais surtout de les sensibiliser sur la posture à adopter pour se «vendre» efficacement sur un marché du travail de plus en plus exigeant et compétitif.

Le présent rapport est élaboré pour rendre compte de l'animation des sessions de formation mais aussi pour porter une analyse sur la pertinence des modules animés pour le public cible. Il est organisé en quatre (04) parties consacrées respectivement (i) au rappel des objectifs de la formation, (ii) à la méthodologie adoptée pour atteindre les objectifs, (iii) au déroulement de la formation et (iv) à l'évaluation de la formation par les volontaires. La conclusion fait une brève évaluation de l'activité.



II. RAPPEL DU CONTEXTE ET DES OBJECTIFS DE L'ACTIVITE

L'Agence Nationale du Volontariat au Togo, dont la mission est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres par la mise à la disposition de compétences nationales, affiche un résultat de 41% de taux d'insertion professionnelle des volontaires démobilisés. Ce chiffre quoique très encourageant, indique néanmoins qu'il reste encore des volontaires qui se retrouvent inscrits dans un profil de chômage de longue durée, considérant ceux des premières vagues qui n'ont pu jusqu'à présent s'insérer professionnellement.

Des raisons structurelles traduites par un taux de chômage et de sous-emploi combinés à 28,3%, sont largement en cause dans ces difficultés d'intégration professionnelles. Cependant une part reste attribuable à des limites personnelles des candidats à l'emploi. En effet, au-delà de la rareté des emplois, le constat est fait par les recruteurs d'un manque de proacti-

tivité chez les postulants découlant de la méconnaissance des techniques efficaces de recherche d'emploi, notamment la difficulté à valoriser leurs compétences en adéquation avec les besoins du marché.

Une formation en recherche stratégique d'emploi a donc été mise sur pied comme mesure d'accompagnement, avec le soutien et l'appui financier de la **Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes (CNEJ)**.

Ainsi l'objectif général de la formation est de faciliter l'intégration professionnelle des Volontaires Nationaux de la vague 7, en leur permettant d'appréhender davantage les besoins du marché du travail, de mieux se connaître afin de faire valoir leurs atouts et de s'approprier les techniques et outils efficaces de recherche d'emploi.

De façon spécifique la formation a pour but d'amener les participants à :

- Aborder leurs démarches de recherche d'emploi avec plus d'autonomie, de proactivité et de confiance en soi
- Avoir une meilleure connaissance du marché du travail au Togo pour mieux se positionner
- Mieux se connaître, à savoir identifier leurs atouts en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour mieux «se vendre »
- Acquérir les compétences techniques nécessaires à la rédaction d'outils de communication efficaces, à savoir le CV et la lettre de motivation
- Acquérir les techniques et adopter les attitudes gagnantes lors des entretiens d'embauche
- Identifier les principes de base d'une intégration réussie dans un nouvel emploi





PROGRESSION METHODOLOGIQUE DE LA FORMATION

3.1. SELECTION DE LA FORMATRICE

Au regard de la particularité de l'articulation employabilité-volontariat au Togo et pour faciliter une meilleure introduction de la thématique au contexte des volontaires nationaux, l'ANVT a souhaité confier cette formation à un consultant formateur ayant une excellente connaissance du volontariat national et des enjeux liés à l'accès à l'emploi des volontaires en fin de mission. Le but de cette démarche est de leur permettre d'appréhender davantage les besoins du marché du travail, de mieux se connaître afin de faire valoir leurs atouts et de s'approprier les techniques et outils efficaces de

recherche d'emploi.

Au regard des critères ci-dessus évoqués, la Direction des Opérations de l'ANVT a décidé de confier l'animation des 6 sessions de formation à Madame AITHNARD Sidonie, consultante-formatrice en ressources humaines, anciennement cheffe service Recrutement et formation à l'ANVT ; ceci pour sa connaissance du contexte du volontariat national et de l'expérience de l'accompagnement à l'insertion post-volontariat des volontaires.

