



 Apprenticeship
for **NEETS**

Livret d'intégration

Secteur

MÉTALLURGIE





Livret d'intégration
Secteur

MÉTALLURGIE

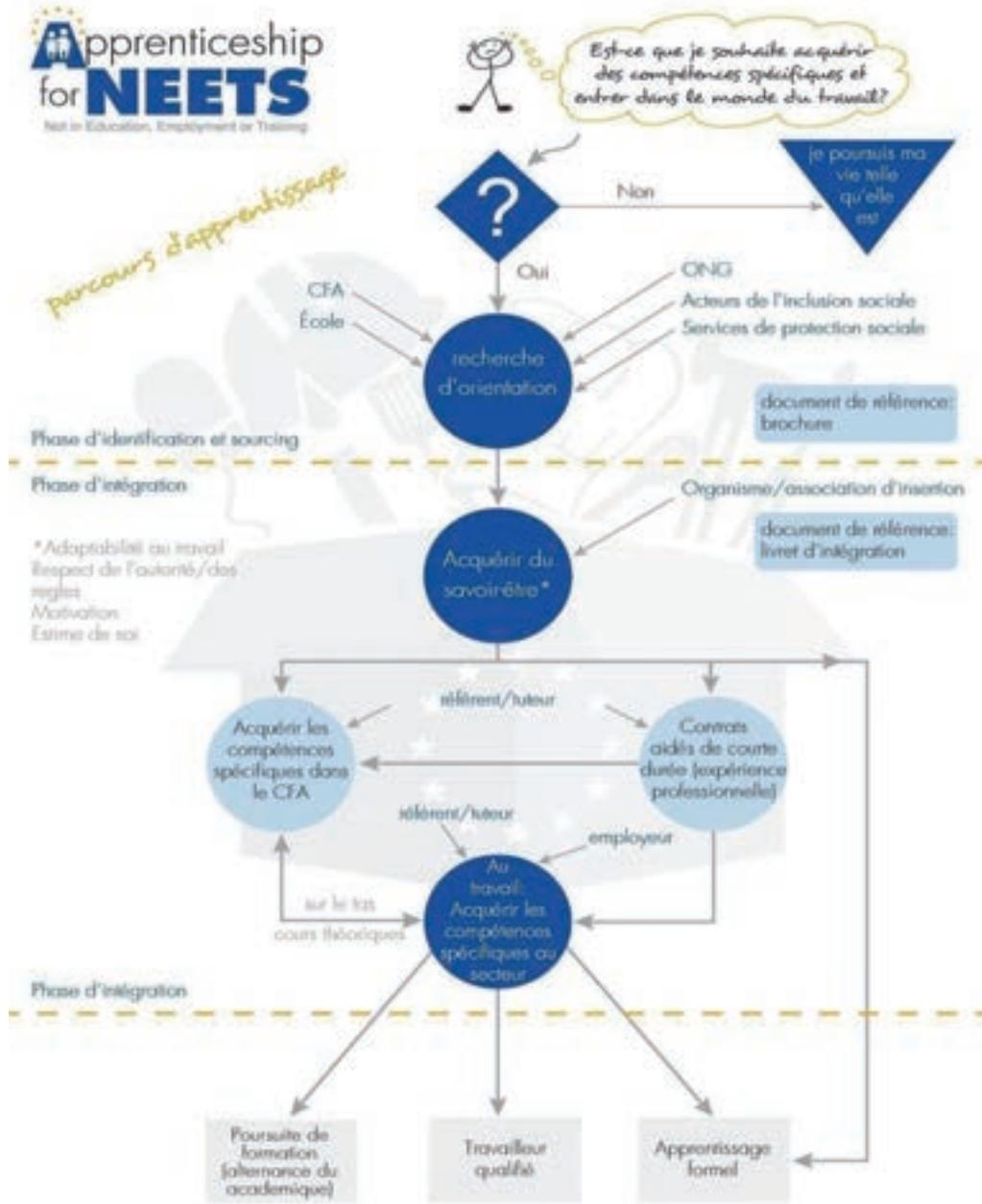


Erasmus+

Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs; la Commission ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait faite des informations contenues dans la présente publication.

Sommaire

Introduction	6
Défis de l'intégration des NEET	9
Recommandations pour l'intégration des NEET	10
Sourcing et identification des NEET	10
Intégration des NEET	11
Sélection de bonnes pratiques	12

