



 Apprenticeship
for **NEETS**

Livret d'intégration

Secteur
NOUVELLES TECHNOLOGIES



Livret d'intégration
Secteur

NOUVELLES TECHNOLOGIES

Annexe 1 à la boîte à outils ANEETS

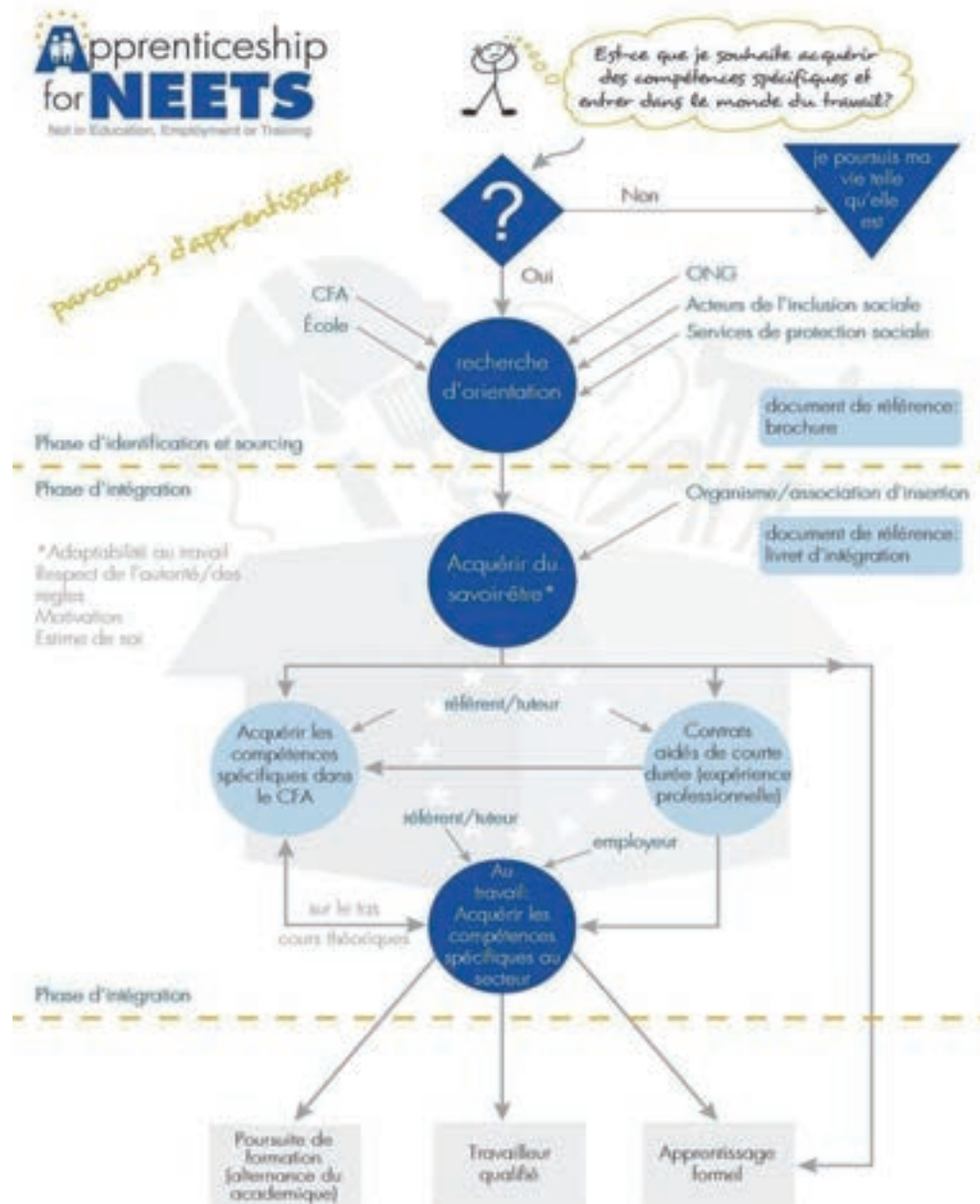


Erasmus+

Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union européenne 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	8
Recommandations pour l'intégration des NEET	9
Sourcing et identification des NEET	10
Intégration des NEET	11
Sélection de bonnes pratiques	

