

ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES  
NI À L'EMPLOI, NI AUX ÉTUDES  
NI EN FORMATION  
Guide pour l'intégration des NEET

*Dans le cadre du projet européen  
Aneets*

ÉTUDES & DOSSIERS | JUIN 16

Affaires sociales

# Guide du recrutement et de l'identification des NEET



Juin 2016



*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.....  | 4  |
| 1. Vue d'ensemble des opportunités d'embauche pour les NEET par les entreprises..... | 6  |
| 2. Vue d'ensemble des défis liés au recrutement des NEET .....                       | 22 |
| 3. Recommandations des acteurs sociaux et des centres de formation.....              | 23 |
| Conclusion .....   | 25 |

# Introduction

Le projet européen « Apprentissage pour les NEET » (ANEETS), mené de 2014 à 2016 et cofinancé par le programme européen Erasmus+, vise à développer un réseau destiné à promouvoir l'apprentissage pour les jeunes vulnérables « ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation » (NEET). Dans le cadre du projet ANEETS, le terme 'apprentissage' recouvre toutes les formes de formations en alternance (stage, immersion professionnelle, apprentissage, etc.). Ce choix de terminologie repose sur la définition proposée par l'Alliance européenne pour l'Apprentissage : « Les apprentissages combinent formation en entreprise (périodes d'acquisition d'expérience pratique sur le lieu de travail) et éducation scolaire (périodes d'éducation théorique et pratique dans un établissement scolaire ou un centre de formation ».

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. L'année suivante, la population des NEET a franchi la barre des 15 millions pour les jeunes de 15-29 ans (Eurofound, 2012a). Les NEET sont une priorité pour l'emploi et pour l'inclusion des jeunes en Europe.

Afin de répondre à cette priorité, le projet ANEETS vise à créer des outils novateurs afin de faciliter leur intégration professionnelle et leur accès à l'emploi. L'objectif consiste notamment à générer de nouvelles synergies entre les mondes éducatif et professionnel dans trois secteurs spécifiques : l'hôtellerie, la métallurgie et les nouvelles technologies.

Afin d'intensifier les relations entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle, ce projet s'appuiera sur les besoins des entreprises pour adapter la formation des nouveaux arrivants et promouvoir le partenariat.

Ce projet s'articule principalement autour du processus d'intégration des NEET au sein des entreprises : il ne se limite pas à répondre aux besoins des entreprises, mais il offre également de nouvelles compétences aux NEET. De ce fait, ce projet augmente le degré d'employabilité des NEET ainsi que la probabilité d'émergence d'initiatives professionnelles novatrices axées sur ce groupe-cible.

Public ciblé par le projet ANEETS, les NEET représentent une population très hétérogène de jeunes âgés de **15 à 29 ans** et que, par conséquent, plusieurs définitions des NEET peuvent être trouvées dans les documents traitant du sujet. Ce sont aussi bien des **jeunes en décrochage scolaire que des individus éprouvant des difficultés à accéder au marché de l'emploi**. Pour les besoins de ce projet, les partenaires ont volontairement adopté une définition large des NEET divisible en quatre catégories :

- **Chômeurs** : de courte ou longue durée ;
- **Indisponibles** : jeunes malades, handicapés ou avec des responsabilités familiales ;

- **Désengagés** : jeunes qui ne cherchant pas de travail ou de formation, avec un mode de vie qui peut être antisocial et dangereux ;
- **Chercheurs d'opportunités** : jeunes qui recherchent un emploi ou une formation mais qui se concentrent exclusivement sur les opportunités qui répondent à leurs compétences ou à leur situation.

Les besoins du groupe-cible des NEET sont considérés comme suit : une intégration professionnelle efficace avec un soutien approprié, une formation personnalisée et le renforcement des compétences.

Ce projet regroupe quatre organisations établies en France, en Belgique, en Irlande et en Espagne :

- La Fondation FACE (France) – coordinateur du projet ([www.fondationface.org](http://www.fondationface.org))
- Think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ (Belgique) ([www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu))
- Ideas Institute (Irlande) ([www.ideasinstitute.ie](http://www.ideasinstitute.ie))
- Espiral Entitat de Serveis (Espagne) ([www.espirals.org](http://www.espirals.org)).

Ce guide européen pour l'identification et le recrutement des jeunes contient :

- Une étude comparative des besoins des entreprises en termes de recrutement des NEET dans les trois secteurs du projet ANEETS (description générale) ;
- Une étude comparative des difficultés spécifiques rencontrées par les entreprises et les centres de formation concernant le recrutement de NEET dans le cadre de l'apprentissage ;
- Des recommandations des acteurs sociaux et des centres de formation pour le recrutement, l'identification et l'intégration des NEET dans l'apprentissage ;
- Un parcours intersectoriel pour le recrutement, l'identification et l'intégration des NEET via l'apprentissage dans des secteurs en situation de pénurie : étapes principales et clés de la réussite.

# 1. Vue d'ensemble des opportunités d'embauche pour les NEET par les entreprises

Ce chapitre fournit des informations générales concernant les besoins des entreprises en termes de recrutement dans les trois secteurs du projet ANEETS et offre une vue d'ensemble claire de chaque pays.

## Belgique

En Belgique, chaque service régional en charge de l'emploi (ACTIRIS pour la région de Bruxelles et FOREM pour la Wallonie) tient régulièrement à jour une liste officielle déterminant les métiers qui souffrent d'une importante pénurie de main-d'œuvre ainsi que les emplois dits « fonctions critiques » pour lesquels la demande est élevée. La liste publiée en Wallonie fait la distinction entre les métiers qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre<sup>1</sup> et les fonctions critiques<sup>2</sup>. La région de Bruxelles, quant à elle, utilise uniquement la dénomination « fonction critique ». Sur la base de ces différentes données, l'Office national de l'Emploi (ONEM) publie une liste officielle des métiers pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre.

Un chômeur complet indemnisé, une personne qui a terminé ses études ou son apprentissage depuis plus de deux ans ainsi que toute personne qui n'est pas titulaire d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur peut reprendre des études à plein temps pour se former à l'un des métiers figurant sur la liste, tout en continuant à bénéficier des allocations chômage pendant toute la durée de sa formation.

### *Belgique - Secteur de la métallurgie*

D'après l'ONEM, les professions en relation avec la transformation des métaux ainsi que la construction métallique dans son ensemble présentent une pénurie de main-d'œuvre. Par exemple, les métiers spécifiques d'outilleur, de tourneur-ajusteur, de tôlier, de chaudronnier, de conducteur-régleur et de tuyauteur sont des métiers qui ont souffert d'une pénurie de main-d'œuvre au cours de l'année scolaire 2014-2015<sup>3</sup>. Cette liste a également montré que le secteur manque d'ingénieurs industriels avec un niveau élevé de qualifications (Master).

---

<sup>1</sup> Les métiers souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre sont représentés en bleu foncé dans les tableaux.

<sup>2</sup> Les fonctions critiques sont représentées en bleu clair dans les tableaux.

<sup>3</sup> Union Wallonne des Entreprises, liste des métiers en pénurie ONEM 2014-2015 : <http://www.uwe.be> : <http://bit.ly/1NHjViX> (2/12/2015).

- **Métiers souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et fonctions critiques en Wallonie en 2014<sup>4</sup>**

| Libellés fonctions   | Taux de satisfaction | Postes à pourvoir | Ratio chercheurs d'emploi/nombre de postes à pourvoir |
|----------------------|----------------------|-------------------|---|
| Tuyauteur industriel | n. a.                | 248               | 0,4   |
| Technicien d'usinage | 91,7 %               | 996               | 0,7   |

Pour la région de Bruxelles, aucune profession liée à ce secteur n'apparaissait dans la liste ACTIRIS.

