



European Alliance for Apprenticeships

A New Skills Agenda for Europe Skills Guarantee

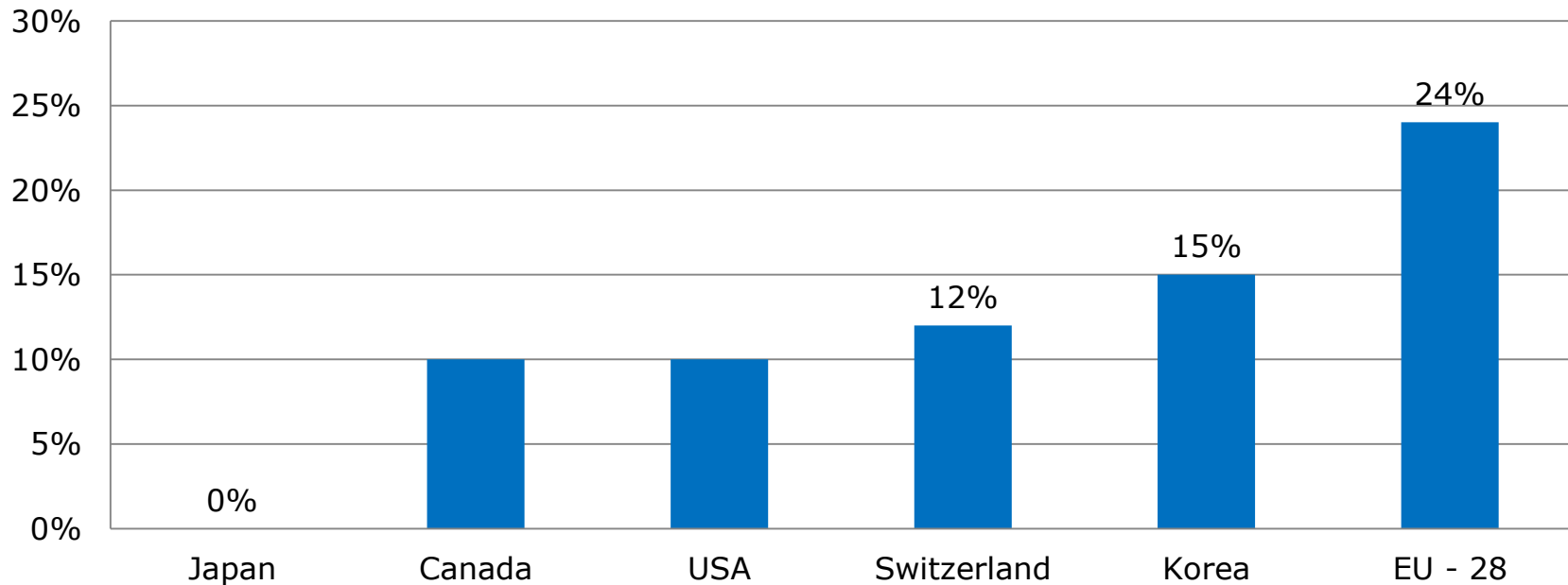
Apprenticeship – A solution for NEETS in Europe

Ann Vanden Bulcke DG EMPL/E3

29th June 2016

Qualifications

More than **64 million European adults** without upper secondary education





18,8% EU youth unemployment (15-24)

- 4.2 million young unemployed
- 4.4 million ESL (11%)
- 6,6 million young NEETs

> 50% EL

> 40% ES, HR

≤10% DE,DK,AT

Apprenticeships lead to jobs

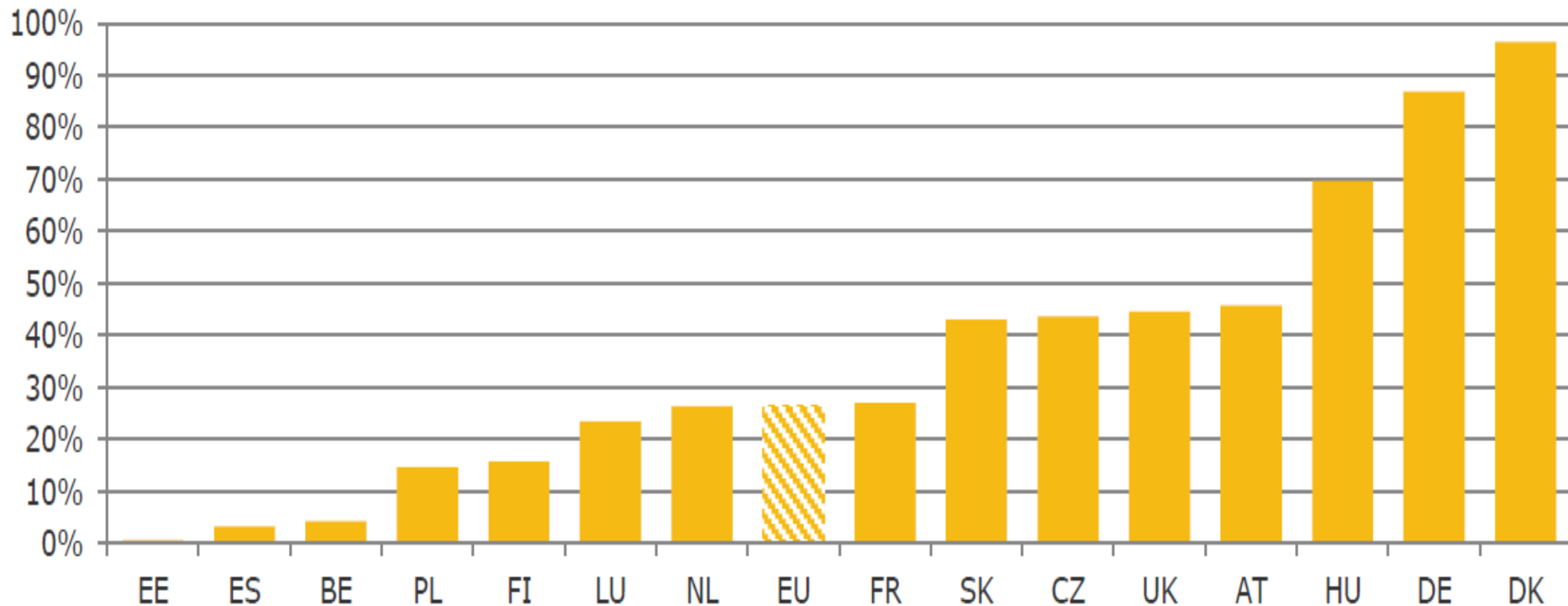
Countries with **more WBL** have **less youth unemployment**

VET graduates tend to **find a job faster** than those with general education*

Graduates of work-oriented programmes spend **less time without work***

WBL is still an exception

Figure 3.3.4. Initial VET students in combined work- and school-based training



Source: Cedefop calculations based on Eurostat (UOE) data for 2012 (ISCED 1997 level 3). See Cedefop (2013), *On the way to 2020: data for vocational education and training policies* (<http://www.cedefop.europa.eu/>).

VET Priorities 2015-2020



WBL in all its forms (including **Apprenticeships**)



Quality assurance, feedback loop between
Labour Market needs and VET provision



C-VET Access to training and qualifications
for all in a LLL perspective



Strengthen **key competences** in both I- and
C-VET



Professional development of **VET teachers and
trainers**

European Alliance for Apprenticeships

Multi-stakeholder initiative

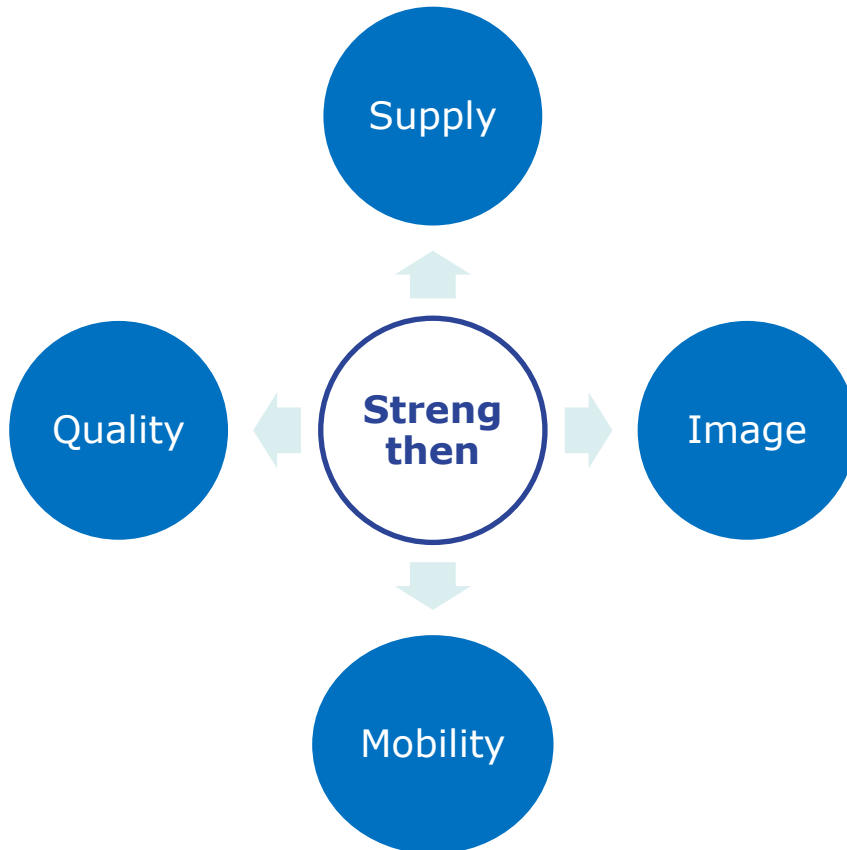
EU Commission, EU presidency, Social Partners, VET providers, Chambers, Companies, Youth Organisations...





European
Commission

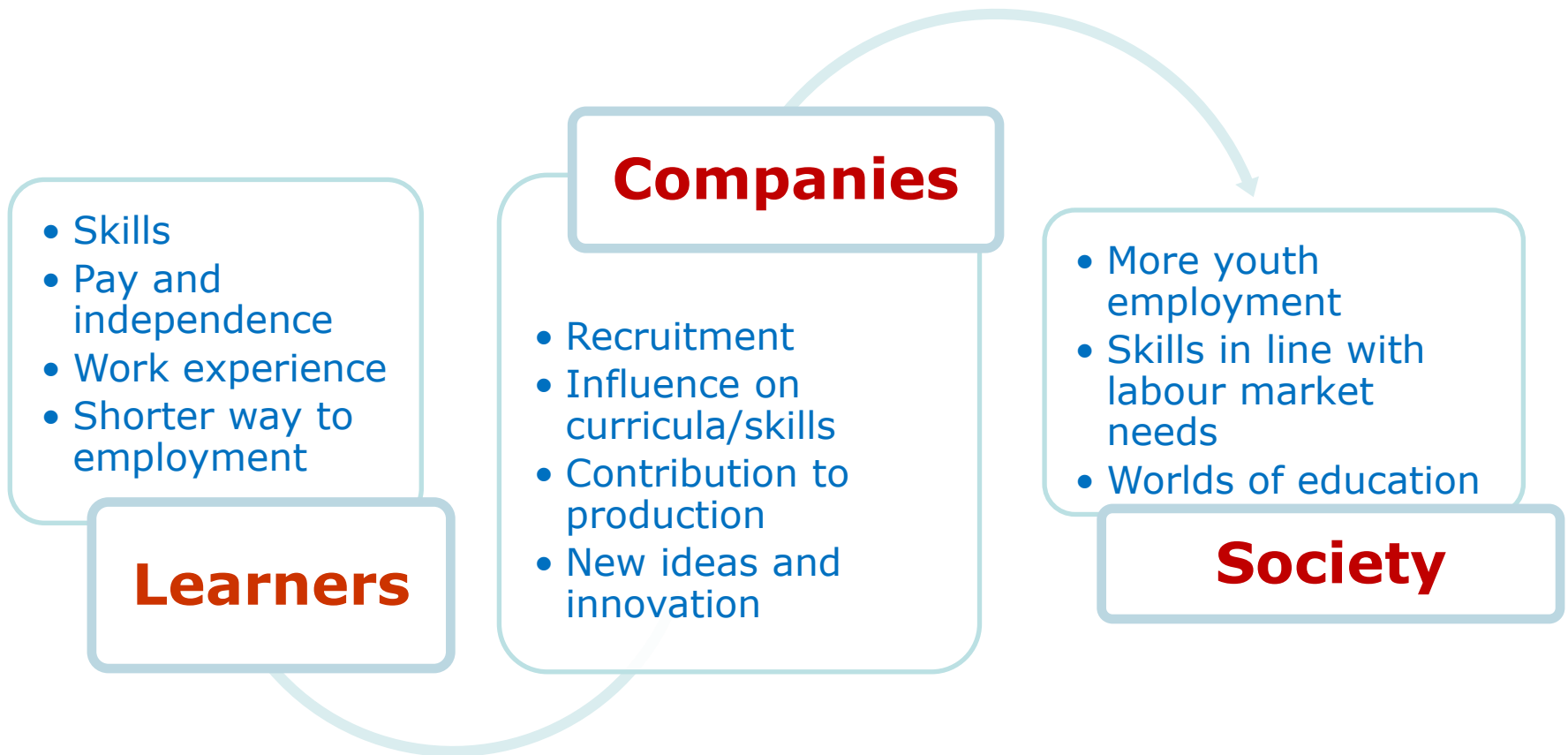
European Alliance for Apprenticeships



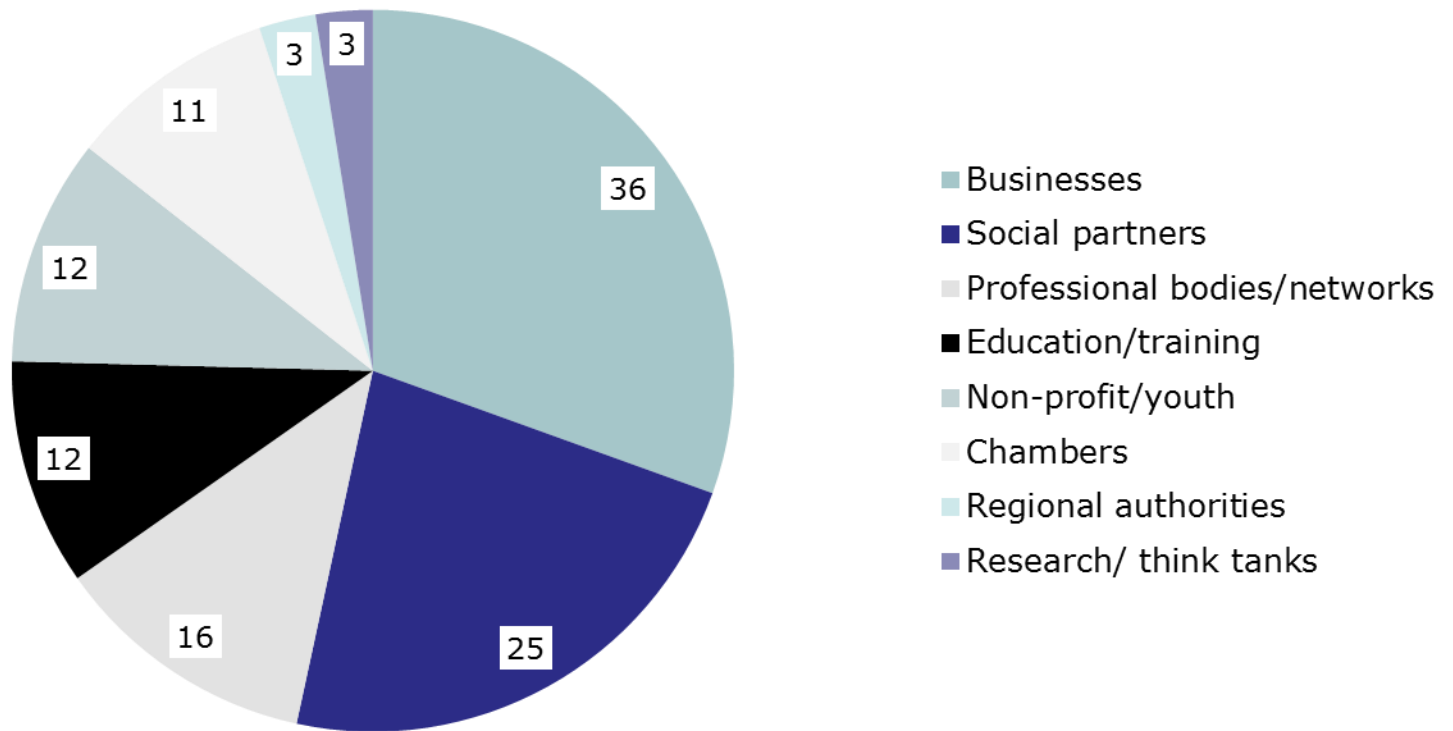


European
Commission

Benefits of apprenticeships



EAFa pledges: 121 (June 2016)





EAfA

Making it happen...



A New Skills Agenda for Europe A Skills Guarantee – what? and for whom?



Target group:

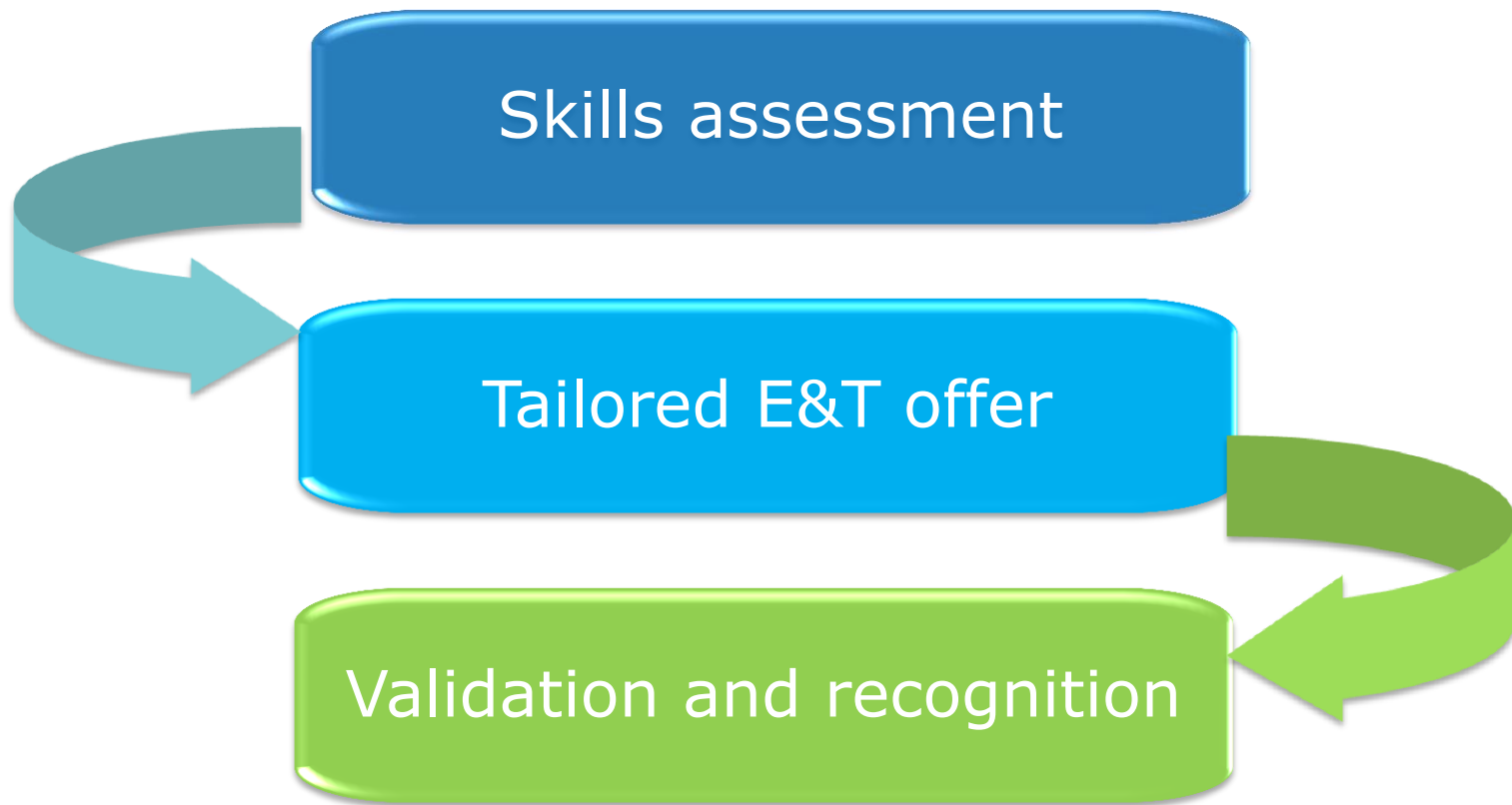
adults without upper secondary
education

literacy, numeracy, digital skills

and/or

EQF level 4 or equivalent

A Skills Guarantee - HOW



A Skills Guarantee - enablers



Setting priorities



Identifying
beneficiaries



Outreach,
Guidance, Support

A Skills Guarantee - enablers



Cooperation,
Partnership,
Coordination



Monitoring and
Evaluation



Working Group on T&T in WBL

Duration: 2016 – 2018

Working areas:

Quality, relevance and attractiveness through professional development of Teachers & Trainers in Work-Based learning

Governance with a particular focus on cooperation and partnerships



European Alliance for Apprenticeships
<http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance>

Youth Employment
<http://ec.europa.eu/social/youthemployment>

Youth Guarantee
<http://ec.europa.eu/social/youthguarantee>

Skills Guarantee
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=en>

Skills Agenda
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1115&furtherEvents=yes>

Quality Framework for Traineeships
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2048&furtherNews=yes>

EaFA newsletter

Please send an e-mail to our functional mailbox to subscribe: EMPL-EAFA@ec.europa.eu

Erasmus+ KA3: Support for Policy Reform – VET-related Calls

Bernadette Forsthuber

Executive Agency Education, Culture & Audiovisual

ANEETS Final Conference, Brussels 29/06/2016

National Authorities for Apprenticeships 2014: Objectives of the Call for proposals

First call for proposals under Erasmus+ (Key Action 3 – Support for Policy Reform) particularly addressing National Authorities in charge of apprenticeship systems

To encourage the development of high-quality **apprenticeship-type training** and excellence in **work-based learning** in VET through partnerships between National Authorities responsible for education, employment and economic affairs, social partners, relevant intermediary bodies (such as chambers of commerce, industry and crafts, professional and sectoral organisations), VET providers and other relevant stakeholders.