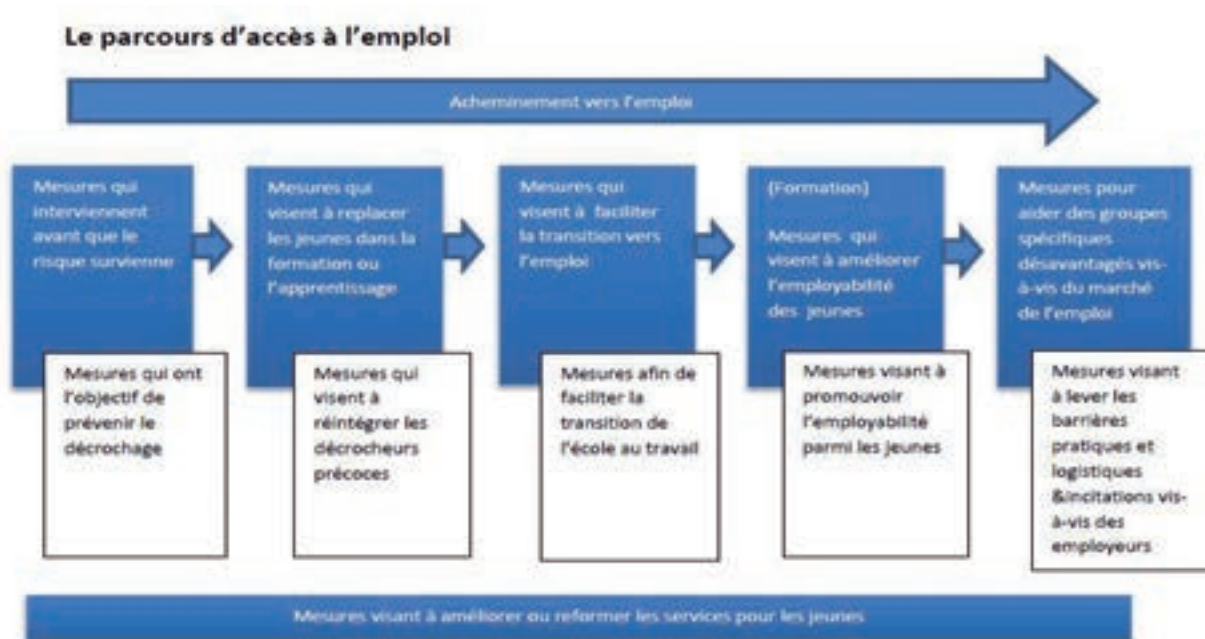


Introduction

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.

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.



Source: Eurofound (2012:108)1

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.



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.

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 nouvelles technologies. Ces interventions permettent d'obtenir des résultats positifs à la fois pour les jeunes NEET, les employeurs et la société dans son ensemble.

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 « hôtellerie-restauration-cafés ».

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.

Ils présentent une série de recommandations et bonnes pratiques montrant comment les jeunes en décrochage scolaire peuvent être amenés à se familiariser avec le secteur et ainsi à envisager une carrière dans ce domaine porteur.

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 com-

prendre 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

pour l'intégration 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 motivation, 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 :

Employabilité

- Compétences informatiques de base
- Saisie au clavier
- Utilisation des traitements de texte

Compétences professionnelles

- Efficacité personnelle
- Sécurité au travail
- Mathématiques fonctionnelles

Le diagramme présenté plus haut montre les bonnes pratiques identifiées par le projet ANEETS.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de bonnes pratiques actuelles parmi les employeurs des pays-membres de l'UE partenaires.