3.2. METHODOLOGIE

La formation sur la recherche stratégique d'emploi est conduite selon une approche méthodologique à plusieurs volets, à savoir :

- Les attentes de l'auditoire sont recueillies en début de formation afin de les mettre en parallèle aux objectifs d'apprentissages. Ainsi tout au long de la formation, les intervenants sont en mesure de créer des ponts

entre les attentes exprimées et les objectifs d'apprentissage, en vue d'une implication accrue des participants.

- Les participants sont incités à être partie prenante de leur formation par une participation active. Ils s'assurent ainsi une appropriation optimale des concepts partagés. Pour ce faire, des méthodes pédagogiques variées sont mises à contribution à savoir une alternance entre présentation théorique des concepts et exercices pratiques tel que :

- Séance de Brainstorming
- Exercices et ateliers
- Echanges ouverts avec apports et conseils du formateur
- Simulations d'entrevues

Afin d'apprécier la pertinence et l'efficacité de la formation, un mécanisme de suivi est mis en place: les participants ont été invités à renseigner un questionnaire en début de formation afin de recueillir des données de références qui permettront par la suite de mesurer le transfert et l'impact de la formation.

3.3. MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

La formation a été donnée à 6 groupes selon la répartition suivante :

Tableau 1 : Situation de la participation des candidats aux missions

DATE	LIEU	EFFECTIFS PRESENT	EFFECTIFS ATTENDU	% DE PARTICIPATION
11 et 12 juin 2019	Lomé	48	60	80
13 et 14 juin 2019	Lomé	35	60	58
1er et 2 Juillet 2019	Lomé	42	63	67
24 et 25 juin 2019	Tsévié	47	60	78
26 et 27 juin 2019	Atakpamé	24	37	65
28 et 29 juin 2019	Kara	66	75	88
Total		262	355	73

3.4. INTRODUCTION DE LA FORMATION

L'ouverture de la formation, le 11 juin 2019, a été marquée par un mot de bienvenue de M. Omar AGBANGBA, Directeur Général de l'ANVT, qui a tout d'abord félicité la Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes pour son engagement envers la jeunesse, confirmé de nouveau par son appui à la réalisation de cette formation sur la recherche stratégique d'emploi. Le Directeur Général a souligné l'importance d'être bien préparé aux techniques de recherche d'emploi et a recommandé aux participants présents, de tirer avantage de ce temps, pour en ressortir équipés et en mesure de prendre efficacement leur place dans le monde professionnel.

S'en est suivi le mot de M. Eric Matofam Tamandja, Secrétaire permanent de la CNEJ qui a félicité l'Agence Nationale du Volontariat au Togo pour sa contribution au développement du pays et a salué le partenariat entre les deux

institutions pour la réalisation de cette formation en faveur de la jeunesse.

Le Secrétaire permanent de la CNEJ a poursuivi en mettant en évidence les grands axes du Plan National de Développement 2018-2022 et les incidences positives attendues au niveau de l'emploi. Il a encouragé les participants à s'appropriier les notions qui seront partagées tout au long de la formation et a remercié les formateurs pour la mise à disposition de leur expertise. M. Tamandja a conclu par le lancement officiel de la formation en Recherche Stratégique d'Emploi.

Étaient également présent au lancement M. Joseph ANALA, Directeur de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, au Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat et de l'Emploi des Jeunes et M. Edem AGODE, Directeur des Opérations à l'ANVT.

3.5. DEROULEMENT DE LA FORMATION

La formation a démarré en donnant l'opportunité à quelques participants de se présenter et de

mentionner leurs attentes par rapport à la formation. Activité brise-glace, cet exercice a aussi été

l'occasion de recueillir les principales préoccupations de l'auditoire, de façon à pouvoir jeter des ponts vers ces points tout au long de la formation. Les participants ont

également été invités à renseigner un questionnaire qui sera utilisé dans le cadre d'un processus de suivi.

3.5.1. Changement de paradigme

L'expérience du volontariat, le vécu personnel, les différentes croyances et mêmes les valeurs des participants, ont probablement conditionné l'attitude de chacun plus ou moins positivement face au défi de la recherche d'emploi.