Countries with well-established apprenticeships systems tend to perform better in terms of **youth employment** and **competitiveness**

National Authorities for Apprenticeships

Selected projects

- 10 selected projects started in November 2014
- Lead applicants from **RO, HU, IT, SK, AL, BE, EL, LV, PT, DK**
- Total budget: € 2,295,509.65
- Maximum duration: 24 months

Selected projects: Main activities

- Learn from successful apprenticeship schemes
- Awareness raising campaigns of benefits of dual VET
- Build a competence center
- Developing a digital toolbox
- Action plans for implementing apprenticeship system reforms
- 4 projects (RO, AL, IT, EL) are planning pilot schemes

Project aims



Alter+ (BEfr-DE-ES-FR)

Project aims:

- ✓ Enhance the permeability between the 2 Belgian apprenticeship systems
- ✓ Reduce drop out rate and prevent drop out by developing follow up tools
- ✓ Conceive a better retention system for this type of training

Policy learning and support promoting apprenticeship and VET policy under EAfA (DK-AT-DE-LU-CH)

Project aims:

- ✓ Promote policy learning and development of apprenticeship/work-based learning in Europe supporting EAfA by offering systemic knowledge and insights on dual based VET systems.
- ✓ develop a digital toolbox including key features, topics and tools/practices across the 5 countries' apprenticeship systems

Apprenticeship for Youth Employability in Albania (AL-DE)

Project aims:

- ✓ to identify a sustainable model of implementation of the dual system in Albania.
- ✓ to prepare a strategic document- a roadmap for implementing
- ✓ conduct a consultation process among policymakers, businesses, teachers and students to better understand this new approach.
- ✓ to test the new approach through a pilot scheme in the hotel and tourism sector

Companies as sustainable Partners for Apprenticeship in Greece and Cyprus (EL-CY-DE)

Project aims:

- ✓ To provide methodology guides and encourage the modernization of apprenticeship, embedded in Greek & Cypriot VET systems, based on best practices implemented in Germany, through transnational cooperation.
- ✓ To help and motivate Greek & Cypriot companies to act and be recognized as learning venues in VET reforms.
- ✓ To develop networks among Greek & Cypriot enterprises and VET schools that could improve the links between companies and the VET schools/training centres.

t

Introduction of the VET- Support for the Apprenticeship Take-up (HU-AT-CH)

Project aims:

- ✓ Know – How transfer from the Austrian and Swiss work based training systems and development of a pilot cost benefit analysis
- ✓ a vivid, interactive and dynamic knowledge transfer aiming tangible results in the field of enhancing the apprenticeships system in Hungary with view of broader European usage, between Austria, Hungary, and between as a strategic associated partner, Switzerland
- ✓ To supply data for a cost- benefit analysis on apprenticeship for Hungary, where such data is still missing

FITT! Forma il tuo futuro: increasing the quality of apprenticeship for vocational qualifications in Italy (IT-DE)

Project aims:

- ✓ to improve the “attractiveness” and the quality of apprenticeship as a way for getting qualifications/diploma for young people
- ✓ Mandate from the Ministry of Labour and Ministry of Education to one Region to develop and test the improvements
- ✓ Focus on developing innovation and improvement in the sector of food and hospitality

Implementing Work Based Learning in Latvia, Lithuania and Estonia (LV-LT-EE)

Project aims:

- ✓ to support development of WBL and apprenticeships in the Baltic States and to enhance cooperation between 3 Baltic States in implementing VET reforms.

Introduction of Elements Dual VET Slovak Republic (SK-AT-DE)

Project aims:

- ✓ Promote a national VET system reform
- ✓ Set-up a competence centre for dual VET (Danube Academy)
- ✓ Mobilize SMEs and companies for dual apprenticeships
- ✓ Implement an experience exchange for apprenticeships

Development of Apprenticeship Learning in IVET in Romania (RO-DE)

Project aims:

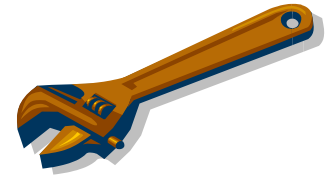
- ✓ The project general aim is to create the starting point for the development and introduction of a more flexible, work-based learning and training opportunity for young people who want to train for a labour-market relevant qualification by enrolling in an apprenticeship pathway in Romania.
- ✓ Development of a Master plan for 2015 – 2020 period for implementing apprenticeships in IVET system

Erasmus +: KA3: Support for SMEs engaging in apprenticeships

Objectives of this Call for proposals 2016

The purpose of the call is to support the establishment of structures and tools that enable small and medium sized enterprises (SMEs) to offer quality apprenticeships places either newly engaging or substantially increasing their current engagement in apprenticeships.

Organisation in two LOTs



LOT 1:

Partnerships on building capacities for intermediary bodies or partnerships established by large companies to support SMEs

- Either building capacities of intermediary bodies (such as chambers of commerce, industry and crafts, other professional organisations) supporting apprenticeships in SMEs;
- or establishing partnerships by bigger companies using their supply chain to assist SMEs in increasing the supply of apprenticeships.

LOT 2:

supports a limited number of projects presented by existing networks and organisations in order to support strategic activities between their umbrella organisation at European level and their national members or affiliates on strengthening the supply of apprenticeships in SMEs.

Who can apply and participate?

LOT 1: Chambers of industry, trade or crafts; Public or private companies;
VET providers; Other organisations with a role in supporting SMEs

LOT 2: European networks or organisations having members in at least 12
Erasmus + programme countries

Partners can be public authorities, social partners, companies, VET providers... (for both Lots)

Timing and budget?

- Total budget: 8.7 million €
- Lot 1: Each grant between 300.000 and 600.000 €
- Lot 2: Each grant between 600.000 and 800.000 €
- Date of publication: 15 October 2015
- Deadline for applications: 15 January 2016
- 80 % co-funding of total eligible costs
- 16 proposals selected – 12 for Lot 1, 4 for Lot 2

CONTACT: EACEA-EPLUS-VET@ec.europa.eu



Les Formations en alternance: une solution pour les NEETs en Europe

29 Juin 2016 9h-14h
Amazone, Bruxelles, Belgique



Jacopo Marinaro
European Projects
Manager

Les Formations en alternance: une solution pour les NEETS en Europe

Le projet ANEETS

Objectifs :

- Promouvoir une dynamique de rapprochement entre les entreprises et les structures de formation qui vont accompagner les jeunes décrocheurs dans leur parcours de formation et vers l'emploi.
- Promouvoir des nouvelles synergies de partenariats entre ces deux mondes dans les secteurs de l'hôtellerie, de la métallurgie et des nouvelles technologies d'information.

Groupe cible:

Jeunes vulnérables: NEETs (ni étudiant, ni employé, ni en formation)

Durée :

2 années

Partenaires:

FACE(France)

Pour la Solidarité, European Think & do tank Pour la Solidarité – PLS
(Belgique)

Ideas Institute (Irlande)

Espiral Entitat de Serveis (Espagne)

Financement: Erasmus+

Les Formations en alternance: une solution pour les NEETS en Europe

Les résultats du projet

1. L'étude croisée dans les pays partenaires nous a permis de confirmer les forts besoins en recrutement des secteurs cible et d'identifier un parcours type du jeune en situation de décrochage scolaire
2. L'approche ascendant (recherche et interviews des entreprises et organismes d'inclusion) nous permet d'identifier des bonnes pratiques d'entreprises et centres de formation en Europe
3. L'alternance est la meilleure réponse pour une inclusion durable pour les profils avec parcours atypiques
4. D'où l'importance de sensibiliser les entreprises à une RSE visant l'inclusion des jeunes et la construction d'un passeport des compétences pour le jeune

Les Formations en alternance: une solution pour les NEETS en Europe

La boîte à outils: Le livret d'intégration

- Sensibiliser et proposer une méthodologie aux entreprises souhaitant entamer une démarche RSE en faveur de l'intégration de jeunes en situation de décrochage à travers un apprentissage professionnel alternant périodes de formation et périodes en entreprise
- Permettre d'améliorer la stratégie des entreprises qui intègrent déjà ce type de démarche

Les Formations en alternance: une solution pour les NEETS en Europe

La boîte à outils: Le passeport

- **Le passeport vise à valoriser les compétences informelles et formelles de l'apprenti tout au long de sa carrière**
- **L'outil a été conçu sur la base des savoirs les plus recherchés en entreprise en collaboration avec les centres de formation et les acteurs de l'inclusion sociale**

Young people who are not in employment, education and training.

Massimiliano Mascherini

Employment and Change Unit

EUROFOUND

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



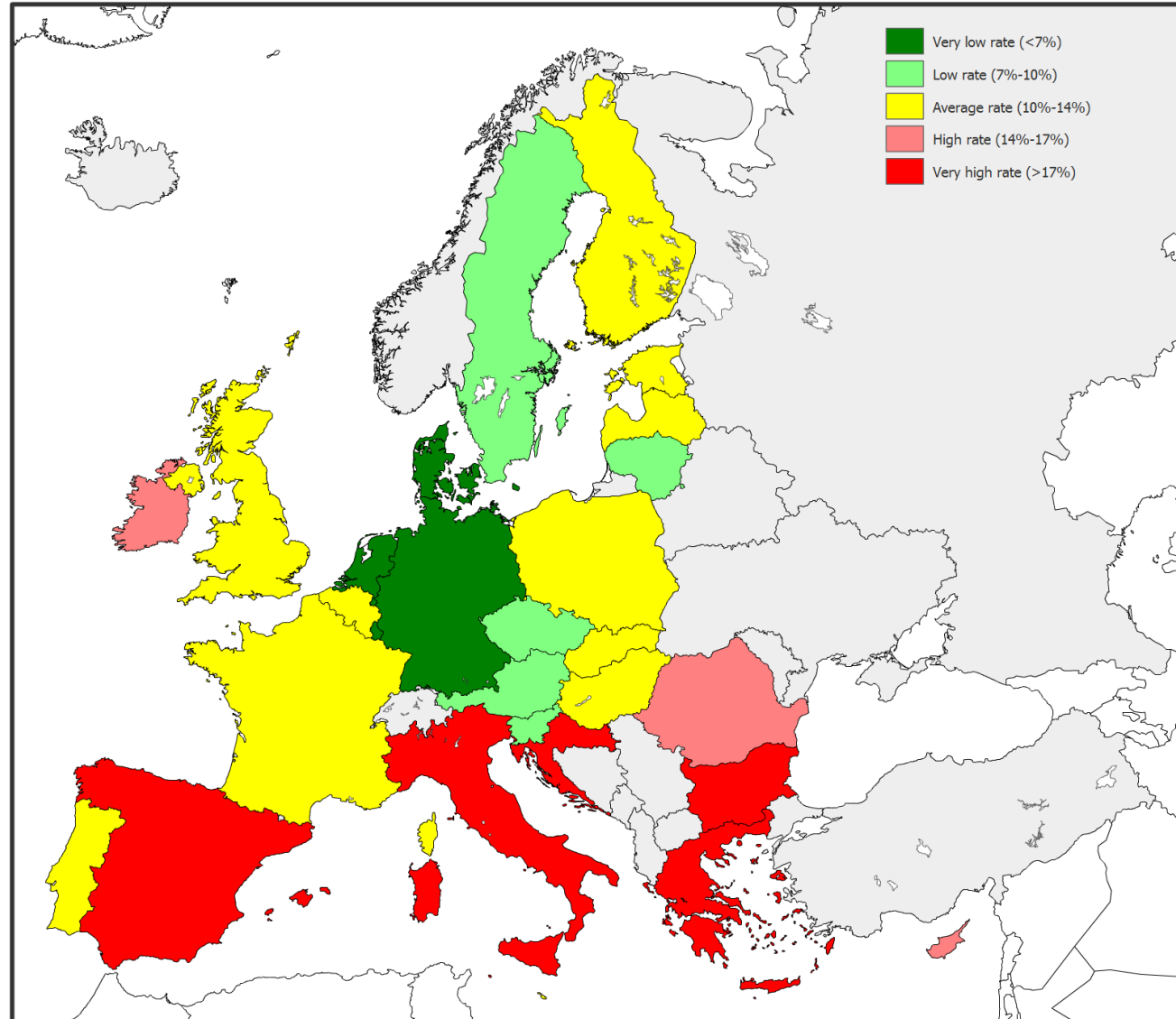
- The concept of NEETs is now entered in the European policy debate