Theo Benning GmbH


Description	<p>Theo Benning GmbH est une entreprise familiale qui conçoit, construit et teste une large gamme d'équipements électroniques tels que testeurs électriques portables, chargeurs électriques ou circuits imprimés pour différents secteurs. Leur usine irlandaise est située dans la zone industrielle de Whitemill, à Wexford. Theo Benning GmbH compte une centaine d'employés sur ce site.</p>
Méthodologie	<p>Le processus de sélection et recrutement des jeunes est très structuré. Certains sont recrutés localement ou recommandés à l'entreprise par le centre de formation local, YouthTrain Centre. Le centre, également situé dans la zone industrielle de Whitemill, travaille en étroite collaboration avec l'entreprise. Le centre est équipé pour former les jeunes en informatique de base et en compétences élémentaires d'ingénierie. Les formateurs sont donc bien placés pour évaluer l'adéquation des candidats potentiels à un poste chez Theo Benning GmbH.</p> <p>Pour la sélection des candidats, l'entreprise cherche des personnes motivées avec de bonnes aptitudes pratiques, une déontologie vérifiable et une habileté manuelle suffisante.</p> <p>Le candidat retenu reçoit une formation formelle et informelle structurée sur le terrain pour les tâches qui lui sont attribuées, ainsi qu'une formation externe. La formation est conçue, dispensée et évaluée par plusieurs formateurs spécialisés en interne. Ces formateurs ont tous reçu une accréditation au niveau national (norme QQI niveau 6). Les progrès réalisés sont suivis pendant tout le processus et une aide ou un soutien supplémentaires sont disponibles si nécessaire.</p>

<p>Méthodologie</p>	<p>La direction encourage le développement d'une culture d'entreprise forte basée sur l'amélioration continue et l'engagement des employés dans l'usine. Cette philosophie est portée par le JUMST (Comité de pilotage conjoint des partenaires sociaux), qui a pour mission d'encourager le travail d'équipe dans la pratique sur l'ensemble du site. Tous les employés sont formés et qualifiés conformément aux normes d'accréditation nationales (EQF niveau 4). Un ensemble de compétences variées de résolution de problèmes (brainstorming, diagrammes de Pareto, diagrammes d'Ishikawa etc.) est couramment utilisé par tous.</p>
<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>Theo Benning GmbH à Wexford a une conscience aiguë de sa position dans la communauté et la société locale. Il s'agit d'un employeur respecté dans la région. Il travaille en collaboration étroite avec le YouthTrain Centre local, auprès duquel il recrute des jeunes de la région.</p>
<p>Contact</p>	<p>Whitemill Industrial Estate, Wexford, Irlande Pauline Stamp, Responsable RH + 353 53 917 6904 pstamp@BENNING.ie</p>




Accenture


Description	<p>Accenture, référence mondiale du conseil et de la technologie, travaille en partenariat avec les grandes entreprises et les gouvernements dans toutes les phases du processus, de la stratégie à la mise en œuvre. Cette entreprise internationale est présente dans 120 pays, avec plus de 370 000 employés, et bénéficie d'un réseau mondial d'excellence et d'une méthodologie reconnue qui lui assurent son expertise et sa performance dans de nombreux secteurs : assurance/banque, télécommunications, aérospatial, réseaux d'énergie, santé, grande consommation, médias, tourisme, automobile...</p> <p>À l'heure où les mutations technologiques sont très importantes, Accenture booste les performances de ses clients grâce à des solutions qui optimisent leur organisation, leurs offres de produits, leurs canaux de distribution et leurs relations clients.</p> <p>Convaincu que la diversité est propice à la performance, Accenture cherche à créer un environnement permettant à chacun de s'épanouir professionnellement et de mener une carrière satisfaisante. Cet environnement reconnaît que chacun est unique et promeut le respect, la réussite personnelle et la gestion responsable.</p>
Méthodologie	<p>La fondation Accenture a recruté 50 apprentis en France par le biais de son service RSE, qui fait le lien avec le personnel d'encadrement.</p> <p>Des tuteurs, les « conseillers carrière », sont sélectionnés selon les groupes-cibles d'apprentis jeunes en décrochage scolaire et d'apprentis avec un handicap.</p> <p>Les « tuteurs passeport » se spécialisent sur ce groupe-cible et reçoivent une formation auprès d'associations actives dans l'inclusion. Les postes adaptés pour les jeunes en décrochage scolaire sont ceux de concepteurs Web, de consultant analytique Web et de consultant en cybersécurité. Ce sont des postes spécifiquement adaptés aux jeunes en décrochage scolaire du fait du niveau d'éducation nécessaire.</p> <p>Les jeunes sont motivés et recrutés par le biais de salons emploi et de journées de coaching.</p>
Détails de la bonne pratique	<p>En 2015, 56 recrutements ont été réalisés grâce à l'appui de différents partenaires et d'un partenaire spécialisé, Mozaïk RH. En 2016, le programme Skills to Succeed as Employer a un objectif de recrutement de 50 jeunes par Mozaïk RH. Cet engagement a notamment été pris à Bercy, en présence du ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, Emmanuel Macron.</p> <p>Chez Accenture, Les parties prenantes au programme sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'initiative lancée par la direction d'Accenture, en appui du processus.- les équipes Business, qui travaillent sur l'intégration des jeunes dans leurs équipes Mozaïk RH.