### **Belgique - Secteur de l'hôtellerie**

D'après la liste publiée par l'ONEM, seul le métier de cuisinier souffrait d'une pénurie de main-d'œuvre<sup>5</sup>. Si l'on examine les listes publiées par le FOREM et ACTIRIS, le secteur représente une importante source d'emploi étant donné que bon nombre de fonctions du secteur sont considérées comme « critiques ».

- **Fonctions critiques en Wallonie en 2014<sup>6</sup>**

| Libellés fonctions  | Taux de satisfaction | Postes à pourvoir | Ratio chercheurs d'emploi/nombre de postes à pourvoir |
|---|----------------------|-------------------|---|
| Cuisinier, cuisinier pour les collectivités et chef cuisinier | 89,5 %               | 1 117             | 1,7   |
| Serveur et maître d'hôtel                                     | 89,8 %               | 1 509             | 1,9   |
| Chef de cuisine et chef de cuisine pour les collectivités     | 81,3 %               | 104               | 1,6   |

<sup>4</sup> FOREM, liste 2014 des métiers en pénurie et des fonctions critiques : <https://www.leforem.be> : <http://bit.ly/1p8TfV>, p. 8 (2/12/2015).

<sup>5</sup> Union Wallonne des Entreprises, *op. cit.*

<sup>6</sup> FOREM, *op. cit.*

- **Fonctions critiques dans la région de Bruxelles en 2014<sup>7</sup>**

| Libellés fonctions                   | Taux de satisfaction | Nombre de postes à pourvoir | Réserve de main-d'œuvre | Ratio chercheurs d'emploi/nombre de postes à pourvoir |
|--------------------------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|---|
| Réceptionniste de nuit en hôtellerie | 77,8 %               | 36                          | 81                      | 2,3   |
| Chef de cuisine                      | 77,8 %               | 36                          | 58                      | 1,6   |
| Sous-chef de cuisine                 | 75 %                 | 36                          | 58                      | 1,6   |
| Chef de partie                       | 80 %                 | 50                          | 161                     | 3,2   |
| Cuisinier pour les collectivités     | 66 %                 | 50                          | 290                     | 5,8   |
| Employé de bar et de snack           | 66,3 %               | 98                          | 545                     | 5,6   |
| Serveur                              | 59,3 %               | 59                          | 1 044                   | 17,6  |

### **Belgique - secteur des nouvelles technologies**

La liste de l'ONEM a fait mention de « l'informatique » dans la liste des métiers souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre sans autres précisions, si ce n'est que cette catégorie englobe les métiers qui peuvent nécessiter soit un diplôme d'études professionnelles, soit un diplôme universitaire de niveau Master<sup>8</sup>.

- **Métiers souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre en Wallonie en 2014**

| Libellés fonctions   | Taux de satisfaction | Postes à pourvoir | Ratio chercheurs d'emploi/nombre de postes à pourvoir |
|--|----------------------|-------------------|---|
| Gestionnaire d'exploitation informatique                           | 85,3 %               | 803               | 0,5   |
| Développeur informatique, web développeur et analyste informatique | 85,1 %               | 1 296             | 0,8   |

<sup>7</sup> ACTIRIS, Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2014 : <http://www.actiris.be> : <http://bit.ly/1QeQldM> pp. 44-45. (2/12/2015).

<sup>8</sup> Union Wallonne des Entreprises, *op. cit.*

- **Fonctions critiques dans la région de Bruxelles en 2014<sup>9</sup>**

Dans la région bruxelloise, différents métiers regroupés sous l'intitulé « informaticien » ont été considérés comme fonctions critiques en 2014.

| Libellés fonctions              | Taux de satisfaction | Nombre de postes à pourvoir | Réserve de main-d'œuvre | Ratio chercheurs d'emploi/nombre de postes à pourvoir |
|---------------------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|---|
| Chef de service informatique    | 29,2 %               | 24                          | 33                      | 1,4   |
| Ingénieur logiciel              | 63,2 %               | 87                          | 75                      | 0,9   |
| Analyste informatique           | 63,6 %               | 44                          | 40                      | 0,9   |
| Programmeur de système          | 61,8 %               | 34                          | 51                      | 1,5   |
| Analyste fonctionnel            | 48,8 %               | 82                          | 50                      | 0,6   |
| Programmeur analyste            | 42,2 %               | 187                         | 344                     | 1,8   |
| Programmeur                     | 50,7 %               | 73                          | 166                     | 2,3   |
| Technicien support informatique | 60,4 %               | 111                         | 702                     | 6,3   |

## France

### France - secteur de la métallurgie

En France, le secteur de la métallurgie est l'un des plus prometteurs en termes de perspectives d'embauche pour les jeunes. D'après une étude portant sur les perspectives de la branche métallurgique française<sup>10</sup>, les besoins en termes de recrutement pourraient se traduire par 90 000 postes à pourvoir avant 2025. Le taux de départs à la retraite est encourageant pour l'emploi des jeunes : d'ici 2020, entre 29 600 et 32 000 employés du secteur de la métallurgie vont partir à la retraite chaque année<sup>11</sup>. Quel que soit le scénario étudié, les besoins en recrutement dans le secteur de la métallurgie français sont estimés entre 115 000 et 128 000 postes d'ici 2020<sup>12</sup>.

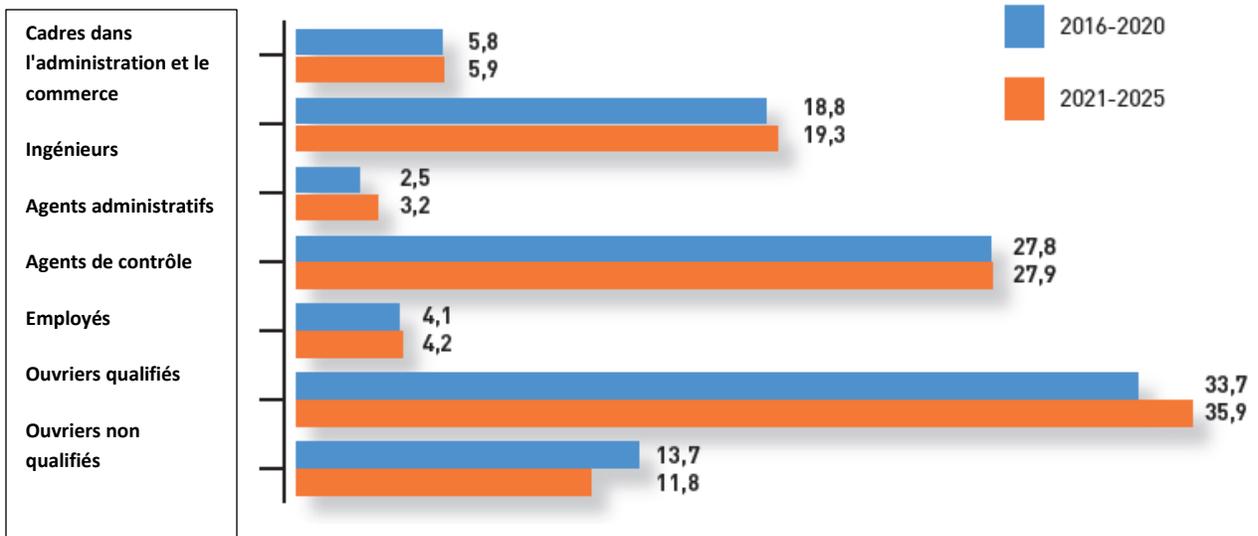
<sup>9</sup> ACTIRIS, *op. cit.* pp. 37-38

<sup>10</sup> « Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie » Synthèse-Septembre 2014, <http://www.observatoire-metallurgie.fr/etudes/Lists/DocumentsEtudes/Etudes%20courtes/SYNTHESE%20METALLURGIE.PDF>

<sup>11</sup> Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie Synthèse - Septembre 2012.