C'est pourquoi la formation commence par une mise en perspective de la perception des participants par rapport à leur approche du marché du travail à travers un exercice. Il s'agit d'observer une image et d'en faire la description. Les réponses données révèlent que l'observation de la même image renvoie deux visages différents: une dame âgée et une jeune dame.

L'exercice démontre ainsi qu'une

même réalité peut être perçue différemment selon la perspective dans laquelle on se place. La question est donc posée aux participants de savoir dans quel paradigme se trouvent-ils en ce qui concerne le marché du travail: défi à relever ou obstacle insurmontable? Pour beaucoup d'anciens volontaires l'insertion professionnelle constitue un écueil.

En sociologie un paradigme désigne l'ensemble des expériences, des croyances, des valeurs qui conditionnent la façon dont un individu perçoit la réalité et réagit face à ce qu'il perçoit. Changer de paradigme est souvent nécessaire lorsqu'on se trouve face à un obstacle apparemment insurmontable.

3.5.2. Marché du travail, versus marché de l'emploi

Les participants ont ensuite été invités à donner une définition du marché de façon générale. Les réponses se rejoignent et le marché est défini comme le lieu de rencontre entre les offreurs qui proposent un produit ou service et

les demandeurs qui souhaitent acquérir un produit pour satisfaire un besoin.

Les participants sont par la suite interrogés sur leur positionnement par rapport au marché du travail:

sont-ils offreurs ou demandeurs. Tel qu'attendu, il n'y a pas eu unanimité. En effet du point de vue marché de l'emploi, on a coutume de parler de demandeurs d'emploi, mais la réflexion du moment a amené nombre de participants à se rendre compte qu'ils sont bel et bien

offreurs **sur le marché du travail. Cet échange a eu pour objectif d'ancrer le positionnement des participants en tant que vendeur de compétences, d'expérience, de savoir-être, de connaissance sur le marché du travail.**

3.5.3. Pourquoi recherche stratégique?

A cette étape l'auditoire est sensibilisé au fait qu'une démarche efficace de recherche d'emploi exige un travail en amont de réflexion, de recherche et de préparation en vue de:

- Mieux se connaître pour faire valoir ses atouts
- Connaitre l'environnement en l'occurrence le marché du travail, les secteurs d'activités, entreprise et postes cibles, pour bien se positionner
- Définir des objectifs, élaborer un plan d'action, l'exécuter et faire le suivi

3.5.4. Les compétences

L'attention de l'assistance est attirée sur le fait que les compétences constituent un des arguments de vente les plus percutants en recherche d'emploi. Or les employeurs déclarent avoir de la difficulté à recruter en raison du manque de compétences. Les participants prennent ainsi la mesure de l'importance du développement de compétences en continu tout au long du parcours professionnel. Ils saisissent aussi la nécessité de bien faire valoir leurs

savoirs à travers les outils de communication que sont le CV, la lettre de motivation et lors des entretiens d'embauche pour attirer l'attention des recruteurs.

Différents types de compétences sont recherchées chez les candidats à l'emploi

- Les savoirs
- Les savoir-faire
- Le savoir être

Atelier : Je fais valoir mes réalisations

Dans une démarche de recherche d'emploi, la réalisation se définit comme une mission menée à bien, mise en œuvre dans le parcours professionnel ou personnel, suffisamment significative pour constituer une preuve de compétences, face à un recruteur potentiel.

Chaque réalisation fait appel à au moins une compétence. En identifiant leurs réalisations marquantes, les participants prennent conscience qu'ils ont des compétences bien souvent méconnues ou insuffisamment valorisées.

3.5.5. Connaitre le marché du travail

3.5.5.1. Quelques chiffres

La deuxième section de la formation porte sur la connaissance du marché du travail. Un tour d'horizon du marché du travail au Togo est présenté aux participants à l'aide de chiffres et de données statistiques

Les points saillants sont les suivants:

- Le défi de l'insertion professionnelle est traduit par un taux combiné de chômage et sous emploi de 28,5%. Les formateurs en profitent pour rappeler qu'un défi ne signifie pas une impossibilité. Malgré ce contexte, des candidats trouvent de l'emploi au quotidien. Il est clair cependant que pour se démarquer il importe d'adopter une stratégie de marketing de soi percutante

compte tenu de la compétition sur le marché.