<p>Détails de la bonne pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - les chargés de recrutement diversité, avec les RH, qui travaillent en amont avec les partenaires pour identifier les profils adaptés, accompagner les candidats tout au long du recrutement et assurer leur intégration dans une équipe client. - la fondation Accenture, qui contrôle le programme et assure le suivi de la coordination avec les partenaires associatifs. <p>En externe, Mozaïk RH articule les outils et acteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mozaïk RH est une agence de recrutement et de service de gestion RH qui aide les entreprises et institutions à identifier et recruter des candidats de la diversité suivant leurs capacités et compétences. Mozaïk recrute au niveau national. <p>Mozaïk RH se propose d'identifier les meilleurs profils et d'apporter une réelle valeur ajoutée aux entreprises en recherche de compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des besoins en amont est réalisée par Mozaïk RH avec Skills to Succeed du côté de l'équipe Accenture. - Mozaïk RH est en charge de la dissémination. - Mozaïk RH assure l'identification des candidats. - Mozaïk RH assure la présélection téléphonique des candidats. - Mozaïk RH présente les candidats en adéquation avec les profils recherchés par Accenture. - Coaching et préparation des candidats retenus par Accenture. - Suivi de l'intégration des candidats Mozaïk RH, désormais employés par Accenture. <p>Le programme a été lancé en 2014 sans date de fin prédéfinie. Il est renouvelé chaque année avec le soutien de la direction d'Accenture.</p> <p>Accenture aspire à améliorer structurellement un écosystème économique et social. Convaincu de la nécessité de se concentrer sur chaque territoire géographique, Accenture agit via sa fondation en France. Depuis plus d'un an, Accenture a développé son modèle organisationnel et ses pratiques de recrutement pour renforcer sa diversité sociale et recruter au sein des quartiers où l'entreprise est présente, dans toute leur diversité.</p> <p>« Nous, chefs d'entreprise, croyons en la diversité des talents, et voulons que nos futures équipes dirigeantes soient représentatives de l'ensemble des composantes de notre pays. Le pluralisme de nos équipes doit être une réalité, non seulement par exigence morale, mais aussi parce que cette diversité est pour nous un gage d'efficacité et d'innovation. »</p> <p>Manifeste pour la diversité des talents dans l'École et dans les entreprises, signé par Christian Nibourel (Président d'Accenture France et Benelux).</p>
<p>Contact</p>	<p>Fondation Accenture, 118, avenue de France 75013 Paris Angelina Lamy, Manager et Responsable RSE France, Pays-Bas et Belgique Tel. +33 6 32 73 63 38 angelina.lamy@accenture.com</p> 