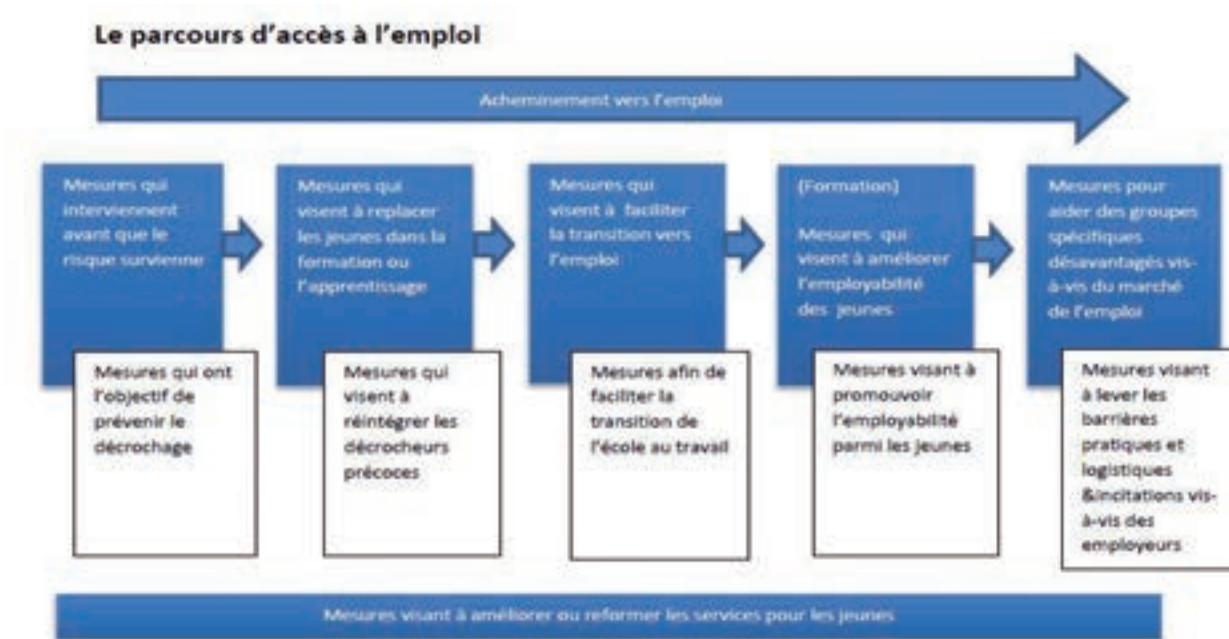


Introduction

En Europe, les « NEET » (jeunes ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation) sont considérés comme l'un des groupes les plus vulnérables en termes d'emploi des jeunes. D'après Eurostat, 7,5 millions de 15-24 ans et 6,5 millions de 25-29 ans étaient ainsi exclus du marché de l'emploi et du système éducatif en Europe en 2011. En 2012, leur nombre atteint un total d'environ 15 millions de 15-29 ans (Eurofound, 2012). C'est un problème persistant pour les États et une priorité pour l'emploi et pour l'inclusion des jeunes en Europe.



Les politiques mises en place par les États-membres pour renforcer la participation des jeunes à l'éducation et à l'emploi sont très diverses. Elles portent souvent sur différentes étapes du parcours d'accès à l'emploi, autrement dit le chemin parcouru par les jeunes gens, de l'enseignement formel à l'entrée sur le marché du travail et au premier emploi.



Source : Eurofound (2012:108)¹

¹ Les NEET – jeunes sans emploi, éducation ou formation: caractéristiques, coûts et mesures prises par les pouvoirs publics en Europe http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/541/fr/1/EF12541FR.pdf

L'objectif du livret d'intégration est de fournir des informations générales aux employeurs potentiels, au personnel des agences de formation et aux jeunes en décrochage scolaire eux-mêmes afin de faciliter l'accès des jeunes en décrochage scolaire au marché de l'emploi du secteur métallurgie.

Ce livret est le produit d'un échange d'expériences, d'une collaboration et d'une coopération étroite entre le secteur privé et les centres de formation tout au long du projet ANEETS.

Il présentent une série de recommandations et bonnes pratiques montrant comment les jeunes en décrochage scolaire peuvent être



Le présent livret vise à assister les employeurs volontaires et les spécialistes de l'orientation professionnelle dans leur accompagnement des jeunes en décrochage scolaire désireux de s'informer sur les carrières possibles dans le secteur de métallurgie. Ces interventions permettent d'obtenir des résultats positifs à la fois pour les jeunes NEET, les employeurs et la société dans son ensemble.

amenés à se familiariser avec le secteur et ainsi à envisager une carrière dans ce domaine porteur. Pour de nombreux jeunes, ce parcours de l'école à l'emploi n'est pas évident. Certains se perdent en chemin et décrochent du système scolaire. Les politiques dédiées aux jeunes en décrochage scolaire se concentrent donc soit sur des interventions de prévention visant à garder les jeunes dans le parcours scolaire et/ou d'accès à l'emploi, soit des interventions visant à les ramener « sur les rails » pour reprendre leur parcours d'intégration en emploi, développer leurs compétences et participer activement à la société.

Défis

de l'intégration des NEET

L'intégration des jeunes en décrochage scolaire peut s'avérer difficile (aux niveaux éducatif, comportemental ou professionnel), mais les résultats du projet démontrent qu'elle peut être extrêmement bénéfique tant pour l'employeur que pour l'employé.

Les défis suivants peuvent se poser :

- les jeunes en décrochage scolaire peuvent avoir un niveau d'éducation bas et des difficultés à comprendre et s'exprimer, un obstacle courant parmi les candidats ;
- les jeunes en décrochage scolaire peuvent manquer d'expérience professionnelle ;
- les jeunes en décrochage scolaire peuvent avoir des difficultés avec l'autorité et avec le cadre de l'entreprise, ou tout simplement manquer de motivation ;
- offrir à un jeune en décrochage scolaire une

occasion de se former ou d'obtenir un emploi peut lui permettre de tirer parti de son potentiel et aussi de bénéficier à l'employeur et à la société ;

- les jeunes en décrochage scolaire ont souvent une faible estime d'eux-mêmes, ce qui les empêche de se projeter dans l'avenir comme des travailleurs compétents ;
- la mobilité et les trajets travail-logement peuvent poser des difficultés pratiques.



Recommandations

Sourcing et identification des NEET

Étant donné ces défis, et sur la base des recherches et entretiens effectués avec les parties prenantes du projet ANEETS, les recommandations suivantes ont été établies pour identifier, recruter et intégrer de jeunes en décrochage scolaire.

Sourcing et identification des NEET

- Le sourcing de jeunes en décrochage scolaire doit passer essentiellement par des acteurs de terrain. Des liens étroits entre les entreprises, les centres de formation et les acteurs sociaux permettent un processus très efficace. Les acteurs sociaux locaux et les centres de formation doivent impérativement connaître les besoins des entreprises et les postes en pénurie.
- Il est important d'impliquer les entreprises dans l'ensemble du processus de recrutement

des jeunes en décrochage scolaire, sans se limiter à la seule phase d'intégration.

- Il semble utile de mettre en place des sessions d'information et des centres d'orientation. Une équipe de communication dédiée est utile pour proposer des sessions d'information et de sensibilisation des candidats aux formations. De plus, un centre d'orientation peut être prévu pour diffuser les détails des formations locales et des postes disponibles.