<sup>12</sup> Idem.

Les catégories d'emploi les plus demandées sont réparties comme suit :



Source : « Recruitment needs by social professional categories »<sup>13</sup>.

D'après une autre étude sur la branche de la métallurgie française<sup>14</sup>, six grands domaines de compétences ont été identifiés dans le secteur métallurgique :

1. Approche technique, organisation et contrôle du travail
2. Autonomie
3. Dextérité
4. Qualité Sécurité Environnement
5. Travail d'équipe
6. Communication Information

<sup>13</sup> *Idem.*

<sup>14</sup> « Les Compétences de base dans l'industrie » Synthèse - Juillet 2010, L'Observatoire de la Métallurgie

## France - secteur de l'hôtellerie

En France, le secteur de l'hôtellerie représente 91 000 jeunes engagés dans un processus de formation et 31 000 jeunes sous contrat d'apprentissage. En outre, 25 % des employés du secteur de l'hôtellerie ont moins de 25 ans<sup>15</sup>. Parmi les emplois les plus demandés dans la branche de l'hôtellerie en France, figurent les professions suivantes : chef de réception, employé d'étage, serveur, night auditor et réceptionniste. Pour le secteur de la restauration : second de cuisine, commis de cuisine, chef assistant, chef de partie, barman et chef barman. Tous ces emplois sont qualifiés et nécessitent une formation en apprentissage agréée au niveau national par un organisme compétent de la Branche hôtelière<sup>16</sup>.

Du fait de la grande diversité des emplois dans ce secteur, il est difficile d'identifier les compétences générales valables pour tous les métiers. Quoi qu'il en soit, nous pouvons identifier les connaissances, capacités et compétences suivantes en nous basant sur le Référentiel national des compétences pour chaque métier :

1. **Une excellente polyvalence** est requise pour tous les métiers du secteur de l'hôtellerie. Ce secteur étant très actif pendant le temps libre des clients, le salarié doit être disposé à travailler pendant le week-end, les vacances et souvent en soirée ou pendant la nuit.
2. **Une bonne présentation** est obligatoire car l'employé est en contact avec les clients la plupart du temps.
3. **De bonnes compétences relationnelles**, pour aider les clients à apprécier le moment qu'ils passent au restaurant ou à l'hôtel.
4. Il est fortement recommandé de pratiquer une (au moins l'**anglais**) ou plusieurs **langues étrangères** afin de pouvoir accueillir les clients étrangers qui représentent une large proportion des clients du tourisme en France.

## France - secteur des nouvelles technologies

En 2012, le nombre total d'emplois pourvus dans le secteur des TIC était de 888 000<sup>17</sup>. D'ici 2020, le secteur devrait embaucher 18 800 jeunes diplômés avec une augmentation annuelle de 2,3 % par an<sup>18</sup>. D'après l'Observatoire des métiers des TIC, les principales connaissances et compétences exigées pour les emplois les plus demandés sont réparties en 4 groupes :

1. **Méthode transversale** : esprit de déduction et capacité d'analyse, capacités rédactionnelles, maîtrise de la communication orale, connaissance des réglementations, connaissances sectorielles, gestion de projet, maîtrise de l'anglais.

---

<sup>15</sup> <http://www.umih.fr/fr/emploi-formation/index.html>

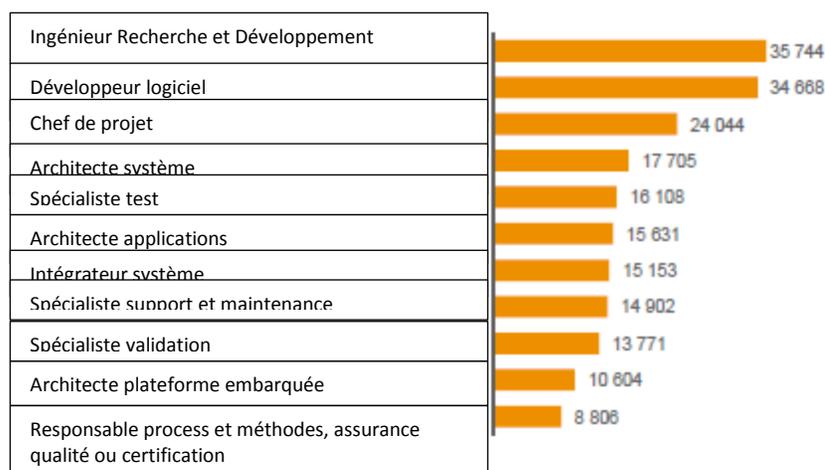
<sup>16</sup> *Idem*

<sup>17</sup> France country report e-skills in Europe [http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/country\\_reports/country\\_report\\_france.pdf](http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/country_reports/country_report_france.pdf)

<sup>18</sup> Étude sur l'évolution des métiers et des besoins en formation pour les Systèmes Embarqués, OPIIEC, observatoire paritaire, <http://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2013/systemes-embarqu%C3%A9s/OPIIEC - SE - 0 - Synthese globale - 20140606 2.pdf>

2. **Méthode spécifique** : architecture, électronique, développement de logiciels, élaboration de méthodologies, modélisation de systèmes complexes et planification.
3. **Aptitudes sociales** : autonomie, capacités relationnelles, esprit d'équipe, gestion des priorités, polyvalence, précision et sens de l'organisation.
4. **Méthode de management** : capacité à animer des réunions, capacité à diriger une équipe, aptitude à convaincre, connaissance des bases de données et de la gestion des données, capacité à piloter un travail de recherche<sup>19</sup>.

Les principales professions demandées au niveau national sont les suivantes :



Source : Système embarqué de la conception à la mise en œuvre<sup>20</sup>

## Espagne

### *Espagne – exigences liées à l'emploi*

Dans les contextes espagnol et catalan actuels, il existe des niches d'emploi dans tous les secteurs professionnels, même si l'année dernière, une légère augmentation de l'emploi a pu être constatée, notamment dans les trois secteurs observés.

Les trois secteurs professionnels traités par le projet ANEETS ont enregistré une récession constante de 2009 à 2013, à la fois en termes de rotation des effectifs et d'embauche. Cependant, au cours de l'année 2015, une légère hausse de l'activité économique et de l'emploi a été observée dans les

<sup>19</sup> idem

<sup>20</sup> Idem, « ETP Embarqué par métier de la conception au développement »

économies espagnole et catalane. Par ailleurs, sur la liste des 50 métiers pour lesquels la demande a été plus importante en 2015 dans la région catalane<sup>21</sup>, 11 proviennent des trois secteurs analysés dans le cadre du projet ANEETS. Ces trois secteurs représentent à eux seuls 19,91 % du nombre total des offres d'emploi. Ce nombre élevé montre l'importance de ces secteurs dans l'économie régionale.

| Emplois proposés                                 | Position dans le classement |
|--|-----------------------------|
| Agent de service de nettoyage, bureaux et hôtels | 5                           |
| Cuisinier  | 6                           |
| Mécanicien pour machines industrielles           | 11                          |
| Serveur  | 17                          |
| Tôlier, chaudronnier                             | 23                          |
| Analyste système                                 | 24                          |
| Mécanicien monteur machines                      | 25                          |
| Ingénieur production industrielle                | 27                          |
| Réceptionniste dans un hôtel                     | 28                          |
| Programmeur informatique                         | 36                          |
| Aide-cuisinier                                   | 39                          |

### *Espagne – dans le secteur métallurgique et minier*

Dans le cas du secteur métallurgique, d'après l'analyse de l'Observatoire du marché de l'emploi et des entreprises de Catalogne, une hausse significative des offres d'emploi a été constatée entre 2014 et 2015.

| Offres d'emploi par métier                     | 2015         | Évolution annuelle (%) |
|--|--------------|------------------------|
| Mécanicien-régleur de machines                 | 1 089        | 91,39                  |
| Soudeur de structure métallique                | 964          | 67,94                  |
| Mécanicien monteur machines                    | 497          | 101,21                 |
| Superviseur de mine                            | 139          | 17,80                  |
| Mécanicien sur pièces métalliques de précision | 33           | -23,26                 |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>2 722</b> | <b>79,73</b>           |

<sup>21</sup> Observatori d'Empresa i Ocupació, "Estadística d'Ofertes de llocs de treball, dades desembre de 2015", 13/01/2016, pp. 10.

