

Raport z wymiany doświadczeń realizowanej w ramach projektu mobilności pn. Działania wspierające młodzież na rynku pracy” – Program Leonardo da Vinci

Saint-Étienne, Francja, 09-17 maja 2014 r.

Partnerzy projektu:

- 1) **Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach – Polska**
- 2) **Association Saint-Étienne Métropole / Katowice**

Przebieg wizyty w Saint-Étienne:

W okresie od 09 do 17 maja br. 14 reprezentantów instytucji rynku pracy województwa śląskiego uczestniczyło w projekcie wymiany doświadczeń we Francji: 4 pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; 2 przedstawiciele Uniwersytetu Śląskiego – Wydział Nauk Społecznych; 1 pracownik Urzędu Miasta Katowice – Wydział Polityki Społecznej; 4 przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy z Chorzowa, Gliwic, Rudy Śląskiej, Zabrze; 1 pracownik Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrze; 1 przedstawiciel Stowarzyszenia Polskie Forum Edukacji Europejskiej, 1 przedstawiciel Śląskiej Fundacji Obywatelskiej LEX CIVIS.

Cele projektu:

Celem projektu było zdobycie wiedzy i doświadczeń przez uczestników w zakresie aktywizowania zawodowego osób do 25 roku życia pozostających bez zatrudnienia na przykładzie francuskiego modelu. Ponadto celem było poznanie francuskiego środowiska zawodowego, organizacji i kultury pracy na francuskim rynku pracy, a także uwrażliwienie na różnice kulturowe, zachęcanie do współpracy i samorozwoju poprzez udział w tygodniowej wymianie doświadczeń we Francji.

Zadania uczestników projektu:

- ✓ uczestnictwo w codziennych spotkaniach z partnerem podczas wyjazdu i realizacja programu wymiany doświadczeń,
- ✓ aktywny udział w prowadzonych dyskusjach i wymianie doświadczeń podczas pobytu w Saint-Étienne,
- ✓ uczestnictwo w przygotowaniu językowo-kulturowym,
- ✓ wypełnienie elektronicznego raportu w systemie Rap4Leo po powrocie z wymiany doświadczeń (instrukcja dostępu zostanie udzielona przez organizatora),
- ✓ przygotowanie prezentacji na zadany temat po powrocie z wymiany doświadczeń w ciągu 30 dni od daty powrotu.

Opis wizytowanych instytucji w kontekście uwarunkowań lokalnego rynku pracy, sytuacji osób do 25 roku życia, oferowanych form wsparcia dla młodzieży we Francji

Merostwo Saint-Étienne

Miasto Saint-Étienne przez długi okres dziejów było miastem górniczym, gdzie przy przemyśle górniczym rozwijał się również przemysł metalurgiczny i hutniczy. Po zamknięciu kopalń miasto zostało zmuszone do poszukiwania nowych rozwiązań ze względu na rosnącą stopę bezrobocia oraz z uwagi na fakt, iż mieszkańcy miasta zaczęli opuszczać jego teren i przenosić się do okolicznych mniejszych miejscowości. Aktualnie w mieście nadal istnieje duża liczba wolnych mieszkań. Po upadku górnictwa, swoją szansę miasto znalazło w przemyśle zajmującym się produkcją tekstyliów i implantów wykorzystywanych w medycynie – miasto jest liderem światowym w produkcji tego typu tekstyliów. W mieście Saint-Étienne znajduje się aktualnie międzynarodowe centrum Designu.

Miasto Saint-Étienne posiada uczelnie wyższe kształcące z zakresu nauk humanistycznych, medycznych, ekonomii i administracji, nauk ścisłych, informatyki oraz technologii. Jednym z problemów miasta Saint-Étienne jest fakt, że osoby młode opuszczają miasto w celu podjęcia pracy w większych miastach. Po upadku przemysłu część mieszkańców wyprowadziła się z miasta i przeniosła do okolicznych miejscowości. Z uwagi na powyższe w mieście znajduje się około 10000 wolnych mieszkań, a ich cena jest niska. To powoduje, że coraz więcej osób starszych przenosi się do Saint-Étienne.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy

Stopa bezrobocia na terenie Francji wśród osób młodych wynosi około 20%. Liczną grupę spośród młodych bezrobotnych stanowią osoby, które przerwały edukację (aż 40% – 150 tysięcy młodych Francuzów przerywa naukę rocznie i trafia na rynek pracy bez żadnego wykształcenia). Podjęcie we Francji zatrudnienia często uzależnione jest od posiadania dokumentu potwierdzającego kwalifikacje. Największą liczbę osób porzucających szkołę stanowią młodzi z rodzin imigrantów, dlatego też kładzie się we Francji duży nacisk na politykę przeciwdziałającą dyskryminacji i zapobiegającą wykluczeniu społecznemu.

Ze statystyk wynika ponadto, że wiele osób młodych jest zatrudnianych na umowy nie dające im poczucia bezpieczeństwa: umowy krótkoterminowe, umowy zlecenie, na 100 zatrudnionych 26 osób to osoby nie posiadające stałego zatrudnienia. Jednocześnie tego typu umowy to pewnego rodzaju wsparcie dla osób młodych, dające im szansę na zdobycie doświadczenia oraz znalezienie stałej pracy.

We Francji obserwowany jest pewnego rodzaju paradoks: każdego roku ok. 150 tys. osób wchodzi na rynek pracy bez dyplomu. Paradoksem jest, że przy tych 150 tys. co roku 300 tys. miejsc pracy nie jest obsadzonych.

W celu zmniejszenia tej dysproporcji rozwiązania upatruje się w kształceniu dualnym. Kształcenie to jest jednak w społeczeństwie dewaloryzowane z uwagi na fakt, iż system ten daje zatrudnienie przy pracach prostych, tymczasem 65% tego kształcenia jest na poziomie maturalnym.

Przy wysokiej stopie bezrobocia w grupie wiekowej 18-26 lat zaobserwowano, że system edukacyjny nie jest dopasowany do potrzeb rynku pracy. Szkoły nie kształcą pracowników wyspecjalizowanych, posiadających obszerną wiedzę.

Sposoby przeciwdziałania bezrobocia wśród młodzieży

- Program zbliżenia biznesu do szkolnictwa

W celu zapoznania młodzieży z możliwościami jakie daje rynek pracy i jakie zawody istnieją na rynku pracy wprowadzony zostanie program zbliżenia biznesu do szkolnictwa. Program

ten zakłada wizyty przedsiębiorców w szkołach na poziomie college (szkoła gimnazjalna). W trakcie spotkań przedsiębiorcy będą prezentować szeroki wachlarz istniejących na rynku pracy zawodów i jakie dają one możliwości. Jednocześnie będą to spotkania dostarczające wiedzy z zakresu czym jest przedsiębiorczość oraz jakie są jej cele. Celem tych spotkań ma też być zmiana postawy młodych osób dotycząca pewnych zawodów, nabycie kultury pracy, kultury przedsiębiorstw oraz kultury ogólnej.

- Organizacja spotkań/śniadań dla przedsiębiorców

Długoterminowym celem współpracy na poziomie miasto – przedsiębiorcy – instytucje wspierające jest zatrzymanie procesu porzucania przez młodych szkół oraz zatrzymanie wzrostu bezrobocia. Planowane jest organizowanie spotkań/śniadań dla przedsiębiorców aby prezentować cele programów mających ograniczyć wzrost bezrobocia, zmniejszyć zakres/wysokość pomocy socjalnej.

- Agencja na rzecz zatrudnienia

Na terenie miasta Saint-Étienne znajduje się agencja na rzecz zatrudnienia zrzeszająca wszystkich aktorów rynku pracy: przedsiębiorców, szkoły, władze miasta, których zadaniem jest ustalenie wspólnych działań na rzecz rozwoju miasta. Agencja ma za zadanie koordynować prace wszystkich aktorów. W trakcie spotkań przedsiębiorcy mają możliwość zaprezentować swoje problemy i potrzeby dotyczące zatrudnienia. Urzędy ds. zatrudnienia na podstawie uzyskanych informacji mogą informować poszukujących pracy o wymaganiach i oczekiwaniach pracodawców oraz mają możliwość tak kierować bezrobotnymi, aby byli atrakcyjni dla pracodawców.