- Born in UK in the 90s

- First time quoted in EU policy document: 2010

- Reducing NEETs rate is one of the objective of the Youth Guarantee

In Europe we have
7 million of
NEETs, aged 15-24

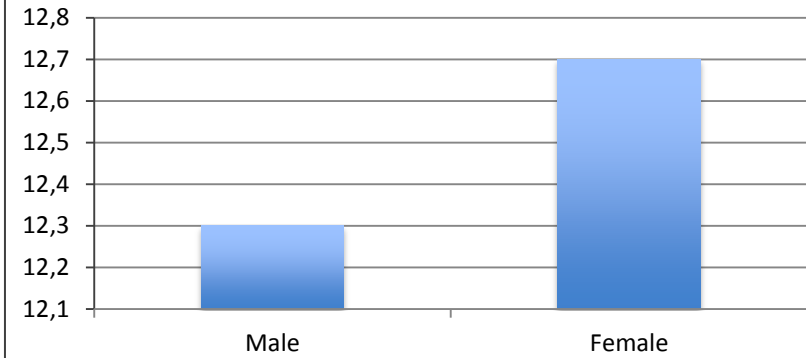




Mainly girls

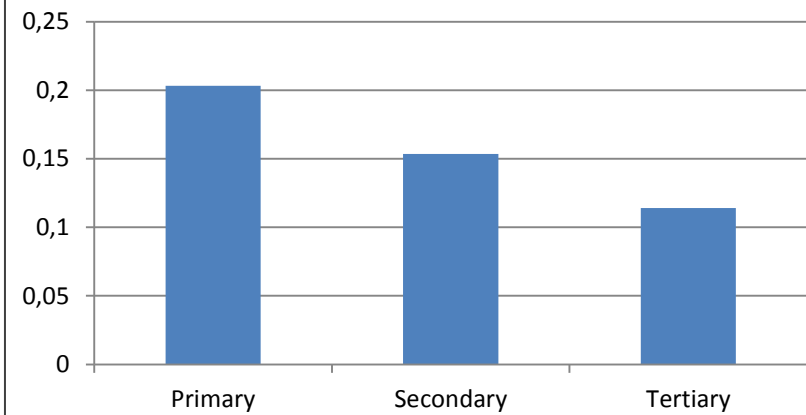
12.3% vs 12.7%

Young girls majority in 12 MSS



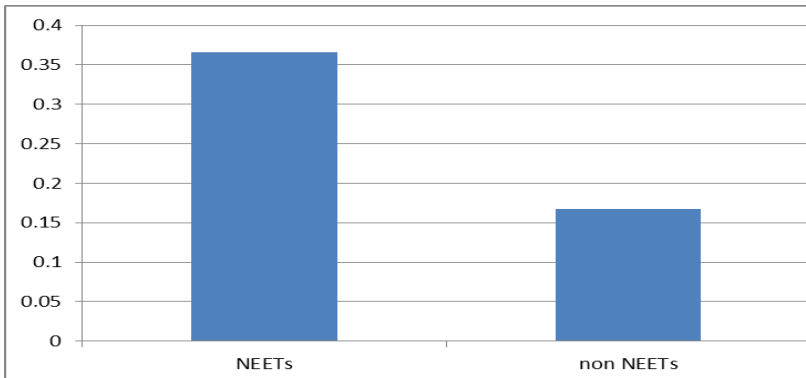
Education as shield

But in EL, HR, IT, CY 25% or more with HE is NEET

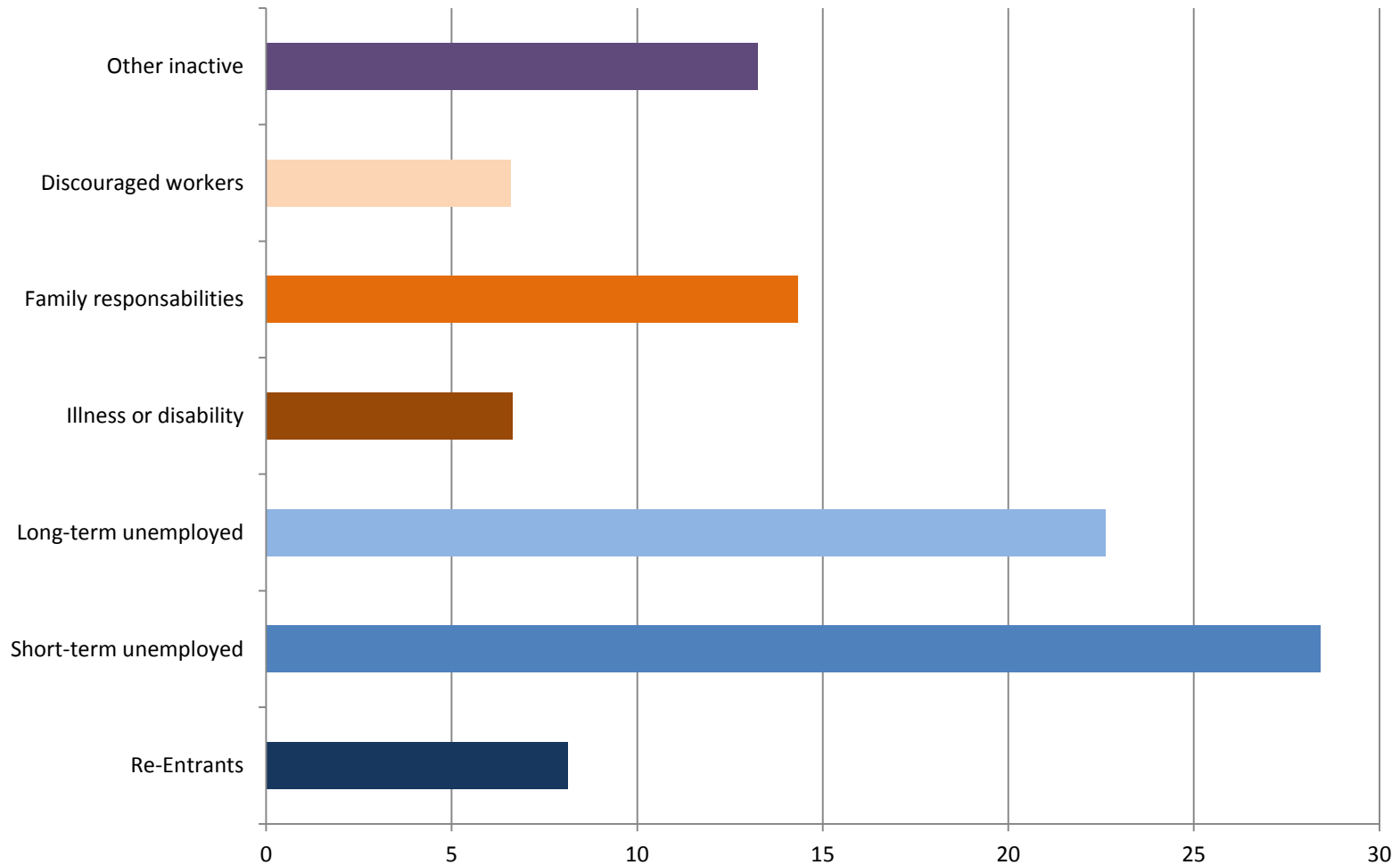


At higher risk of poverty and social exclusion

36% vs 16%

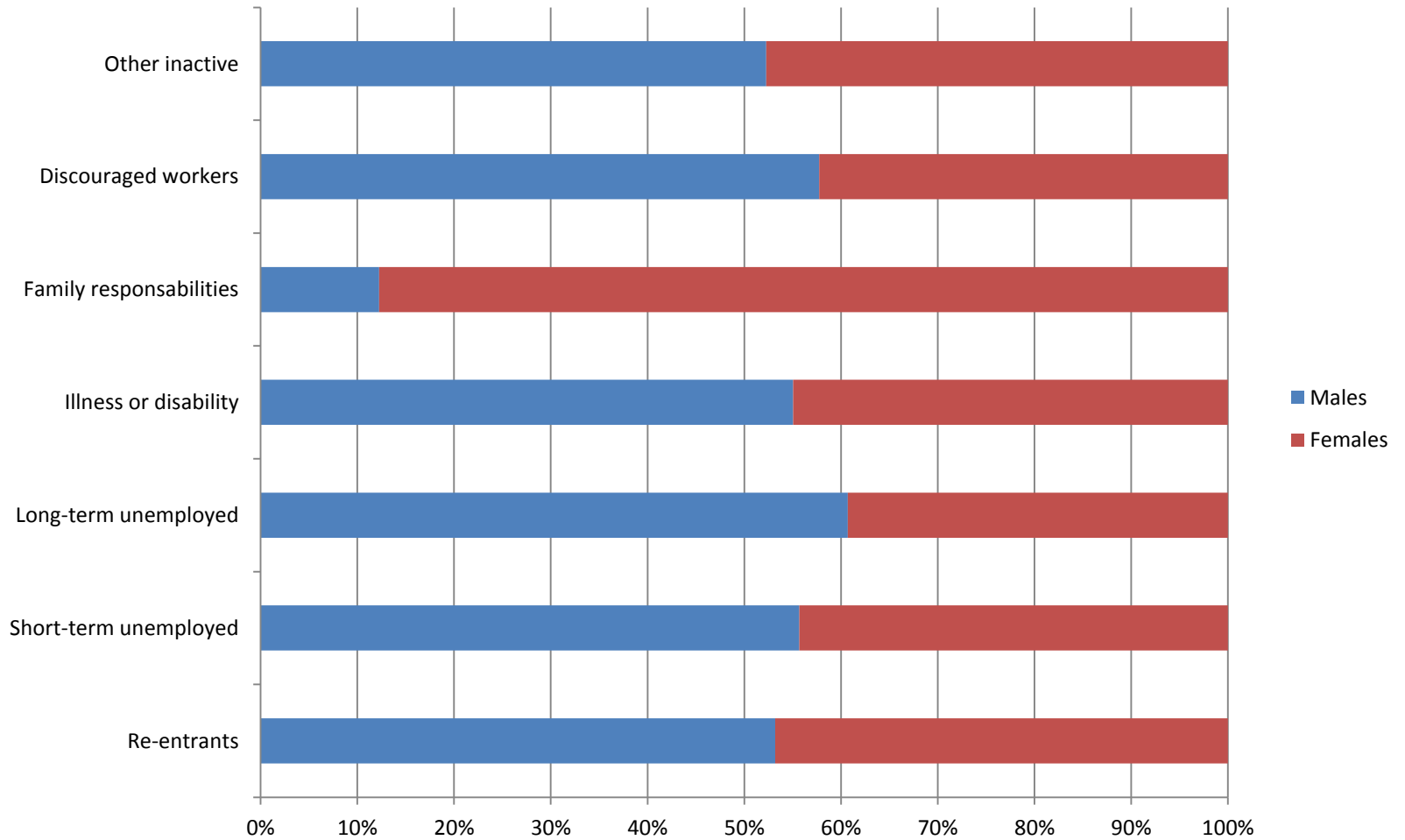


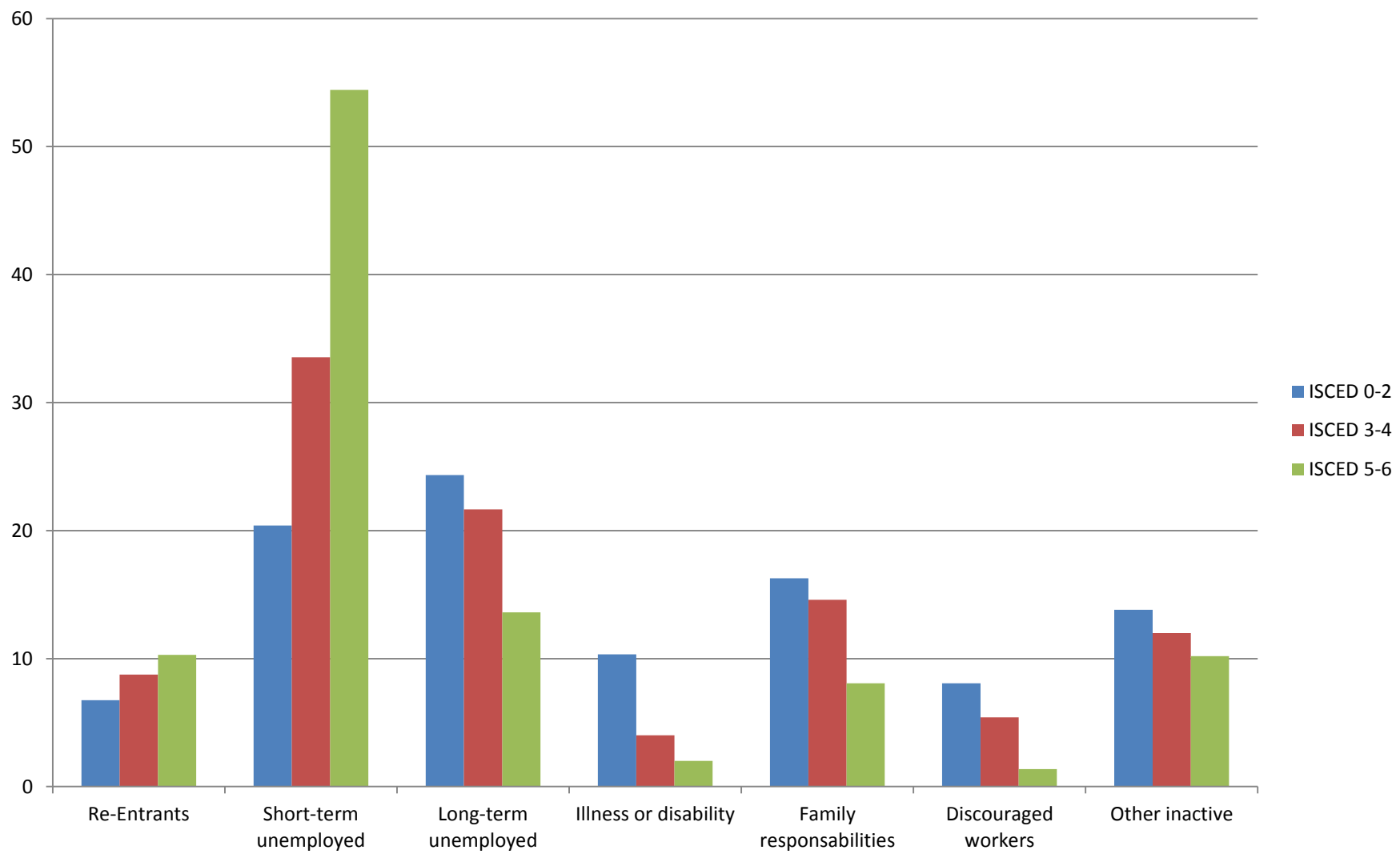
An heterogeneous population



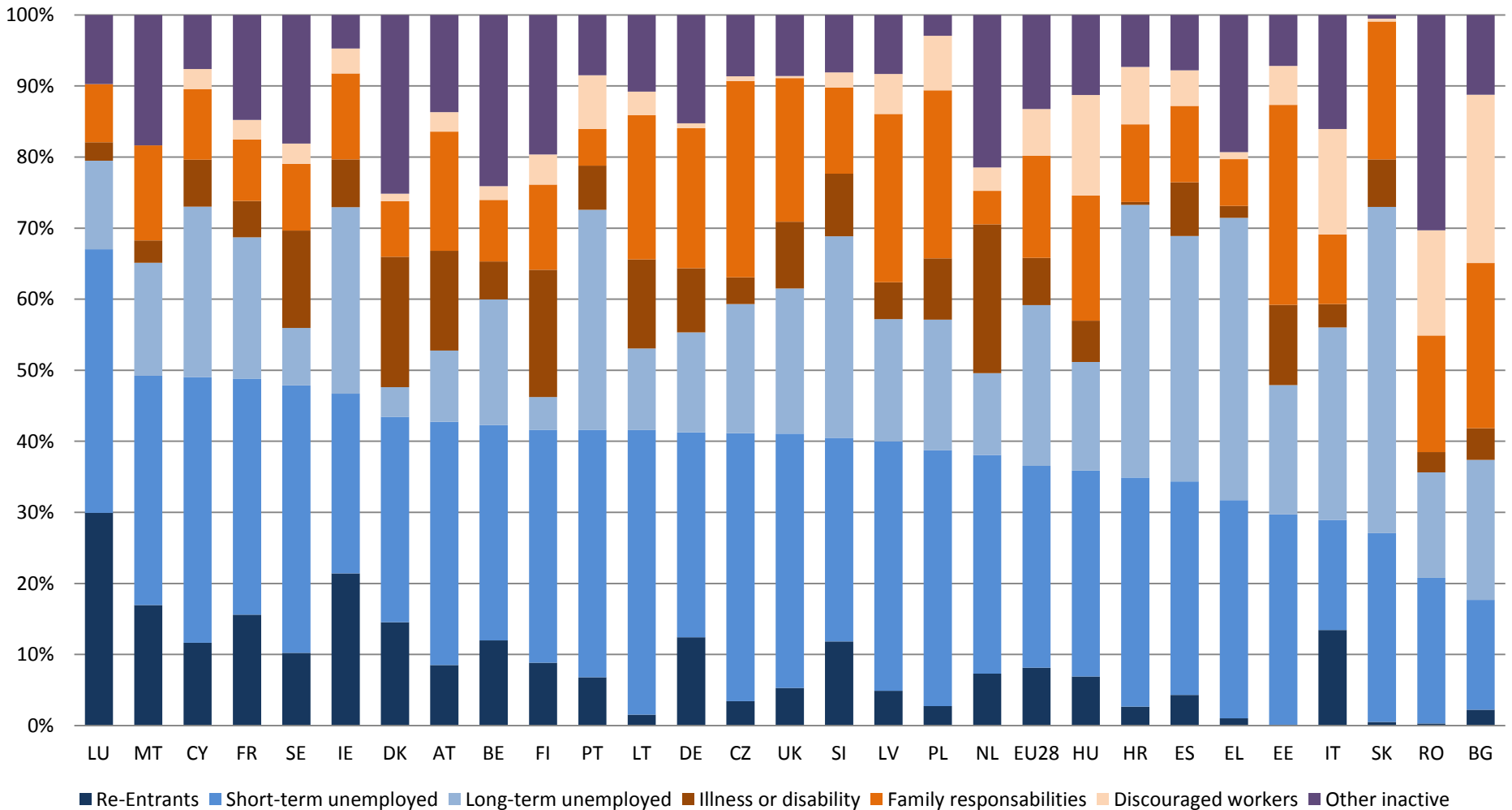
BLU: labour market oriented **ORANGE:** inactivity

Gender Composition

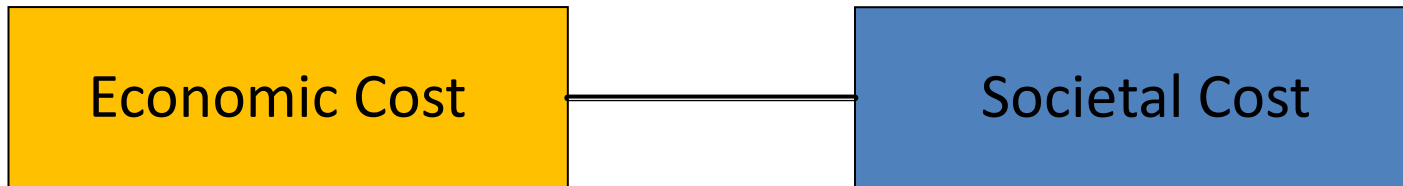




Composition of NEETs by Member States (15-24) - 2013



- Spending protracted period outside labour market and education may lead to a **wide range of negative social conditions**: future poor employment participation, exclusion and disengagement, risk of dangerous lifestyles.



€ 153,013,053,902

≈ 1.2% of GDP

Reduced participation
and civic engagement,
lower level of trust

“All young people under the age of 25 years should receive a good-quality offer of employment, continued education, an apprenticeship or a traineeship within a period of four months of becoming unemployed or leaving formal education”

Council recommendation 23.04.13

- The Council recommendation is just the last step of a debate initiated already in 2005 when Member States agreed that every young unemployed is offered a new start within 6 months of unemployment .

Despite diversities, similar policy tools have been applied

Informational, counselling and guidance

Outreach programs

Assisting School-to-Work transitions

Training and work experience placements

VET and apprenticeships

Fostering youth entrepreneurship

This Indenture

Witnesseth that Christie James Kelly,
of 28, Casino Road, Marino, Dublin
of his own free will, and accord, and with the consent of his Father
doth put himself Apprentice to Messrs. Robinson & Co., Ltd.,
Printers, etc.,
Talbot Street, DUBLIN.

to learn his Art as Compositor and with him (after
the manner of an Apprentice) to ~~dwell~~ and serve, from the Twenty-eighth day
of January, 1935
until the full End and Term of Seven Years Years Apprenticeship from thence

next following, to be fully completed and ended. During which Term the said Apprentice
his Master's faithfully shall serve, his secrets keep, and his lawful Commands everywhere
gladly do. He shall do no Damage to his said Master's nor see it to be done of others; but
that he, to his Power shall let or forthwith give Warning to his said Master's of the same.
He shall not waste the Goods of his said Master's nor give or lend them unlawfully to any.
He shall not commit Fornication, or contract Matrimony, within the said Term. Hurt to
his said Master he shall not do, or cause or procure to be done by others. He shall not play
at Cards, Dice Tables, or any other unlawful Games, whereby his said Master's may have loss,
with his own or other Goods, during said Term. Without license of his said Master, he
shall not Buy nor Sell. He shall not haunt or use Taverns, Ale-houses, or Playhouses,
nor absent himself from his said Master's Service Day or Night, unlawfully, but in all things
as an honest and faithful Apprentice, he shall behave himself towards his said Master's and
all his, during the said Term. And the said Master's his said Apprentice in the same Art
which he useth, by the best way and means that he can, shall teach and instruct, or cause
to be taught and instructed, with due correction: Finding unto his said Apprentice:
the following rates of wages

- Countries with **well developed apprenticeships** and VET systems **performed better** in terms of **youth unemployment**
- They **equip young people** with a **skill set relevant** to the labour market and help young people to **accumulate work experience**
- **Some countries** need a **‘cultural shift’** towards best practice: a **positive brand of apprenticeships** has to be built
- For successful design and implementation the **involvement of social partners** is essential

- The concept of NEETs is now at the centre of the policy debate.
- 7 million of NEETs... and economic and social cost we cannot afford.
- European Union has launched Youth Guarantee and Member States have started to implement it.
- **Structural reform needs** in Member States' PES and education systems (including VET) to smooth young people's school-to-work transitions



Mieux connaître l'IFAPME

Et la formation en alternance

Conférence européenne

Les formations en alternance : une solution pour les « NEET » en Europe

Pour la Solidarité 29 juin 2016



Le Réseau IFAPME en action

Une alliance public / privé

- L'IFAPME est l'**Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises.**
- C'est un **Organisme d'Intérêt Public (OIP)** de la Wallonie.
- Il est dirigé par des **partenaires sociaux** au sein d'un Comité de gestion.
- Son rôle est de coordonner un Réseau de Centres de formation qui sont **constitués en asbl.**
- Cette alliance 'public / privé' est **un des atouts importants du Réseau.**



PLAN
MARSHALL
4.0

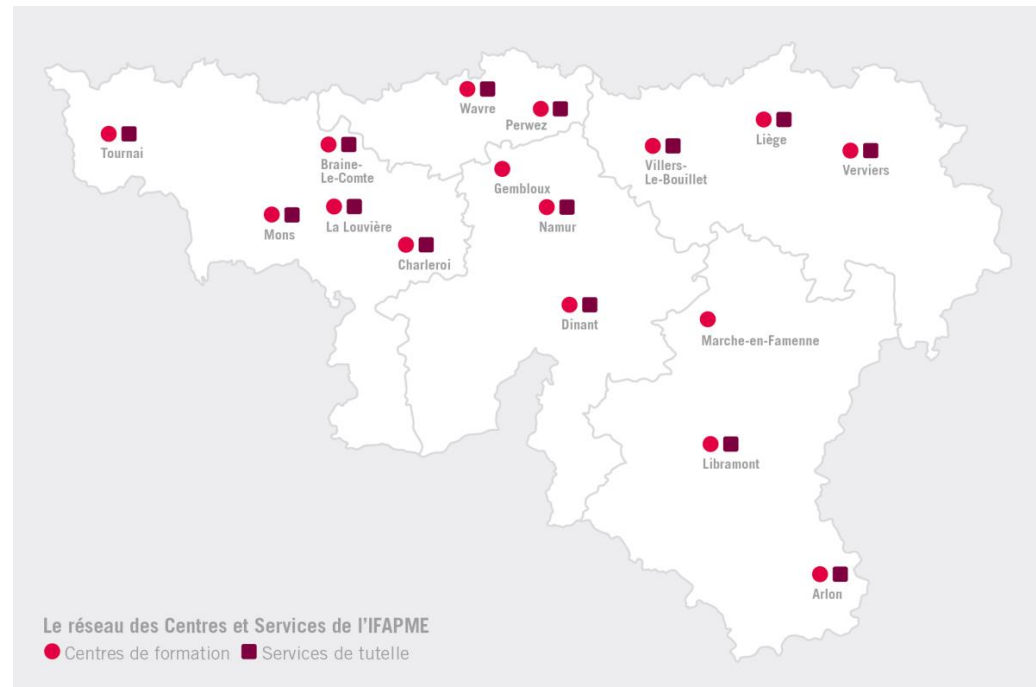
Le Réseau IFAPME en action

Un réseau de formation

35

Implantations en Wallonie

- 16 pôles formatifs
- 18 services de tutelle
- 1 administration



Les missions des Centres :

- **assurer l'organisation** des cours, des évaluations et des examens ;
- **assurer la guidance pédagogique** des apprenants.