[http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes\\_201512.PDF](http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes_201512.PDF)

Au total, 2 722 emplois ont été proposés, ce qui représente une hausse de 79,73 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse est observée dans chaque corps de métier, à l'exception du métier de mécanicien sur pièces métalliques de précision. Des métiers tels que mécanicien-régleur de machines ou soudeur de structure métallique ont fortement contribué à l'augmentation de ce nombre ; ensemble, toutes ces catégories représentent 75,42 % des offres d'emploi dans le secteur de la métallurgie. Dans les deux cas, leurs activités présentent un taux de croissance élevé. En rassemblant ces deux branches, la croissance annuelle de l'offre dépasse les 80 %, ce qui signifie que 1 650 nouveaux emplois de mécanicien ou de soudeur ont été proposés en 2015 en Catalogne, par rapport à 2014.

### *Espagne – secteur du tourisme et de l’hôtellerie*

Ce secteur présente des caractéristiques spécifiques dues aux nombreux pics d'activité qu'il enregistre en termes d'emploi lors de la haute saison touristique. D'après le ministère de l'Industrie, de l'Énergie et du Tourisme, le deuxième semestre de l'année 2015 a enregistré une hausse de 2,5 % de l'emploi par rapport à l'année précédente<sup>22</sup>. Une telle hausse a une forte incidence, du fait de l'importance du secteur du tourisme en Catalogne ; en 2015, 12,2 % de la population active de Catalogne travaillait dans le secteur du tourisme.

| Offres d'emploi par métier                                 | 2015         | Évolution annuelle (%) |
|--|--------------|------------------------|
| Services liés à l'alimentation et aux boissons             | 1 691        | 41,98                  |
| Service d'hébergement                                      | 599          | 66,85                  |
| Activités locatives  | 286          | -8,33                  |
| Agences de location de vacances et opérateurs touristiques | 103          | -29,45                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2 679</b> | <b>39,42</b>           |

### *Espagne – secteur des nouvelles technologies*

Concernant le secteur des technologies, au cours de l'année 2015, 1 306 emplois ont été proposés. La même tendance d'une croissance générale du secteur est constatée d'après les mêmes sources<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Ministerio de Industria, Energía y Turismo, “Empleo en Turismo, encuesta de población activa”

<http://estadisticas.tourspain.es/es->

[ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistic/encuestapoblacion/Notas%20de%20Coyuntura/Nota%20de%20coyuntura%20de%20la%20EPA%20en%20el%20sector%20tur%3ADstico.%20III%20trimestre%202015.pdf](http://estadisticas.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistic/encuestapoblacion/Notas%20de%20Coyuntura/Nota%20de%20coyuntura%20de%20la%20EPA%20en%20el%20sector%20tur%3ADstico.%20III%20trimestre%202015.pdf)

<sup>23</sup> Observatori d’Empresa i Ocupació, “Estadística d’Ofertes de llocs de treball, dades desembre de 2015”, 13/01/2016, p. 10.

| Offres d'emploi par métier                             | 2015         | Évolution annuelle (%) |
|--|--------------|------------------------|
| Services des technologies et de l'information          | 797          | 109,19                 |
| Services de l'information                              | 251          | 61,94                  |
| Réparation de matériel informatique                    | 103          | 17,05                  |
| Télécommunications                                     | 78           | -9,3                   |
| Fabrication de produits électroniques et informatiques | 77           | 87,8                   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 306</b> | <b>85,5</b>            |

Cette évolution est principalement attribuable aux services des technologies et de l'information. Cette vaste catégorie a augmenté de plus de cent pour cent et représente près de 800 nouvelles opportunités d'emploi et un taux de croissance de près de 110 %. Bien que le secteur des télécommunications ait connu une diminution de près de 10 %, la croissance totale du secteur avoisine les 85 %. Ces tendances relevées par l'Observatoire du marché de l'emploi et des entreprises sont essentielles pour souligner l'orientation de l'économie régionale.

## Irlande

### *Irlande – secteur de l'hôtellerie*

Le secteur de l'hôtellerie en Irlande inclut les hôtels, les restaurants, les bars, les pubs, les cantines et les services de traiteur. Le secteur répond aux besoins des particuliers, y compris les vacanciers, les clients de restaurants et de pubs, les clients de services de traiteur à domicile, etc., aussi sa croissance et son succès dépendent fortement de la demande des clients particuliers. L'activité du secteur est également intimement liée au secteur du tourisme et aux dépenses effectuées par les touristes. Plus de 16 000 entreprises opèrent dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (Accommodation and Food Services, AFS) en Irlande. Les hôtels et les autres types d'hébergement représentent 14 % de ces entreprises, tandis que les restaurants et services de restauration ambulants ainsi que les activités de service de boissons et les bars représentent à eux tous 41 % de l'activité totale. Le reste (4 %) comprend les services de traiteur et les autres fournisseurs de service alimentaires. Le secteur se caractérise par la concentration de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises, dont la majorité (plus de 80 %) emploie moins de 10 salariés. En termes de contribution économique générale, les activités liées aux services de restauration et d'hébergement ont enregistré 3 milliards d'euros en 2013, soit près de 2 % de la valeur ajoutée brute totale (VAB) dans l'économie irlandaise. Néanmoins, en ce qui concerne l'emploi dans le secteur de

---

[http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes\\_201512.PDF](http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/ofertes/2015/arxius/ofertes_201512.PDF)

l'hôtellerie, on a estimé à 157 990 le nombre de personnes qui occupaient des postes liés à l'hôtellerie dans l'économie irlandaise en 2014 (sur la base d'une moyenne calculée à partir des 4 trimestres de l'année). Le tableau ci-dessous détaille cette moyenne par profession<sup>24</sup>.

### Estimation de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie irlandais par profession – 2014<sup>25</sup>

| Professions hôtelières  | 2014 (moyenne trimestrielle) |
|---|------------------------------|
| Serveurs et serveuses   | 27 509                       |
| Chefs   | 23 948                       |
| Aide-cuisiniers et assistants traiteurs                           | 23 255                       |
| Personnel de bar  | 18 719                       |
| Responsables et gérants d'hôtels et d'hébergements                | 8 242                        |
| Responsables et gérants de restaurants et de services de traiteur | 6 299                        |
| Responsables de services de traiteur et de bars                   | 5 724                        |
| Assistants ventes et vente au détail                              | 5 504                        |
| Agents d'entretien et personnel d'intendance                      | 3 810                        |
| Gérants de bars et responsables d'établissements avec licence     | 3 436                        |
| Réceptionnistes   | 3 087                        |
| Autres professions  | 28 457                       |
| <b>Total du secteur de l'hôtellerie</b>                           | <b>157 990</b>               |

\* La catégorie « Autres professions » se compose de professions dans le secteur des services d'hébergement et de restauration dont le nombre de salariés est inférieur à 3 000 et ne peuvent donc pas être identifiées de façon distincte dans les limites des contraintes imposées par la rigueur des échantillons statistiques. Toutes les professions incluses dans ce total comptent chacune pour moins de 2 % de l'emploi total dans le secteur des services d'hébergement et de restauration<sup>26</sup>.