Intégration des NEET

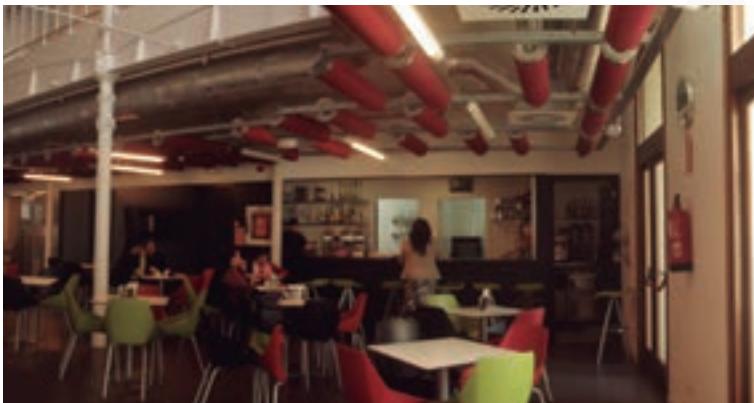
Il est crucial que le recrutement des jeunes en décrochage scolaire soit effectué par **un professionnel sensibilisé** aux problématiques spécifiques des jeunes en décrochage scolaire.

- Il est nécessaire d'assurer le suivi des jeunes en décrochage scolaire avant et pendant le contrat : des évaluations régulières des avancées réalisées sont essentielles. Tout au long du processus, il faut se concentrer sur leur moti-

vation, leurs compétences interpersonnelles et techniques, ainsi que sur l'adéquation entre les objectifs de l'entreprise et les attentes du candidat en matière d'évolution de carrière.

- Il faut créer des interactions entre les entreprises et les centres de formation, afin que ces derniers puissent réagir aux difficultés rencontrées.

- La personne en charge du processus de recrutement et d'intégration doit présenter certaines caractéristiques : capacité d'anticipation, compétence, flexibilité, capacité à identifier les problèmes en amont et à mettre en place des dispositifs qui permettent de résoudre les problèmes



Sélection de bonnes pratiques

L'ensemble du processus de formation est enregistré et suivi sur le « passeport » du jeune en décrochage scolaire. Les éléments suivants constituent une liste indicative des critères d'employabilité et de compétences professionnelles qui doivent y être inscrits :

Critères d'employabilité

- Communication
- Sensibilisation à la sécurité
- Analyse fonctionnelle

Compétences professionnelles

- Esprit d'équipe
- Théorie et pratique en atelier
- Santé et sécurité sur le lieu de travail

Le présent chapitre présente la sélection des bonnes pratiques identifiées par le projet ANEETS.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de bonnes pratiques d'entreprises, identifiées dans les pays des organisations du projet : Belgique, Espagne et Irlande.

Boliden Tara Mines

Description	<p>Boliden Tara Mines est une mine souterraine de zinc, la plus grande d'Europe et la neuvième au niveau mondial.</p> <p>Acquise par Boliden au début de l'année 2004, elle est en production depuis 1977. Plus de 80 millions de tonnes de minerai ont été extraits depuis l'ouverture de la mine. Chaque année, environ 2,6 millions de tonnes de minerai sont extraits pour la production de concentré de zinc et de plomb.</p> <p>Les réserves de minerai et de ressources minérales ont augmenté par le biais des explorations et des acquisitions. Ces dernières années, la mine de Tara a cherché à réduire ses coûts (coûts au comptant) en réalisant des investissements pour améliorer la productivité et réaliser des économies.</p> <p>Boliden Tara Mines emploie 600 personnes en Irlande.</p>
Méthodologie	<p>L'entreprise a mis en place un processus de sélection très rigoureux pour le recrutement d'apprentis ingénieurs. Les jeunes sont recrutés localement et ont les diplômes requis pour l'apprentissage du métier. L'entreprise exige par ailleurs qu'ils aient un comportement adapté, un caractère fort et une bonne éthique professionnelle.</p> <p>Le candidat sélectionné suit un apprentissage structuré basé sur une formation en alternance en entreprise et hors entreprise. Tout au long du processus, ses progrès font l'objet d'un suivi minutieux. Un spécialiste des ressources humaines est par ailleurs disponible pour résoudre les difficultés éventuelles.</p> <p>Toutes les informations en rapport avec la formation, y compris les tests et les résultats, ainsi que les réussites et/ou les spécialités, sont consignées dans le journal de bord de l'apprenti. Ces entrées sont vérifiées de façon indépendante par le prestataire de la formation et/ou l'entreprise.</p> <p>En Irlande, les apprentis sont souvent encouragés à élargir leurs compétences pratiques à l'issue de la formation en travaillant dans d'autres entreprises. Ils peuvent ainsi acquérir de nouvelles compétences et expériences professionnelles. À ce stade de son développement, un jeune est généralement considéré comme un « ouvrier qualifié ». Ce n'est qu'au terme de ce processus informel qu'il est qualifié de « maître ouvrier ».</p>
Détails de la bonne pratique	<p>La mine de Tara est parfaitement consciente de son rôle dans la communauté locale et la société. Elle a défini ses propres règles de responsabilité sociale de l'entreprise et les respecte scrupuleusement.</p>
Contact	<p>Knockumber Road, Navan, Co. Meath Eoghan O Neill, Directeur RH +35346908200 Eoghan.oneill@boliden.com</p> 