Le Réseau IFAPME en action

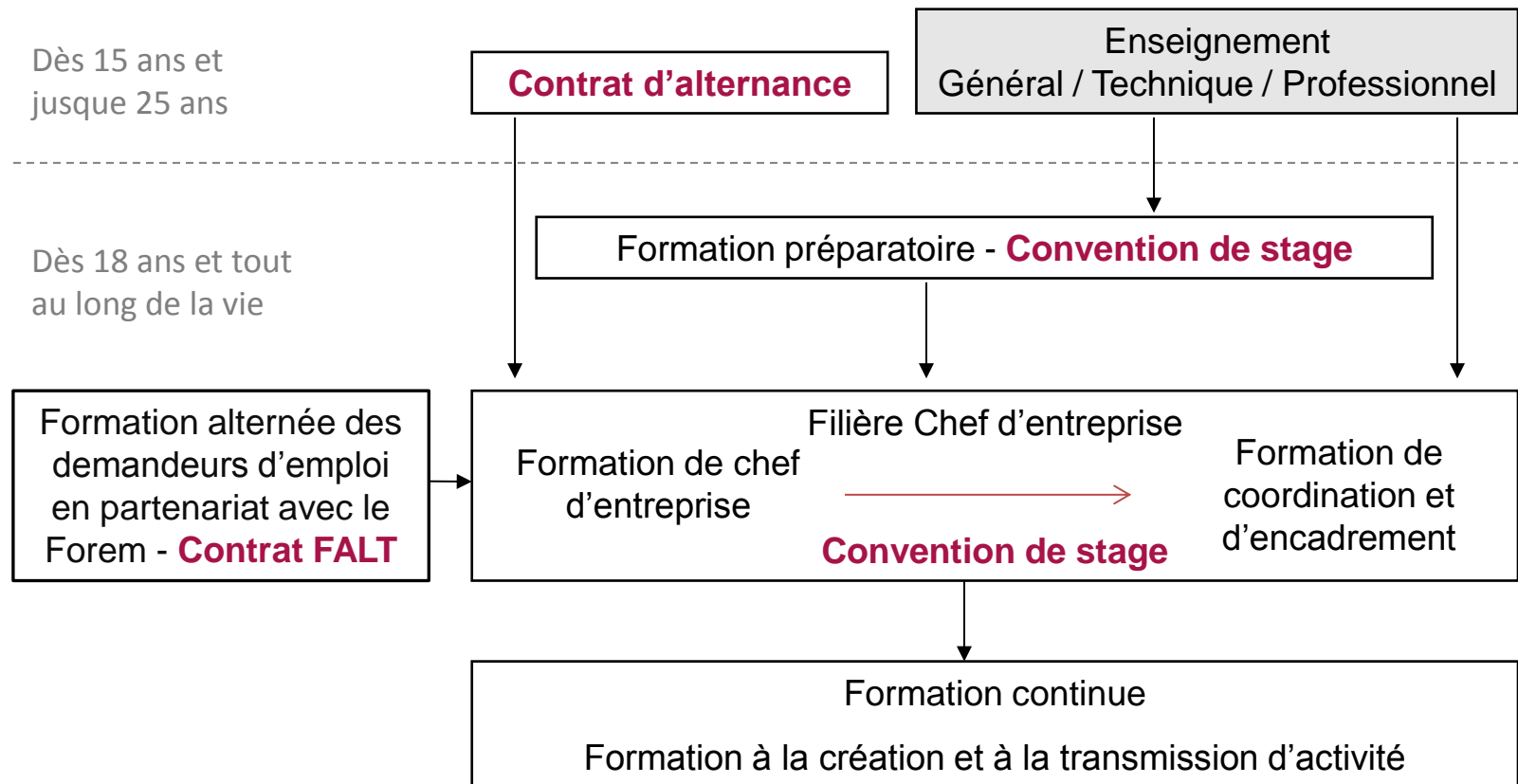
Filières de formation

1. Formation en apprentissage
2. Formation de Chef d'entreprise
3. Formation de coordination et d'encadrement
4. Formation continue
5. Formation à la création et transmission
6. Formation alternée des demandeurs d'emploi



Le Réseau IFAPME en action

Parcours de formation



Le Réseau IFAPME en action

Offre de formation

> 140

Plus de 140 formations
proposées dans le Réseau IFAPME

Dans tous les secteurs d'activité : métiers de la construction, du bois, de l'électricité, l'automobile, les soins aux personnes, la vente, l'Horeca, l'industrie alimentaire, l'informatique, la petite enfance, les métiers verts... ou encore les métiers du chiffre.



L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



Le Réseau IFAPME en action

Les acteurs de l'alternance

Apprenant

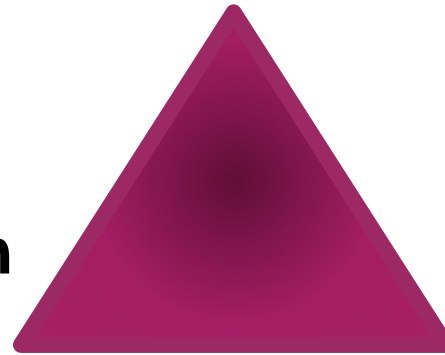
Centre de formation

+ équipe éducative

Service de tutelle

+ référent IFAPME

+ conseiller en orientation -
psychologue



**Entreprise de
formation**

+ tuteur

Le Réseau IFAPME en action

Contrat ou Convention

Le Contrat d'alternance et la Convention de stage
se caractérisent par :

- l'**orientation** de l'apprenant ;
- le **plan de formation** ;
- l'**encadrement** de l'apprenant et de l'entreprise ;
- l'**agrément** des entreprises de formation ;
- l'**articulation étroite** entre les lieux d'apprentissage :
le Centre de formation et l'entreprise formatrice
- les **outils** de l'alternance.

Le Réseau IFAPME en action

Les raisons de choisir l'alternance pour les apprenants

1. Apprendre un métier avec des professionnels

2. Du concret tous les jours

Une immersion en entreprise pour un maximum d'expériences professionnelles et des perspectives d'emploi. Pour l'intégration dans la réalité d'une entreprise, la formation est dynamique et concrète.

3. De 8h à 12h de cours par semaine

Connaissances générales (français, math, droit, commerce, monde contemporain...) et connaissances théoriques et pratiques du métier (théorie, technologie, équipement...).

4. Un accompagnement tout au long du parcours de formation

5. Une rétribution/allocation de stage tous les mois

Qui dit alternance, dit signature d'un contrat ou d'une convention.

6. Une certification à la fin du parcours de formation

7. Des formations dans tous les secteurs et pour tous les goûts



L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



Wallonie

Le Réseau IFAPME en action

Les raisons de choisir l'alternance pour les entreprises

1. Un renfort durable pour les équipes

Progressivement, l'apprenant exécute des tâches de plus en plus complexe et permet de décrocher des contrats supplémentaires.

2. Formé à l'image et à la culture de l'entreprise

L'apprenant acquiert les gestes techniques et savoir-faire transmis. Il les mettra en œuvre au bénéfice de l'entreprise et des clients.

3. Un coût salarial progressif allégé

En contrepartie de son investissement, l'apprenant reçoit une allocation mensuelle évolutive. Des incitants financiers existent.

4. Un accompagnement personnalisé

L'entreprise est conseillé et aidé dans ses démarches par un référent IFAPME.

5. Une formation dynamique, par des professionnels

Afin d'affiner ses compétences générales et techniques, l'apprenant est formé dans un Centre IFAPME par des professionnels actifs du secteur.



Wallonie

PLUS HAUT
ET PLUS PROCHE
L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



UNION EUROPÉENNE



Wallonie

Le Réseau IFAPME en action

Des apprenants

16.603

apprenants
en formation
à un métier

4.341 en formation en apprentissage et 12.262 apprenants en formation de chef d'entreprise¹

Dont 57% en alternance (cours + entreprise)

1.346 contrats d'alternance, 2.754 contrats d'apprentissage et 4.940 conventions de stage



Wallonie

PLUS HAUT
ET PLUS PROCHE
L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



FEDER - FSE
UNION EUROPÉENNE



Wallonie

¹Source : Statistiques IFAPME : *pour l'année de formation 2015-2016

Le Réseau IFAPME en action

Des Formateurs et des entreprises

Les Formateurs

- **2.995 formateurs**¹ interviennent dans les Centres du Réseau dont une centaine à temps plein (CDI)
- **98%** d'entre eux sont des **professionnels en activité** qui connaissent dès lors bien les réalités des entreprises.

Les Entreprises

- **9.626 entreprises formatrices**² collaborent avec l'IFAPME.
- Leurs motivations :
 - **transmettre et partager** leur savoir-faire
 - **former** leurs futurs collaborateurs
- **Majoritairement des TPE et PME** mais aussi dans le secteur public, les grandes entreprises, les ASBL, etc.

¹Source : Statistiques IFAPME : pour l'année de formation 2015-2016

²Source : Statistiques IFAPME : pour l'année de formation 2014-2015

Le Réseau IFAPME en action

Apprentissage

Classement des secteurs par fréquentation ¹	
Secteur	Nombre d'inscrits
Construction	1.055
Alimentation	735
Commerce	732
Mobilité	533
Soins aux personnes	525
Electricité	253
Filière bois	226
Métiers du secteur vert (culture)	173
Métal & technologies	79
Métiers du secteur des animaux	30



Wallonie

PLUS HAUT
ET PLUS PROCHE
L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



FEDER - FSE
UNION EUROPÉENNE



Wallonie

¹Source : Statistiques IFAPME : pour l'année de formation 2015-2016

Le Réseau IFAPME en action

Formation de chef d'entreprise

Classement des secteurs par fréquentation ¹	
Secteur	Nombre d'inscrits
Alimentation	2.299
Construction	1.648
Prestataires de services	1.564
Soins aux personnes	1.309
Mobilité	934
Electricité	656
Action sociale	652
Commerce	642
Métal & technologies	555
Filière bois	493
Métiers du Chiffre	475
Métiers du secteur vert (culture)	436
Socio-culturel	355
Métiers du secteur des animaux	215
Textile	29



Wallonie

PLUS HAUT
ET PLUS PROCHE
L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



Wallonie

¹Source : Statistiques IFAPME : pour l'année de formation 2015-2016



La voie royale vers l'emploi

L'IFAPME, ça marche ! Résultats significatifs de différentes enquêtes et analyses



La voie royale vers l'emploi

L'alternance pour l'entreprise

78%

de taux d'insertion dans les 6 mois

pour les apprentis certifiés (soit vers l'emploi, soit vers une formation de chef d'entreprise).

De 67% à 84%* de ceux qui ont trouvé un travail l'ont trouvé dans le métier qu'ils ont appris à l'IFAPME (*selon le secteur d'activité).

82%

de taux d'insertion dans les 6 mois

pour les diplômés de la formation de chef d'entreprise.

Dont 17% vont créer leur propre activité en devenant indépendant.

De 30% à 92%* de ceux qui ont trouvé un travail l'ont trouvé dans le métier qu'ils ont appris à l'IFAPME (*selon le secteur d'activité).



L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



Wallonie

Selon enquête d'insertion réalisée en 2015

La voie royale vers l'emploi

Ils trouvent un emploi rapidement et durablement

25.000

emplois créés

36.000 emplois créés pour l'hypothèse haute !

Projection minimale pour les diplômés FCE, certifiés FAG et apprenants CREA de 2000 à 2012.

FCE = Formation de Chef d'entreprise / FAG = Formation accélérée en gestion /
CREA = parcours à la carte de modules de formation à la création d'une entreprise
4.004 personnes interrogées suite à leur formation à l'IFAPME entre 2000 et 2012.



L'UNION EUROPÉENNE ET LA WALLONIE INVESTISSENT
DANS VOTRE AVENIR



Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME



Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Objectif :

Proposer aux jeunes de moins de 25 ans une **offre d'activités concrètes et adaptées et un accompagnement spécifique** visant à formaliser/conforter leur projet professionnel afin de les (ré) inscrire dans un processus de formation (en alternance ou non), de validation des compétences ou vers l'emploi.

Le déploiement de ce projet repose sur des **partenariats** forts et structurés (Forem, CEFO, Enseignement, CPMS, SAJ, CPAS, Validation des compétences, CISP, MIRE...)



Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

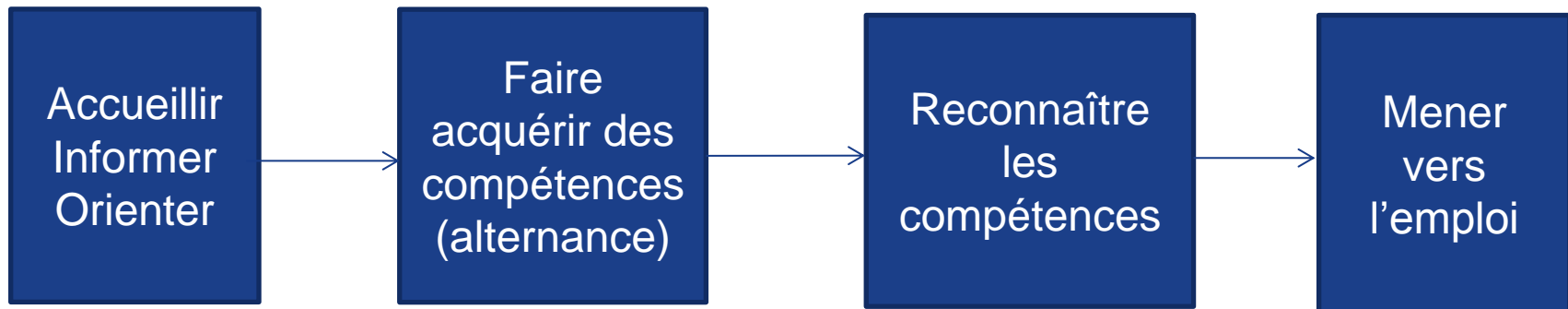
Public cible :

- Les jeunes de 15 à 24 ans
- Les jeunes « NEET » entre 15 et 24 ans, inactifs et exposés au risque de décrochage, d'exclusion (jeunes inactifs et demandeurs d'emploi)

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Mise en œuvre d'activités organisées et articulées au processus de gestion des compétences



Accompagnement spécifique et personnalisé
des apprenants et des entreprises

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

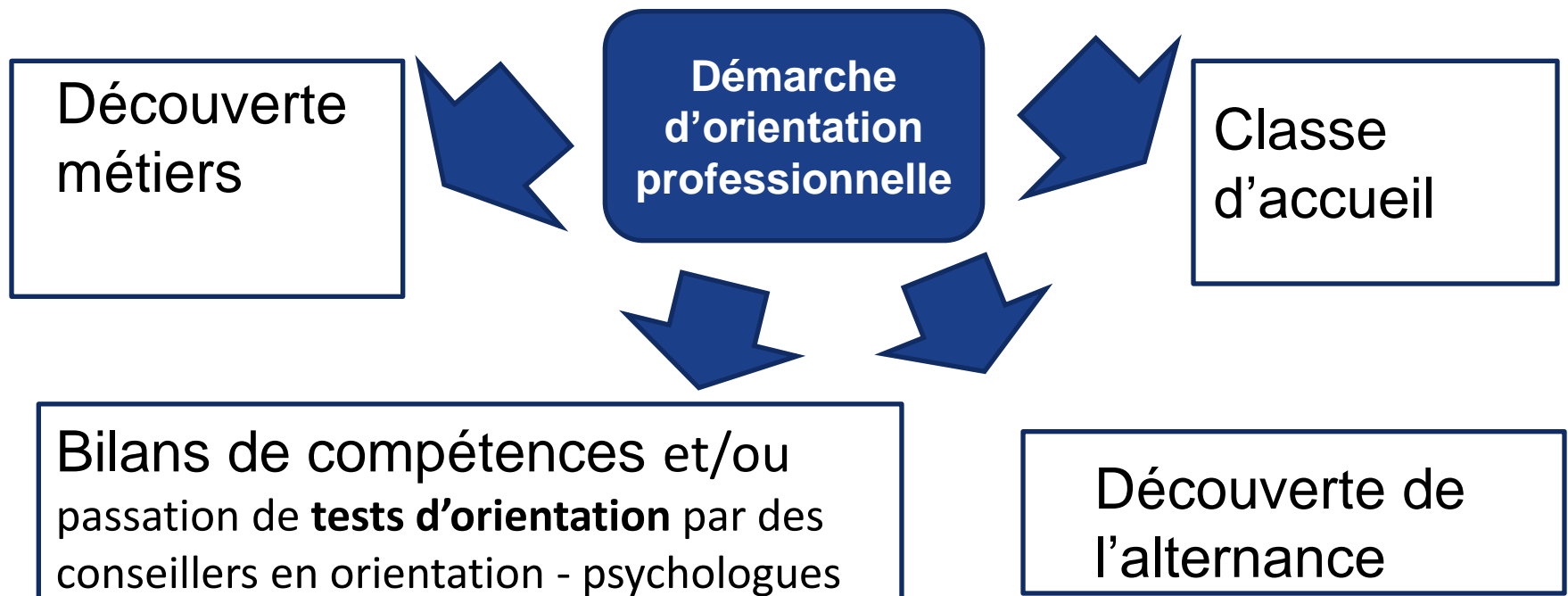
Accueillir – Informer – orienter

- **Politique d'accueil et d'information** renforcée et cohérente dans le Réseau IFAPME avec des **outils partagés** : site internet, centre de contact, séances d'information sur la formation en alternance et la formation du Réseau IFAPME, brochures, participation à des salons, journées portes ouvertes.
- **Processus d'inscription concerté service-centre** tenant compte du **profil** du candidat, de son **projet** personnel et professionnel.

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

I. Accueillir – Informer – orienter



Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Faire Acquérir les compétences

En amont de la formation

Organisation de **modules préparatoires à la formation** (cfr bilan de compétences) :

- compétences clés,
- softskills,
- intégration en entreprise,
- module EDE.

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Faire Acquérir les compétences

Pendant la formation

- Organisation de **modules d'accrochage en formation** : remédiation cours généraux, cours professionnels, méthodologique, binômes, suivi post-rupture.
- Organisation de modules « **esprit d'entreprendre** »
- Organisation de modules « **développement durable** »

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Reconnaître les compétences acquises

- Délivrance de **certifications complètes** : certificat, diplôme, CQ
- Délivrance de **certifications partielles** selon les acquis d'apprentissage : CECAF, Reconnaissance des Acquis de Formation (Titres de Compétences)
- **Module préparatoire à l'accès au CESS** (projet)

Partenariats avec le Forem, Bruxelles Formation, le Consortium de validation des compétences, l'enseignement... => Passerelles.

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Mener vers l'emploi

- Activités collectives/sectorielles pour faciliter la transition de la formation vers l'emploi
- Structuration de collaborations avec le Forem (contrat de coopération...)

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Accompagnement spécifique et individualisé

- Accompagnement du public « NEET » et apprenants inscrits dans un parcours de formation
- Accompagnement des entreprises formatrices + modules de formation tutorat
- Formations des acteurs de l'accompagnement, de la formation et de l'alternance (Formaform).

Garantie Jeunesse

Projet FSE IFAPME

Partenariat

Développement d'une dynamique partenariale pour :

- « **toucher** » **le public cible**
- accompagner adéquatement ce public vers d'autres partenaires si nécessaire après un parcours à l'IFAPME
- mettre en œuvre certaines activités dont formations sur mesure.

CPMS, Services d'accrochage scolaire, Forem, enseignement, CPAS, Mire, CISP, Consortium de validation des compétences...

**Merci pour votre
écoute attentive.**

Questions Réponses

www.ifapme.be / 0800 90 133





Audi Brussels

Andreas Cremer,
Secrétaire Général
Secretary General

AUDI AG: Le noyau de notre marque

Vorsprung durch Technik

L'avance par la technologie est le noyau de notre marque et son message central.

L'avance par la technologie est notre impulsion, notre motivation et notre but.

L'avance par la technologie est notre attitude qui nous fait prendre le devant.

AUDI AG: Audi dans le passé...