- Realizacja programu narodowego w celu zatrzymania wzrostu bezrobocia wśród młodzieży

Działania podejmowane przez nowe władze miasta Saint-Étienne realizowane będą w ramach programu narodowego, którego głównym celem jest zatrzymanie wzrostu bezrobocia wśród osób młodych oraz stworzenie 150 tys. miejsc pracy dla młodych.

Spotkanie w Radzie Generalnej Loire – Dyrekcja ds. Rozwoju Gospodarczego i Międzynarodowego

Region Rodan-Alpy jest pierwszym na terenie Francji regionem o znaczeniu przemysłowym i liczy ponad 760 tys. mieszkańców. Na czele departamentu stoi przedstawiciel Państwa – prefekt, który zarządza departamentem wraz z Radą Generalną Conseil Général. Rada Generalna liczy 40 radnych z jednym prezydentem oraz 12 wiceprezydentami. Wszyscy członkowie rady spotykają się raz do roku, np. w celu ustalenia nowego budżetu. Pozostałe prace prowadzone są w ramach komisji, które spotykają się co 2-3 tygodnie.

Z budżetu, którym dysponuje Rada Generalna, 57% przekazywane jest na „Solidarność”. Ta część budżetu pokrywa potrzeby dzieci, osób niepełnosprawnych. Druga część budżetu 15,2% przeznaczana jest na działania związane z transportem miejskim i międzynarodowym, pozostałe 9,6% przeznaczane jest na działania związane z kulturą, edukacją, sportem. Działania te są czynnościami dodatkowymi nie wynikającymi z obowiązków Conseil Général.

Spotkanie z przedstawicielami Regionalnej Dyrekcji Przedsiębiorstw, Konkurencji, Konsumpcji, Pracy i Zatrudnienia – Region Rodan Alpy

Polityka Zatrudnienia:

Na czele stoją władze państwowe, które decydują o polityce zatrudnienia, wyznaczają jej główne cele. Jednakże to region decyduje o finansowaniu polityki wyznaczonej przez władze państwowe. Każdy region Francji z uwagi na duże zróżnicowanie posiada swoje kompetencje w ramach państwowej polityki zatrudnienia i finansuje tę politykę.

Cele Polityki zatrudnienia we Francji:

- I. Ochrona miejsc pracy osób najbardziej narażonych na zwolnienie;
- II. Działania mające na celu ułatwienie przekwalifikowania zwolnionych pracowników;
- III. Stymulowanie tworzenia nowych miejsc pracy;
- IV. Ułatwianie dostępu i powrotu do pracy;
- V. Faworyzowanie zatrudnienia młodych (Plan Młodzi).

Rolą Państwa w zwalczaniu bezrobocia jest podejmowanie działań związanych z pośrednictwem pracy, organizacją szkoleń, aktywizacją zawodową dla osób zagrożonych wykluczeniem. Działania te nie są jednakże podejmowane bezpośrednio przez ministerstwo pracy, ale przez organizacje lub zrzeszenia finansowane przez państwo, do których należą: Pole Emploi – Urząd Pracy, CAP Emploi czy też Mission Local. Rolą państwa w walce z bezrobociem jest również zatrudnienie w ramach rehabilitacji zawodowej, wypłata zasiłków oraz wsparcie podczas aktywnego poszukiwania pracy.

Ad. Cel I: Ochrona miejsca pracy osób najbardziej podatnych na zwolnienia realizowane poprzez środki w postaci pomocy finansowej w sytuacjach przestoju ekonomicznego lub w sytuacji obniżonego czasu pracy. Wysokość zasiłku we Francji ustalana jest przez pracodawców i pracowników w ramach porozumień kilkuletnich.

W przypadku gdy zakład pracy chwilowo nie posiada pracy lub znajduje się w sytuacji przestoju przedsiębiorstwo posiada możliwość zwrócenia się do urzędu pracy o pokrycie wynagrodzenia pracowników w kwocie równej minimalnemu wynagrodzeniu (w tym czasie pracownik nie ma opłacanych składek na ubezpieczenie). Pracownicy zakładu pracy mogą w tym czasie korzystać z form pomocy urzędu w postaci, np. szkoleń finansowanych z budżetu państwa. Pomoc urzędu świadczona jest jednak tylko dla tych pracowników, którzy są zatrudnieni minimum na 2/3 etatu.

Ad. Cel II: Działania mające na celu ułatwienie przekwalifikowania zwolnionych pracowników. Jako narzędzie służy tutaj wsparcie finansowe oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia i czasowe okresy zatrudnienia.

W przypadku zwolnień z przyczyn ekonomicznych bezrobotni mogą korzystać z pomocy finansowej w postaci zasiłków wypłacanych przez okres roku. Wysokość zasiłku jest równa ostatniej pensji pracownika. Zasiłek taki jest wynikiem porozumienia zawartego pomiędzy związkami zawodowymi a przedstawicielami pracodawców. Kontrakty takie mogą być jedynie zawierane w przypadku firm zatrudniających poniżej 1000 osób. Osoby takie nie są traktowane jako bezrobotni oraz nie są wliczani do statystyk urzędów, jednocześnie są objęci szczególnym programem opieki urzędów, gdzie na jednego pracownika urzędu maksymalnie może przypadać jedynie 30 stażystów. Z danych wynika, że 60-70% stażystów w trakcie trwania tego programu przekwalifikuje się lub znajduje pracę. W przypadku gdy bezrobotny objęty tą formą pomocy

po podjęciu zatrudnienia utraci ją w trakcie 3 miesięcy (np. okres próbny) może powrócić na przyznane świadczenie jeżeli nie zostało ono wyczerpane lub nie minął rok od jego przyznania.

Cel III: Stymulowanie tworzenia nowych stanowisk pracy. Nowa, aktywna pomoc w tworzeniu i przejmowaniu przedsiębiorstw.

Metoda:

- 1) Pomoc w przygotowaniu projektu (maksymalnie 4 miesiące)
- 2) Wsparcie finansowe projektu (maksymalnie 4 miesiące)
- 3) Wsparcie w rozwinięciu przedsiębiorstwa.

Bezrobotny zakładając własną działalność gospodarczą uzyskuje opiekę od państwa w postaci specjalistów/doradców, którzy pomagają mu podczas procesu tworzenia firmy. Zakładając działalność gospodarczą bezrobotny może ubiegać się o pożyczkę do kwoty maksymalnie 30 tysięcy Euro, pożyczka jest udzielana na zasadach kredytu 0%, pożyczka połączona jest z kredytem bankowym.

Cel IV: Ułatwienie dostępu i powrotu do pracy.

Cel jest realizowany między innymi przez wspomagane finansowo umowy o pracę. Pomoc oferowana w ramach tego celu skierowana jest głównie do osób powyżej 45 r.ż., poniżej 26 r.ż. oraz bezrobotnych dłużej niż 12 miesięcy.