- La répartition des emplois est inégale sur l'ensemble du territoire. En 2018 Lomé et sa banlieue ont contribué à 63,4% à la création d'emploi contre, 5% pour la région des savanes qui se classe en dernière position.
- Un des défis majeurs à l'emploi est le poids faible du secteur privé formel dans le marché de l'emploi. En effet le secteur informel constitue le plus gros employeur du Togo avec 70% des emplois. La fonction publique et le secteur privé formel se partagent le reste des emplois.

3.5.5.2. La réponse du gouvernement au défi de l'emploi des jeunes

En réponse au défi de l'emploi, le gouvernement propose des

réponses notamment en matière de promotion de l'emploi des jeunes

- L'adoption de la Politique Nationale de l'Emploi en 2014
- La mise en place de la Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes
- Le renforcement du cadre institutionnel à travers des institutions telles que l'ANVT, le FAIEJ, l'ANPE,
- la promesse de création de 500 000 emplois dans le cadre du PND 2018-2022

Les formateurs font part de ces différents mécanismes mis en place par le gouvernement pour trouver des solutions à la problématique de l'insertion professionnelle et en particulier des jeunes.

3.5.5.3. La réponse individuelle au défi de l'emploi

La question est posée aux participants de savoir quelle est leur réponse personnelle au regard des données précédentes sur le marché du travail.

Les échanges suscités par cette

question sont orientés vers une responsabilisation individuelle et le rappel que chacun est le principal acteur de son projet professionnel au-delà des différentes mesures que pourrait prendre le gouvernement.

3.5.6. Les secteurs d'activités et les structures qui recrutent

Un panorama des secteurs d'activité et des structures qui recrutent est présenté à l'auditoire. Le constat unanime est fait que le taux de recrutement de la fonction publique a beaucoup diminué et que la capacité d'absorption des grandes entreprises est limitée. Il s'agit dès lors d'envisager l'exploration de différents types de structure dans sa stratégie de recherche, notamment le ciblage de PME et non pas de seulement se cantonner à la

fonction publique ou aux grandes entreprises.

Réussir son recrutement exige aussi de bien connaître son métier, en l'occurrence d'établir une fiche métier

Exercice: J'élabore ma fiche métier

Les participants sont invités à faire l'exercice : J'élabore ma fiche métier. Il s'agit d'identifier pour le métier de son choix, quelles sont les missions,

les formations pour y accéder, les compétences requises, les qualités attendues et même le niveau de

salaire, afin d'harmoniser son profil le plus possible au profil recherché par les employeurs.

3.5.7. Les canaux d'accès au marché du travail

A ce stade de la formation on en arrive à la question de savoir comment explorer le marché du travail?

Deux approches sont proposées : l'exploration du marché ouvert et l'exploration du marché caché.

3.5.7.1. Le marché ouvert

Le marché ouvert, le plus connu et prospecté par tous, ne représenterait que 30% des emplois disponibles et pourtant 80% des postulants s'y bousculent.

L'exploration du marché ouvert consiste à postuler aux offres parues dans les annonces de poste, sur les

sites spécialisés ou encore sur les sites d'entreprise qui recrutent. Pour ce faire il faut se tenir en veille, mais c'est néanmoins une méthode plutôt passive, puisque l'on attend que les offres viennent vers nous, mais aussi vers tous les autres candidats, soit dit en passant.

3.5.7.2. Le marché caché

Dans l'exploration du marché caché, il s'agit de trouver des opportunités en activant son réseau ou en adressant des candidatures spontanées aux entreprises ciblées. C'est une méthode plus offensive, puisque l'on agit sans attendre qu'une offre paraisse.

La formation a également comme objectif de susciter l'intérêt des participants à explorer le marché caché, sachant qu'il représenterait en moyenne 70% des possibilités

d'emploi. Peu de candidats s'y aventurent et donc la compétition y est moindre.