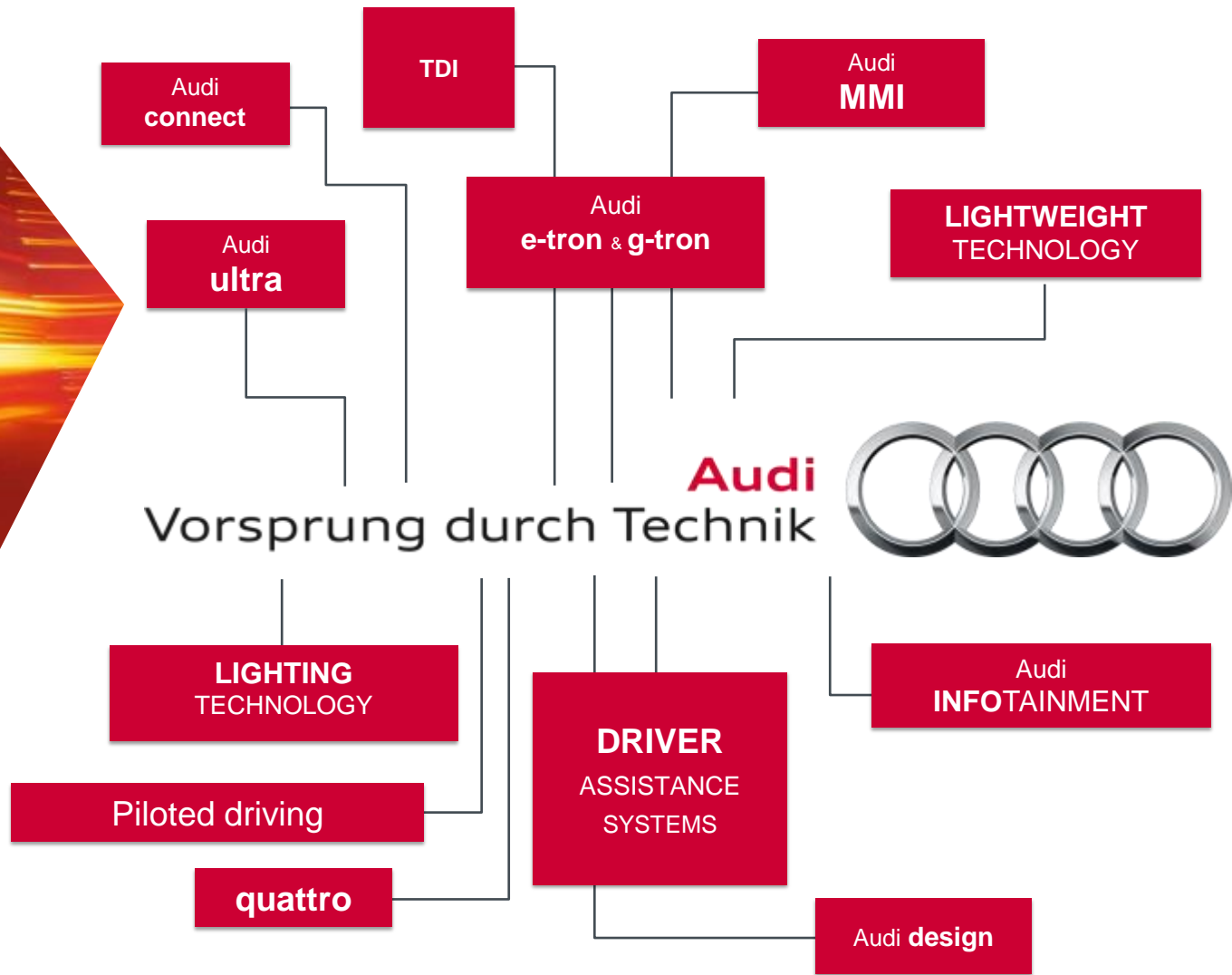
AUDI AG: Audi aujourd'hui...



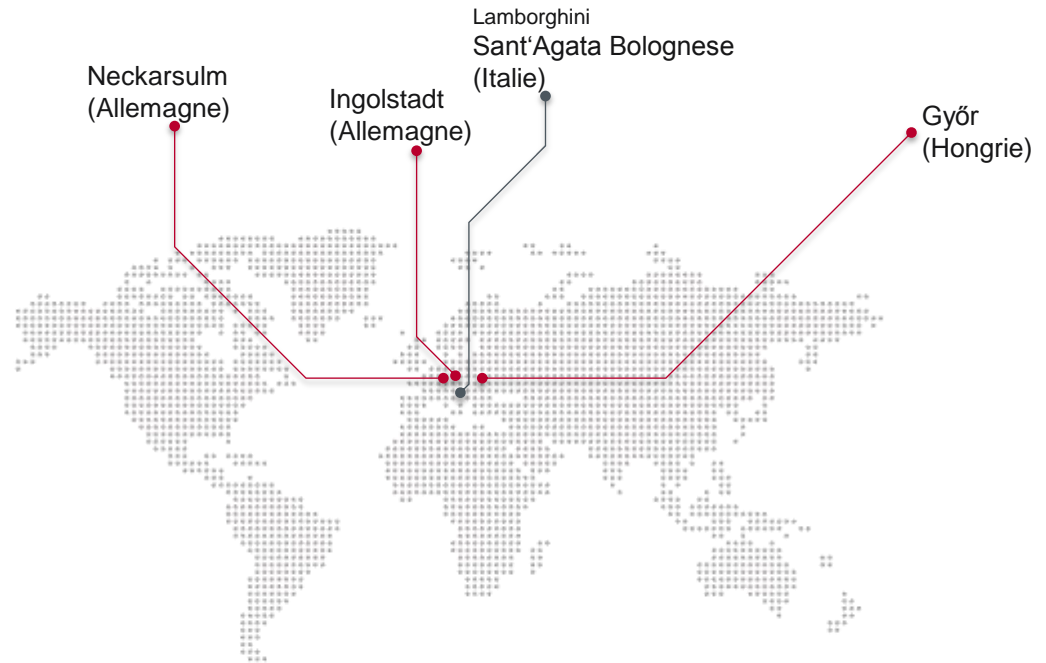
AUDI AG: Audi demain...



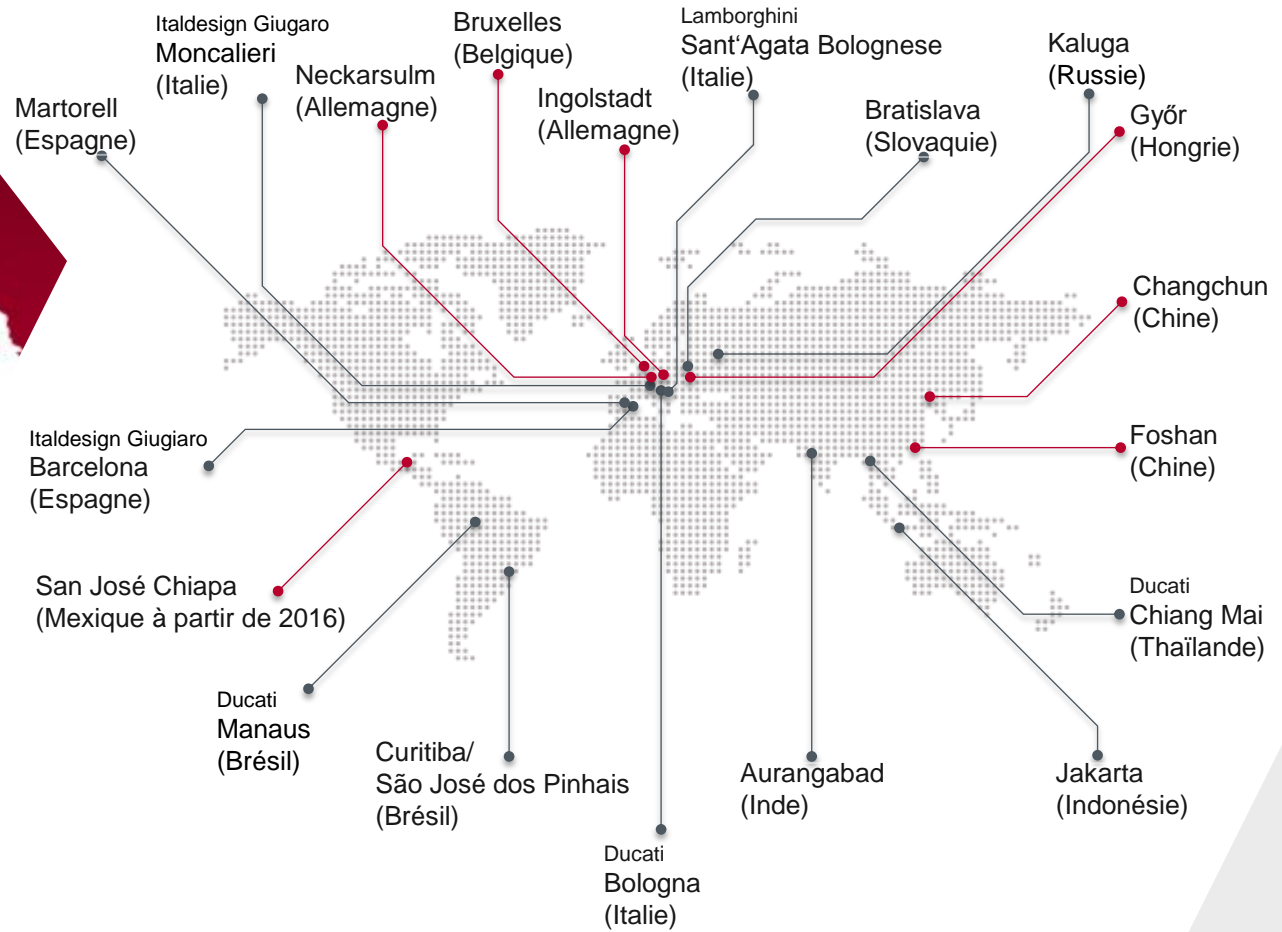
AUDI AG: Les technologies du futur



Sites de production du groupe Audi en 2000



Sites de production du groupe Audi en 2015



AUDI BRUSSELS S.A./N.V.

Chiffres clés



surface: **540.000 m²**



employés: **2.514** (situation op: 31.12.2015)

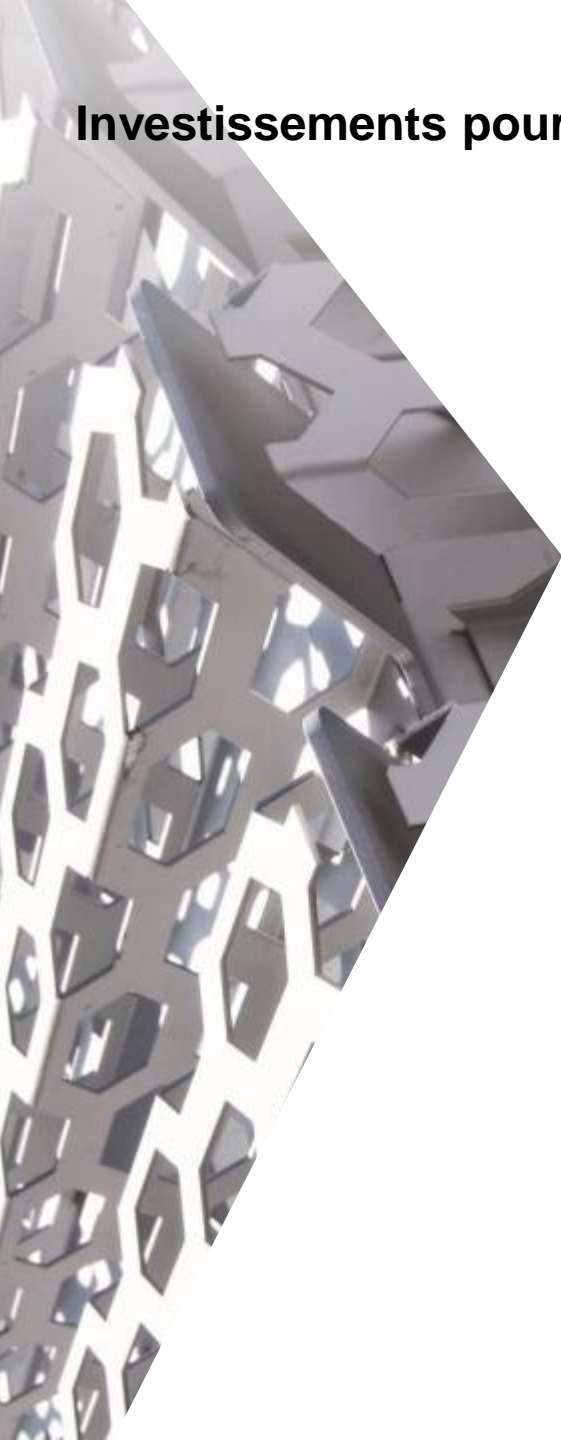


production en 2015: **116.250 wagens**



Audi A1, A1 Sportback, S1, S1 Sportback

Investissements pour la période 2007-2016



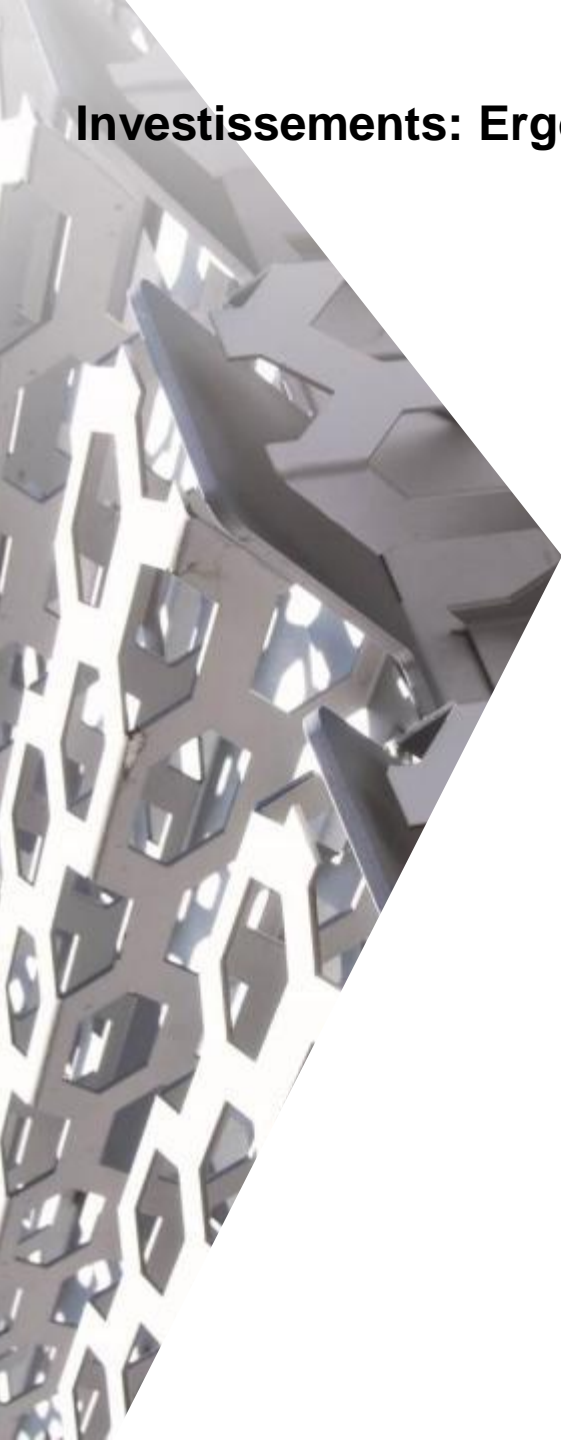
700 millions d'euros

- ▶ modèles
- ▶ infrastructure
- ▶ membres du personnel

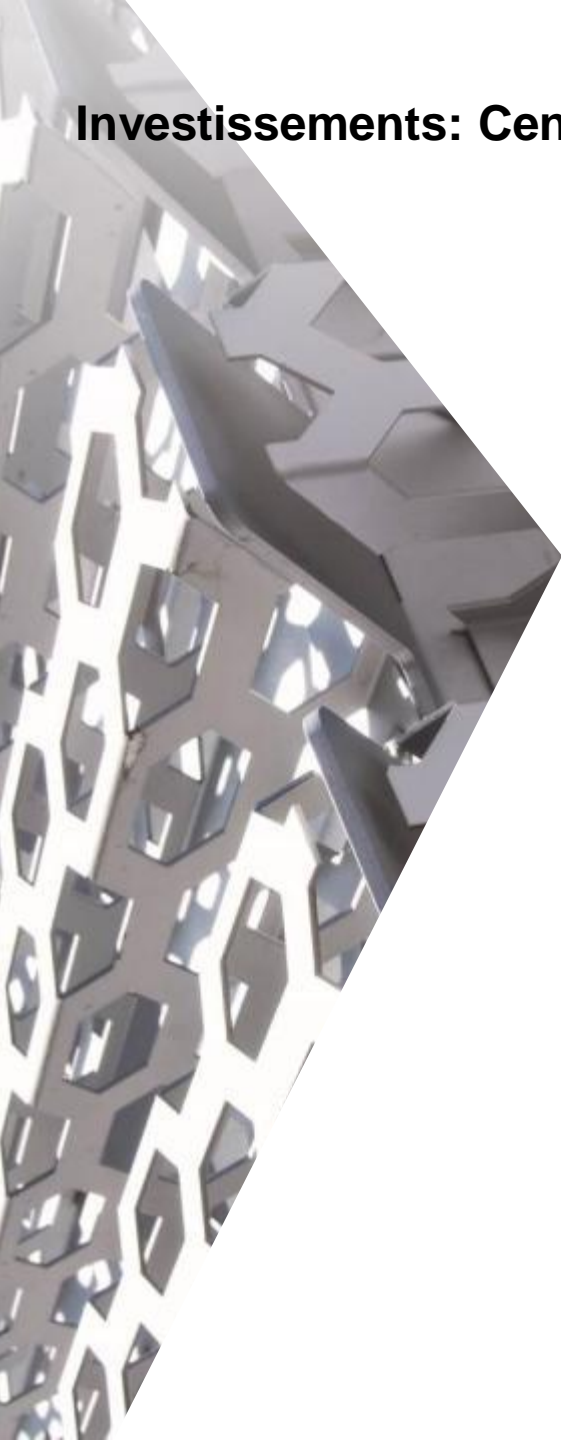
Perspective:

100 millions euros/an

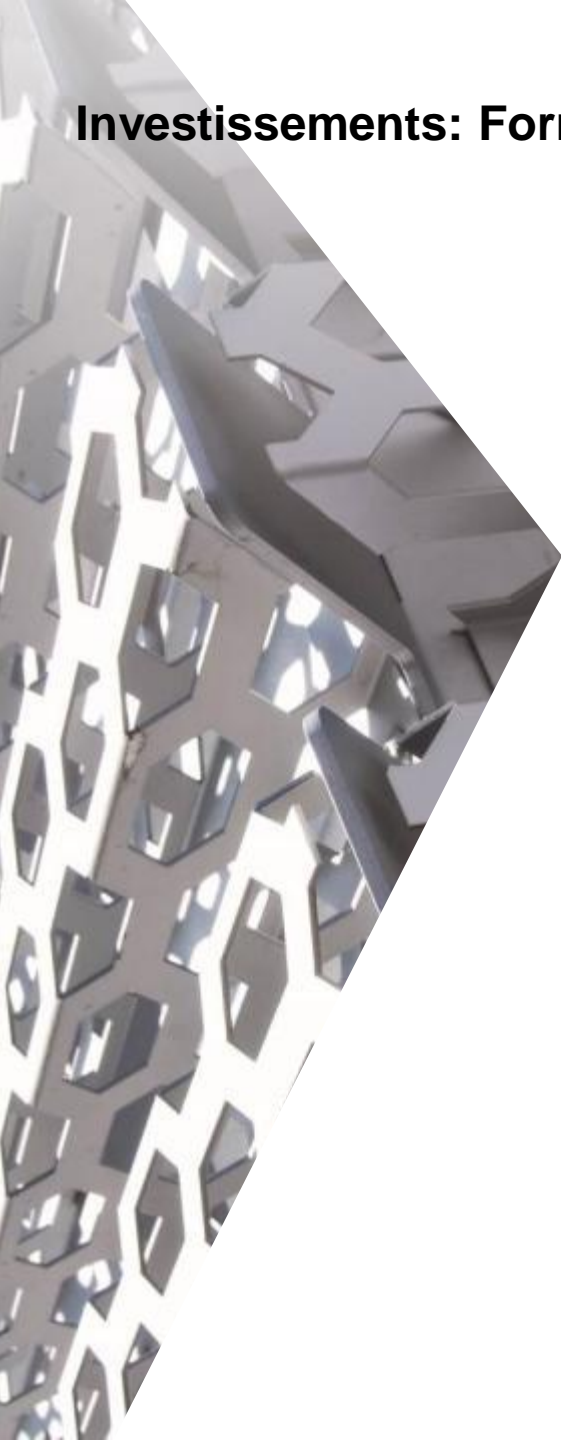
Investissements: Ergonomie



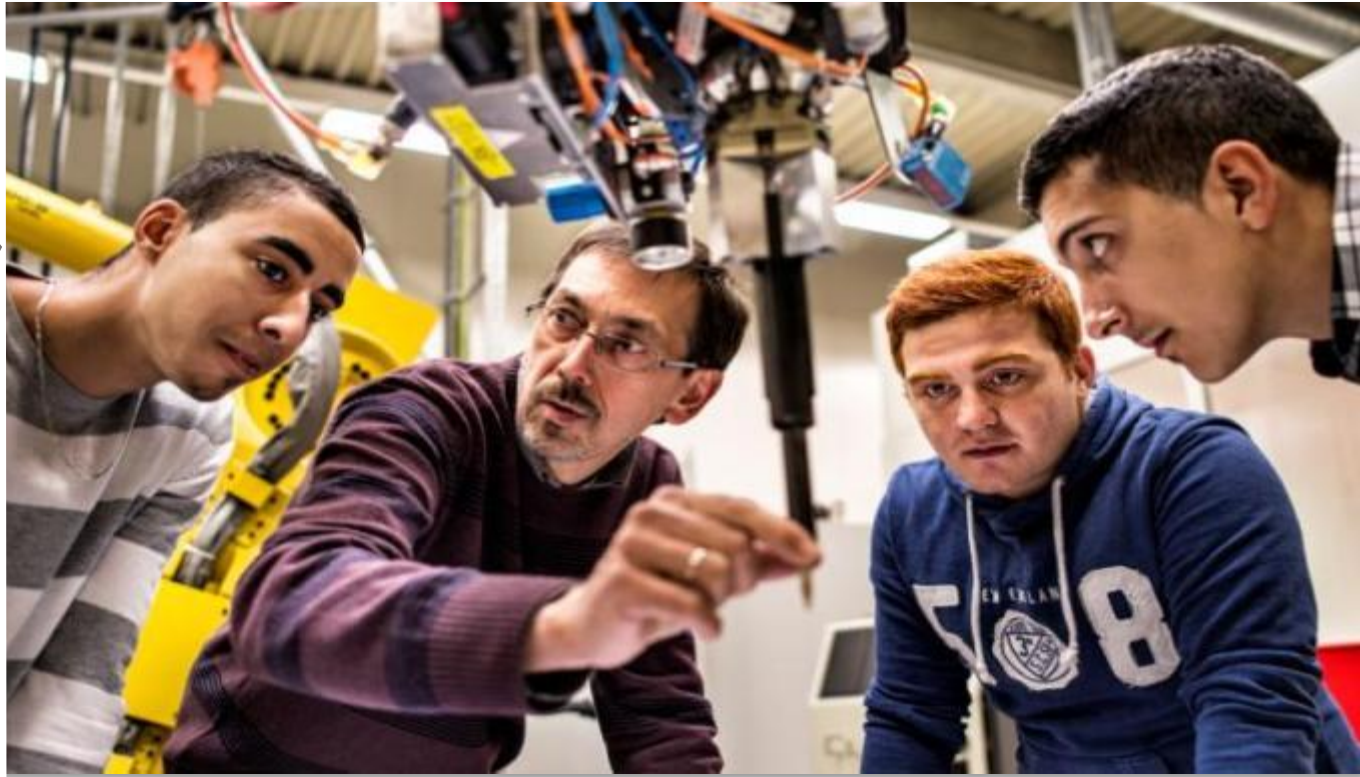
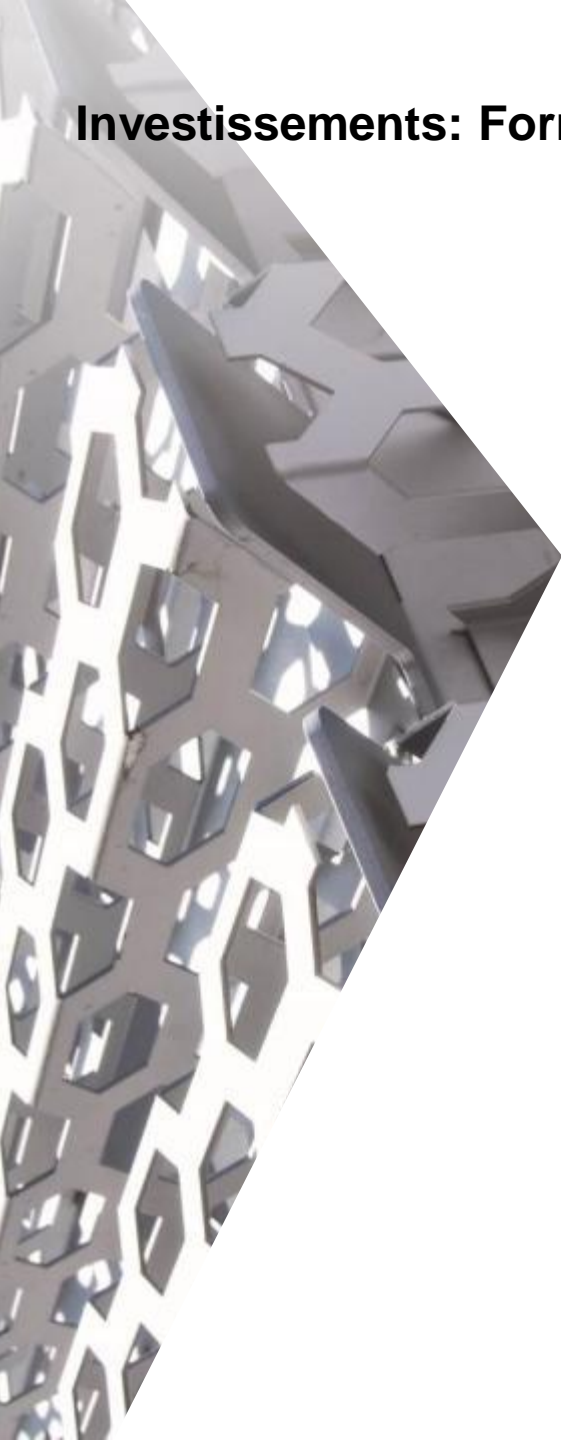
Investissements: Centre Médical



Investissements: Formation



Investissements: Formation en alternance



Enseignement associé - aperçu projet

Contenu

1. Situation de départ
 - ▶ Comparaison des systèmes d'enseignement
 - ▶ Point de départ
 - ▶ Signature du accord de coopération

2. Transposition chez Audi Brussels
 - ▶ Profils de formation
 - ▶ Transformation opérationnelle
 - ▶ Accompagnement
 - ▶ Programme Dual Connect

3. Poursuite du développement de l'enseignement associé - notoriété

Enseignement associé - aperçu projet

Comparaison des systèmes d'enseignement

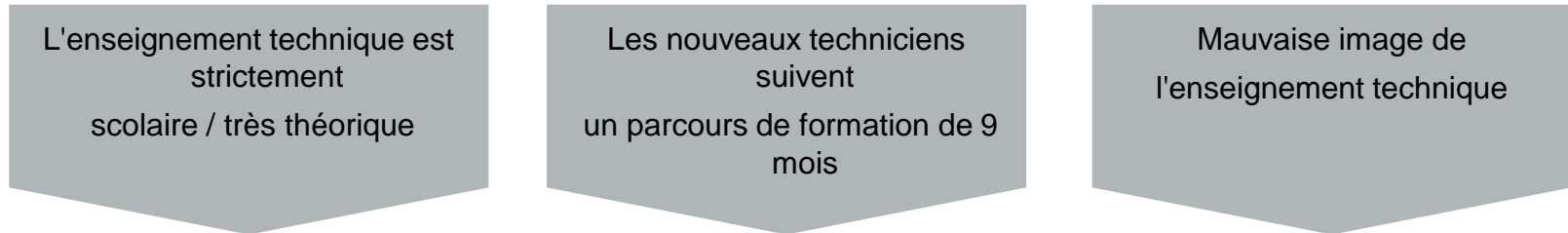
Deutschland

Belgique

		Bildungsbereich	Jahrgangsstufe	Alter / Age	Année d'étude	Niveau académique															
Duale Ausbildung Berufsaufbauschule Berufsfachschule Fachoberschule Fachgymnasium Oberstufe Gymnasium Hauptschule Realschule Grundschule Kindergarten	Fachgymnasium Oberstufe Gymnasium Unterstufe Gymnasium Gesamtschule	Tertiär	Sekundar II	22	Enseign. supérieur	4 ^{ème} degré sec.	Alter-nance	École supérieure	Université												
				21						3 ^{ème} degré sec.	Enseign. Associé										
				20								2 ^{ème} degré sec.	Enseign. technique								
				19										1 ^{er} degré sec.	Tronc commun						
				13												Primaire	Enseignement de base				
				12														Enseignement professionnel			
				11															Enseignement de base		
				10																Enseignement de base	
				9																	Enseignement de base
				8																	
7	Enseignement de base																				
6		Enseignement de base																			
5			Enseignement de base																		
4				Enseignement de base																	
1					Enseignement de base																
5						Elémentaire	Enseignement maternel														
3																					
2																					

Enseignement associé - aperçu projet

Point de départ

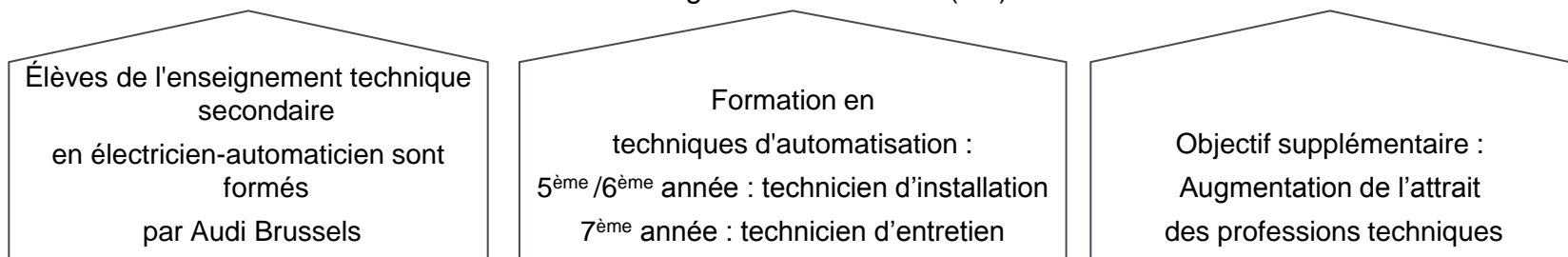


Avec le soutien du ministère de l'éducation de la Communauté flamande et de la Fédération Wallonie-Bruxelles :

lancement d'une « Duale Ausbildung » (à la demande du conseil de direction Audi AG)

▶ « geassocieerd onderwijs » (NL)

▶ « enseignement associé » (FR)



Enseignement associé - aperçu projet

Signature du accord de coopération

Afin de souligner l'importance du projet « Enseignement associé », les ministres de l'enseignement concernés ainsi que la direction d'Audi et des établissements d'enseignement partenaires ont signé un accord de coopération le 08.06.2012, en présence du premier ministre belge Elio Di Rupo.



Marie-Dominique Simonet,
Ministre de l'enseignement de la
Fédération Wallonie-Bruxelles



Pascal Smet, ministre de
l'éducation de la communauté
flamande



Le Dr Frank Dreves, membre du conseil de direction Audi AG et
responsable de la production

Enseignement associé - aperçu projet

Profils de formation



Profil de formation 1 :

- ▶ Formation de : Technicien d'installation Carrosserie
- ▶ Orientation scolaire : 5^{ème} + 6^{ème} année d'ETS en Electricien automatique
- ▶ Contenu de la formation :
 - ▶ Formation dispensée dans l'espace de formation robotique Audi Brussels : 3 semaines par année scolaire
 - ▶ Stage : 3 semaines par année scolaire

Profil de formation 2 :

- ▶ Formation de technicien d'entretien électricité Carrosserie + Peinture + Montage + Service bâtiment
- ▶ Orientation scolaire : 7^{ème} année d'ETS en Technicien en maintenance de systèmes automatisés et industriels
- ▶ Contenu de la formation :
 - ▶ Formation sur les installations industrielles (API), dispensée au sein d'Iris Tech : 10 semaines
 - ▶ Stage : 20 semaines

⇒ Pour les deux profils, le reste du programme de formation sera traité à l'école.

Enseignement associé - aperçu projet

Transformation opérationnelle (1)

- ▶ Collaboration avec les établissements partenaires : Institut Don Bosco Woluwe Saint-Pierre (FR) et KTA Pro Technica Halle (NL)
- ▶ L'enseignement associé se compose de quatre piliers :
 - ▶ Enseignement normal sur les bancs de l'école
 - ▶ Cours en centre d'apprentissage avec du matériel Audi
 - ▶ Formation dans les espaces de formation robotique/ API d'Audi Brussels
 - ▶ Stage dans les halls de production/ateliers d'entretien d'Audi Brussels
- ▶ Pour les 5^e + 6^e années ETS (profil technicien d'installation, début de l'année scolaire 2012-13), 600 heures de formation ont été traduites en techniques Audi (+/- 20 % de la durée des cours)
- ▶ Pour la 7^e année (formation Se-n-Se pour un profil de technicien d'entretien, début de l'année scolaire 2014-15), cela concerne +/- 95 % de la durée des cours



Enseignement associé - aperçu projet

Transformation opérationnelle (2)

- ▶ Réussite depuis 06.2014 : 21 élèves

	2013-14	2014-15	2015-16
Réussi en 6 ^e année	11/12	10/13	
Réussi en 7 ^e année		5/5	
Débuté comme Technicien d'installation		4	1
Débuté comme Technicien d'entretien			5
Dual Connect		1	5

- ▶ Nombre total d'élèves :
 - ▶ 2012-13 : 5^{ème} année : 12
 - ▶ 2013-14 : 5^{ème} année : 15, 6^{ème} année : 12
 - ▶ 2014-15 : 5^{ème} année : 12, 6^{ème} année : 13, 7^{ème} année : 5
 - ▶ 2015-16 : 5^{ème} année : 14, 6^{ème} année : 10, 7^{ème} année : 9



Enseignement associé - aperçu projet

Accompagnement (1)



Formation hors de l'école

- Profil Technicien d'installation Carrosserie : fournisseur ou collaborateur VDAB
 - Profil Technicien d'entretien électricité Carrosserie + Peinture + Montage + Service bâtiments : fournisseur
- ⇒ En présence de l'enseignant dans les deux cas

Stage

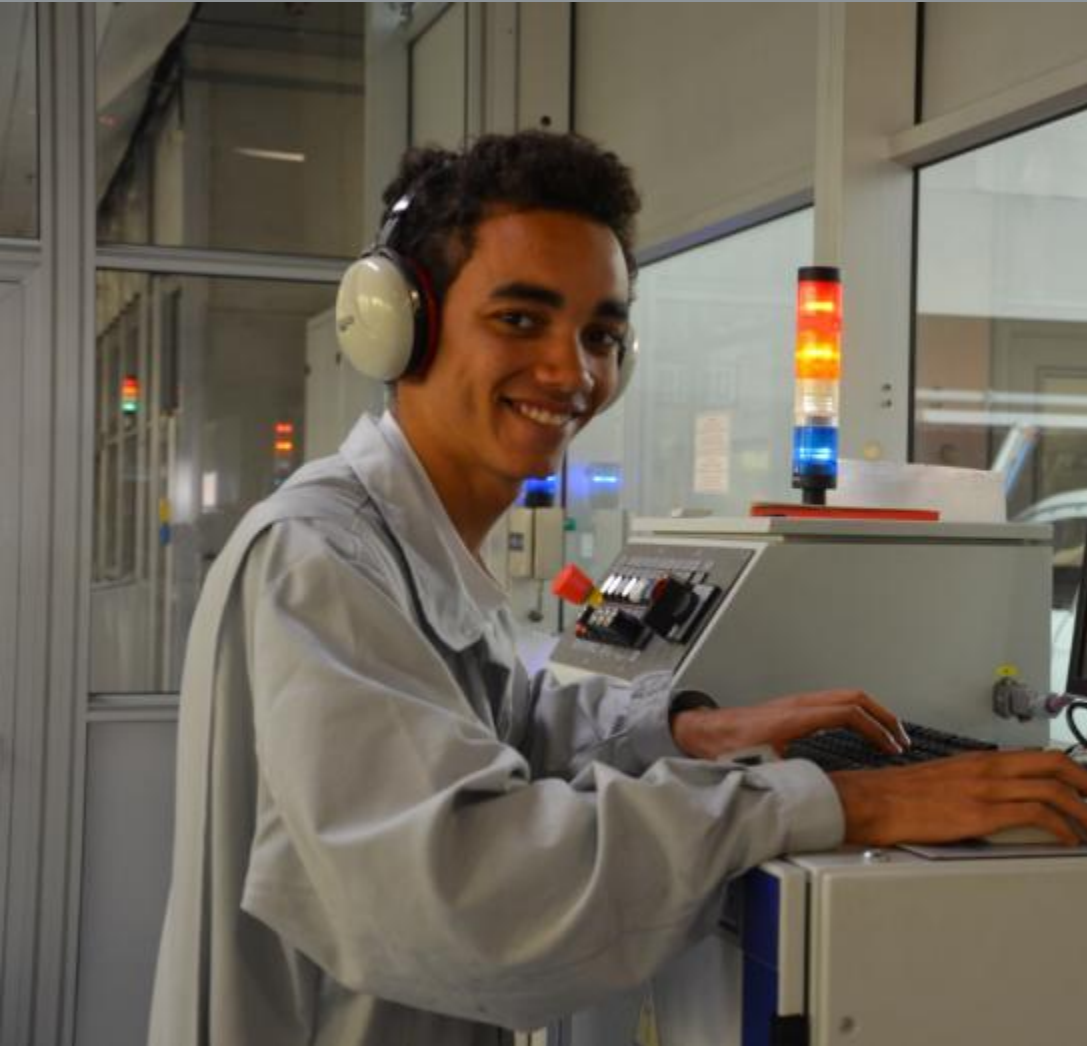
- Profil Technicien d'installation Carrosserie : techniciens d'installation ou d'entretien Carrosserie
 - Profil Technicien d'entretien électricité : techniciens d'entretien 4 départements concernés
- ⇒ 1 à 2 élèves par accompagnateur

Pratique

- Emploi du temps : 8 h 00 – 16 h 00 (formation) + 7 h 00/6 h 00 – 14 h 00 ou 14 h 00 – 22 h 00 (stage, suivant l'année d'études + âge)

Enseignement associé - aperçu projet

Accompagnement (2)



Avant le début du stage

- Documents standard
 - Informations générales
 - Questions auxquelles répondre / missions à effectuer
- Formation de 1 jour pour les collaborateurs accompagnateurs, abordant les thèmes suivants :
 - Relations avec les jeunes
 - Méthodes didactiques
 - Le rôle d'exemple de l'accompagnateur (par ex. au niveau de la sécurité)
- Journée d'accueil + visite médicale identique à celle des collaborateurs permanents

Durant le stage

- Coordination + suivi par le département Développement du personnel (= rôle de parrain)
- Communication continue avec l'ensemble des parties impliquées
- Réunion bi-hebdomadaire avec les écoles partenaires
- Réunion mensuelle des services concernés
- Coachings réguliers pour les accompagnateurs

Enseignement associé - aperçu projet

Programme Dual Connect



Études niveau bac ou master : Audi Brussels DUAL CONNECT

Audi Brussels aime rester en contact avec des élèves qui ont commencé des études d'un niveau bac ou master :

- Informer en permanence en ce qui concerne les thèmes actuels chez Audi Brussels
 - Le journal de l'entreprise
 - Des éditions spéciales (p. ex. les chiffres annuels concernant l'entreprise)
- Invitation pour des événements spécifiques
 - Une réunion d'entreprise
 - Des conférences de presse
 - La remise des diplômes
- Proposition de stages adaptés + travaux de fin d'étude spécifiques + missions
 - Développement de projets sur mesure
- Formations supplémentaires
 - Thèmes spécifiques à l'entreprise tels que l'APS (Audi Produktionssystem) et KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)

⇒ Après la conclusion fructueuse d'autres études, nous invitons l'étudiant à reposer sa candidature pour une de nos fonctions disponibles (par ex. ingénieur)

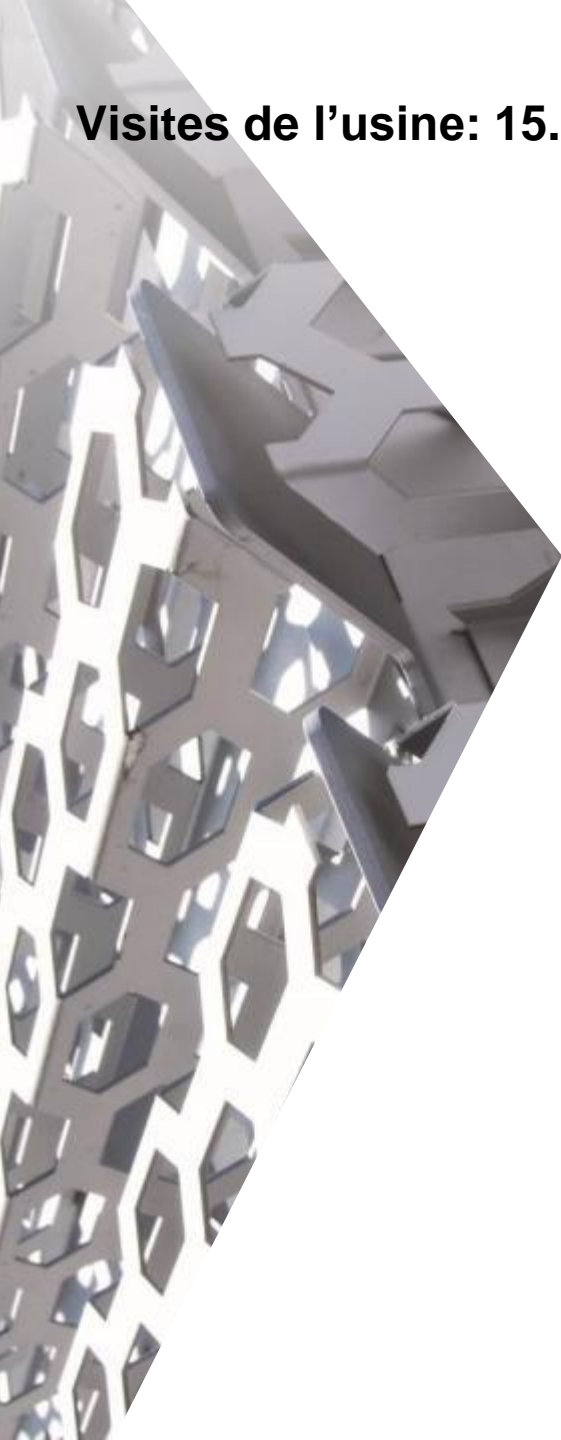
Enseignement associé - aperçu projet

Poursuite du développement de l'enseignement associé - notoriété

- ▶ Faire la publicité du nouveau système d'enseignement
 - ▶ Conférence de presse à Audi Brussels le 29.01.2013 en présence de notamment :
 - Marie-Dominique Simonet, Ministre de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
 - ▶ Visite du Roi Albert II le 12.03.2014 à l'école partenaire IDB Woluwe
 - ▶ Remise des diplômes aux 1^{ers} étudiants diplômés le 30.06.2014 en présence notamment de :
 - Marie-Martine Schyns, Ministre de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
 - Eckart Kuntz, ambassadeur d'Allemagne en Belgique
 - ▶ Débat sur l'enseignement associé pendant la visite du Roi Philippe à Audi Brussels 14.10.2014
 - ▶ Présentations et participations à plusieurs événements

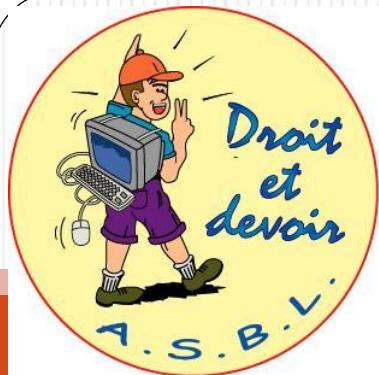


Visites de l'usine: 15.000 visiteurs par an



**Thank you.
Merci beaucoup.**





LES FORMATIONS EN ALTERNANCE : UNE SOLUTION POUR LES NEET EN EUROPE

CONFÉRENCE FINALE DU PROJET ANEETS

La méthode 4D.A

Le 29 juin 2016

DROIT ET DEVOIR ASBL

Ir. B. SAMAWI, directeur

Qui sommes-nous?