Cel V: Faworyzowanie zatrudnienia młodych „Plan Młodzi”

Cel realizowany jest w 3 obszarach

1. Faworyzacja dostępu młodych do pracy, 150 tys. kontraktów. Obszar ten skierowany jest do osób poniżej 26 r.ż., w celu zaoferowania im pierwszego doświadczenia zawodowego. Pracodawcy zatrudniający w ramach tych kontraktów kształcą oraz obejmują swoją opieką młodych pracowników. Kontrakt jest podpisywany na okres 3 lat i wspierany jest finansowo przez państwo w wysokości najniższej krajowej.
2. Uwydatnianie oferty szkoleniowej. Młodzi posiadają umowę wspierania zawodowego i szkoleniowego. Tworzenie Szkół Drugiej Szansy. Obszar ten skupia się na młodych osobach, które porzuciły szkoły i nie posiadają żadnego wykształcenia zawodowego (każdego roku we Francji 150 tys. młodych osób porzuca szkoły). Pomoc z tego obszaru skierowana jest do tej młodzieży, która porzuciła szkołę i z różnych przyczyn nie chce powrócić do tradycyjnego systemu edukacyjnego. W Regionie Rodan – Alpy jest 10 szkół tego typu.
3. Rozwój alternacji kształcenia i praktyki zawodowej. Przyuczanie do zawodu, specjalne zawodowe umowy o pracę. Na terenie Francji istnieją 2 typy kontraktów zawierane z osobami młodymi w celu ich aktywizacji. Pierwszy typ kontraktów to kontrakt, w którym połowę stanowi praca, a w drugiej połowie nauka. Drugi typ kontraktu to specjalne kontrakty zawierane na rok czasu. W trakcie trwania kontraktu 30% czasu stanowi nauka, natomiast pozostały czas kształcenia – praca. W przypadku tego rozwiązania istnieje silna współpraca na poziomie państwo – region, jednakże brakuje pracodawców gotowych do zatrudnienia młodych osób. Istnieje też duża liczba kontraktów, gdzie osoby młode nie chcą podejmować zatrudnienia należą do nich przemysł ciężki, hotelarstwo, restauracje, rzeźnicy, piekarze.

I. CHARAKTERYSTYKA REGIONU, DEPARTAMENTU, AGLOMERACJI/ MIASTA SAINT-ETIENNE

REGION RODAN-ALPY

Region Rodan-Alpy – region administracyjny w południowo-wschodniej Francji:

- składa się z 8 departamentów i 2879 gmin;
- jego powierzchnię (43 698 km²) można porównać do powierzchni Szwajcarii, Holandii czy Belgii;
- w regionie znajdują się trzy duże aglomeracje miejskie: Lyon, Saint Etienne i Grenoble;
- stanowi drugi pod względem liczby ludności (ponad 6 mln mieszkańców) oraz powierzchni region Francji;
- region młody – ok. 30% mieszkańców w wieku poniżej 25 roku życia;
- w obrębie regionu znajdują się siedziby ok. 370 tys. przedsiębiorstw, z czego 91% stanowią małe przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników;
- 2 miejsce we Francji pod względem eksportu i inwestowania za granicą;
- niski wskaźnik bezrobocia (9,3% – 2013r.).

Region Rodan-Alpy znajduje się w czołówce wielkich regionów ekonomicznych w Europie, zajmuje drugie miejsce we Francji pod względem rozwoju gospodarczego:

- region jest kolebką tradycji przemysłowych, to lider w: przemyśle metalowym, mechanicznym, chemicznym oraz przetwórstwie tworzyw sztucznych. Ważnymi gałęziami są również: przemysł tekstylny i odzieżowy, przemysł elektryczny i elektroniczny, farmaceutyczny, sektor zdrowia, biotechnologia, nanotechnologia, ochrona środowiska i zarządzanie energią. W regionie działają takie grupy przemysłowe jak: Aventis, Elf Atochem, Renault Truck, Alcatel, Alstom, Danone, Merieux, Plastic Omnium, Bayer CropScience, Atari. Silne strony regionu to również produkcja rolna i turystyka.

Ponadto, region wyróżnia się w dziedzinie szkolnictwa i badań naukowych:

- w regionie znajdują się cztery ośrodki uniwersyteckie: Lyon, Grenoble, Saint-Étienne, Annecy/Chambéry, mające swoje filie w mniejszych miastach;
- Rodan-Alpy to drugi we Francji region pod względem ilości studentów (ponad 245 000);
- na poziomie Francji region Rodan-Alpy zajmuje drugie miejsce po regionie stołecznym Île-de-France w większości statystyk z obszaru innowacji i B+R
- na poziomie europejskim region Rodan-Alpy zajmuje 7 miejsce w dziedzinie badań naukowych i innowacji. W Regionie funkcjonuje 600 laboratoriów naukowych, z czego część to laboratoria międzynarodowe, takie jak: Europejski Ośrodek Badań Jądrowych (CERN), Europejskie Laboratorium Promieniowania Synchronon (ESRF), Międzynarodowe Centrum Badań nad Nowotworem (CIRC).

DEPARTAMENT LOARY

- położony w regionie Rodan-Alpy;
- liczba zamieszkującej departament ludności wynosi ok. 750 000 osób;
- 12% populacji stanowią ludzie młodzi w wieku 15-24 lat;
- powierzchnia departamentu to 4781 km². Stolicą departamentu Loary jest miasto Saint-Étienne;
- poziom zatrudnienia – 34%.

MIASTO SAINT-ETIENNE

- miejscowość położona we wschodniej części Masywu Centralnego, w regionie Rodan-Alpy, w departamencie Loara; ok. 60 km od Lyonu, stolicy regionu
- 14-te co do wielkości miasto Francji, liczy ok. 170 000 mieszkańców
- w mieście ma swoją siedzibę 11 szkół wyższych, w tym m.in. Uniwersytet im. Jean'a Monnet'a, Państwowa Wyższa Szkoła Górnicza, Państwowa Szkoła Inżynierów, Wyższa Szkoła Handlowa, Szkoła Zarządzania czy Regionalna Szkoła Sztuk Pięknych
- na początku XX wieku gospodarka Saint-Etienne koncentrowała się wokół 5 zasadniczych obszarów: przemysł tekstylny, metalurgia, górnictwo, branża rowerowa, przemysł zbrojeniowy
- aktualnie miasto stanowi centrum gospodarcze departamentu Loary. Działalność przedsiębiorstw koncentruje się w branżach: inżynieryjnej, obróbka metali, wodociągach i gospodarowaniu zasobami wodnymi; technologii medycznej – materiały medyczne, implanty i narzędzia chirurgiczne; optycznej – produkowane są tam soczewki dla NASA i studiów telewizyjnych na całym świecie.
- miasto postawiło na wspieranie innowacji i kreatywności oraz wzmocnienie nowoczesnych technologii, w szczególności na działania zmieniające wizerunek miasta w europejskie centrum designu i wzornictwa przemysłowego. Budowle stanowiące symbol kreatywności miasta to. m.in.: Centrum Designu – La Cite du Designe i Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania, Zenith (sala koncertowa)
- pierwsze we Francji i drugie miasto w Europie po Berlinie, wpisane na listę UNESCO twórczych miast w dziedzinie designu.

AGLOMERACJA SAINT-ÉTIENNE

- ok. 400 000 mieszkańców;
- 6 aglomeracji we Francji;
- 2 aglomeracja po Lyonie w regionie Rodan-Alpy;
- w aglomeracji funkcjonuje ponad 11 000 przedsiębiorstw – druga sieć małych i średnich przedsiębiorstw we Francji, po Regionie L'Île-de-France;
- wiodące dziedziny działalności gospodarczej to: optyka, inżynieria powierzchni, mechanika precyzyjna, inżynieria przemysłowa, tekstylia medyczne (medyczne wyroby tekstylne) i technologie medyczne.

II. RYNEK PRACY I INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ ZATRUDNIENIA

Sytuacja młodych osób na rynku pracy:

- stopa bezrobocia osób w wieku 15-25 lat – 25%, w tym osoby, które nie ukończyły szkoły, przerwały edukację stanowią 40%. W tej grupie znaczną część stanowią osoby ze środowisk emigracyjnych.

- wśród osób, które mają zatrudnienie istnieje problem „umów śmieciowych”, umów na czas określony. Na 100 zatrudnionych – 26% osób pracuje na umowach czasowych.

- ok. 150 000 młodych ludzi wchodzi na rynek pracy bez dyplomu. Jednocześnie ok. 300 000 miejsc pracy pozostaje nie obsadzonych. Stanowi to z jednej strony konsekwencję niedostosowania systemu kształcenia/oferty edukacyjnej do realnych potrzeb rynku pracy. Z drugiej strony wiąże się z negatywnym obrazem pewnych zawodów w odbiorze społecznym.