Garatge Plana Mercedes Benz Girona

Description	<p>Ce concessionnaire Mercedes-Benz autorisé a plus de 70 ans d'expérience du secteur de l'automobile. Il vend des véhicules neufs ou d'occasion, des fourgons et des autocaravanes, et propose des services complets pour les camions. Il propose également des services de réparation et de peinture de carrosserie à la bombe aérosol.</p> <p>Mercedes Benz possède 4 usines dans le secteur de Gérone : Girona, Blanes, Vilamalla et Montràs.</p> <p>Toutes sont spécialisées :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'unité avec laquelle nous travaillons à Gérone gère la vente et l'après-vente de services de réparation de carrosserie et de peinture pour les voitures, les camions et les fourgons.• Les 3 autres usines gèrent uniquement la vente et l'après-vente de voitures et de fourgons.
Méthodologie	<p>Les équipements et le programme sont gérés à l'échelle de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">• La première semaine est consacrée à l'apprentissage des procédures (en ligne), des informations sur la marque, des modèles Mercedes Benz, des risques professionnels, des procédures de sûreté et de sécurité, etc.• Jusqu'à 2 ou 3 mois d'apprentissage aux côtés d'une personne expérimentée, sans jamais être seul.• Jusqu'à 3 mois de travail autonome sous supervision, généralement dans le service de maintenance technique des véhicules.• À ce stade, l'employé est évalué : attitude, capacité d'adaptation, motivation. Pour poursuivre la formation, il doit obtenir un score minimum de 80 %.• Après la première année, le nouvel employé peut commencer la formation professionnelle. Cette formation porte sur : technicien de maintenance, technicien systèmes et technicien de diagnostic. Il s'agit d'un processus complet. Toutes les sections du programme doivent être suivies pour devenir un employé à part entière. Par la suite, le salaire augmente à mesure que l'employé gagne en responsabilité/expérience.• Pour conserver son statut, l'employé doit participer aux formations sur les nouveaux modèles et les nouveaux moteurs présentés.• La participation au programme de formation continue est indispensable.• Ensuite, l'employé peut entreprendre un processus de spécialisation.

<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>Principales étapes du programme</p> <p>Le programme, la méthodologie et le système en ligne sont gérés à l'échelle de l'entreprise de la manière suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programme d'apprentissage : une semaine d'apprentissage des procédures générales (en ligne), des informations sur la marque, des risques professionnels, des procédures de sûreté et de sécurité, etc. Jusqu'à 3 mois d'apprentissage aux côtés d'une personne expérimentée, sans jamais être seul. Jusqu'à 3 mois supplémentaires de travail autonome sous supervision, généralement dans le service de maintenance technique des véhicules. À ce stade, les compétences d'employabilité de l'apprenti sont évaluées : attitude, capacité d'adaptation, motivation, etc. 2. Au bout d'un an, le nouvel employé peut commencer sa formation professionnelle. Cette formation porte sur : technicien de maintenance, technicien systèmes et technicien de diagnostic. <p>Le programme de formation continue est mis en avant et recommandé.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ensuite, l'employé peut entreprendre un processus de spécialisation. <p>Durée du programme</p> <p>Le programme d'accès (1-2) dure environ 6 mois, mais peut être fini plus tôt si l'apprenti est motivé et s'implique à 100 %. L'entreprise a la capacité d'accueillir 2 apprentis à la fois.</p> <p>La formation professionnelle et le programme de spécialisation dépendent de l'employé, de sa capacité d'apprentissage et de son développement au sein de l'entreprise. Aucun employé ne reste dans l'entreprise sans passer par ces 3 étapes.</p>
<p>Contact</p>	<p>GARATGE PLANA MERCEDES BENZ GIRONA</p> <p>Ctra. Nacional II, km. 711 Fornells de la Selva - Espagne</p> <p>http://bit.ly/1OQdHv8</p> <p>Ricard Ventura - Service après-vente</p> <p>+34972476969</p> <p>csf.gplana@mercedes-benz.es</p>  <p>Mercedes-Benz</p>

MONTSORIU Arbúcies

Description	<p>Le lycée d'Arbúcies est un établissement d'enseignement secondaire et d'enseignement et de formation professionnels (EFP). À Arbúcies (ville leader du secteur de la carrosserie en Espagne), plusieurs entreprises de carrosserie ont demandé à la fin des années 1990 que des modifications soient apportées pour satisfaire les besoins de formation dans cet environnement industriel évolutif. Les constructeurs de carrosserie ont créé un nouveau cursus professionnel dans le lycée public d'EFP d'Arbúcies. Depuis 1998, le lycée s'est spécialisé dans la construction et l'assemblage de bus, et répond aux demandes d'ouvriers qualifiés des 4 entreprises du secteur. En Espagne, 10 entreprises fabriquent des carrosseries de bus et 4 d'entre elles sont installées dans la petite ville d'Arbúcies, près de Gérone.</p>
Méthodologie	<p>Le lycée a un accord avec ces 4 entreprises de fabrication de bus et le Département de l'éducation de Catalogne. Cet accord prévoit l'organisation d'ateliers professionnels dans l'entreprise, ainsi que la fourniture par les 4 entreprises des équipements et machines dont le lycée a besoin pour dispenser une formation de qualité. Pendant la première année de cours, l'élève suit une formation théorique et pratique au lycée, suivie d'une formation pratique de 350 heures dans l'entreprise. Pour valider le cours, l'élève doit avoir démontré ses capacités dans ces deux environnements. Au cours des deuxième et troisième années de cours, l'élève effectue les mêmes tâches, mais en ayant cette fois un contrat d'apprentissage dans l'entreprise. Il est encadré par un tuteur au lycée et par un employé responsable dans l'entreprise pendant toute la durée de son programme d'EFP.</p>
Détails concernant cette pratique d'excellence	<p>Les élèves participant au programme sont parfois des jeunes ayant eu des difficultés/de mauvaises expériences scolaires. Pour la plupart d'entre eux, l'enseignement obligatoire a été une expérience traumatisante ; ils se sont souvent sentis « inutiles ». Le premier objectif est de rétablir leur confiance et leur estime de soi. Certains ont quitté l'école très tôt.</p>