FUNOC

Description	<p>Depuis 1977, la FUNOC (Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi) développe un ensemble de programmes de formation pour les jeunes et les adultes peu qualifiés et peu formés de la région de Charleroi. Chaque année, plus d'un millier de personnes ont l'occasion de se former et de se qualifier à la FUNOC.</p> <p>La FUNOC développe des interventions à l'intention des jeunes en décrochage scolaire par le biais de son travail sur la culture, la peinture et le street art dans les quartiers défavorisés de Charleroi.</p>
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none">• Réinsertion professionnelle : toutes les formations visent à améliorer les chances de l'individu de (re)trouver un emploi.• Réinsertion en formation de compétences : la FUNOC joue le rôle de passerelle entre ceux qui veulent développer leurs compétences et les centres de formation qui posent certains pré-requis.• Travail sur l'estime de soi et resocialisation permettant de retrouver dignité et solidarité et permettant de s'ouvrir à de nouveaux projets de vie.• Volet social : un des objectifs est de permettre aux participants d'acquérir les compétences pour agir et vivre en citoyen autonome et responsable dans la société. Une meilleure compréhension des mécanismes économiques, sociaux et culturels leur permet de faire des choix responsables.
Détails de la bonne pratique	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de jeunes ayant intégré la formation : 1500 (environ 20 % de jeunes en décrochage scolaire)• Nombre de tuteurs/formateurs : formateurs, chargés d'intégration, guides d'accès à l'emploi (20)• Nombre de jeunes en décrochage scolaire intégrant la formation : 30• Programme (caractéristiques principales) : sensibilisation, information et orientation, ateliers en classe, travail sur des sites de construction d'écoles, apprentissages. Le programme dure 12 semaines (3 sessions par an)• Valeur ajoutée du travail avec les jeunes en décrochage scolaire : insertion sociale et professionnelle, liaison, réintégration des jeunes à leur environnement.
Contact	<p>F.U.N.O.C, Avenue des Alliés, 19 - 6000, Charleroi, Belgique www.funoc.be Joëlle Van Gasse (director) - +32497039082 j.vangasse@funoc.be</p>  <p>FUNOC Formation pour l'Université ouverte de Charleroi</p>

BTM Sound

Description	BTM SOUND SL és una empresa creada el 1992 amb la intenció d'oferir un servei complet per al muntatge i la producció d'espectacles i actes socials. S'ha convertit en una referència de professionalisme en el sector. Tenen una àmplia experiència en el camp del so, la il·luminació i la imatge per a espectacles en directe i actes corporatius. Actualment tenen capacitat per dissenyar i crear qualsevol projecte o espai. S'adapten als requisits del mercat i les necessitats dels clients
Méthodologie	BTM treballa de manera habitual amb diversos programes de formació per ajudar els nins a guanyar experiència laboral. Amb tot, hi ha alguns obstacles per a una empresa com BTM: el cost dels equips personals és d'uns 150 € per persona. Alhora, per qüestions d'assegurances no poden treballar en ubicacions exteriors muntant equips de so i il·luminació (per a escenaris, teatres, etc.) Sovint els aprenents volen treballar amb els equips més nous i potents, perquè solen ser més nous que els que tenen al centre de formació. Però han de començar amb el més bàsic.
Détails de la bonne pratique	Fins avui, l'experiència d'inclusió de nins entre el personal de BTM ha estat molt positiva. BTM té actualment dos aprenents en plantilla que provenen d'un programa de formació per a nins. A la feina, BTM proporciona una persona de referència de la seva pròpia plantilla. El mentor treballa sempre al costat dels aprenents encara que facin tasques diferents. El material amb què treballa BTM és molt car i algunes tasques són perilloses. Els aprenents comencen amb tasques bàsiques al magatzem, com ara manteniment, ordenar material, càrrega i descàrrega de camions. Només després comencen a treballar programant equips de so. En aquesta fase poden adquirir competències específiques i coneixements teòrics.
Contact	BTM Sound SL Major de Salt, 345 17190 Salt - Espanya www.btmsound.com Xavier Morell (director general) +34 972 242927 infor@btmsound.com 