Jednym z mechanizmów przeciwdziałania temu zjawisku jest system kształcenia dualnego, zakładający że nauka odbywa się w dwóch miejscach: zakładzie pracy oraz szkole. Celem systemu jest zapewnienie możliwie najlepszej edukacji zawodowej, tj. zdobycie kompetencji zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu w zmieniających się okolicznościach rynku pracy oraz zdobycie wymaganego doświadczenia zawodowego.

Dane statystyczne potwierdzają, że jest to bardzo efektywna forma edukacji – 3/4 osób kończących naukę w systemie dualnym znajduje pracę. Problem stanowi negatywny obraz społeczny tego typu kształcenia, powszechnie kojarzony jest ze stanowiskami nie wymagającymi wyższych kwalifikacji. Tymczasem 65% tego typu kształcenia dotyczy kompetencji powyżej systemu maturalnego.

Ponadto, podejmowane są działania/inicjatywy ze strony miasta, np. **Program miasta Saint-Etienne**. Podstawowym celem Programu jest zbliżenie dwóch światów – przedsiębiorców i edukacji. Jest to, z jednej strony odpowiedź na zdiagnozowane problemy, z drugiej idea zgodna z racjonalnym podejściem do edukacji, aby profile kształcenia i praktyka nauki zawodu odpowiadały rzeczywistemu zapotrzebowaniu na rynku pracy.

Elementy programu:

- ścisła współpraca z przedsiębiorstwami, zapraszanie przedsiębiorców do szkół (np. prezentacje w szkołach);
- poznawanie/odkrywanie zawodów;
- poznawanie kultury przedsiębiorstw, środowiska, dyscypliny pracy;
- zmiana postaw.

System ubezpieczeń społecznych we Francji – przykładowe świadczenia socjalne:

- **świadczenia dla osób bezrobotnych**

We Francji funkcjonują 2 rodzaje świadczeń dla osób bezrobotnych: **zasiłek z systemu ubezpieczeń społecznych i zasiłek socjalny**, który otrzymują osoby bezrobotne w trudnej sytuacji finansowej, po okresie, w którym byli uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych. To drugie świadczenie wypłacane jest w ramach pomocy społecznej. Długość pobierania zasiłku uzależniona jest od długości okresu ubezpieczenia i wieku. Minimalny wymiar to 7 miesięcy, a maksymalny to 24 miesiące.

- **zasiłek z tytułu wynajmu mieszkania (allocation de logement)**

Prawo do zasiłku z tytułu wynajmu mieszkania ma każda osoba, która płaci za wynajem mieszkania lub spłaca kredyt mieszkaniowy, której dochody nie przekraczają ustanowionego przez państwo pułapu finansowego, która wynajmuje mieszkanie odpowiadające normom wyznaczonym przez CAF. Wysokość zasiłku zależy od: wysokości dochodów, sytuacji rodzinnej, rodzaju wynajmowanego mieszkania, usytuowania lokalu, ceny wynajmu, liczby osób pozostających na utrzymaniu głównego lokatora. Zasiłek pozwala sfinansować ok. 90% czynszu (300 euro dla osoby, 600 euro dla rodziny).

- **Świadczenia zdrowotne**

Ustawa o powszechnej opiece zdrowotnej (CMU) określa dwie podstawowe **zasady dostępu do opieki medycznej: prawo do ubezpieczenia zdrowotnego dla każdej osoby** mieszkającej legalnie i w sposób nieprzerwany na terytorium Francji oraz prawo do **darmowej opieki uzupełniającej** dla osób ze środowisk defaworyzowanych, uwarunkowane wysokościami dochodu, ze zwolnieniem z płatności za świadczenia. Oznacza to, że niezależnie od tego w jakiej sytuacji zawodowej, rodzinnej czy finansowej znajduje się osoba przysługuje jej prawo do ubezpieczenia zdrowotnego.

- **Świadczenia rodzinne (Allocations familiales)**

Prawo do zasiłku rodzinnego posiada każda rodzina, która ma przynajmniej 2 dzieci na utrzymaniu. Wszelkie zasiłki rodzinne wypłaca Kasa Świadczeń Rodzinnych (Caisse d'Allocations Familiales – CAF). Zasiłek rodzinny przyznawany jest bez względu na wysokość dochodów.

▪ **zasilek RSA (Revenu de solidarité active)**

RSA jest to zapomoga socjalna wypłacana przez Kasę Świadczeń Rodzinnych (CAF) lub Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (MSA – Mutualité sociale agricole). Zasilek przeznaczony jest dla osób, które: nie pracują i nie mają żadnych dochodów, samotnie wychowują przynajmniej 1 dziecko lub pracują, ale mają niskie dochody. Wysokość świadczenia zależy m.in. od wielkości gospodarstwa domowego, tj. 500 euro netto dla pojedynczej osoby; 800 euro dla pary). Zapomoga RSA dotyczy osób po 25 roku życia.

Instytucje działające na rzecz zatrudnienia:

Dom Zatrudnienia (Maison de l'Emploi de Saint-Etienne) – struktura skupiająca w jednym miejscu podmioty/instytucje działające w obszarze zatrudnienia, integracji, przedsiębiorczości i kształcenia, w celu zaproponowania kompleksowego wsparcia osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, zatrudnionym oraz przedsiębiorstwom. Struktury reprezentowane w Maison de l'Emploi to publiczne służby zatrudnienia, struktury orientacji i poradnictwa zawodowego, instytucje wspierające zatrudnienie oraz rozwój przedsiębiorczość i tworzenie firm m.in.:

- Urząd Pracy (**Pôle Emploi**),
- Misja Lokalna (**Mission Locale Jeunes**),
- Interdyscyplinarne Centrum Bilansu Kompetencji (**Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences – CIBC**),
- Lokalny Plan na rzecz zatrudnienia (**Plan local pour l'insertion et l'Emploi – PLIE**),
- Centrum Informacji i Orientacji Zawodowej (**Centre d'Information et d'Orientation – CIO**).

W ramach struktury funkcjonuje przestrzeń informacyjna (Espace Cyber-base Emploi) – miejsce oferujące dostęp do narzędzi informatycznych, biurowych, internetu oraz multimediiów. Pozwala realizować projekty/plany związane z zatrudnieniem, kształceniem, tworzeniem przedsiębiorstw (samozatrudnieniem).

Pôle Emploi – ważny podmiot na rynku pracy, którego zadaniem jest ułatwienie powrotu do pracy osobom bezrobotnym, poszukującym zatrudnienia oraz oferowanie wsparcia przedsiębiorstwom w procesie rekrutacji. Oferta dostosowana jest do potrzeb odbiorców i obejmuje m.in. pomoc w opracowaniu projektu zawodowego, usługi w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz kształcenia a także towarzyszenie przedsiębiorstwom na poszczególnych etapach rekrutacji/selekcji pracowników.

Mission Local – proponuje szereg usług mających na celu pomoc młodym ludziom (16-25 lat, którzy „wypadli” z systemu szkolnego) w uzyskaniu niezależności społecznej/ekonomicznej i uzyskaniu trwałego zatrudnienia. Oferta obejmuje m.in.: pomoc w podjęciu decyzji zawodowych i edukacyjnych (bilans kompetencji, określenie preferencji i predyspozycji zawodowych); wsparcie w poznaniu zawodów, miejsc/stanowisk pracy (staże w przedsiębiorstwach); towarzyszenie w opracowaniu projektu zawodowego/projektu kształcenia, w tym wsparcie informacyjne; pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia (warsztaty technik poszukiwania pracy, sieć wolontariuszy „ojców chrestnych” przekazujących wiedzę o świecie pracy); pomoc w mobilności zawodowej i międzynarodowej oraz pomoc w problemach życia codziennego (zdrowie, mieszkanie, wypoczynek, czas wolny itp.).