Le tourisme et l'hôtellerie sont des acteurs majeurs dans les initiatives irlandaises visant à dépasser une situation économique difficile. Cependant, la reprise est amorcée et certains domaines montrent déjà des signes de pénurie de compétences. Au début de l'année, le gouvernement a lancé une stratégie de 10 ans pour créer 50 000 nouveaux emplois dans le secteur du tourisme d'ici 2025, portant le nombre total des actifs dans le secteur touristique à 250 000<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> EGFSN, 2015. Assessment of Future Skills Requirements in the Hospitality Sector in Ireland, 2015 - 2020: Executive Summary Report, Dublin: Expert Group on Future Skills Needs.

<sup>25</sup> Analyse des données par SOLAS/SLMRU à partir de l'analyse et de la répartition par profession/par secteur de QNHS et Indecon.

<sup>26</sup> Analyse des données par SOLAS/SLMRU à partir de l'analyse et de la répartition par profession/par secteur de QNHS et Indecon.

<sup>27</sup> [http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?courses\\_tblPageSize=1&courses\\_tblOrder=Sorter\\_college&courses\\_tblDir=ASC&CAO\\_Courses\\_tblOrder=Sorter\\_course\\_title&CAO\\_Courses\\_tblDir=%20ASC&PL%20C%20Courses%20\\_AllOrder=Sorter\\_points\\_current&PLC\\_Courses\\_AllDir=ASC&event\\_id=654&college\\_id=8&sector\\_id=16#.V8fsWjVkn1](http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?courses_tblPageSize=1&courses_tblOrder=Sorter_college&courses_tblDir=ASC&CAO_Courses_tblOrder=Sorter_course_title&CAO_Courses_tblDir=%20ASC&PL%20C%20Courses%20_AllOrder=Sorter_points_current&PLC_Courses_AllDir=ASC&event_id=654&college_id=8&sector_id=16#.V8fsWjVkn1).

Le vaste potentiel pour des carrières intéressantes et gratifiantes dans ces domaines implique que beaucoup de jeunes recherchent des formations adaptées qui les prépareront à des carrières à différents niveaux. La nature concurrentielle des carrières dans l'hôtellerie implique que les nouveaux arrivants dotés de qualifications liées au secteur ont tendance à décrocher les meilleurs postes à pourvoir. La diversité des formations disponibles s'étend à tous les niveaux, des niveaux 4 et 5 de l'enseignement et la formation postobligatoires (FET/PLC) aux niveaux 6 et 7 des écoles et instituts de technologie et au niveau 8 des programmes diplômants de gestion hôtelière. Les nouvelles opportunités de formation en **apprentissage** sont également disponibles pour répondre à la demande constante pour les métiers de Chef, Commis Chef, Sous-Chef, Chef de Partie, Encadrant, Chef<sup>28</sup>.

Pendant les années 1980 et 1990, CERT était une agence indépendante chargée du développement de formations dans le secteur de l'hôtellerie. Cette agence a joué le rôle de référence du secteur pour les normes professionnelles. Cependant, cette fonction a été intégrée au sein de Fáilte Ireland et l'approche sectorielle des qualifications a diminué. Le secteur de l'hôtellerie a alors connu une mutation qui l'a au moins partiellement dé-professionnalisé, avec un salaire minimal et/ou des emplois peu rémunérés, tandis que les candidats plus expérimentés ou qualifiés luttent pour valoriser leurs compétences<sup>29</sup>.

Le secteur du tourisme est un important moteur d'activité économique et d'emploi en Irlande. Il est important d'attirer les candidats compétents et intéressés par la perspective d'une carrière durable lorsqu'ils trouvent un emploi dans ce domaine. Cela permet d'offrir la meilleure image possible du pays aux touristes étrangers comme aux clients nationaux. Un programme d'apprentissage de 3 ans soutenu par des syndicats et des employeurs du secteur générerait des emplois de qualité qui favoriseraient la mobilité des employés qualifiés irlandais du secteur de l'hôtellerie tant au niveau national qu'au niveau international<sup>30</sup>.

### *Irlande – secteur de la métallurgie*

En Irlande, le secteur de la métallurgie est principalement centré sur l'ingénierie. Le secteur de l'ingénierie internationale continue de croître tant en taille qu'en complexité, au même rythme que l'économie prospère dans le pays. L'Irlande compte 300 sociétés d'ingénierie étrangères qui emploient environ 50 000 personnes. De nombreuses activités de fabrication d'envergure internationale basées en Irlande sont des sites de référence internationaux. Ce secteur est soutenu par une solide base de sous-traitants locaux et par des initiatives de technologie manufacturière avancée dans les universités et autres instituts de troisième cycle<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> [http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?sector\\_id=16#.Vyi14YQrKig](http://www.careersportal.ie/sectors/sectors.php?sector_id=16#.Vyi14YQrKig).

<sup>29</sup> SIPTU, 2013. SIPTU submission to the Apprenticeship Review Group on Apprenticeship Training in Ireland, Dublin: SIPTU.

<sup>30</sup> SIPTU, 2013. SIPTU submission to the Apprenticeship Review Group on Apprenticeship Training in Ireland, Dublin: SIPTU.

<sup>31</sup> Harney, M., 1999. Engineering Industry and Engineering Education in Ireland. 15(2), pp. 80 - 81.

L'Irlande abrite un grand nombre de sociétés capables de fournir des composants et des services. Des outils et de la fabrication de moules, au montage, au test et aux services de certification, tout est facilement accessible. Les composants et les services sont fournis dans le respect des normes internationales les plus élevées<sup>32</sup>.

En Irlande, le secteur minier est relativement modeste avec environ 1 000 ouvriers employés. Aujourd'hui, l'Irlande est reconnue mondialement comme un site majeur d'exploitation de zinc et de plomb. Pendant les 40 dernières années, plusieurs découvertes importantes de métaux de base ont été faites, notamment le gisement minier géant de Boliden Tara dans les mines de Navan. En outre, des gisements de zinc et de plomb sont actuellement exploités dans deux autres sites miniers dans la région centre-sud de l'Irlande : Lisheen et Galmoy. La production de ces mines fait de l'Irlande le plus grand producteur de zinc d'Europe et le deuxième plus grand producteur de plomb<sup>33</sup>.

Le tableau à la page suivante représente la production et l'emploi dans le secteur mécanique irlandais. Les chiffres montrent cependant que la rotation des effectifs totaux du secteur a considérablement diminué entre 2008 et 2011.

---

<sup>32</sup> IBP.inc, 2015, Ireland Investment and Business Guide Volume 1 Strategic and Practical Information.

<sup>33</sup> <https://irishresources.wordpress.com/category/irish-mines/>.