La méthodologie de prospection du marché caché proposée consiste à :

- Activer son réseau : famille ; amis, relations professionnelles, forums, associations diverses pour des mises en relation
- Répertorier les entreprises potentielles

- Recueillir et analyser l'information sur ces entreprises
- Approcher les entreprises soit par contact téléphonique, Email, lettre ou une rencontre d'information

La rencontre d'information consiste à rencontrer un employeur potentiel qui n'a pas nécessairement de poste à offrir en vue de lui proposer ses services de façon subtile.

Les avantages de la candidature spontanée sont nombreux:

3.5.8. Se connaître

La recherche d'emploi ne revêt pas seulement une dimension opérationnelle à savoir la maîtrise des techniques de rédaction de CV, de lettre d'embauche ou la maîtrise des techniques d'entretien, elle comporte également une dimension émotionnelle qui a la faculté d'influencer favorablement ou pas les résultats des démarches effectuées.

Cette dimension émotionnelle est en lien avec l'estime de soi et la confiance en soi. La confiance en soi permet au candidat d'agir, de sortir de sa zone de confort, de saisir les opportunités qui se présentent,

- Améliore la connaissance du secteur d'activité ciblé
- Permet de rencontrer des employeurs potentiels
- Permet de bâtir son réseau de contact
- Développe les aptitudes à communiquer
- Permet plus facilement de trouver de l'emploi, la concurrence étant faible

de se vendre de façon plus convaincante, et de ne pas se décourager devant des refus.

Les participants sont donc sensibilisés au fait que la confiance en soi est un levier important de réussite. Cet aspect est cependant négligé ou du moins sous-estimé. A compétences égales, un candidat avec une plus grande confiance en soi se démarque plus aisément. C'est pourquoi la formation se donne dans une dynamique de catalyser la confiance par de l'écoute et une approche participative. L'identification des forces, des compétences, mais aussi des limites et faiblesses renforce

également la confiance en soi par une prise de conscience de qui nous sommes et ce qu'on peut apporter à l'entreprise

Atelier : l'analyse SWOT personnelle

Les participants ont été invités à réaliser leur analyse SWOT personnelle qui consiste à :

- Faire une analyse de sa valeur par un diagnostic interne à

savoir l'identification de ses forces et faiblesses

- Faire un diagnostic de l'environnement en identifiant les opportunités et menaces qui pèsent sur la candidature.

En synthétisant les principaux éléments qui ont de l'influence sur la stratégie de recherche d'emploi l'analyse SWOT permet d'affiner de peaufiner son marketing de soi.

3.5.9. Les outils de communication

Les sections précédentes ayant permis aux volontaires de la vague 7 de mieux se connaître pour mieux «se vendre», d'avoir un meilleur aperçu du marché du travail pour mieux se positionner, nous en

sommes à l'étape l'appropriation des techniques d'élaboration des outils de communication que sont le CV et la lettre d'embauche ainsi que la maîtrise des techniques efficaces d'entretien d'embauche.

3.5.9.1. Le CV

C'est le laisser passer pour l'entrevue. Les formateurs insistent sur le fait que le CV bien souvent en compétition avec des dizaines, voire des centaines d'autres CV lors de la publication d'annonces, a comme objectif d'attirer l'attention sur sa candidature et de ce fait doit être rédigé avec le plus grand soin.

Cet outil de communication fait la synthèse du parcours académique,

professionnel et personnel et doit respecter certaines normes quant au fond et à la forme.

Les erreurs à éviter et les qualités d'un bon CV sont présentées. Entre autres choses à éviter, les fautes d'orthographe et de grammaire qui sont inacceptables et à proscrire. Un bon CV se doit d'être sans fautes, agréable et confortable sur le plan visuel, concis 2 à 3 pages maximum,

refléter le parcours académique, professionnel et la personnalité.

Deux types de CV sont présentés aux participants

- **Le CV chronologique** : CV privilégié par les recruteurs il offre une présentation des informations sur le parcours académique et professionnel de la plus récente à la plus ancienne. Il permet une mise en valeur de l'évolution académique, dans un emploi et de la progression de carrière.