CAP Emploi

„Cap Emploi” oferuje wsparcie dla bezrobotnych, którzy mają trudności w dostępie do otwartego rynku pracy z powodu różnych rodzajów niepełnosprawności. Usługi treningu zawodowego

i pośrednictwa pracy/profilowania są integralnymi częściami sieci, która zapewniają wsparcie dla osób poszukujących pracy w celu określenia ich umiejętności i preferencji. Ponadto osoby poszukujące pracy otrzymują dostęp do kształcenia ustawicznego, warsztatów pisania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych itp.

Szkoła „Drugiej szansy” – Ecole de la 2e Chance (L'E2C) – innowacyjne podejście pedagogiczne

Misją L'E2C jest umożliwienie młodym ludziom (18-25 r.ż.), którzy opuścili system szkolny bez dyplomu, bez kwalifikacji zdobycie zatrudnienia lub kwalifikacji oraz podstawowej wiedzy/umiejętności niezbędnych w procesie integracji społecznej i zawodowej. Szkoła proponuje kompleksową ścieżkę: zindywidualizowany program i podejście do stażysty; kształcenie realizowane naprzemiennie w przedsiębiorstwie; uznanie zdobytych kwalifikacji.

III. RADA GENERALNA DEPARTAMENTU LOARY

Kompetencje i działania Rady:

Do podstawowych kompetencji Rady należą:

- akcje społeczne skierowane do osób starszych, niepełnosprawnych, defoworyzowanych, dzieci i rodzin;
- zakładanie, utrzymanie i prowadzenie szkół publicznych-gimnazjów;
- organizacja transportu publicznego, budowa i utrzymanie dróg gminnych;
- prowadzenie ośrodków pomocy społecznej.

Poza realizacją głównych, obowiązkowych zadań Rada włącza się w pozostałe obszary życia społecznego, np.: edukację, rozwój kulturalny, sport, turystykę, ochronę środowiska, budowę lokali socjalnych.

Struktura Rady:

- **Prezydent** – Bernard Bonne;
- **Zgromadzenie Departamentalne** – 40 radnych generalnych reprezentujących 40 kantonów Departamentu Loary, wybierani na okres 6 lat, realizują politykę Departamentu w ramach obowiązującego prawa decentralizacji;
- **1 Komisja stała** – zajmująca się bieżącymi sprawami Departamentu, członkowie zbierają się 2 razy w miesiącu;
- **7 komisji tematycznych** – zajmujących się poszczególnymi dziedzinami np. finanse, bezpieczeństwo publiczne, edukacja, transport, sprawy społeczne.

Budżet Rady:

- Zasadnicza część środków ok. **57%** przeznaczona jest na „solidarność” – pomoc osobom starszym, niepełnosprawnych, dzieciom, rodzinom, włączenie osób wykluczonych społecznie, wypłatę zasiłków (RMI, RSA);
- W dalszej kolejności: budowa i utrzymanie dróg, transport (ok. 15%), akcje kulturalne, edukacyjne, sportowe (ok. 9,7%), rozwój terytorialny (4,5%), bezpieczeństwo (3,5%).

W strukturze usług Rady funkcjonuje m.in. Dyrekcja ds. rozwoju gospodarczego i międzynarodowego, której celem jest rozwój gospodarczy i rozwój rynku pracy. Do jej kompetencji należy wspieranie: rozwoju przedsiębiorczości, rzemiosła, handlu; tworzenia klastrów, procesów rekonwersji oraz wspieranie rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw.

Z kolei Wydział Zatrudnienia w Radzie Generalnej Departamentu Loary prowadzi działania społeczne, zajmuje się wypłatą świadczeń socjalnych osobom starszym, defaworyzowanym, znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej.

Plan Młodzi – Plan Jeunes

W odpowiedzi na zdiagnozowane problemy oraz potrzeby i oczekiwania młodych osób Rada Generalna Loary podejmuje szereg działań i inicjatyw. Jedną z nich stanowi Plan Młodzi.

Celem programu jest wsparcie rozwoju, autonomii, zatrudnienia osób młodych, priorytetowo traktowane są osoby w wieku 11-16 lat. Okres trwania programu ustalono na 3 lata.

Plan koncentruje się wokół 3 wiodących tematów realizowanych poprzez konkretne działania w obszarach dotyczących edukacji, kultury, sportu, zdrowia, profilaktyki, a także kwestii społecznych, solidarności. Podstawowe działania to:

- przygotowanie młodych ludzi do integracji społecznej i gospodarczej, towarzyszenie w określeniu swojej drogi i miejsca w społeczeństwie, osiągnięciu samodzielności/autonomii;
- ułatwianie młodym osobom dostępu do zatrudnienia (kontrakty przyszłości, specjalne umowy włączenia zawodowego);
- rozwój i wzmocnienie kształcenia dualnego w tym zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców oraz rozwój oferty szkoleniowej/edukacyjnej.

Wsparcie Młodych – Parrainage des jeunes

Instrument wdrożony przez Departament od 1994 roku w odpowiedzi na rosnące potrzeby osób z dyplomami, które kończąc studia nie znajdują zatrudnienia.

Cel: pomoc w znalezieniu pierwszej pracy dzięki indywidualnemu wsparciu profesjonalisty tzw. opiekuna – „ojca chrzestnego”.

Istotą jest nawiązanie kontaktu pomiędzy młodą osobą a specjalistą w branży/dziedzinie, w której absolwent chce pracować. Specjalista, który staje się jego „ojcem chrzestnym” zapewnia indywidualne wsparcie, poradnictwo i orientacje zawodową oraz towarzyszy młodemu człowiekowi w jego projekcie zawodowym. W zależności od potrzeb nacisk kładzie się na znajomość potrzeb przedsiębiorstw, możliwości i warunki rekrutacji, narzędzia i metody poszukiwania pracy, przygotowanie do rozmów, ale również na wskazania dotyczące wynagrodzeń, możliwości prowadzenia działalności gospodarczej, zarządzania karierą.

Obecnie funkcjonuje sieć 300 „ojców chrzestnych” pracujących w różnych sektorach działalności (rzemiosło, handel, budownictwo, zdrowie, kultura, rachunkowość, turystyka, informatyka, prawo) i pełniących różne funkcje (osoby zarządzające, technicy, pracownicy kadr itp.),

Statystyki wskazują na wysoką skuteczność tego instrumentu wsparcia – 64% osób, które skorzystało z tej formy wsparcia znajduje zatrudnienie.

Źródło:

- notatki

- **Strony Internetowe:**

www.mairie-st-etienne.fr (Merostwo Saint-Etienne)

www.agglo-st-etienne.fr (Saint-Etienne Metropole)

www.cr-rhone-alpes.fr/V2 (Region Rodan-Alpy)

www.rhonealpes.fr

www.loire.fr (Departament Loary)

Prefektura Loire w Saint-Etienne

We Francji obowiązuje decentralizacja władz: państwo, region, departament, metropolia, gmina. Na każdym szczeblu jednostka, poza obowiązkowymi zadaniami może wybrać sobie zadania priorytetowe w odpowiedzi na potrzeby danej społeczności. W ramach Publicznych Służb Zatrudnienia realizowane są następujące działania:

- pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizacja szkoleń, aktywizacja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- zatrudnienie w ramach rehabilitacji (readaptacji) zawodowej, wypłacanie zasiłków;
- wsparcie bezrobotnych w aktywnym poszukiwaniu pracy, pomoc wszystkim pracownikom w zabezpieczeniu ciągłości zawodowej.

Cele Publicznych Służb Zatrudnienia:

1. Ochrona miejsc pracy osób najbardziej podatnych na zwolnienia,
2. Działania mające na celu ułatwić przekwalifikowanie zwolnionych pracowników,
3. Stymulowanie utworzenia nowych stanowisk pracy,
4. Ułatwienie dostępu i powrotu do pracy,
5. Faworyzowanie zatrudnienia młodych („Plan Młodzi”).