GRN Serveis Telemàtics Internet

Description	<p>Avant juin 1995, pour les habitants de Gérone, la seule possibilité pour se connecter à Internet consistait à passer par des appels téléphoniques longue distance, pour 20 euros de l'heure. C'est alors que les nœuds d'accès local à Internet de GRN Telematics Services sont entrés en service – ce qui a permis aux habitants d'accéder au web avec un appel local. GRN fête aujourd'hui ses 20 ans et revient sur les débuts d'Internet – un univers auquel GRN a participé depuis sa conception. Ses produits et services en couvrent tous les domaines : connectivité, hébergement de domaines, email, hébergement sur serveurs dédiés et virtuels, téléphonie sur IP, conseil technologique sous Linux, pare-feux, conception Web, mobilité, technologies cloud et toutes les problématiques dernières technologies.</p> <p>Fondée en 1995, GRN s'appuie sur une infrastructure avec serveur BBS Linux. Son expérience des systèmes d'exploitation remonte à loin, et c'est là la clef de son succès – et de sa survie-même comme FAI indépendant. Ce parcours forme des consultants Linux chez GRN. Le nombre d'équipements sous Linux est aujourd'hui impressionnant. Les entreprises l'utilisent pour leurs serveurs de fichiers, leurs bases de données, leurs serveurs Web PHP et MySQL, leurs serveurs mail, leurs pare-feux, leurs proxys, routeurs, etc. GRN aide les utilisateurs à identifier la meilleure solution et à intégrer des produits open source qui répondent spécifiquement à leurs besoins.</p>
Méthodologie	<p>L'objectif est d'enseigner aux nouveaux arrivants les pratiques et pré-requis courants tant pour l'entreprise elle-même que pour le monde du travail en général. Le but étant qu'ils parviennent à un niveau de connaissance élevé sur le fonctionnement de l'entreprise.</p>

<p>Méthodologie</p>	<p>Les nouveaux employés ont généralement une bonne formation, ou au minimum une qualification professionnelle fondamentale. Les tâches de l'entreprise exigent une certaine connaissance technique. Ils doivent s'adapter au monde du travail, et à la culture d'entreprise qui est spécifique. Le profil des formateurs doit donc idéalement inclure des compétences psychologiques.</p>
<p>Détails de la bonne pratique</p>	<p>GRN est une entreprise de taille moyenne et n'ouvre les places d'apprentissage qu'au cas par cas. GRN insère les nouveaux arrivants dans l'entreprise en leur attribuant un mentor bien intégré, avec un bon niveau technique et les compétences nécessaires pour former les nouvelles recrues. GRN utilise ce processus de mentorat pour les aider à s'adapter. Des membres retraités des équipes techniques sont disposés à participer à certaines activités de l'entreprise. Ces anciens de GRN comprennent toutes les subtilités du travail à effectuer et les exigences du secteur technologique. L'apprentissage est principalement pratique, et est structuré par les retours et l'appui du mentor. Une bonne communication est essentielle pour y parvenir.</p>
<p>Contact</p>	<p>GRN Serveis Telemàtics Carrer Oviedo, 46, 17005 Gérone – Espagne www.grn.cat Esteve Camós - Administrateur T. +34 972230000 esteve@grn.cat</p> 

Hewlett-Packard CDS

Description	<p>Hewlett-Packard CDS est une filiale à 100 % de Hewlett-Packard. Bien qu'elle fasse partie intégrante des services Delivery Operations EMEA, il s'agit d'une entité juridique séparée fournissant un vrai service multi-fournisseurs aux clients HP.</p> <p>L'offre de services HP est réunie dans un portefeuille de services maison HP, fournis à la fois par HP CDS et les équipes de service HP. HP CDS se spécialise dans la fourniture sur site de produits et services multi-fournisseurs.</p> <p>Hewlett -Packard CDS offre un avantage compétitif au groupe HP grâce à son niveau de performance inégalé dans la fourniture de services. Les qualités qui le rendent unique sur son marché sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• satisfaction client (priorité à la qualité de service)• flexibilité des solutions conçues• efficacité-coûts
Méthodologie	<p>HP CDS a créé un Observatoire des technologies et a passé un accord avec l'Université de Gérone et plusieurs institutions d'enseignement dans lequel l'entreprise supervise des projets d'étudiants et les suit pendant leur période d'apprentissage en entreprise. À la fin du projet ou de la période d'apprentissage, l'entreprise embauche les étudiants intéressés et ayant démontré leur potentiel (plus de 90 % d'embauches) pour six mois.</p> <p>Afin d'assurer un bon suivi des nouveaux venus et leur adaptation, l'entreprise leur assigne un mentor qui les encadre pendant leur période de travail initiale.</p>