## Production et emploi du secteur de l'ingénierie irlandais<sup>34</sup>

|  | 2008                            |                                  |                                  | 2009                            |                                  |                                  | 2010                            |                                  |                                  | 2011                            |                                  |                                  |
|--|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|  | Industrial Enterprises (Number) | Persons Engaged - Total (Number) | Turnover - Total (Euro Thousand) | Industrial Enterprises (Number) | Persons Engaged - Total (Number) | Turnover - Total (Euro Thousand) | Industrial Enterprises (Number) | Persons Engaged - Total (Number) | Turnover - Total (Euro Thousand) | Industrial Enterprises (Number) | Persons Engaged - Total (Number) | Turnover - Total (Euro Thousand) |
| Basic metals (24)  | 148                             | 2,792                            | 836,536                          | 130                             | 2,192                            | 444,795                          | 122                             | 2,244                            | 625,867                          | 122                             | 1,962                            | 626,713                          |
| Fabricated metal products, except machinery and equipment (25) | 746                             | 13,265                           | 2,134,265                        | 643                             | 11,040                           | 1,491,942                        | 611                             | 9,384                            | 1,253,250                        | 659                             | 10,010                           | 1,300,218                        |
| Electrical equipment (27)                                      | 127                             | 5,335                            | 1,086,662                        | 113                             | 4,087                            | 650,164                          | 94                              | 2,676                            | 560,812                          | **                              | **                               | **                               |
| Machinery and equipment n.e.c. (28)                            | 339                             | 11,663                           | 2,701,134                        | 313                             | 10,454                           | 2,365,354                        | 292                             | 9,283                            | 2,027,030                        | 304                             | 10,371                           | 2,332,659                        |
| Motor vehicles, trailers and semi-trailers (29)                | 58                              | 3,020                            | 646,304                          | 48                              | 2,577                            | 553,730                          | 51                              | 2,835                            | 570,572                          | 57                              | 2,945                            | 633,868                          |
| Repair and installation of machinery and equipment (33)        | 171                             | 2,639                            | 370,855                          | 144                             | 2,422                            | 322,274                          | 148                             | 3,056                            | 448,433                          | 210                             | 4,009                            | 593,378                          |
| Electricity, gas, steam and air conditioning supply (35)       | 139                             | 9,258                            | 6,771,786                        | 147                             | 9,354                            | 6,464,285                        | 236                             | 9,172                            | 6,706,739                        | 191                             | 9,407                            | 7,279,092                        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1,728</b>                    | <b>47,972</b>                    | <b>14,547,542</b>                | <b>1,538</b>                    | <b>42,126</b>                    | <b>12,292,544</b>                | <b>1,554</b>                    | <b>38,650</b>                    | <b>12,192,703</b>                | <b>1,543</b>                    | <b>38,704</b>                    | <b>12,765,928</b>                |

<sup>34</sup>Source : Business Demo cited in IEEF economic review 8 April 2014.

## *Irlande – secteur de la métallurgie*

L'Irlande est le deuxième exportateur de matériel et services informatiques du monde. Avec une main-d'œuvre créative et talentueuse, une économie ouverte et un régime de fiscalité des entreprises compétitif, l'Irlande a réussi à attirer sur son territoire huit des 10 plus grandes entreprises des technologies de l'information du monde.

Les acteurs traditionnels et historiques du secteur (tels que HP, Intel, IBM, Microsoft et Apple) ont été rejoints par les nouveaux artisans de la révolution d'Internet et des réseaux sociaux, notamment Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, PayPal, eBay et plus récemment, Twitter. Leur arrivée a résolument positionné l'Irlande comme la capitale européenne d'Internet.

L'Irlande est également un centre de données européen de choix pour les leaders mondiaux tels qu'IBM, Microsoft, Google, Yahoo, MSN et Adobe et elle s'apprête maintenant à devenir un centre d'excellence mondial du *cloud computing*.

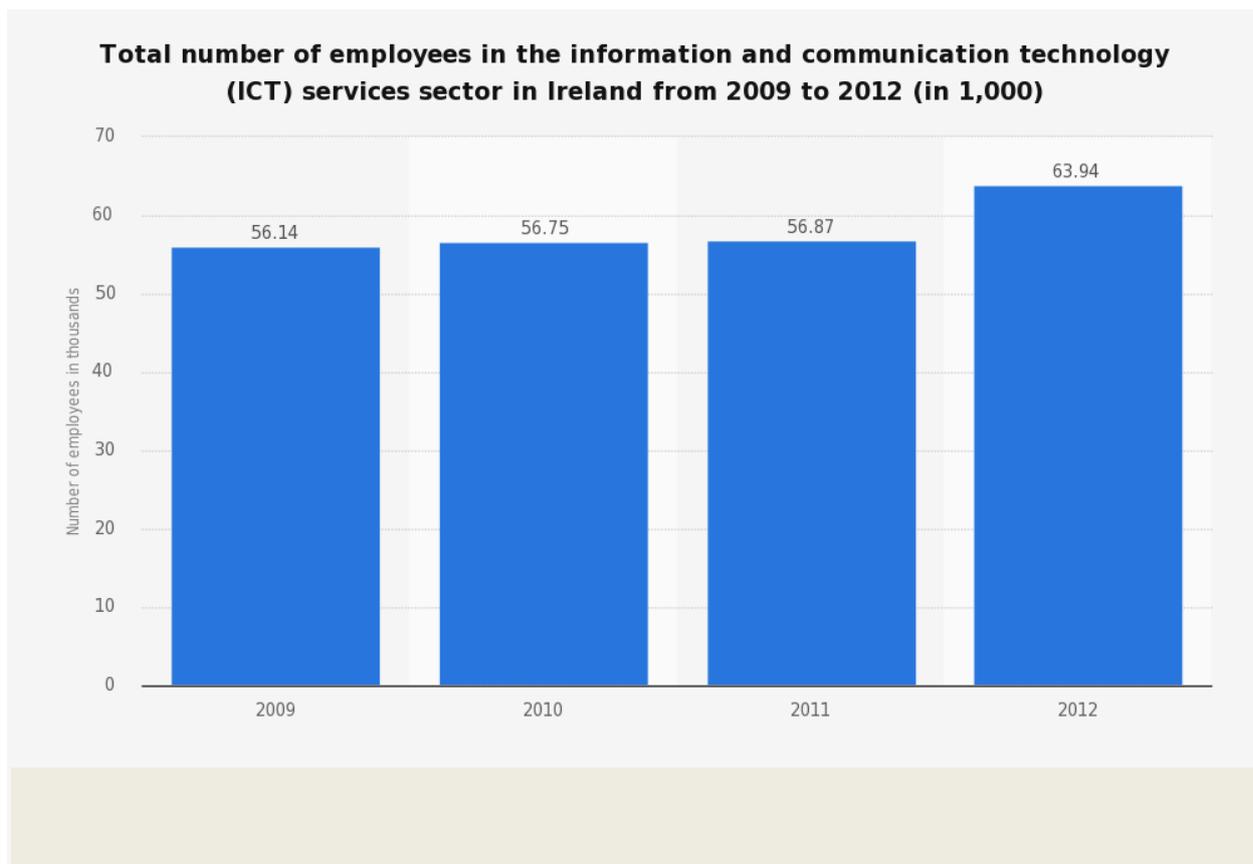
1. L'Irlande est le deuxième exportateur de matériel et services informatiques du monde.
2. Les leaders mondiaux tels qu'Intel, IBM, Microsoft et Apple ont établi leurs activités depuis longtemps en Irlande.
3. Ils ont été rejoints par les nouveaux géants des technologies de pointe, notamment Google, Facebook, LinkedIn, Amazon, PayPal, eBay et Twitter.
4. Dublin est le plus grand centre d'Europe pour les entreprises novatrices du monde du jeu parmi lesquelles Big Fish, EA, Havok, DemonWare, PopCap, Zynga, Riot Games et Jolt.
5. Le secteur représente plus de 50 milliards d'euros des exportations annuelles de l'Irlande.

*« L'Irlande a réussi à développer une deuxième Silicon Valley. En attirant des acteurs mondiaux des technologies de pointe, le pays fournit un environnement high-tech dans lequel des sociétés de plus petite envergure peuvent se développer »<sup>35</sup>.*

Par ailleurs, les données ci-dessous indiquent le nombre total d'employés dans le secteur des services des technologies de l'information et de la communication entre 2009 et 2012 en Irlande. En 2012, le secteur des services TIC a employé près de 63 940 personnes au total.

---

<sup>35</sup> <https://www.enterprise-ireland.com/en/Start-a-Business-in-Ireland/Startups-from-Outside-Ireland/Key-Sectors-and-Companies-in-Ireland/ICT-sector-profile.html>.