Powyższe cele realizowane są w następujący sposób:

Ad.1 Ochrona miejsc pracy osób najbardziej podatnych na zwolnienia poprzez pomoc finansową w utrzymaniu zatrudnienia w sytuacji obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego. Polega to na wypłacaniu zasiłków dla pracowników, których zakłady pracy mają przestój. Ponadto, pracownicy w tym czasie mogą zostać wysłani na bezpłatne staże i szkolenia.

Ad.2 Działania mające na celu ułatwienie przekwalifikowania zwolnionych pracowników, poprzez tzw. kontrakt zabezpieczenia zawodowego (CSP) dla zwolnionych z powodów ekonomicznych pracowników przedsiębiorstw poniżej 1000 zatrudnionych. Jest to narzędzie przekwalifikowania zawodowego, które było wynikiem porozumienia związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Narzędzie obejmuje wzmocnione wsparcie z aktywnym poszukiwaniem pracy, szkolenia i czasowe okresy zatrudnienia. Kontrakt zabezpieczenia zawodowego wynosi 85% ostatniego wynagrodzenia i może być wypłacany przez max. 1 rok pod warunkiem aktywnej postawy zwolnionego pracownika, tj. udziału w stażach, przyjmowanie ofert pracy.

Ad.3 Stymulowanie tworzenia nowych stanowisk pracy, poprzez nową metodę NACRE polegającą na:

- pomocy w przygotowywaniu planu biznesowego (maksymalnie 4 miesiące),
- wsparciu w finansowaniu do 4 miesięcy,
- wsparciu w rozwinięciu przedsiębiorstwa do 3 lat.

Dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą realizacja tego wsparcia i pomocy jest zapewniona przez specjalistów zawodowych. Kredyt państwowy NACRE ma zerowe oprocentowanie i jest obowiązkowo połączony z kredytem bankowym. Pomoc jest zwrotna.

Ad. 4 Ułatwienie dostępu i powrót do pracy poprzez wprowadzenie umów wspomaganych finansowo skierowanych do sektora publicznego jak i prywatnego.

W ramach tych kontraktów wsparciem obejmowane są osoby bezrobotne zarejestrowane powyżej 12 m-cy, osoby do 25 r.ż. oraz osoby po 45 r.ż. System ten lepiej sprawdza się w sektorze prywatnym niż publicznym z uwagi na przepisy prawa, które obligują instytucje publiczne do przeprowadzania konkursów na wolne stanowiska pracy, a w przypadku organizacji

pozarządowych występują trudności w pozyskaniu środków finansowych na kontynuację zatrudnienia.

Ad. 5 Faworyzowanie zatrudnienia młodych – „Plan młodzi”, który realizowany jest poprzez trzy główne kierunki:

- Faworyzowanie dostępu młodych do pracy, szczególnie tych bez kwalifikacji tzw. „Kontrakty przyszłości” – są to specjalne umowy włączenia zawodowego umożliwiające zdobycie pierwszych doświadczeń i kwalifikacji dla osób do 26 r.ż. w celu pomocy w zdobyciu pierwszego doświadczenia zawodowego.

- Uwydatnienie oferty szkoleniowej – młodzi na umowie wspierania zawodowego. Z uwagi na fakt, że ok. 100 tys. młodych osób we Francji porzuca szkołę pozostając bez wykształcenia, jeden ze sposobów na przeciwdziałanie temu problemowi to tzw. Szkoły drugiej szansy, których jest 10 w regionie Rodan-Alpy.

- Rozwijanie kształcenia i praktyki zawodowej poprzez:

* przyuczenie do zawodu – region przeznacza środki finansowe na wspieranie młodych w formie umowy obejmującej w 30% naukę teoretyczną zawodu, a w 70% na zajęcia praktyczne.

* specjalne zawodowe umowy o pracę (kontrakt trwa do 2-3 lat, polega na połączeniu nauki szkolnej z praktyką w zakładzie pracy w ramach tzw. systemu dualnego).

Plan MŁODZI jest priorytetowo traktowany we Francji i wspierany na każdym ze szczebli, od państwowego poprzez regionalny, a skończywszy na lokalnym. W jego realizację są zaangażowane zarówno instytucje publiczne, sektor prywatny i pozarządowy.

Jardins de Valériane à Rive dE Gier – Ogrody Jardins de Valériane

Placówka jest prowadzona przez organizację pozarządową, która pozyskuje środki na jej działania z różnych źródeł:

- budżetu państwa,
- Rady Regionalnej,
- Rady Departamentu,
- Metropolii Saint-Etienne,
- Miasta Saint-Etienne,
- funduszy europejskich, rolniczych.

Powstanie Ogrodów zostało zainicjowane w 1993 r. podczas spotkania rolników i pedagogów/edukatorów, a było to związane z ideą włączania młodych ludzi do pracy za pomocą prowadzenia upraw biologicznych. Pierwsza placówka była przeznaczona dla osób bezdomnych, aby znaleźli swoje miejsce w życiu. Obecnie, tego typu miejsca oferują wsparcie nie tylko osobom bezdomnym i młodzieży, ale również osobom po kryzysie psychicznym opuszczającym oddziały psychiatryczne. Zakres działalności placówek obejmuje uprawę rolną, renowację mebli, sprzedaż AGD, prowadzenie ogrodów, dbanie o tereny zielone.

W całej Francji funkcjonuje ok. 120 takich placówek, w Metropolii Saint-Etienne – 20, w tym 4, które zajmują się uprawą rolną. Ich cele to:

- pomoc bezrobotnej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w odnalezieniu się na otwartym rynku pracy,
- uprawa rolnicza (ekologiczna),
- sprzedaż produktów rolnych.

Jardins de Valeriane mieści się w Rive de Gier na obszarze 7 ha ziemi gdzie znajduje się kompleks zabudowań gospodarczych, w tym szklarni, chłodni, kurników. Budżet inwestycyjny na założenie placówki wynosił 360 tys. Euro, w tym 150 tys. to środki z Unii Europejskiej, 80 tyś. z Metropolii

Saint-Etienne, 100 tys. od fundacji prywatnych przedsiębiorców, reszta to kredyt z zerowym oprocentowaniem od zrzeszenia prywatnych przedsiębiorców.

Obecna działalność placówki finansowana jest z kilku źródeł. Raz w roku odbywa się spotkanie z przedstawicielami instytucji, które finansują placówkę, co do wysokości dotacji udzielonej na jej działalność. Budżet roczny na bieżącą działalność placówki wynosi ok. 400 tys. euro, w tym 70% stanowią środki dotacji, a w 30% jest konieczność wypracowania zysku poprzez sprzedaż. Dlatego też uprawia się 40 gatunków warzyw oraz prowadzona jest hodowla 500 kur. Zebrane płody są sprzedawane hurtowo do dużych sklepów, a także dla odbiorców indywidualnych – wprowadzając system abonamentowy na tzw. „kosze warzyw”. W kolejnych latach zmniejszana była kwota dotacji. W związku z powyższym siedziba Jardins de Valeriane przeniesiona została do obecnej, większej obszarowo lokalizacji, aby móc zwiększyć produkcję, a co za tym idzie również dochody.

Placówka przeznaczona jest dla 16 osób bezrobotnych, którzy pracują pod opieką 2 edukatorów – instruktorów zawodu. Nadrzędnym zadaniem instruktorów jest przekazanie osobom bezrobotnym wiedzy dotyczącej hodowli rolnej, celem zdobycia w przyszłości pracy w powyższym zakresie. Dzięki wyhodowanym i sprzedanym płodom rolnym osoby bezrobotne zyskują motywację i wzrasta ich poczucie własnej wartości.