<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>Or, pour intégrer le programme, il faut avoir des connaissances de base en mathématique et en lecture/écriture. Plus de 200 élèves participent au programme chaque année. Le programme se déroule sur trois ans, mais certains élèves refont parfois une année ou plus. Au cours des deuxième et troisième années de cours, les élèves ont autant d'heures d'apprentissage pratique que théorique, au lycée et dans l'entreprise. Ils signent par ailleurs un contrat d'apprentissage avec l'entreprise. Le contrat dépend de la réussite de l'élève. Les élèves sont rémunérés afin d'entretenir leur motivation, de les responsabiliser et de valoriser leur contribution. Leur rémunération équivaut à un premier salaire. Cette récompense/prime de motivation a pour objet de les inciter à poursuivre une carrière réussie. L'élève est encadré par un tuteur au lycée et par un employé responsable dans l'entreprise pendant toute la durée de son programme d'EEP. Le tuteur est parfaitement formé et compétent pour identifier les difficultés spécifiques auxquelles certains jeunes sont confrontés. Le programme a un taux de réussite très élevé : 95 % des élèves qui terminent leur formation trouvent un emploi, la plupart du temps dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont acquis leurs compétences. Les entreprises ont été très satisfaites de cette collaboration. L'incorporation des jeunes a redynamisé les ressources humaines en enrichissant les équipes d'employés jeunes et compétents, déjà bien intégrés dans l'entreprise. Par ailleurs, l'énergie et la motivation de ces nouveaux employés sont particulièrement appréciées et valorisées dans les entreprises.</p>
<p>Contact</p>	<p>Lycée professionnel MONTSORIU Passeig Dr. Carulla, sn, 17401 Arbúcies - Espagne Josep Masanas +34 972860154 jmasana3@xtec.cat</p> 

Beulas

Description	<p>BEULAS est une entreprise familiale qui a démarré son activité en 1934 et s'est développée régulièrement sur trois générations. 1934 - 1936 : création de Beulas Bodyworks par Ramon Beulas et Narcis Pujol. L'entreprise construisait des carrosseries en bois en exploitant la zone boisée environnante. Dans les années 1930, son effectif était de 12 employés. Pendant la guerre civile en Espagne, Beulas construisait des carrosseries d'ambulance pour l'armée. Après la guerre, les carrosseries étaient personnalisées à la demande. La production était de 6 unités par an. Les années 1950 ont été des années de transition. L'entreprise était passée à 40 employés et construisait des carrosseries en bois, en métal ou alliant les deux matériaux. De 1963 à 1966, la surface de l'entreprise a été étendue de 900 mètres carrés. Beulas a commencé à produire des châssis avec moteur à l'avant et moteur à l'arrière d'une longueur de 12 mètres accueillant 59 sièges. De 1975 à 1977, l'entreprise a créé, conçu et entièrement personnalisé sa nouvelle carrosserie BEULAS 75. Les locaux de l'usine ont à nouveau été agrandis atteignant près de 10 000 mètres carrés. De 1988 à 1992, l'usine a été étendue de 4 000 mètres carrés supplémentaires et le nombre total d'employés est passé à 96. Les exportations ont fortement augmenté de 1993 à 1999 (Allemagne, Angleterre). Beulas a commencé à participer à des salons internationaux. En 2005, l'entreprise employait 190 personnes et produisait 200 unités par an. Ses nouveaux modèles intègrent des améliorations technologiques majeures. Ses principaux produits d'exportation sont aujourd'hui les minibus équipés de 18 à 35 sièges.</p>
Méthodologie	<p>En raison du nombre important d'entreprises travaillant dans le secteur de la métallurgie/ingénierie, et plus spécifiquement celui de la construction des carrosseries d'automobiles et des bus, il était devenu nécessaire d'augmenter/développer les effectifs des entreprises locales. Le parcours d'alternance conçu en collaboration avec le Département de l'éducation de Catalogne permet aux entreprises d'attirer les personnes qualifiées dont elles ont besoin pour occuper les postes requis. Beulas a signé un accord</p>

<p>Méthodologie</p>	<p>perquè les empreses poguessin atraure les persones qualificades que necessitaven per cobrir les noves demandes del negoci. Beulas té un conveni de col·laboració amb l'Institut Montsorriu. Aquest conveni inclou la realització de tallers formatius a l'empresa i les empreses a més subministren a l'institut instal·lacions adequades per realitzar una formació de qualitat.</p>
<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>Les élèves suivent une formation initiale théorique au lycée d'EFPP, puis un parcours de formation pratique dans l'entreprise (350 h). L'évaluation porte sur ces deux aspects de la formation. Après la première année, l'élève suit quasiment le même parcours, mais en signant cette fois un contrat d'apprentissage avec l'entreprise. L'élève est suivi par un tuteur au lycée et par un employé responsable dans l'usine. Il dispose des outils, des matériaux et de la flexibilité dont il a besoin pour réussir à accomplir toutes ces tâches. Après 3 ans, il peut devenir membre du personnel de l'entreprise ou choisir de poursuivre ses études à l'université pour obtenir un diplôme d'ingénieur.</p>
<p>Contact</p>	<p>BEULAS S.A.U Carrer Riera Xica, s/n, 17401 Arbúcies - Espagne http://beulas.net/ Dolors Beulas - Directeur commercial +34 972860400 info@beulas.net</p> 

ArcelorMittal

Description	<p>Avec une capacité annuelle optimale de production d'environ 92,5 millions de tonnes d'acier brut, et 209 000 employés dans 60 pays, ArcelorMittal est le leader mondial de l'industrie minière et de production d'acier.</p> <p>Présent industriellement dans 19 pays, ArcelorMittal domine les principaux marchés mondiaux de l'acier comme l'automobile, la construction, les appareils électroménagers et le conditionnement, en proposant une technologie et une R&D avancées, de grandes capacités d'approvisionnement en matières premières et des réseaux de distribution uniques.</p> <p>Sa philosophie est principalement de produire un acier durable de façon sécurisée. La sécurité est au cœur de ses priorités et son objectif est de devenir l'entreprise minière et de production d'acier la plus sûre au monde.</p> <p>L'entreprise s'est engagée à tenir sa promesse de « transformer l'avenir ». Pour cela, les valeurs qui la guident sont la durabilité, la qualité et le leadership.</p>
Méthodologie	<p>ArcelorMittal travaille en étroite collaboration avec les centres de formation. Une fois la liste des candidats établie, ces derniers sont contactés par téléphone afin de s'assurer qu'ils sont suffisamment motivés et qu'ils conviendront pour le poste.</p> <p>Puis, pendant la phase de recrutement, le centre de formation et le tuteur travaillent ensemble pour répondre aux attentes de l'entreprise.</p> <p>Pendant la phase de sélection, des tests de forme physique sont effectués. Une fois les candidats sélectionnés, le centre de formation crée un fichier individuel pour chacun d'entre eux. Ce document est mis à jour tout au long de l'apprentissage, en collaboration avec le tuteur et le département RH.</p>