Détails de la bonne pratique	<p>HP sélectionne environ 4 à 6 étudiants par an parmi ceux ayant présenté les meilleurs projets finaux.</p> <p>Le processus de sélection s'appuie bien entendu sur des avis d'experts. Néanmoins, le tuteur des étudiants est impliqué dans leur intégration au sein de l'entreprise.</p> <p>Le contrat d'embauche proposé s'étale sur 6 mois.</p> <p>L'un des objectifs principaux du projet est d'impliquer les étudiants dans de vrais projets dès la fin de leur formation. Même s'il peut s'avérer difficile de trouver un emploi par la suite, ils auront accumulé une expérience professionnelle précieuse.</p>
Contact	<p>HEWLETT-PACKARD CDS Carrer Emili Grahit, 91, Narcis Monturiol Parc Científic i Tecnològic 17003 Gérone - Espagne https://www.hpcds.com/es/ Gerard Font - Responsable Fourniture de Services Tel. +34 670055906 / gerard.font@hpcds.com</p> 

Droit et Devoir ASBL

Description	<p>Droit et Devoir est une entreprise d'insertion à but non lucratif qui s'est donné trois missions :</p> <ul style="list-style-type: none">• une mission sociale d'aide à l'accès ou au retour à l'emploi, sur la base de l'hypothèse que l'informatique peut employer des personnes peu qualifiées aussi bien que qualifiées ;• une mission économique, en contribuant à la création d'emplois stables et de qualité ;• et une mission environnementale, par la récupération et la réutilisation du matériel informatique dépassé. <p>L'entreprise tient une boutique de matériel informatique d'occasion et une plateforme téléphonique. Cette activité économique s'articule avec la mission d'insertion sociale en offrant trois types d'emplois pour les plus de 18 ans : assembleur d'ordinateur, valoriste et opérateur de centre de contact.</p>
Méthodologie	<p>La formation se base sur une pédagogie centrée sur le travail. Les participants suivent des cours théoriques et participent à des ateliers pratiques et productifs de mise en situation réelle, soit dans les locaux de Droit et Devoir, soit sous forme de stage dans une entreprise externe (jusqu'à 520 heures pouvant y être consacrées).</p> <p>L'entreprise a développé sa propre méthode de soutien personnalisé, 4D.A Excellself, pour traiter les problèmes liés au manque de motivation. Cette méthode utilise des outils des approches neurocognitives et comportementales pour identifier les mécanismes de motivation en déterminant deux catégories : les motivations inconditionnelles (durables et inhérentes à l'échec) et les motivations conditionnelles (instables, dépendantes des résultats du travail et de sa reconnaissance).</p>

	<p>Cette approche aide à identifier précisément et objectivement la personnalité de chaque apprenti afin de l'aider à développer son potentiel et à mieux se consacrer à ses projets ou tâches. La méthode 4D.A Excellself comprend les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic (identification des talents et obstacles) • Décodage (déconstruire des idées reçues telles que « il n'y a pas de travail ») • Développement (des talents et compétences potentielles) • Décision (apprendre à décider d'agir, à se poser des questions) • Action (lancer le processus, se fixer des priorités). <p>De plus, Droit et Devoir a adopté une approche participative qui remet l'apprenti au centre de son projet professionnel et d'apprentissage en stimulant son expression et sa créativité.</p>
<p align="center">Détails de la bonne pratique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes intégrant la formation : entre 80 et 100 • Nombre de tuteurs/formateurs : 2,5 ETP (coaches et praticiens qualifiés en approche neurocognitive et comportementale ANC) et un tuteur emploi • Nombre de jeunes en décrochage scolaire intégrant la formation : 8 à 12 places • Programme (étapes principales) : accueil, sensibilisation, accroche, formation, suivi. Le programme dure 12 semaines • Valeur ajoutée du travail avec les jeunes en décrochage scolaire : personnes créatives, entrepreneurs commençant leur projet à zéro, besoin de donner un sens et une valeur à son travail.
<p align="center">Contact</p>	<p>Droit et Devoir ASBL Rue du Fisch Club, 6 7000, Charleroi, Belgique www.droitetdevoir.com Bouchaïb SAMAWI (Manager) T. +32 65 37 42 51 / general@droitetdevoir.com</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+