- **Le CV par compétence** recommandé dans les cas de change-

3.5.9.2. La lettre de motivation

Contrairement au CV qui ne référence qu'au profil du candidat, la lettre de motivation fait le lien entre le profil et le poste afin d'établir l'adéquation entre les deux. En effet, il ne s'agit plus seulement de décrire son parcours académique ou d'étaler une liste de compétence ou son expérience, il s'agit surtout dans la lettre de motivation de lier son profil aux besoins de l'entreprise et de montrer au recruteur qu'on est le meilleur candidat pour ce poste spécifique.

ment d'orientation et en cas d'expérience variée ou de longues périodes d'inactivité. Il vise surtout la mise en valeur des savoir-faire. Notons que les recruteurs ont bien souvent conscience qu'il peut cacher des périodes d'inactivité. Il est donc moins recommandé.

Après ces grandes lignes, les rubriques spécifique du CV sont passées en revue une à une et chaque point est explicité.

De nombreuses questions ont été posées à propos du CV, révélant un grand besoin d'informations précises sur cet outil.

C'est pourquoi il est rappelé aux participants l'importance de personnaliser la lettre de motivation en fonction de l'entreprise et du poste. Cela suppose d'avoir un minimum de connaissance des besoins et attentes de l'entreprise que l'on peut identifier en visitant au moins le site Web.

Tout comme pour le CV l'attention des participants est attirée sur certaines erreurs à éviter notamment les fautes qui sont tout autant inacceptables et à proscrire. Une

lettre de motivation percutante, doit être soignée, sans fautes, concrète, accrocheuse, spécifique et ne pas excéder 1 page.

La méthodologie de rédaction de la lettre de motivation suivante est proposée:

- Lire attentivement l'offre pour relever les éléments clés qui renvoient aux compétences que nous avons
- Se renseigner sur l'entreprise pour être en mesure de

3.5.9.3. *L'entretien d'embauche :*

C'est l'étape ultime. Il s'agit de prouver que nous sommes à même de répondre au poste à pourvoir. Les employeurs ne cherchent pas seulement des compétences, ils veulent recruter une personne qui a les capacités techniques, humaines recherchées pour le poste et qui va adhérer aux valeurs de la structure.

Tout comme pour le CV et la lettre de motivation, les erreurs à ne pas commettre en entretien d'embauche sont d'emblée passées en revue, notamment arriver en retard ou encore adopter un style vestimentaire inadéquat

démontrer notre intérêt et l'adéquation du profil avec les exigences du poste.

La lettre de motivation a trois sections:

- Une introduction pour poser la candidature et en montrant qu'on connaît l'entreprise
- Un corps du sujet à un ou 2 paragraphes, dans lesquels on démontre qu'on a le bon profil est qu'on est le candidat idéal
- Le dernier paragraphe ouvre la porte à l'entretien d'embauche

Différentes formes d'entretien sont présentées, les plus courantes étant

- Vidéoconférence
- Face à face
- En jury

Durant un entretien plusieurs interlocuteurs peuvent être en présence et le candidat a le défi de comprendre autant que possible les préoccupations de chacun pour mieux répondre à leurs attentes.

- Le responsable des ressources Humaines
- Le chargé de recrutement
- Le chef de service ou directeur

de département

- Le Directeur Général de la structure

Les formateurs passent ensuite en revue les étapes de l'entretien:

- L'entrée
- Les présentations
- L'échange: la discussion autour de l'expérience du candidat, de son profil
- La présentation de l'entreprise et du poste
- Les questions moins techniques
- La conclusion

Une attention particulière est accordée à la posture à adopter durant l'entretien.

En effet il est expliqué aux participants que les mots comptent pour 7% dans la communication, la

voix pour 38%, contre 55% pour la gestuelle.

Un des facteurs de réussite de l'entretien d'embauche est la préparation qui lui est accordée, en particulier préparer des réponses aux questions d'entretien standard. Cet exercice permet d'avoir un discours fluide, des réponses cohérentes et efficaces en entretien.