Placówka obejmuje swoim działaniem obszar gdzie wskaźniki bezrobocia wynosi 20%. W związku z powyższym na jedno miejsce oczekują 4 osoby. Warunkiem przyjęcia do pracy w Jardins de Valeriane jest pozytywne przejście procesu rekrutacji, podczas którego weryfikowany jest poziom motywacji do podjęcia pracy. W 2013 roku w placówce pracowało narastająco 36 osób, w tym 6 kobiet. Średni wiek uczestników to 35 lat, najmłodszy miał 22 lata a najstarszy 59 lat. Wśród przyczyn braku aktywności zawodowej młodych osób dominuje przerwanie procesu edukacyjnego, uzależnienia, problemy rodzinne, a także brak wsparcia ze strony najbliższych.

Placówka ma na celu przygotowanie osoby do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym, a zatem główny nacisk kładzie się na kształcenie nawyków pracy, odpowiedzialności, regularności, obowiązkowości. Najtrudniejszą grupą docelową jest młodzież nieaktywna zawodowo, która wymaga najwięcej uwagi i zaangażowania edukatorów. W związku z tym, na 16 uczestników, 25% stanowią osoby do 25 roku życia. Uczestnicy pracują 5 dni w tygodniu od 7.00 do 13.15. Najwyższa płaca to 9,43 euro/h. W ramach wynagrodzenia opłacane są wszystkie składki społeczne i zdrowotne.

Osoby bezrobotne zatrudnione są na tzw. kontraktach pracy (umowy wspomagane) na okres maksymalnie 1 roku. W 2014 r. przygotowywane są zmiany legislacyjne, które umożliwią przedłużenie tego okresu do 2 lat.

Uczestnicy wizyty studyjnej mieli nie tylko możliwość teoretycznego zapoznania się z historią i obecnym kształtem funkcjonowania placówki, ale przede wszystkim spotkali się z bezpośrednimi jej beneficjentami.

Metropolia Saint-Etienne

Podczas spotkania została przedstawiona specyfika lokalnego planu na rzecz zatrudnienia (PLIE). Program jest skierowany do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym bezrobociem.

Program jest finansowany przez państwo, poprzez wykorzystanie funduszy europejskich a także wspierany jest poprzez Narodowy Europejski Fundusz Społeczny.

Podstawowym celem programu jest wspomaganie osób bezrobotnych aby powróciły na rynek pracy. Do tych osób należą w szczególności osoby długotrwale bezrobotne oraz inne osoby wykazujące trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Program polega na zarządzaniu ścieżkami bezrobotnych, poprzez zindywidualizowane podejście. Osoba zarządzająca ma za zadanie wspomaganie osoby bezrobotnej. Program obejmuje w tym zakresie towarzyszenie osobie bezrobotnej oraz utworzenie programów wprowadzających na rynek pracy, w tym również poprzez bezpośrednie kontakty z pracodawcami.

Osoby bezrobotne PLIE podpisują kontrakt z PLIE, który stanowi motywację do działania. Dwa razy w miesiącu odbywają się spotkania podczas których przeprowadzane są wywiady ewaluacyjne, umożliwiające systematyczne badanie zmian poziomu motywacji osoby bezrobotnej. Udział w programie wymaga dużego zaangażowania.

Rocznie 600 osób bezrobotnych rozpoczyna kontrakt. Celem jest efektywność, która zostanie osiągnięta, jeżeli 400 osób ukończy kontrakt a ponadto 50% z nich zdobędzie zatrudnienie lub uzyska dyplom, odpowiedni tytuł bądź certyfikat.

Na działanie programu rocznie przeznaczane jest ponad 5 mln euro. Nad uczestnikami kontraktu czuwają osoby, które obserwują możliwości działania (technicy, obserwatorzy). Są to pracownicy socjalni, pracownicy przedsiębiorstw, asystenci, którzy służą pomocą w każdej dziedzinie życia. Ponadto psycholodzy pomagają osobom bezrobotnym pracować nad odbudowaniem poczucia własnej wartości. Bezrobotni uczestniczą w zajęciach językowych. Występuje również integracja poprzez pracę. Ma to na celu zmianę postrzegania przedsiębiorstw, działających w różnych branżach. Finansowane są koszty transportu, jeżeli konieczny jest dojazd do miejsca odbywania kursu. Opłacane są wszelkie niezbędne narzędzia, dzięki którym możliwe jest rozpoczęcie pracy na danym stanowisku, w tym również odzież.

Nie występują ograniczenia czasowe uczestnictwa w programie. Natomiast średni okres towarzyszenia osobie bezrobotnej w jej powrocie na rynek pracy wynosi 34 miesiące. Osoba bezrobotna na każdym etapie może zrezygnować z udziału w kontrakcie. Możliwe jest również zrezygnowanie z osoby, która nie wykazuje możliwości na pozytywne zakończenie realizacji programu.

Ważnym aspektem funkcjonowania programu jest ukierunkowanie na wzmaganie aktywności ekonomicznej mieszkańców oraz ożywienie dzielnic. Każda z gmin dzielona jest na dzielnice, w których z kolei każda posiada swojego przedstawiciela, stowarzyszenie. Dzielnice dzielone są według kategorii np. ze względu na przestępczość czy też poziom bezrobocia (ubóstwo). Akcje, nastawione są na współpracę między mieszkańcami dzielnic, stowarzyszeniami, pracownikami biur, które miejscowo przyjmują osoby oddalone od rynku pracy. Osoby bezrobotne kierowane są na roboty publiczne czyli drobne prace. Aktywność dzielnicy przejawia się w działaniach zmierzających do doprowadzenia do zatrudnienia mieszkańców we własnej dzielnicy. Następuje inwestowanie w szkolnictwo, edukację, przestrzeń zieloną czy też odnawianie zasobów mieszkaniowych. Działania PLIE uwarunkowane są specyfiką regionu.

Wizyta w Centrum Badań Bilansu Kompetencji (CIBC)

Centrum wspiera młodzież (16-25 lat) w celu weryfikacji ich sytuacji zawodowej i proponuje zmianę ścieżki zawodowej w celu uzyskania zatrudnienia.

Sieć Międzyinstytucjonalnych Centrów Bilansu Kompetencji ma zasięg ogólnokrajowy. Na jeden region przypada co najmniej jedno Centrum. Liczba Centrów na danym terenie zależy przede wszystkim od potrzeb lokalnych. Centra dysponują swoimi lokalami oraz materiałami wspomagającymi wykonanie bilansu, takimi jak: zbiory informacji o zawodach, charakterystyki zawodów, materiały dotyczące ścieżek karier zawodowych, foldery i przewodniki, ulotki, materiały informacyjne dotyczące zakładów pracy i firm szkolenia zawodowego.

W Centrach Bilansu Kompetencji z reguły zatrudniana jest kilku lub kilkunastoosobowa

interdyscyplinarna kadra specjalistów, takich jak: specjaliści ds. szkolenia zawodowego, doradcy zawodowi, doradcy personalni oraz psychologowie.

Głównym narzędziem pracy jest bilans kompetencji dokonywany za pomocą kwestionariuszy. Powyższe narzędzie ma za zadanie odkrycie mocnych i słabych stron, określenie możliwych form kształcenia oraz dalszy kierunek rozwoju zawodowego.

W trakcie wspólnej pracy doradcy z klientem zostają ustalone kompetencje zawodowe klienta. Na podstawie powyższej rozmowy zakłada się podjęcie próby zmiany swojej sytuacji zawodowej.

Bilans kompetencji wprowadzono z myślą o potrzebach dwóch kategorii osób: młodzieży szkolnej kończącej naukę, nie spełniającej kwalifikacji i mającej problemy z podjęciem pierwszej pracy zawodowej oraz osób dorosłych, które chcą lub są zmuszone przekwalifikować się.

Bilans kompetencji został pomyślany jako działanie, które ma ukierunkować konkretną jednostkę na najlepiej dopasowaną dla niej ścieżkę zawodową.

Podstawową techniką wykorzystywaną w przeprowadzeniu Bilansu jest rozmowa doradcza. Dynamika jej przebiegu w znacznym stopniu wynika z wkładu obu stron w daną sytuację oraz od uwarunkowań i okoliczności zewnętrznych jakim są poddane zarówno klient jak i doradca. Równie znaczący jest problem zawodowy zawarty we wniosku składanym przez klienta. Wyznacza on zależnie od potrzeby kierunek procesu doradczego oraz zakres wykorzystywanych narzędzi i technik diagnostycznych.