<p style="text-align: center;">Détails de la bonne pratique</p>	<p>Chaque année, 40 jeunes sont intégrés au programme.</p> <p>Les principaux acteurs impliqués dans la gestion du programme de formation des jeunes NEET/en situation de vulnérabilité sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les centres de formation partenaires de Dunkerque ; 2. la fédération nationale de la métallurgie ; 3. 1 tuteur pendant la phase d'apprentissage. <p>Les principales étapes du programme sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le premier mois de formation est dédié aux risques environnementaux/à la sécurité sur les sites dangereux. • Ensuite, les premières tâches de base sont affectées aux apprentis (par exemple, assister les employés sur site). • Selon leur niveau d'éducation, ils doivent ensuite s'acquitter de tâches de difficulté variable. <p>La durée du programme varie.</p> <p>Selon le programme suivi, il est possible d'obtenir le bar professionnel en 3 ans, mais ce délai peut être réduit à 2 ans si le jeune satisfait tous les critères et conditions requis.</p> <p>La valeur ajoutée du recrutement d'un jeune NEET/en situation de vulnérabilité est la suivante : cela permet à l'entreprise d'agir activement pour faire avancer la société et de jouer pleinement son rôle citoyen.</p>
<p style="text-align: center;">Contact</p>	<p>Dunkerque Département RH ,3031 rue du Comte Jean - CS 52508, F-59381 Dunkerque Cedex 1 France, http://corporate.arcelormittal.com/ Sylvie Guillaudeau Responsable RH recrutement mobilité +33 3 2829 7770 silvye.guillaudeau@arcelormittal.org</p> <div style="text-align: right;">  </div>

PSA Peugeot

Description	<p>PSA Peugeot Citroën est solidement ancré sur le territoire français après 200 ans d'histoire industrielle.</p> <p>Le groupe a produit 919 900 véhicules en 2013. Cela représente une contribution de 4,5 milliards d'euros à la balance commerciale du pays. 85 % de ses moteurs et boîtes de vitesse et 33 % de ses automobiles sont fabriqués en France.</p> <p>En 2013, PSA Peugeot Citroën a vendu plus de 2,8 millions de véhicules, dont 42 % ont été exportés hors d'Europe. Bien que le groupe soit toujours très présent en France avec 83 930 employés et en Europe (hors France) avec 62 664 employés, il a décidé de se développer dans trois régions clés : la Chine, l'Amérique Latine et la Russie. Ces zones géographiques sont des moteurs de la croissance mondiale et leur conquête génère des besoins importants de mobilité.</p>
Méthodologie	<p>L'entreprise a mis en œuvre une politique RSE forte qui a fait ses preuves et est étroitement liée au territoire. Elle promeut la diversité et la cohésion sociale.</p> <p>Elle travaille « main dans la main » avec les acteurs sociaux locaux et Pôle Emploi. Sa politique RH doit lui permettre d'atteindre l'objectif de 25 % de recrutement d'apprentis ou d'anciens apprentis en CDI en 2016.</p> <p>Les formateurs sont formés aux besoins spécifiques des personnes défavorisées. Ils sont accompagnés par les tuteurs des apprentis et utilisent une approche intergénérationnelle. Il s'agit d'emplois spécifiques à temps plein dans l'entreprise. Les apprentis sont encouragés à obtenir des certificats professionnels et à former des réseaux avec des collègues apprentis et d'anciens apprentis de l'entreprise. Les emplois proposés répondent à la pénurie de main-d'œuvre sur le territoire.</p>

<p style="text-align: center;">Détails de la bonne pratique</p>	<p>En 2014, 51 jeunes ont été recrutés et 68 ont terminé leur programme d'apprentissage.</p> <p>Les personnes impliquées dans la gestion du programme de formation des jeunes NEET/en situation de vulnérabilité sont les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une infirmière du travail 2. Un physiothérapeute 3. 3 acteurs responsables RH 4. Un tuteur <p>Les principales étapes du programme sont les suivantes :</p> <p>La première étape est la phase de préformation financée par le conseil régional et Pôle Emploi. Son objectif est de valider les compétences d'employabilité.</p> <p>La seconde phase est la formation interne chez PSA Peugeot. Cette formation pratique est encadrée par le tuteur, une infirmière du travail et un physiothérapeute. Elle couvre la sécurité sur le lieu de travail.</p> <p>Le programme dure 8 semaines (5 semaines pour les compétences d'employabilité et 3 semaines en poste). À la fin de cette période, si le candidat s'adapte bien, un contrat de 6 mois minimum lui est proposé.</p> <p>La valeur ajoutée du recrutement d'un jeune en situation de vulnérabilité est principalement la suivante : l'entreprise peut utiliser ses ressources pour favoriser l'insertion professionnelle avec l'aide d'employés bien formés.</p>
<p style="text-align: center;">Contact</p>	<p>45 Rue Jean Pierre Timbaud, 78300 Poissy http://www.psa-peugeot-citroen.com/en Xavier GUISSÉ, Directeur RH et Responsable RSE +33 (0)6 70 21 02 06 xavier.guisse@mpsa.com</p> 