Atelier: Simulation d'entretien

L'auditoire est invité à préparer des réponses à des questions d'entretien, et un participant vient répondre en face du jury que constitue l'ensemble des participants.

La réponse est analysée en plénière afin de faire ressortir les points forts et les points à améliorer pour un apprentissage commun.

3.5.9.4. Les 90 premiers jours en emploi

Au terme de la formation sur la Recherche Stratégique d'emploi, quelques points sont abordés pour une intégration réussie, l'aboutissement espéré de cette formation étant le décrochage d'un poste. Se préparer pour être rapidement opérationnel

- Apprendre en observant et posant des questions
- Être proactif en cherchant à se rendre utile et en donnant des feed-back
- S'adapter aux règles explicites et

implicites de l'organisation

- ❑ Bien gérer son temps de travail
- ❑ Obtenir des résultats rapidement

❑ Faire des bilans personnels réguliers

❑ La formation s'est achevée par un retour d'expérience qui a permis de faire une synthèse des différentes notions abordées.





IV. EVALUATION DE LA FORMATION ET SUGGESTIONS DES PARTICIPANTS

Les échanges, les activités pratiques ainsi que le retour d'expérience à la fin de chaque session ont permis de valider la pertinence de la formation. De plus, la satisfaction globale des participants a été mesurée à l'issue de chaque session de formation de deux jours.

Il en ressort que la formation sur la Recherche Stratégique d'Emploi a bénéficié d'une forte appréciation de la part des Volontaires Nationaux de la vague 7, à en juger les commentaires des participants. Plusieurs d'entre eux ont vivement remercié les institutions organisatrices pour cette opportunité qui leur a été offerte et ont souhaité que ce genre d'initiative soit répété.

Les principales recommandations formulées par les participants se résument ainsi :

- Offrir la formation aux volontaires au cours de leur mission, voir en début et non pas à la fin, de sorte qu'ils aient le temps de capitaliser sur les acquis de la formation. Cette recommandation a été récurrente et apportée avec insistance à chacune des 6 sessions.
- Prévoir une formation en entrepreneuriat étant donné que c'est une orientation professionnelle envisagée par nombre de volontaires.
- Augmenter la durée de la formation

Les résultats de l'évaluation sont synthétisés dans les tableaux qui suivent.

Les données présentées constituent la moyenne des résultats des évaluations réalisées dans les 6 sessions.

APPRECIATION DU CONTENU PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

APPRECIATION DU CONTENU PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	Insatisfait
Cette formation correspond-elle à vos attentes ?	47.78%	45.76%	3.25%	3.21%	0%
Les thèmes abordés sont-ils en rapport avec les défis que vous rencontrez dans votre recherche d'emploi?	42.14%	50.76%	4.97%	2.07%	0%
Les objectifs d'apprentissage ont-ils été clairement définis au début de la formation ?	38.57%	52.42%	4%	5.02%	0%
Vous sentez vous mieux équipé après la formation pour mener votre recherche d'emploi ?	44.90%	51.47%	3.47%	3.2%	0%
Les exercices pratiques étaient pertinents ?	39.93%	50.67%	5.95%	1.65%	0%

Commentaire :

Le contenu pédagogique de la formation répond bien aux attentes des participants. A ce titre, environ 93% des participants estiment que les thèmes abordés rejoignent de façon satisfaisante à très satisfaisante les problématiques auxquelles ils sont confrontés dans leur recherche d'emploi. Plus de 95% s'estiment d'ailleurs mieux équipés

après la formation pour affronter les défis qui y sont associés. Les exercices pratiques ont également été appréciés, avec 96% des participants les considérant pertinents. Notons que les modules sur la rédaction du CV, et l'entretien d'embauche ont été jugés très utiles par les participants d'après leurs commentaires.