Droit et Devoir Asbl – Centre d'Insertion socioprofessionnelle :
Entreprise de Formation par le Travail – 20 ans

- * 3 filières de formation métier: Assembleur d'ordinateurs, Valoriste et Opérateur de Call Center).
- * public le plus éloigné de l'emploi et ayant pas ou peu de qualification (+18 ans et max secondaire deuxième degré)
- * pédagogie de Formation par le Travail (cours théoriques assortis par des ateliers pratiques et productifs dans des situations réelles de travail (en atelier et en stage en entreprise)

Selon les conclusions du projet « sciences de l'apprentissage et recherche sur le cerveau » en 1999 par CERI et l'OCDE:

Passer de:

- La connaissance
- Les compétences
- Les attitudes (sont surtout ignorées pour le moment)



aux:

- Les attitudes (la responsabilité, la confiance en soi, l'empathie, ...)
- Les compétences
- Les connaissances.

Le CERI (Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement) présente également une conclusion forte sur les principaux facteurs d'échecs ou l'inefficacité de la formation liée à la personne :

- Le manque d'assurance
- Le manque de motivation
- Le déficit de potentiel
- Le déficit de la qualité ou de la quantité de la formation
- **On ne se soucie pas de la motivation des apprenants et encore moins de la confiance en eux!**

Adapter la personne à l'entreprise en même temps que l'on adapte l'entreprise au changement



Qu'en est-il des jeunes


- Partir du point de vue des jeunes concernés
- Jeunes les plus vulnérables: désengagés/découragés
- Réalité vécue versus réalité instituée: témoignages

Objectifs :

1. Comprendre au mieux circonstances initiales, parcours, stratégies d'adaptation, ressources sociales – interpersonnelles et institutionnelles - , réseau, sens, activités
2. Identifier les facteurs qui accentuent ou au contraire neutralisent les vulnérabilités

Quels jeunes?

- [18-30 ans]
- Passés par divers « dispositifs » dans trois secteurs:
 - Secteur (extra-)scolaire (Service d'Accrochage Scolaire, centre d'aide à l'accès aux études supérieures, Cefa, ...)
 - Secteur de l'insertion socio-professionnelle (EFT, accompagnement CPAS, ...)
 - Secteur socio-culturel (MJ, AMO, OJ, ...)

La méthode 4D.A  s'appuie sur de nombreux outils (issus principalement de **l'approche neurocognitive et comportementale**) associés à des outils de connaissance de soi, de gestion de projet et des outils de coaching.

C'est l'ensemble de ces outils, agencés les uns aux autres et en interaction au regard de facteurs clés, préalablement définis, qui définit le concept de la méthode 4D.A

Les facteurs de:

Diagnostiquer les ressources individuelles

- Personnalité:biotypes
- Moteurs/Motivations

Déculpabiliser et prendre du recul

- Croyances
- Anti-valeurs
- Stress

Développer une stratégie d'action pour supprimer ou réduire les freins

- Ce que j'aime faire
- Lever les freins

Décider et se donner les moyens

- Centres de décision
- Gestion des modes mentaux

Agir avec pragmatisme et professionnalisme pour faire évoluer la situation

- Plan d'action

Perception de la réussite de notre groupe de jeunes

- Une intégration sociale et accès à l'indépendance (ressources de base ou divers droits, indépendance financière)
- Epanouissement personnel et de réalisation de soi (avoir un travail, accès à un logement, construction d'une famille)
- Affiliation sociale (être bien entouré, avoir des personnes sur qui compter)

Les escales:

- RÉALISER UN BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL :
exploration de soi

Escale 1



- COMMUNIQUER DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Escale 2



- APPRÉHENDER L'ENVIRONNEMENT SOCIAL, ÉCONOMIQUE, CULTUREL, ET POLITIQUE

Escale 3



- DÉVELOPPER UN PROJET PROFESSIONNEL OU DE FORMATION

Escale 4



- COMMUNIQUER SUR SON PROJET

Escale 5



- RÉALISER UNE MISE EN SITUATION REELLE

Escale 6



- VALIDER SON PROJET ET INITIALISER SON PLAN D'ACTION

Escale 7



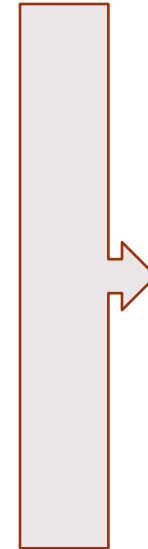
- RECHERCHE D'EMPLOI CIBLEE

Arrivée



- RECHERCHE DE FORMATION CIBLEE

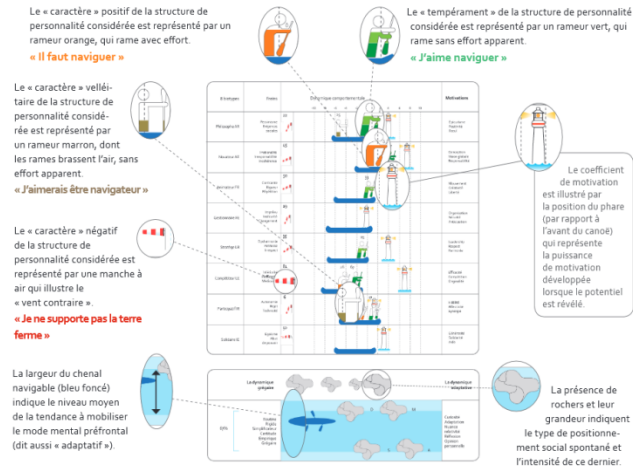
Arrivée



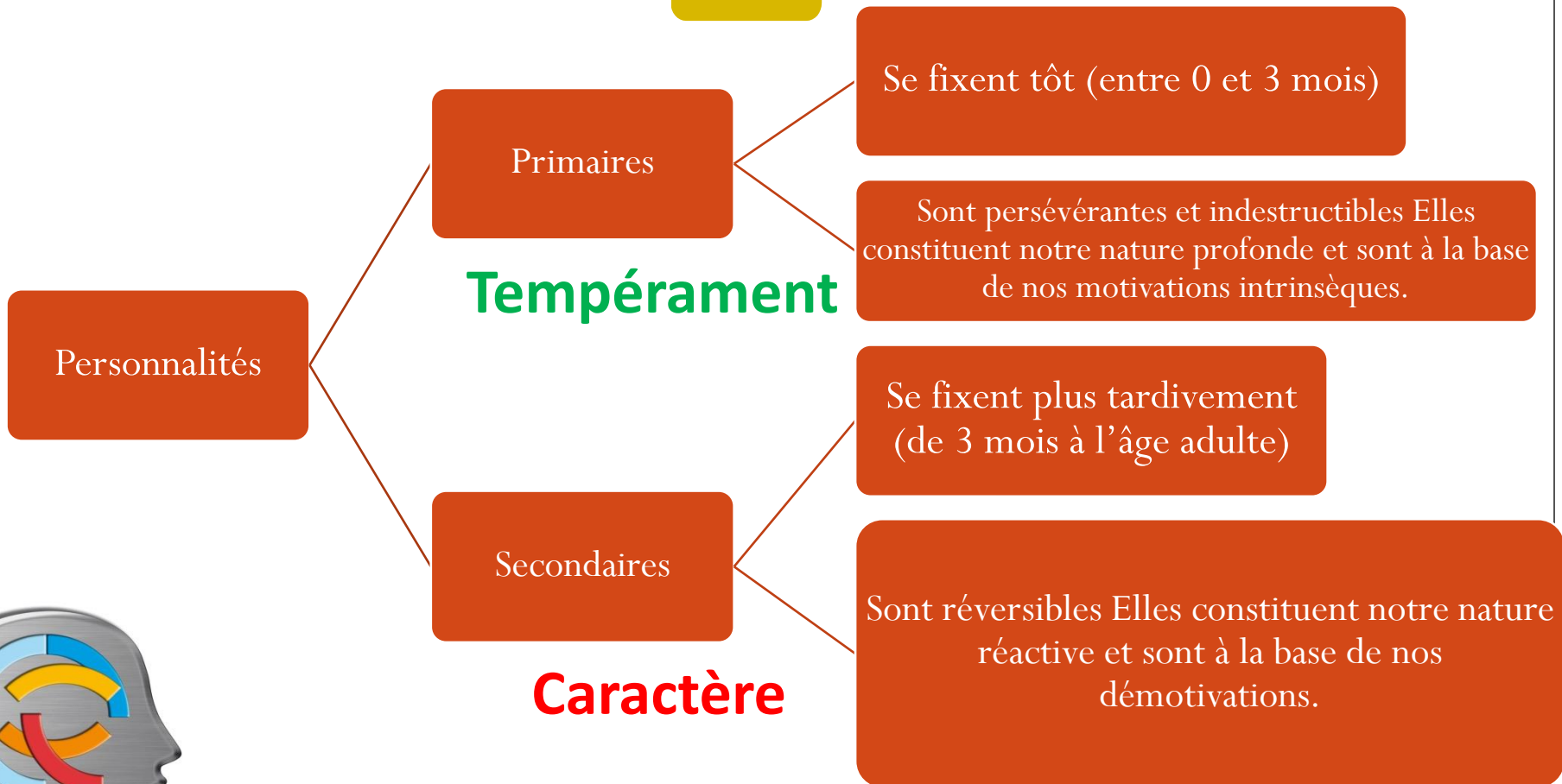
E
M
P
L
O
I

4D.A

1. Diagnostiquer



1. Diagnostic différentié



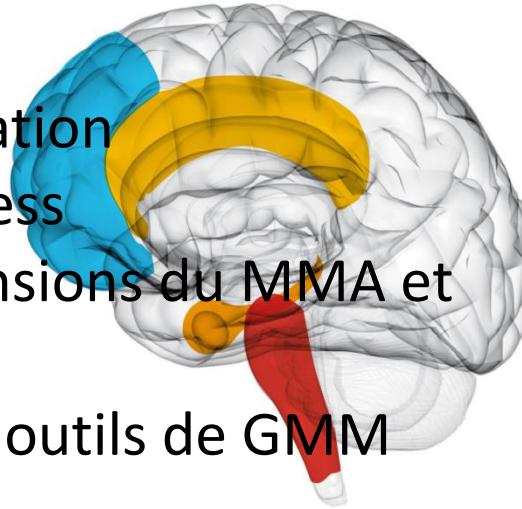
4D.A

2. Dédramatiser

2. Travail sur les freins, blocages, croyances limitantes



- Comprendre la signification neuroscientifique du stress
- Reconnaître les 6 dimensions du MMA et du MMP
- Savoir utiliser quelques outils de GMM
- S'exercer à la bascule



4D.A

3. **D**évelopper une stratégie d'action

La motivation

- Le fuel de tout capital humain.
- On ne crée pas par la motivation
 - On la mobilise voire on la recrée

3 types de motivation

Motivation durable issue du tempérament

- Plaisir dans l'action, indépendamment du résultat
- Point fort : source de proactivité et de talent
- Si échec : persévérance mais sans recherche de résultat
- Origine : empreinte

« J'aime faire de façon spontanée, ça me ressource »

Motivation fragile issue du caractère

- Plaisir dans le résultat
- Point fort : compétences complémentaires orientées résultats
- Si échec : démotivation et stress
- Origine : éducation, culture

Obligations :
« il faut, je dois »
Intolérances :
« je n'aime pas »

Motivation ambivalente issue de l'hyperinvestissement

- Excitation + anxiété; insatisfaction récurrente
- Point fort : forte implication ... au début
- Si échec : douleur avec risque d'abandon
- Origine : compensation d'un tabou

« J'ai vraiment envie, j'adore mais j'ai peur d'échouer »

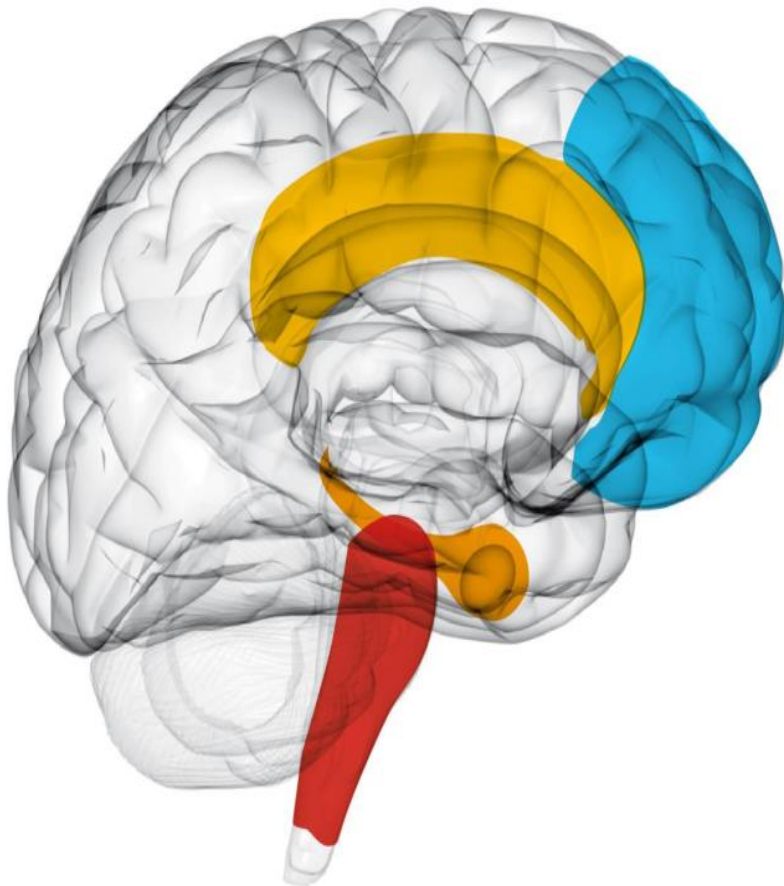
4D.A

4. Décider

4. Décider grâce à la gouvernance cérébrale adaptée



Distinguer les 4 centres décisionnels du cerveau



Adaptation, créativité, sérénité

Tempérament

Caractère

Hyper investissement

Confiance en les autres

Confiance en soi

Stress

Réflexion ... la pyramide moyens/exigences

Une large « tête »
d'exigences...



Une base étroite
de moyens mis en œuvre

Une petite « tête »
d'exigences...

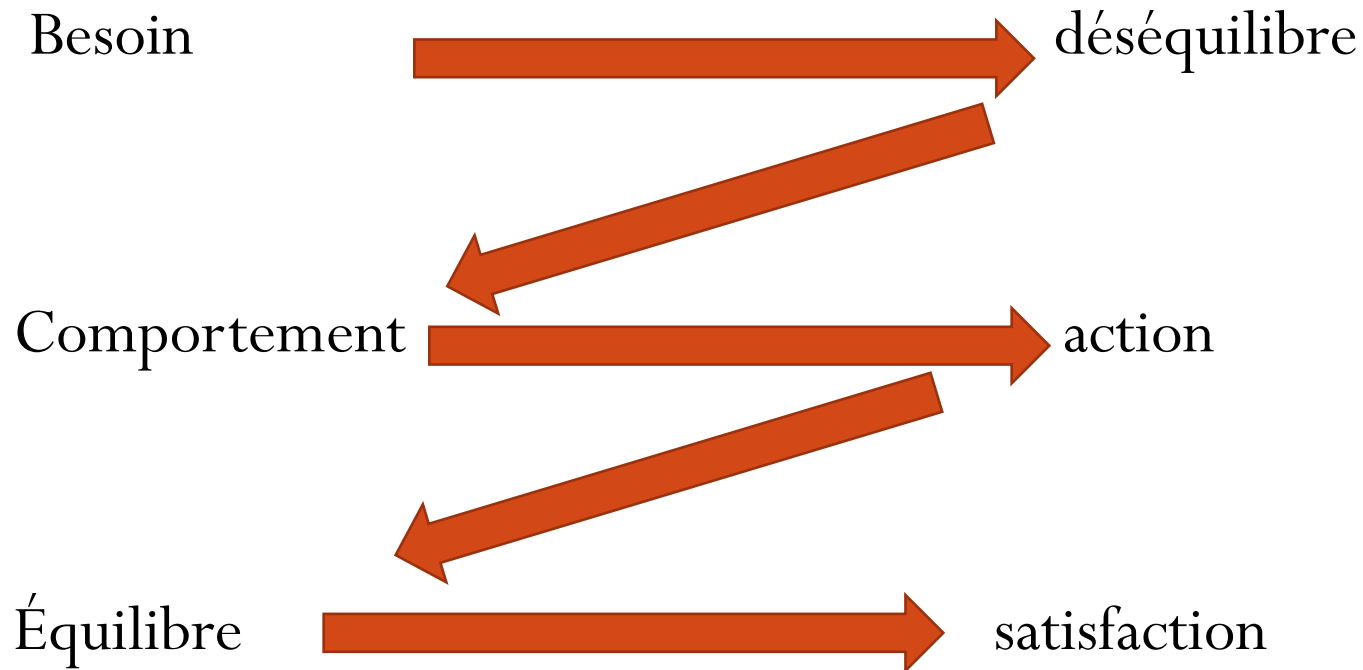


Une large base
de moyens mis en œuvre

5. **A**gir

Remettre la personne au centre de ses besoins ...