Source : Statista<sup>36</sup>

En outre, les agences irlandaises spécialisées dans l'apprentissage ont développé des programmes détaillés pour différents métiers, à la fois pour les phases d'enseignement théorique (à l'école) et les phases d'enseignement pratique (en milieu professionnel). Elles fournissent ainsi des informations sur les objectifs, les acquis pédagogiques, l'évaluation, l'assurance qualité, les devoirs et responsabilités des apprentis, les employeurs, les profils professionnels (compétences de base, compétences spécialisées, compétences communes, compétences personnelles), les plans modulables, l'équipement de protection individuelle, les équipements et outils, le matériel didactique et les ressources.

L'Electricity Supply Board, par exemple, a mis en place un journal de bord de l'apprenti qui fournit un catalogue détaillé des compétences qu'un apprenti doit acquérir dans le cadre d'une formation professionnelle, des formulaires permettant d'y consigner l'expérience des apprentis, des formulaires d'évaluation technique et comportementale et des fiches de contrôle technique destinées aux superviseurs des apprentis. Ces formulaires font partie du processus d'évaluation formelle<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> <http://www.statista.com/statistics/419559/number-of-employees-ict-services-sector-ireland/>.

<sup>37</sup> ETUC & Unionlearn, 2016. A European Quality Framework For Apprenticeships: A European Trade Union Proposal, Ireland.

## 2. Vue d'ensemble des défis liés au recrutement des NEET

D'après les témoignages de plusieurs entreprises et acteurs sociaux, les principaux défis que doivent relever les entreprises désireuses de recruter des NEET sont divisés en quatre catégories.

### 1. Défis éducatifs et professionnels :

- Les NEET peuvent avoir un niveau d'éducation bas et des difficultés à comprendre et s'exprimer, un obstacle courant parmi les candidats ;
- Les NEET peuvent manquer d'expérience professionnelle pratique ;
- L'importance symbolique d'être titulaire d'un diplôme reconnu reste cruciale dans l'esprit collectif en Belgique, en France et en Espagne. Une appréciation positive de l'apprentissage professionnel est nécessaire pour motiver les NEET.
- Les NEET dont le niveau scolaire est le plus faible sont généralement ceux pour lesquels le laps de temps est le plus long entre le moment où ils décrochent et le moment où ils bénéficient d'un soutien professionnel ou social. Paradoxalement, ces jeunes sont les plus difficiles à recruter après leur décrochage. Ceci est particulièrement problématique car il est largement reconnu que plus le laps de temps est long entre le décrochage et l'inscription à un programme de soutien professionnel ou social, plus il est difficile de les réintégrer dans un programme d'insertion. Par exemple, l'expérience des missions locales françaises nous a appris que la durée de décrochage pour un jeune ayant décroché au niveau de bac est d'environ 3 mois tandis qu'elle est de 24 mois pour un jeune sans qualification.

### 2. Défis comportementaux :

- Les capacités et compétences personnelles des NEET sont souvent problématiques et elles n'évoluent que très difficilement ;
- Les NEET peuvent avoir des difficultés à accepter la discipline et les structures de l'entreprise, ou manquer de motivation ;
- À cause de la fragilité de leur situation, les jeunes ont besoin d'une période d'adaptation afin de répondre aux demandes du marché du travail.
- Les NEET manquent généralement d'estime de soi, ce qui est pourtant nécessaire pour leur permettre de se projeter comme des travailleurs compétents et qualifiés et d'être guidés par les offres du marché de l'emploi.
- Les NEET peuvent également souffrir d'un manque de motivation pour intégrer un programme professionnel et certains candidats peuvent déposer leur candidature uniquement pour ne pas perdre leurs droits aux allocations.

### 3. Défis administratifs et logistiques :

- Les exigences administratives des contrats aidés ne sont pas toujours adaptées aux besoins des entreprises en termes de recrutement, pourtant ces contrats sont souvent les plus indiqués pour offrir une première expérience professionnelle aux NEET ;
- Acheter une carte d'abonnement aux transports publics revient cher, tout comme passer le permis de conduire, et cela représente un défi pour les NEET qui sont souvent issus d'un milieu social défavorisé. La mobilité et les trajets travail-domicile peuvent poser des difficultés.

### 4. Difficultés spécifiques au secteur :

- Certains représentants des entreprises, notamment dans le secteur des technologies, ont expliqué la difficulté que pose l'intégration des NEET dans une entreprise ayant des normes de qualité très élevées et dont les tâches peuvent requérir une spécialisation.
- L'intégration des NEET peut également être compliquée lorsqu'il existe un risque lié à l'environnement professionnel (par ex. dans les secteurs de la métallurgie et de l'hôtellerie). Embaucher un NEET n'est pas chose facile lorsque les frais d'assurance sont élevés et lorsque l'équipement de sécurité coûte cher. Ce point a été souligné par les entreprises qui travaillent avec du matériel onéreux.

## 3. Recommandations des acteurs sociaux et des centres de formation

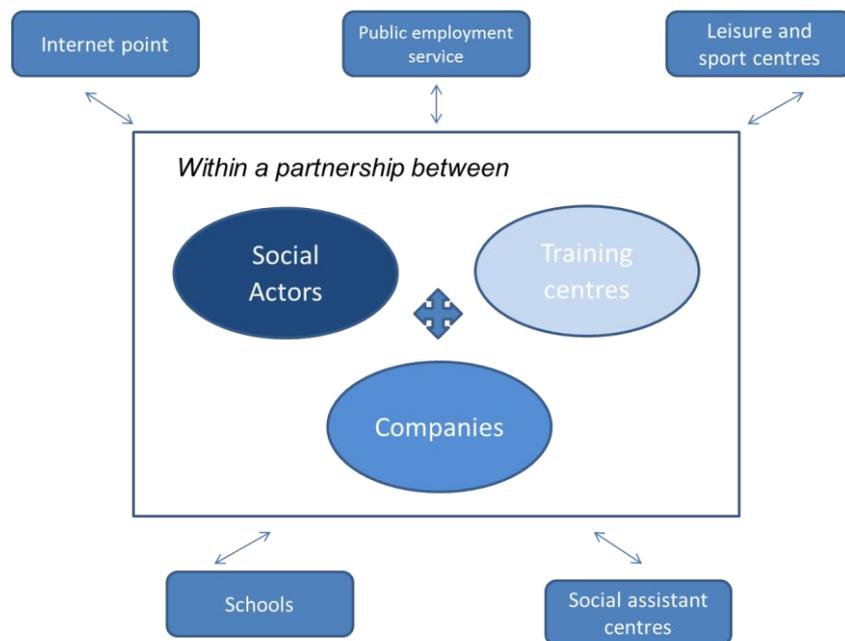
Notre recherche axée sur la pratique ainsi que les entretiens que nous avons menés ont fait ressortir les recommandations suivantes.

### Recrutement et identification des NEET

- Les entreprises manquent souvent du temps et de la motivation nécessaires pour recruter elles-mêmes des NEET. Par conséquent, le recrutement de NEET doit être mené en priorité avec les acteurs de l'inclusion sociale en faveur de l'intégration des NEET.
- Les acteurs impliqués dans le recrutement des NEET doivent travailler en étroite collaboration avec les entreprises et les centres de formation pour recevoir les offres d'emploi disponibles et connaître les opportunités de recrutement pour les NEET dans leur région. Il est important d'impliquer les entreprises dans l'ensemble du processus de recrutement des NEET, sans se limiter à la seule phase d'intégration. Il

est important que les acteurs de l'inclusion sociale travaillent avec les NEET en se basant sur les besoins des entreprises.