FUNOC

Description	<p>Depuis 1977, la FUNOC (Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi) a développé une série de programmes de formation pour les jeunes et les adultes faiblement qualifiés ou ayant un faible niveau de scolarité dans le secteur de Charleroi. Chaque année, au sein de la FUNOC, plus d'un millier de personnes ont l'opportunité de se former et d'obtenir un diplôme.</p> <p>Pour intéresser les NEET des zones défavorisées de Charleroi, la FUNOC propose des actions dans les domaines de la culture, de la peinture et du street art.</p>
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none">• Réhabilitation professionnelle : les formations ont toutes pour objectif d'offrir de meilleures opportunités de trouver ou retrouver un emploi.• Réintégration via la formation axée sur les compétences : la FUNOC met en relation les jeunes qui recherchent une formation axée sur les compétences et les centres de formation qui exigent certaines conditions préalables.• L'objectif est de reprendre confiance et de se « resocialiser » pour regagner sa dignité et avoir la force d'explorer de nouveaux parcours d'apprentissage.• « Notation sociale » : l'objectif est aussi de permettre aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour jouer pleinement leur rôle de citoyen dans la société. En comprenant mieux les mécanismes économiques, sociaux et culturels, ils sont en mesure de faire des choix responsables.

<p>Détails de la bonne pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes ayant intégré la formation : 1 500 (environ 20 % sont des NEET) • Nombre de tuteurs/formateurs : Formateurs, responsables d'insertion, accompagnateurs vers l'emploi (20) • Nombre de NEET intégrant la formation : 30 • Programme (fonctionnalités principales) : Sensibilisation, informations et conseils, ateliers en classe, travail sur des chantiers d'apprentissage, stages. Le programme dure 12 semaines (3 sessions par an). • Valeur ajoutée du travail avec les NEET : Intégration sociale et professionnelle, création d'un lien, revalorisation de l'environnement par les jeunes.
<p>Contact</p>	<p>F.U.N.O.C, Avenue des Alliés, 19 6000, Charleroi, Belgique www.funoc.be Joëlle Van Gasse (Directrice) +32 497 03 90 82 j.vangasse@funoc.be</p> <div data-bbox="1263 808 1429 1104">  <p>FUNOC Formation pour l'Université ouverte de <u>Charleroi</u></p> </div>

AUDI Brussels S.A/N.V

Description	<p>La marca Audi té una planta de muntatge a Brussel·les per a la producció d'automòbils Audi A1. AUDI Brussel·les va produir 116 250 automòbils i tenia 2513 empleats el 2015. L'empresa està formant actualment a 31 aprenents. Basant-se en les bones pràctiques i la llarga experiència amb la formació d'aprenents a Alemanya, el projecte de formació desenvolupat a Brussel·les és considerat com un gran èxit per AUDI Bèlgica. De fet, l'empresa es considera un pioner en aquest camp a Bèlgica. Aquest projecte concret de formació forma part de la seva política de responsabilitat social corporativa. Aquesta política s'ha adaptat específicament per a la fàbrica per promoure l'ancoratge territorial</p>
Méthodologie	<p>Le projet de formation développé par AUDI Brussels se concentre sur deux types de professions pour lesquelles l'entreprise connaît une pénurie de main-d'œuvre : technicien d'installation et technicien de maintenance. Le projet a été mis en place par l'entreprise pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• apporter une solution directe au problème de pénurie de main-d'œuvre, en s'impliquant dans le processus de formation.• initier une situation « gagnant-gagnant », en fournissant un emploi aux jeunes et en trouvant des candidats qui répondent parfaitement aux besoins de l'entreprise (connaissances et compétences pour des postes en rapport avec leur domaine d'activité).• former des jeunes à des emplois qualifiés exigeant un haut niveau de compétences techniques.

<p style="text-align: center;">Détails de la bonne pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes intégrant la formation : 31 • Nombre de tuteurs/formateurs : 29. Ils sont eux-mêmes techniciens d'installation ou de maintenance. Une grande partie d'entre eux n'ayant pas au départ les compétences pédagogiques requises, un programme de « formation du formateur » a été développé en coopération avec la Chambre de commerce belgo-luxembourgeoise-allemande (AHK debelux) afin de leur fournir les connaissances de base dans ce domaine. • Nombre de NEET intégrant la formation : s/o • Programme : Coopération étroite avec deux écoles associées. Les élèves du lycée qui choisissent de suivre ce parcours de formation spécifique répartissent leur temps entre l'école et l'entreprise. Au cours des deux premières années d'apprentissage, ils sont dans l'entreprise 300 heures par an et le reste du temps à l'école. Pendant la dernière année, les élèves passent 90 % du temps dans l'entreprise ou dans des salles de formation équipées par l'entreprise, où ils suivent des cours théoriques et pratiques. • Valeur ajoutée du travail avec les NEET : Être un partenaire fiable pour les autorités publiques et une entreprise active en termes de responsabilité sociale de l'entreprise.
<p style="text-align: center;">Contact</p>	<p>AUDI Brussels S.A/N.V Boulevard de la 2ème armée britannique, 201 1190 Bruxelles, BELGIQUE http://www.audibrussels.com Andreas Cremer (Secrétaire général) +32 2 348 2402 andreas.cremer@audi.de</p> <div style="text-align: right;">   </div>

L'Outil

Descripció	<p>L'Outil est ce que l'on appelle une Entreprise de formation par le travail (EFT). Ce type d'entreprise est en mesure de fournir une formation dans des situations réelles de travail (sur site et/ou dans des ateliers). Elle offre un support individuel pour permettre aux personnes ayant des difficultés d'intégration d'avoir accès au marché du travail. Ces entreprises sont considérées comme faisant partie de l'économie sociale.</p> <p>Pour exercer sous ce statut, les entreprises de formation par le travail doivent obtenir l'accord de la région. Elles satisfont des critères spécifiques définis par décret : les stagiaires doivent avoir plus de 18 ans, être enregistrés en tant que demandeurs d'emploi et ne doivent pas avoir obtenu de diplôme de fin d'études secondaires.</p> <p>L'Outil forme 30 jeunes en rupture avec l'emploi à des professions en rapport avec la rénovation de bâtiments et la ferronnerie d'art.</p>
Méthodologie	<p>Au départ, le stagiaire travaille sur son projet professionnel avec un agent d'insertion. Les aspects sociaux et techniques sont évalués tout au long de la formation afin de réajuster si nécessaire les choix du départ.</p> <p>L'équipe pédagogique se réunit une fois par mois. Le mentor responsable du stagiaire présente aux autres membres de l'équipe les progrès effectués et les difficultés rencontrées. L'objectif de ces réunions est de parvenir à une vision commune, car une approche pluraliste permet de mieux comprendre les qualités du stagiaire et ses difficultés.</p>