Processus comportemental



... dans une démarche de coaching professionnel

Expérience avec les jeunes



- Projet « imprimante 3D »
- Groupe de jeunes
 - Formation à l'imprimante 3D (ateliers découvertes)
 - Accompagnement par la méthode 4D.A
 - Mise en projet: mission au Maroc (organiser le montage d'une imprimante 3D avec un groupe de jeunes marocains n'ayant jamais fait cela)






OFPPT
شريك في الكفاءات
Partenaire en Compétences

Organisent un Colloque international
Sous le thème :

**Les Nouvelles Technologies
de l'Information
et de la Communication
et le succès de la formation
professionnelle
au Maroc et en Europe**

OFPPT
26 & 27 mai 2015


www.ofppt.ma



Le projet: trois stratégies

1. Substitut à la socialisation familiale

- Effet : Sécurité d'existence
- Effet : Rupture par rapport au milieu familial
- Effet (paradoxal) : Dépendance, difficulté à couper les ponts
- Effet du voyage comme ressource permettant l'indépendance (se savoir capable de)



2. Parenthèse biographique favorisant la réflexivité (récit de vie)

- Le point de vue des premiers intéressés (les jeunes)
- ... invités à regarder en arrière
- Expérience vécue, singulière mais inscrite dans des contraintes sociales
- Qui ne doit pas être pris pour ...
- Un diagnostic des dispositifs par lesquels ils sont passés



- Effet : confiance en soi : sortir de l'emprise de la stigmatisation
- Effet : renégociation et tamisage des liens sociaux antérieurs
- Effet : prise de responsabilité
- Effet : décentrement (expérimentation concrète de nouvelles préférences latentes)



3. S'équiper pour combler une lacune ou pallier à une défaillance

- Effet : prise en charge d'un problème spécifique (réparation d'une faille biographique)
- Effet : dédramatisation
- Effet de rebond (faille momentanée)



Actions

- Identifier les leviers qui ont contribué à un changement positif significatif de trajectoire.
- Formuler des hypothèses sur les **facteurs de réussite** et les « conditions de réussite » des expériences vécues.



Les leviers

- Événement déclencheur qui initie ou active un décentrement vis-à-vis de soi (coup de massue sur la tête) :
 - se prendre par la main et prendre en main
 - effet miroir : prise de conscience de sa propre passivité ;
 - basculement dans l'âge adulte
- Le hasard, la chance
- L'importance de l'état d'esprit à l'arrivée dans le dispositif (alignement entre une offre et une demande d'intervention)
- Charisme et autorité morale des intervenants

- Rôle clé des autres : intervenant, le groupe de pairs, l'entourage du jeune, l'accueil du partenaire sans aucun jugement, valorisation des jeunes
- Confrontation « expérimentale » à la vie : mises en situation valorisante (colloque international)
- On se bouge au fond rarement uniquement pour soi mais bien pour autrui : pour lui prouver quelque chose, pour lui donner tort, pour qu'il soit fier de nous
- Autocontrainte : agir conformément à ce qu'ils ont appris à apprécier et à considérer comme important
- Avoir des chances objectives d'insertion
- Adhérer à l'idéologie méritocratique?



Recommandations

- La motivation: un pseudo-levier → moteur
- Identifier ce qui contribue à créer et à entretenir la motivation: exemple: expérimenter une réussite dans un espace protégé
- Favoriser la présence des trois logiques dans chaque dispositif
- La compétence relationnelle, atout-clé
- Sensibiliser les jeunes qui pourraient bénéficier de certains dispositifs mais n'y sont pas encore impliqués
- Mettre le jeune en capacité de solliciter et d'accepter l'intervention d'un dispositif ?

Ce que nous en retirons de l'expérience

- Les jeunes rencontrés ne sont pas « désactivés » mais sur-occupés par les nécessités de leur survie
(-> extrait)
- Ils subissent un discrédit durable du fait des représentations dominantes: stigmatisation et dévalorisation
- Ils luttent contre les effets de la désaffiliation et de la dé-subjectivation (formatés plutôt que formés)
- Les difficultés d'intégration et d'insertion s'alternent, se renforcent mutuellement, cumulent leurs effets

Facteurs aggravants:

- Logique d'optimum activatif inadéquate
- Violence symbolique: dégradation de l'image de soi, contamination, rupture du sujet avec ses actes, effets aliénants

Conclusions et recommandations

- Modèle alternatif d'intervention pour les professionnels
- Changements au niveau des politiques structurelles



- La singularité des situations exige une individualisation adéquate de l'aide: se mettre à l'écoute et construire des solutions sur mesure
- Reconnaître et prendre en compte l'activité des NEETs
- Reconnaître et soutenir les efforts d'insertion sociale des jeunes qui passent par d'autres canaux que le travail ou les formations dans le circuit formel
- Supports de base: accès au logement, revenus

- Equiper les acteurs de l'orientation et de l'accompagnement (y compris en milieu scolaire) pour que les jeunes connaissent mieux leurs droits et les règles prévalant au sein des institutions, notamment celles d'aide à l'emploi
- Favoriser les passerelles entre dispositifs
- Soutenir les associations d'éducation permanente (**accompagnement multidimensionnel**)
- Réinterroger globalement l'idéologie de la politique d'activation



act

Ir. Bouchaïb SAMAWI

T: + 0032 (0) 65 37 42 68/51

general@droitetdevoir.com

www.droitetdevoir.com

Facebook : [Excellself.neurocoaching](https://www.facebook.com/Excellself.neurocoaching)



**Département de
Droit et Devoir Asbl**

SIMPLE ALTERNATION: APPLICATION IN THE MANUFACTURING SECTOR OF COACHES AND BUSES



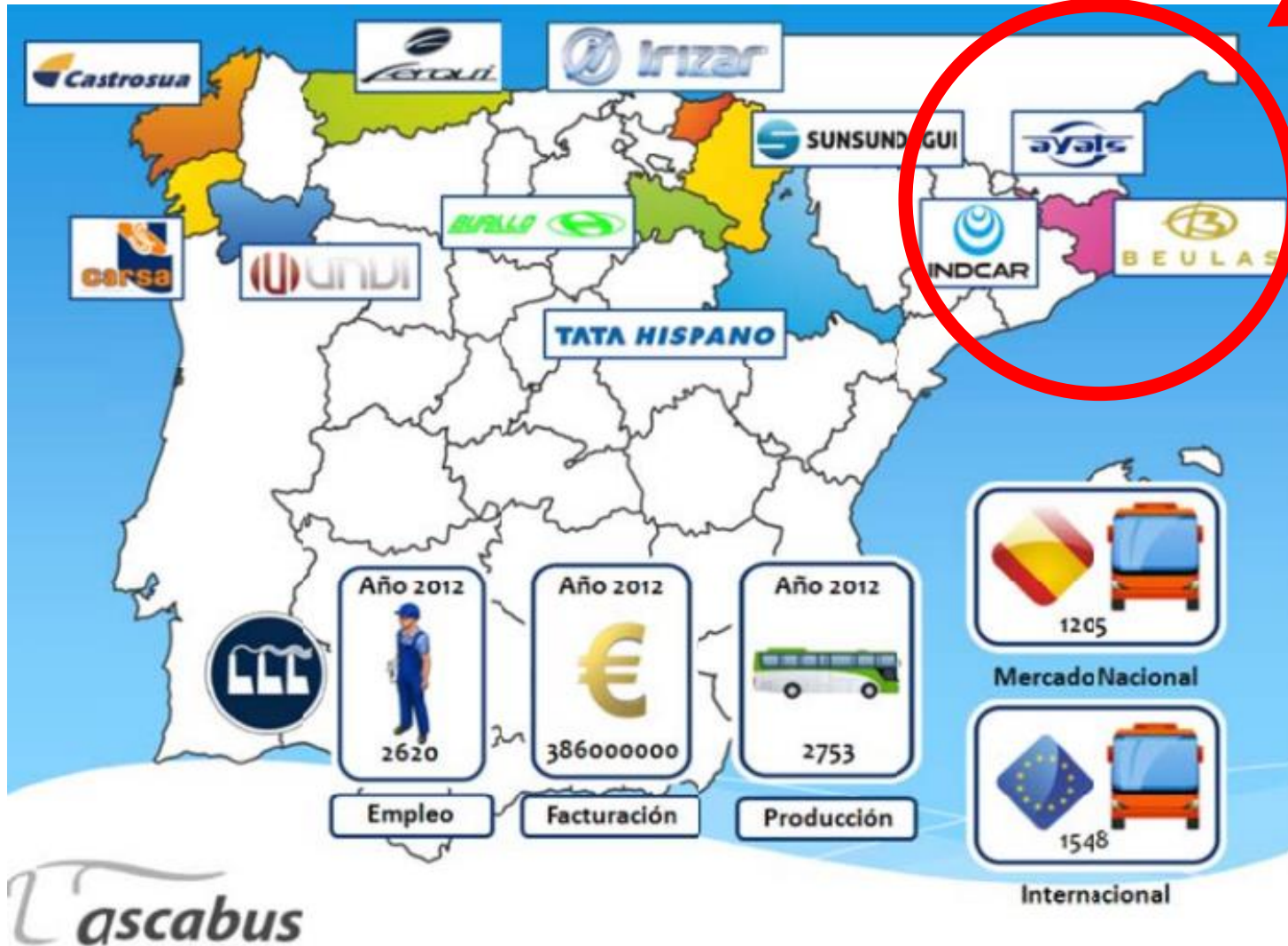
INDCAR

Judit Ferrés
29/06/2016

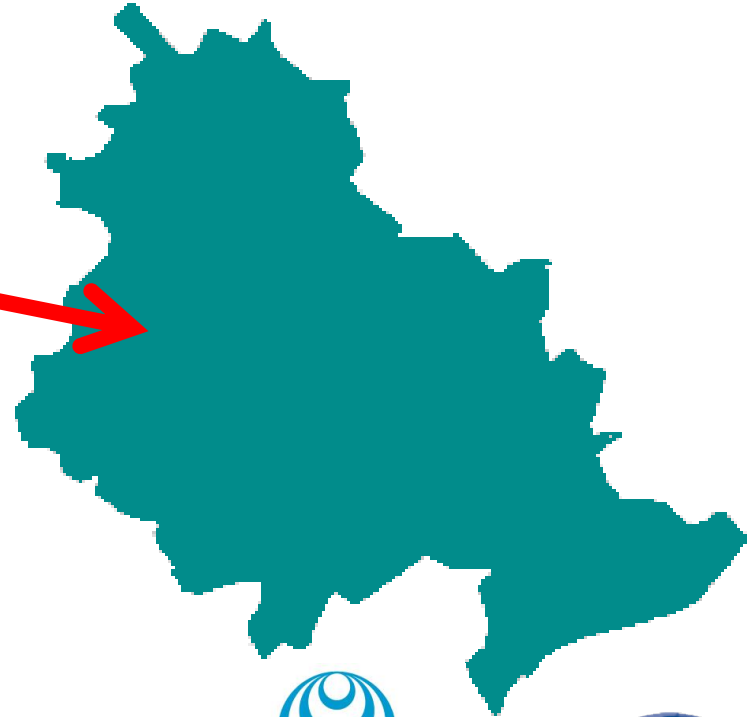


INS. MONTSORIU

THE BODY -BUILDING INDUSTRY



LOCATION: ARBÚCIES



Population (2015)	6.297
Surface	86,2 Km2



INDCAR



nage



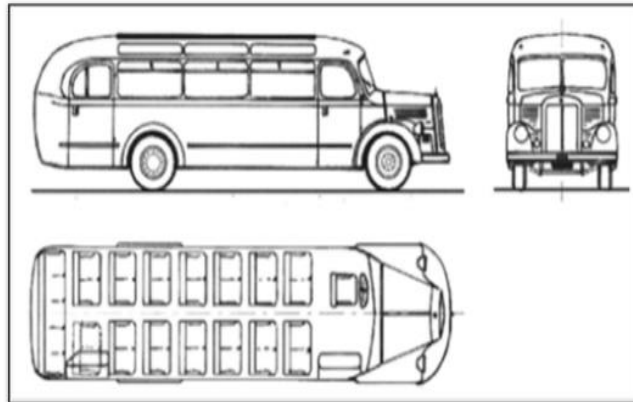
BEULAS

A LITTLE HISTORY OF INDCAR



INDCAR

- It's a family Company founded in 1888.



- Today the company is headed by the fifth generation of Queralt family.
- Dedicated to manufacture bodyworks for mini and midi bus.

What is INDCAR?

- <https://www.youtube.com/watch?v=IDeKHgb0x1s>

INDCAR IN FIGURES

INDCAR GROUP



300



€ 32.000.000



82.000m²



550



INDCAR

INDCAR



170



€ 22.000.000



42.000 M²



300

INDCAR-ALMOTRANS



30



€ 2.000.000



5.000 M²

INDCAR BUS INDUSTRIES



100



€ 8.000.000



35.000 M²



250

WHY IT'S IMPORTANT THE SPECIFIC TRAINING IN CONSTRUCTION AND ASSEMBLY OF COACHES?



- The industrial zone requires skilled labor in the different processes of building coaches. It is a very specific sector with specific characteristics: the production process is very manual and not industrialized. There are 5 principal jobs/sections: Welding, plating, painting, mechanics, electric and finishing section.
- Consequently the 4 companies (all engaged in the manufacture of coaches), Institute Montsoriu Arbúcies (high school), Arbúcies City Hall and PIMEC (business association) are working together on the creation of professional training sector.

COLLABORATION AGREEMENT

- The first was signed in 2008 and the first promotion was in 2008-2009 school year. The agreement includes the responsibilities and actions of each involved part to achieve the main objective: **provide training in alternation and keeping communication company-school to ensure this objective. Finally, achieve the employment of young people who finish the school year.**
- Every year, the agreement is updated by all parts.



INS. MONTSORIU



INDCAR



AJUNTAMENT D'ARBÚCIES



BEULAS

WHAT COMPANIES ARE DOING?

- Offer to students: equipment, resources, facilities and required materials for the training process. All of them invest, annually, in new materials and hire facilities.
- Collaborate in the development of the academic content
- Offer stays in companies (Internship or employment contracts) so students will be able to put into practice acquired knowledge in combination with their studies. Always with the necessary flexibility so students do not lose their academic performance.
- Collaboration with teachers. Planning monitoring of students with the Institute, and perform a joint assessment.
- Provide qualified professionals as tutors in the factory and also as a support in the technic training.



WHAT THE DEPARTMENT OF EDUCATION DOES ?

- Promotes the training project
- Promotes the implementation of flexibility measures to do partially forming.
- Adapts the curriculum to the specific needs of the sector.
- Access to bodyworks employers to the training program without requirements.
- Academic Officially recognition:

Maintenance technician title
Academic Certificate in Welding
Certificate og industrial painting
Diploma of companies and the institute for project developed.

WHAT THE CITY HALL GIVES US ?

- It offers facilities to students to teach the modules and training units of paint.
- It is responsible for the maintenance of all facilities.
- It promotes collaboration of companies within the area. There are many subsidiary companies for the sector (suppliers).



- Transport from and to school for people who do not live in the area (neighboring towns).

COURSE DESCRIPTION

DURATION	2.145 TEACHING HOURS 350 HOURS PRACTICE TRAINING IN THE WORKPLACE
FIRST LEVEL	25 TEACHING HOURS/ WEEK 350 HOURS PRACTICE TRAINING
SECOND LEVEL	20 TEACHING HOURS/ WEEK UP TO 20 HOURS OF LABOR CONTRACT / WEEK
THIRD LEVEL	20 TEACHING HOURS/ WEEK UP TO 20 HOURS OF LABOR CONTRACT / WEEK

Is addressed to:

- The training is aimed at Arbúcies students and the surrounding population. Usually registration is done when compulsory education ends (16 years).
- There are around 25 students per class.

COURSE CONTENTS

- WELDING

- Welding in natural atmosphere
- Welding in protective atmosphere
- Forming
- Metal structures



- INDUSTRIAL MECHANIC

- Knowledge of the machines-tools.
- Lathes and milling machines
- Numerical control (CNC)
- The lathe and milling machine

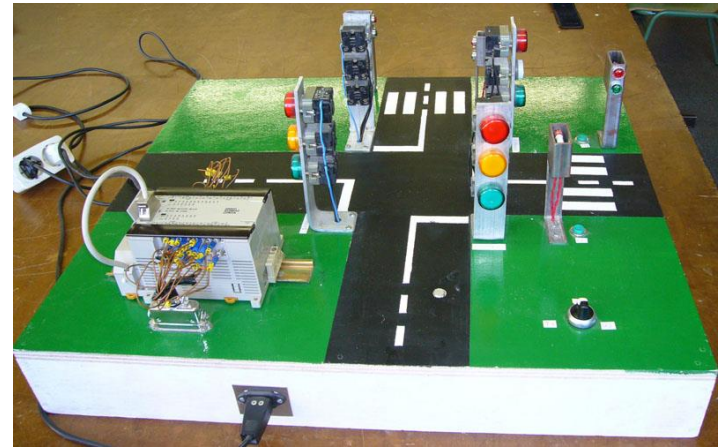


COURSE CONTENTS (II)

- INDUSTRIAL PAINTING
 - Preparation and painted surfaces
 - Vinyl



- AUTOMATION
 - Electrical Automation
 - Mechatronics
 - Process automation with PLCs

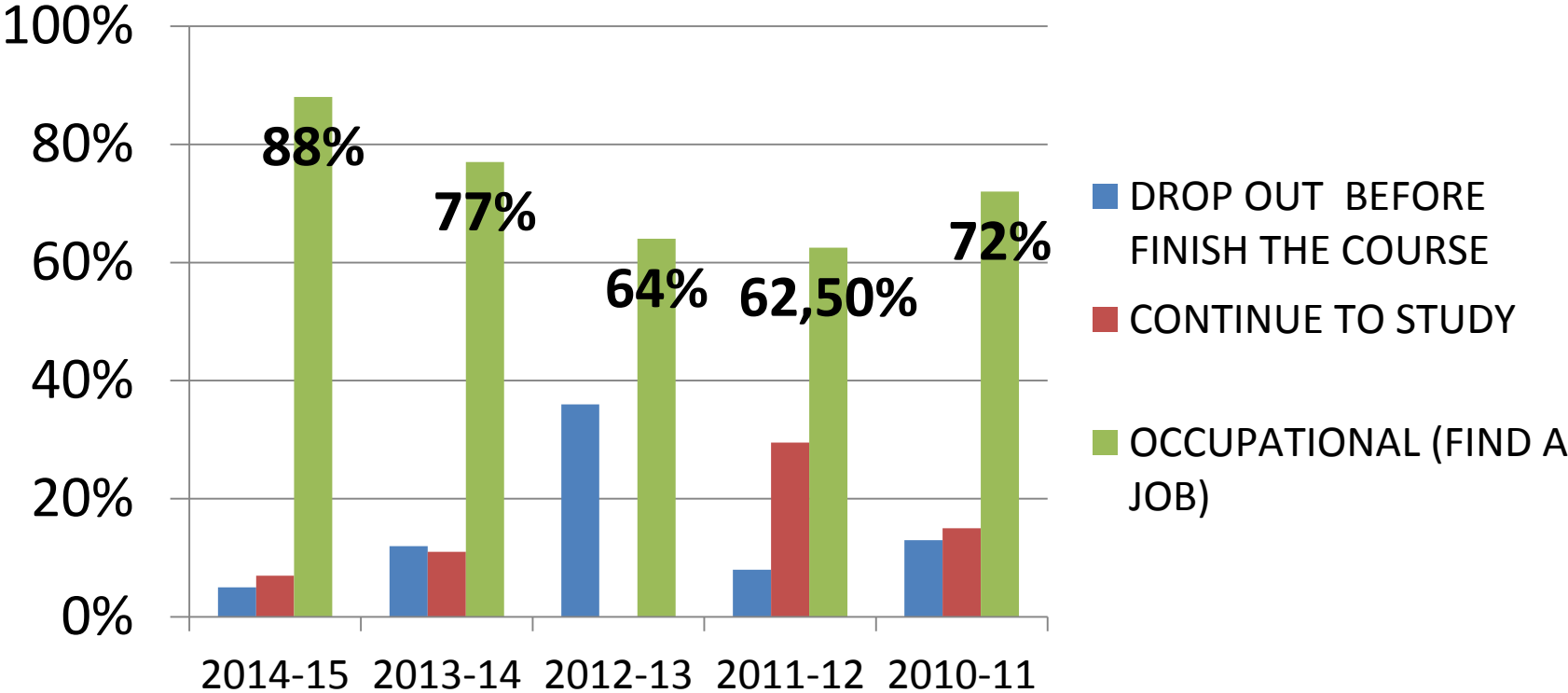


CONCLUSIONS AND RESULTS

- Since the beginning of the specific training in the construction of coaches, workforce has improved in both qualitative and technical knowledge. Therefore, improving the competitiveness of companies at the same time has allowed to enhance the work environment in the area.
- It is essential the collaboration between industry and the education system to achieve the goals we set.
 - For the dual purpose of vocational training of young people and their integration into the workplace it is necessary coordination between company- student- school.
 - Therefore, in cases in which academic performance is not reached, companies do not give the opportunity to obtain an employment relationship or practices. Obtain a good academic performance is a requirement to continue in the program .



COCLUSIONS AND RESULTS (II)



THANK YOU