- Mise en place de sessions d'information et de centres d'orientation. Une équipe de communication dédiée est utile pour proposer des sessions d'information et de sensibilisation des candidats aux formations dans les centres de formation. Un centre d'orientation peut être mis en place pour la réalisation d'une série de tests pour différents types de publics et d'approches.
- Afin de recruter les NEET, il est utile de créer une base de données partagée entre les écoles et les acteurs sociaux mettant en évidence les jeunes en décrochage.
- Des activités de sensibilisation doivent être mises en place, en particulier auprès des NEET dans les sites de recrutement pertinents (voir schéma ci-dessous). Il est essentiel pour le processus de mettre à disposition une personne qui se consacre exclusivement au recrutement des NEET. Il est également utile de mettre en place des partenariats avec des organisations vers lesquelles les NEET se tournent pour les orienter systématiquement vers les acteurs sociaux.



## Intégration des NEET

- La personne chargée du recrutement doit être sensible aux personnes vulnérables pour pouvoir développer son propre réseau d'acteurs engagés en faveur de l'inclusion sociale.

- Le recrutement des NEET doit être assuré par un professionnel formé aux questions relatives aux NEET et doit s'appuyer sur des tests adaptés aux personnes vulnérables. Le recrutement basé sur un test technique et sur un entretien de motivation mené par le coordinateur peut accroître les chances de sélectionner les candidats motivés et appropriés.
- Contrôle des compétences des NEET avant et pendant le contrat. Il est essentiel de procéder à des évaluations régulières avec le tuteur professionnel. Tout au long du processus, il faut se concentrer sur la motivation, les 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 faudrait créer une vraie dynamique d'interaction entre les entreprises et les centres de formation, afin que ces derniers aient un retour leur permettant de réagir aux difficultés rencontrées tout au long du processus. Par exemple, il est important de mener des évaluations régulières sur les progrès réalisés et d'organiser des rencontres régulières entre le travailleur social et son tuteur.

## Conclusion

La recherche et l'analyse comparative menées dans le cadre du projet ANEETS ont mis en évidence 3 grandes conclusions :

1. Se concentrer dans un premier temps sur les besoins des entreprises liés aux métiers souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre facilite l'inclusion durable des NEET. L'étude démontre qu'un nombre important de compétences favorisant l'employabilité et requises dans les trois secteurs peut répondre aux caractéristiques des jeunes peu à moyennement qualifiés qui recherchent un premier emploi ou un contrat d'apprentissage.
2. Les acteurs sociaux, les centres de formation et les entreprises sont les principaux acteurs de l'inclusion professionnelle des NEET : ils devraient travailler en synergie et maintenir un bon niveau de communication tout au long du processus de recrutement et d'intégration.
3. Il s'agit d'un jeu « gagnant-gagnant » parce que d'une part, les entreprises trouvent une nouvelle main-d'œuvre pour les postes en pénurie et d'autre part, les NEET trouvent un emploi qualifié adapté. L'intégration de ce processus au niveau national contribue à lutter contre le chômage dans les pays européens.



*Partenaires :*



*Avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union européenne*



*Pour plus d'information : [www.aneets.eu](http://www.aneets.eu)*

# POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

*Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.*

*POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.*

## ACTIVITÉS

---

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

### Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

**Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu) et disponibles en version papier.

2

**Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

**Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

**Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

## THÉMATIQUES

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



## OBSERVATOIRES EUROPÉENS

---

**POUR LA SOLIDARITÉ – PLS** réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- [www.ess-europe.eu](http://www.ess-europe.eu)
- [www.transition-europe.eu](http://www.transition-europe.eu)
- [www.diversite-europe.eu](http://www.diversite-europe.eu)
- [www.participation-citoyenne.eu](http://www.participation-citoyenne.eu)

# COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

## NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

---

- *Égalité des genres et emploi : panorama des politiques de l'Union européenne*. Anna Métral, février 2016.
- *Le sans-abrisme dans les politiques européennes d'inclusion sociale : un enjeu devenu prioritaire*. Zoé Graham, janvier 2016. (1/4 série Sans-abrisme)
- *L'entreprise libérée : un nouveau modèle de management pour l'économie sociale ?* Valérie Vandermissen, décembre 2015.
- *Nations unies et COP21 : quel pouvoir d'action pour sauver le climat ?* Florence Vanwerts, décembre 2015.
- *Énergies renouvelables : faire essaimer les initiatives citoyennes européennes*. Aurore Robinet, novembre 2015.
- *Vers un service citoyen en Belgique ?* Léa Charlet, novembre 2015.
- *Quelle politique alimentaire pour l'Union européenne ?* Audrey Bureau et Estelle Huchet, octobre 2015. (1/4 série Alimentation durable)
- *Discrimination des plus de 45 ans dans le monde du travail*. Océane Imber, septembre 2015.

## CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

---

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS et SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS et SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie*. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

## ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

---

- *L'accès des femmes aux postes à responsabilité en Europe : bonnes pratiques et recommandations pour les entreprises sociales et classiques*. Dans le cadre du projet Gender Balance Power Map, mars 2016.
- *Le secteur des services à la personne en Europe : quelle qualité des emplois et des services en Belgique ?* Léa Bottani-Dechaud, décembre 2015. (Études également disponibles : France, Finlande, Pays-Bas, Italie)
- *L'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes*. Estelle Huchet, Françoise Kemajou, Anne-Claire Marquet, novembre 2015.
- *Entre entreprise sociale et classique : se co-inspirer pour un égal accès aux postes à responsabilité*. Estelle Huchet, Anne-Claire Marquet, Magda Tancau, novembre 2015.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur [www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)

## Affaires sociales

*La construction d'un nouveau contrat social implique de promouvoir la participation de tous et toutes aux processus décisionnels, aux projets sociaux communs, rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État, renforcer et créer le sentiment d'appartenance à la société.*

*Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS se dédie à renforcer la cohésion sociale de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes liées au handicap, à la protection sociale, à la santé, aux services à la personne, à la pauvreté et aux clauses sociales.*

En Europe, les jeunes vulnérables « ni à l'emploi, ni aux études ni en formation » (NEET) représentent ces jeunes en décrochage scolaire peinant à s'insérer dans le monde du travail. Dans cette deuxième étude d'une série de trois publications, PLS apporte diverses recommandations pour répondre aux besoins des acteurs/trices de l'insertion professionnelle en termes de recrutement et d'identification des NEET.

Le nombre de NEET en Europe est estimé à 13,5 millions (15-30 ans, source : Eurostat) et ne cesse d'augmenter. Pour y faire face, le projet européen « Apprenticeship for NEETS » ANEETS (Apprentissage pour les jeunes NEET) a été mené de 2014 à 2016 afin de promouvoir des formes innovantes d'apprentissage pour les jeunes NEET développées par des entreprises et des acteurs/trices de l'insertion et de la formation professionnelle.

Ces formes innovantes et les diverses pistes de synergies entre les acteurs/trices de l'insertion professionnelle pour favoriser l'intégration des NEET ont été étudiés dans trois secteurs

spécifiques connaissant une pénurie de main d'œuvre : l'hôtellerie, la métallurgie et les nouvelles technologies. Dans le cadre du projet ANEETS, le terme 'apprentissage' recouvre toutes les formes de formations en alternance (stage, immersion professionnelle, apprentissage, etc.).

En ressort notamment cette étude qui s'intéresse aux besoins des entreprises en termes de recrutement des NEET dans les trois secteurs cités, et offre une vue d'ensemble de chaque pays étudié : la Belgique, la France, l'Irlande et l'Espagne. L'étude émet également une série de recommandations des acteurs sociaux et des centres de formation pour le recrutement, l'identification et l'intégration des NEET dans l'apprentissage.

Cette étude a été préparée sur base des recherches des organisations partenaires du projet, et en coconstruction avec les acteurs/trices de l'insertion professionnelle des quatre pays européens : la Belgique, la France, l'Irlande et l'Espagne.

**Collection « Études & Dossiers » dirigée par Denis Stokkink**

[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)



Avec le soutien de

