



Feuille de route



“Permettre la transformation et le changement grâce à des éducateurs et des animateurs de jeunesse formés et à des environnements de travail inclusifs en créant une méthodologie et des ressources innovantes pour le développement des aptitudes à la vie quotidienne et des compétences en matière d’employabilité chez les jeunes adultes ayant des difficultés et des troubles de l’apprentissage, tout en soutenant leur transition vers des lieux de travail inclusifs”



FEUILLE DE ROUTE INSTITUTIONNELLE pour la mise en place du système de soutien Good Job dans votre établissement.

ÉTAPES	ACTIONS CLÉS	OUTILS
1. Poser les bases <i>Construire la préparation et la compréhension partagée</i>	A. Relier les besoins de l'établissement à la méthodologie Good Job.	a) <u>Good Job page d'accueil</u> – méthodologie, Analyse d'impact, Étude de cas
	B. Présenter la démarche à la direction et obtenir son engagement.	b) <u>Kit de démarrage 1</u> – Présentation Powerpoint et <u>Kit de démarrage 2</u> - Points de discussion + FAQ
	C. Mettre en place une coordination interne et des canaux de communication.	c) <u>Kit de démarrage 2</u> <ul style="list-style-type: none"> • Lettre de présentation pour impliquer plus de personnel • Feuille de route pour les écoles
	D. Identifier les parties prenantes : enseignants, familles, partenaires locaux.	d) <u>Kit de démarrage 2</u> – Description des rôles
	E. Identifier les besoins de formation et renforcer les compétences du personnel.	e) <u>Cadre d'apprentissage</u>
	F. Renforcer les capacités du personnel par une formation initiale et des séances de sensibilisation.	f) <u>Module de formation</u> – en auto-apprentissage ou en <u>Formation mixte</u> pour formation en groupe
	A. Mener des évaluations individuelles à l'aide d'outils validés.	a) <u>Outil d'évaluation Good Job</u> — pour évaluer AVEC l'apprenant ses compétences, ses aspirations et ses besoins de soutien
2. Comprendre chaque apprenant <i>Reconnaitre les forces, besoins et aspirations de chaque apprenant</i>	B. Recueillir les contributions des familles et des enseignants	b) <u>Outil d'évaluation Good Job</u> — pour évaluer SANS l'apprenant ses compétences, ses aspirations et ses besoins de soutien

<p>3. Co-concevoir et suivre le plan individuel <i>Planifier ensemble une progression significative</i></p>	<p>A. Identifier les objectifs personnels, les parcours préférés et les besoins de soutien. Consigner les résultats dans un profil d'apprenant. Encourager l'autoréflexion et l'autonomie. Définir des étapes claires (éducation, formation, travail, vie autonome).</p> <p>B. Suivre régulièrement les progrès réalisés.</p>	<p>a) <i>Boîte à outils du MT 1: Plan individuel élaboré en collaboration avec l'apprenant</i></p> <p>b) <i>Boîte à outils du MT 1:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Formulaire de suivi des progrès du mentor</i> ● <i>Auto-évaluation des progrès de l'apprenant</i> <p>c) <i>Utiliser les techniques des Modules de formation</i></p>
<p>4. Mettre en place des parcours de soutien et d'apprentissage <i>Mise en œuvre du plan</i></p>	<p>A. Organiser des sessions de formation et d'accompagnement ciblées. Ajuster les soutiens en fonction des besoins. Favoriser les compétences non techniques : communication, travail d'équipe, résolution de problèmes.</p>	<p>a) <i>Utiliser les techniques des Modules de formation</i></p>
	<p>B. Proposer un apprentissage centré sur le travail : simulations</p>	<p>b) <i>Boîte à outils du MT 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Ateliers de préparation à la transition</i>
<p>5. Entrer en contact avec les employeurs et la communauté</p>	<p>C. Proposer un apprentissage centré sur le travail : stages, observation au poste de travail</p>	<p>c) <i>Boîte à outils du MT 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Outils de coopération avec les employeurs</i>
	<p>A. Sensibiliser les employeurs locaux à l'emploi inclusif</p>	<p>a) <i>Kit de démarrage 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Vidéo</i>

<i>Construire des passerelles inclusives vers de réelles opportunités</i>		<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Dépliant</i> <p>et <u>Kit de démarrage 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Lettre de présentation</i> ● <i>Points de discussion + FAQ</i>
	B. Organiser des visites sur le lieu de travail, des stages ou des emplois avec soutien	<p>b) <u>Boîte à outils du MT 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Accord de coopération</i>
	C. Faciliter la collaboration entre les éducateurs et les employeurs	<p>c) <u>Boîte à outils du MT 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Formulaire de réunion mensuelle</i>
	D. Fournir un mentorat et un retour d'information continu pendant les stages	<p>d) <u>Boîte à outils du MT 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Formulaire de mentorat pour les employeurs</i>
	E. Promouvoir la reconnaissance des employeurs inclusifs et des bonnes pratiques	<p>e) <u>Kit de démarrage 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Certificat de reconnaissance</i>
6. Réviser, apprendre et maintenir <i>Intégrer l'aide à la transition dans la pratique à long terme</i>	A. Recueillir les réactions des jeunes, des mentors et des employeurs : identifier les réussites et les difficultés	<p>a) Comparer à <u>l'Analyse d'impact et les études de cas</u></p>
	B. Mettre à jour les politiques et procédures internes sur la base des enseignements tirés	<p>b) <u>Boîte à outils du MT 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Projet d'établissement</i>
	C. Partager les bonnes pratiques avec d'autres écoles et structures	<p>c) <u>Kit de démarrage 1 – outils de communication et site web de Good Job et médias sociaux</u></p>
	D. Institutionnaliser le rôle du mentor de transition et la formation continue	<p>d) <u>Module de formation</u> et <u>Certificats</u></p>

**Destination: Culture
de transition
inclusive**

*Chaque apprenant
bénéficie d'un
soutien pour
s'épanouir dans la
vie et au travail*

Objectifs finaux

- Des jeunes émancipés, dotés de compétences plus solides pour la vie et l'emploi
- Une culture scolaire et de formation inclusive et favorable
- Des partenariats actifs avec les familles et les employeurs
- Un soutien à la transition durable et systémique
- Des mentors et des éducateurs confiants et formés