<p>Méthodologie</p>	<p>L'Outil est la première étape du développement professionnel du jeune stagiaire ; c'est à ce moment-là qu'il acquiert des compétences de savoir-être et de savoir-faire. Une fois cette première étape terminée, l'équipe pédagogique aide le stagiaire à développer davantage son projet professionnel. Le stagiaire peut choisir de suivre une formation diplômante ou de terminer son immersion dans l'entreprise par le biais d'un stage professionnel.</p>
<p>Détails de la bonne pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes intégrant la formation : 30 • Nombre de tuteurs/formateurs : 6 (un formateur pour 5 stagiaires) • Nombre de NEET intégrant la formation : n. a. • Programme : Projet professionnel élaboré avec l'aide d'un responsable d'insertion. Évaluations sociales et techniques du stagiaire, liberté de réorientation, réunions régulières avec l'équipe de formateurs. • Valeur ajoutée du travail avec les NEET : permet de développer des mécanismes de solidarité, et de créer un cadre solide et rassurant pour le stagiaire.
<p>Contact</p>	<p>CISP-EFT l'Outil du CPAS de Namur Rue Asty Moulin, 5 5000 Namur, Belgique Dewinter Annick (responsable) +32 4 96 21 99 76 et +32 81 40 81 25 annick.dewinter@cpasnamur.be</p> 

Industrial Carrocera Arbuciense S.A., Indcar

Description	<p>Industrial Carrocera Arbuciense (Indcar) est une société privée espagnole spécialisée dans la fabrication de structures de bus et de fourgons adaptés au transport des passagers. Indcar a été fondée en 1888 par Francesc Queralt Roca. Dès sa création, la société s'est dédiée à la production de carrosseries. Elle a commencé en produisant des diligences en bois. La production a toujours été réalisée à Arbúcies. Indcar investit beaucoup dans l'innovation de ses produits et systèmes de production de manière à répondre aux attentes de ses clients internationaux, en fournissant la qualité, la sécurité et le confort requis par ce marché. Les principales valeurs de l'entreprise sont la technologie, la sécurité, le design et l'environnement.</p>
Méthodologie	<p>Indcar a travaillé avec l'Institut Montsoriu d'Arbúcies et le Département de l'éducation de Catalogne pour concevoir un programme de formation en alternance simple. Le programme comporte un cursus théorique et un cursus pratique. Pendant 3 ans, les élèves passent 350 heures par an chez Indcar pour acquérir des compétences pratiques et valident leurs connaissances théoriques dans l'Institut. En cas de réussite, au terme de la première année, l'élève reçoit une proposition de contrat et de rémunération. Ce contrat indique clairement que les étudiants suivent une formation, ont besoin d'assistance et ne viennent pas dans l'entreprise pour travailler mais pour apprendre. Indcar procède à un contrôle informel et s'appuie dessus pour l'évaluation finale.</p> <p>Les employés sont une ressource essentielle pour Indcar. C'est pourquoi l'entreprise s'efforce de mettre en œuvre des mesures d'amélioration de la communication à tous les niveaux, en amont et en aval. Le groupe Indcar a mis en place un plan d'amélioration de la communication interne depuis plusieurs années. Il considère qu'il s'agit d'un outil majeur de changement et de gestion des ressources humaines.</p>

<p>Méthodologie</p>	<p>Le principal objectif de ce plan est d'encourager la communication interne et de trouver des points de convergence entre les différentes parties prenantes. Il a également pour objet de favoriser l'intégration de la culture d'entreprise et la réalisation des objectifs annuels définis dans le plan stratégique de l'entreprise. L'entreprise a développé ces dernières années une série d'initiatives pour consolider sa responsabilité sociale et sa durabilité.</p>
<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>L'entreprise emploie 150 personnes et forme 3 à 4 élèves par an. Indcar met un mentor à la disposition de chaque élève. Deux critères sont pris en compte dans le choix du tuteur. Tout d'abord, il doit parfaitement connaître le processus de production. La personne désignée pour encadrer l'apprentissage a généralement des responsabilités dans un service ou dans une zone de production. Le mentor doit par ailleurs avoir d'excellentes compétences en communication afin d'avoir des échanges fructueux et positifs avec l'élève. Par ailleurs, pour que ce programme réussisse, il est essentiel de maintenir un bon Coordonnées avec l'Institut Montsoriu.</p> <p>L'intégration d'élèves dans l'entreprise a jusqu'ici été mutuellement bénéfique : les élèves font bénéficier l'entreprise de leurs connaissances techniques et l'entreprise assure la formation professionnelle des élèves. L'expérience est positive dans la majorité des cas. D'ailleurs, un grand nombre d'élèves travaillent désormais dans l'entreprise.</p>
<p>Contact</p>	<p>INDUSTRIAL CARROCERA ARBUCIENSE S.A. Polígono Industrial Torres Pujals, 4, 17401 Arbúcies - Espagne http://www.indcar.es/en Judit Ferrés - Ressources humaines +34 972860165 judit.ferres@indcar.es</p> 

Partenaires :

FACE
Les entreprises contre l'exclusion

 **Espiral**
ENTITAT DE SERVEIS

 **POUR LA
SOLIDARITÉ**
European think & do tank

 **ideas**
institute

www.aneets.eu



Erasmus+