APPRECIATION DES FORMATEURS : SIDONIE AITHNARD

	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	Insatisfait
Les notions abordées ont été expliquées avec clarté	62.93%	35.79%	1.28%	0%	0%
L'animateur a su créer une atmosphère propice à l'apprentissage	62.14%	36.06%	1.80%	0%	0%
Comment évaluez-vous le degré d'interactivité durant la formation ?	38.53%	59.84%	2.46%	0%	0%
L'animateur a su capter votre attention	54.42%	43.15%	2.43%	0%	0%

APPRECIATION DES FORMATEURS : YANNICK MACAULEY

	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	Insatisfait
Les notions abordées ont été expliquées avec clarté	52.40%	40.05%	2.57%	0%	0%
L'animateur a su créer une atmosphère propice à l'apprentissage	46.40%	49.66%	3.74%	0%	0%
Comment évaluez-vous le degré d'interactivité durant la formation ?	37.53%	54.72%	7.05%	0,70%	0%
L'animateur a su capter votre attention	40.66%	53.52%	5.10%	0%	0%

Commentaire :

Mme Aithnard et M. Macauley ont su animer la formation à la satisfaction générale des participants, que ce soit au niveau de la clarté des explications ou en termes de savoir-être. En effet les participants ont particulièrement apprécié le professionnalisme des formateurs.

Plusieurs commentaires de participants soulignent qu'ils ont réussi à transmettre le message dans une très bonne atmosphère et ont su garder leur calme même lors de sujets passablement émotifs relevant du vécu des volontaires durant leurs missions.

APPRECIATION DES FORMATEURS : SIDONIE AITHNARD

	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	Insatisfait
Le temps alloué à la formation est-il suffisant ?	16.91%	44.93%	25.66%	7.13%	5.38%
Le matériel didactique était adéquat ?	28.62%	55.02%	13.95%	1.91%	0.52%
Que pensez-vous du lieu où s'est tenue la formation ?	21.66%	51.08%	16.98%	7.03%	2.85%
Etes-vous satisfait de la qualité des supports de présentation	32.23%	53.53%	10.27%	1.14%	1.54%

Commentaire :

L'organisation de la formation quoique très acceptable, révèle quelques points d'amélioration. En particulier le temps semble avoir fait défaut puisque 25% des

participants estiment que le temps alloué à la formation était insuffisant. D'un point de vue logistique, quelques commentaires de participants font mention des insuffi-

sances face à la restauration et dans certains cas l'inadaptation du lieu de la formation (chaleur, absence de table dans la salle de formation à Kara). Ces insatisfactions se

reflètent dans le pourcentage de près de 17% de participants qui ne sont que moyennement satisfaits du lieu où s'est tenue la formation.



V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La formation sur la Recherche Stratégique d'Emploi a permis d'outiller les participants sur l'élaboration des outils classiques de recherche d'emploi que sont le CV et la lettre de motivation, ou encore de s'approprier les techniques d'un entretien d'embauche réussi. Plus encore elle a permis à nombre de participants de prendre conscience de leur valeur à travers l'identification de leurs compétences, auxquelles ils font habituellement appel, sans pour autant en avoir pleinement conscience.

Ce fut également un espace de dialogue où les participants ont eu l'opportunité de partager leurs préoccupations. A travers le partage d'expériences et les orientations des formateurs, des pistes de solution ont pu être proposées entre pairs. Plusieurs Volontaires Nationaux ont

remercié les organisateurs de la formation pour cette initiative. Suivant les échanges avec les volontaires, la formatrice recommande à l'ANVT de :

- Systématiser cette formation dans le cadre de l'accompagnement post-volontariat.
- Faire suivre la formation au moins un an avant la fin de la mission des volontaires, de sorte qu'ils aient un temps suffisant pour mettre en pratique les acquis de la formation avant la fin de leur parcours de volontariat.
- Prévoir une formation équivalente en entrepreneuriat, nombre de projets professionnels post-volontariat s'inscrivant dans cette dynamique.



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère du Développement à la Base,
de l'Artisanat
et de la Jeunesse

Coalition Nationale pour
l'Emploi des Jeunes



28 BP : 73 Lomé-Téléssou
235 rue Martin Luther King,
Agbalépédogan,



cnej@cnej.tg



+228 22 50 68 54
+228 91 39 40 40