Narzędzia stosowane do sporządzania Bilansu Kompetencji to:

1. Rozmowa doradcza oraz wywiady i konsultacje prowadzone przez specjalistów różnych dziedzin.
2. Techniki diagnostyczne: testy psychologiczne służące do oceny typu osobowości, pomiaru poziomu intelektualnego, poziomu kontroli wewnętrznej, umiejętności logicznego myślenia, kwestionariusze itp.

Bilans kompetencji przeprowadzany jest zgodnie z zasadą dobrowolności tzn. osoba korzystająca z tej usługi musi wyrazić pisemną zgodę na przeprowadzenie bilansu.

Każdy bilans powinien przebiegać w postaci trzech faz:

- I. faza wstępna: powinna tu nastąpić analiza i uszczegółowienie potrzeb klienta, klient powinien zdobyć wiedzę o następnych etapach bilansu oraz metodach i technikach, które zostaną mu zaproponowane oraz powinien poznać zasady wykorzystania tych wyników i wyciągania wniosków.
- II. faza badawcza: w zależności od ustaleń w poprzedniej fazie doradca proponuje szereg indywidualnie dobranych metod i technik, klient pracuje nad zadaniami w centrum lub szuka potrzebnych informacji w innych instytucjach, czasem w domu. Efekty II fazy: identyfikacja elementów, które mogą wywołać proces zmiany: ujawnienie aspiracji, wartości, zainteresowań oraz czynników determinujących motywację klienta
- III. faza – wnioski: W tej fazie następuje podsumowanie wraz z zainteresowaną osobą wszystkich uzyskanych wyników i danych uzyskanych w fazie badawczej. Rezultaty bilansu są poufne, jedynie pracownik ma do niego wgląd, gdy uzna, że chce pokazać jego wyniki pracodawcy to wówczas to robi.

Wizyta w Centrum Informacji i Orientacji Zawodowej

Centrum Informacji i Orientacji (CIO) wchodzi w skład sieci centrów obejmującej 600 placówek na terenie całego kraju. Centra CIO znajdują się w każdym mieście i są najpopularniejszymi lokalnymi instytucjami wspierającymi szkolny proces doradztwa edukacyjno-zawodowego. Głównym celem CIO jest wspieranie i uzupełnianie działalności orientacyjno-poradniczej realizowanej przez nauczycieli z placówek szkolnych. Pracownicy CIO – edukatorzy, doradcy zawodowi i psycholodzy – udzielają informacji i prowadzą indywidualne doradztwo zawodowo-edukacyjne skierowane do młodzieży szkolnej i ich rodzin; pomagają w wyborze dróg i ścieżek kształcenia oraz w planowaniu kariery zawodowej, udzielają informacji zawodowych, uczestniczą także w spotkaniach rad klasowych organizowanych w szkole i w spotkaniach z rodzicami. Doradcy zawodowi przeprowadzają rozmowy indywidualne, porady indywidualne i grupowe, korzystają z kwestionariuszy zainteresowań i motywacji. W CIO udostępniane są bazy danych zawierające informacje o studiach, zawodach, szkoleniach, a także o stronach internetowych z zakresu rynku pracy i edukacji. Z usług CIO może korzystać młodzież w wieku szkolnym, studenci i osoby dorosłe (nie ma ograniczeń wiekowych).

Francja zmagają się z wieloma problemami związanymi z napływem imigrantów z Afryki Północnej (w większości z Maroka i Algierii), Azji, a także Romów z Rumunii i Bułgarii. Zdarza się, że imigrantów jest bardzo trudno zintegrować społecznie ze względu na odmienny typ mentalności ukształtowany jako wynik pochodzenia kulturowego, wyznawanych wartości, czy postaw. Władze próbują integrować ich ze społeczeństwem oferując im zatrudnienie, czy naukę.

Francja od kilku lat podejmuje kroki mające ułatwić awans społeczny mniejszościom narodowym przebywającym na jej terytorium.

Problem młodzieży, która zbyt wcześnie przerywa edukację dotyczy w dużej mierze młodych imigrantów. Często pochodzą oni z rodzin, gdzie rodzice nie mają wykształcenia i nie są w stanie przekazać właściwych wzorów postaw życiowych swoim dzieciom.

Wizyta w L'Espace Info Jeunes

Jednym z wydziałów Merostwa w Saint-Étienne jest komórka specjalizująca się w gromadzeniu i przekazywaniu informacji młodym osobom dotyczących wszystkich aspektów życia społecznego i zawodowego. Charakterystyczną cechą tej instytucji jest, że zajmują się osobami do 30 roku życia. Miejsce to tworzy przestrzeń, gdzie młodzież może otrzymać wsparcie a przede wszystkim informacje dotyczące głównie:

- ✓ pomocy w dokonywaniu wyborów dotyczących nauki, pracy, kariery zawodowej;
- ✓ wyboru rodzaju kształcenia, szkoleń, studiów;
- ✓ odnalezienia się na rynku pracy – pomoc przy szukaniu pracy, tworzenie CV, przygotowanie do rozmów z pracodawcami;
- ✓ wsparcie młodzieży przy realizacji własnych projektów/przedsięwzięć od koncepcji do stworzenia: studium wykonalności projektu, wsparcie finansowe badań naukowych, pomoc przy tworzeniu i monitorowaniu przedsięwzięć;
- ✓ podjęcia wolontariatu w kraju i zagranicą, nauki przez wolontariat, promowanie angażowania się w akcje społeczne;
- ✓ pomoc przy poszukiwaniu mieszkania, współlokatora do mieszkania;
- ✓ wypłaty stypendiów dla studentów;
- ✓ informacje dotyczące ubezpieczeń zdrowotnych, akcji dla młodzieży dotyczących zdrowia, promowanie zdrowego stylu życia, informacji dot. uzależnień, AIDS, depresji itp.
- ✓ różnorodnej oferty kulturalnej;
- ✓ organizacji wypoczynku wakacyjnego.

L'ESPACE INFO JEUNES udziela informacji o wszelkich projektach realizowanych dla młodzieży ale również same inicjuje i organizuje własne projekty w ramach, których promuje różne sposoby wchodzenia na rynek pracy, usamodzielniania się i inne, np:

- ✓ Centrum informacji organizuje spotkania z pracodawcami, gdzie młodzież może bezpośrednio porozmawiać z przedsiębiorcą o ewentualnym podjęciu zatrudnienia lub nauki. W kwietniu tego roku zorganizowało tzw. forum prac letnich, gdzie przedsiębiorcy przekonywali młodzież do podejmowania pracy sezonowej;
- ✓ Zatrudnienie, funkcjonowanie osób niepełnosprawnych;
- ✓ Promowanie usamodzielniania się poprzez zamieszkanie seniorów z młodymi ludźmi, gdzie młodzież w zamian za mieszkanie pomaga seniorom w czynnościach życia codziennego;
- ✓ Aby umożliwić młodym w Saint-Etienne wejście na rynek pracy, gmina w partnerstwie z misją lokalną uruchomiła projekt mobilności, w ramach którego współfinansuje koszty uzyskania prawa jazdy dla młodych osób.

Centrum wyposażone jest w stanowiska komputerowe, biblioteczkę, prasę. Zatrudnieni pracownicy są pracownikami Merostwa, muszą przejść 5-miesięczne szkolenie, aby móc pracować w centrum informacji.

W centrum informacji dla młodzieży zapewnia się takie usługi jak:

- narzędzia do przetwarzania tekstu: Open Office;
- połączenie z internetem;
- drukowanie, listów motywacyjnych;
- kopiowanie CV;
- dostęp do faksu;
- dostęp do bazy danych firm i producentów;
- dostęp do materiałów pomocniczych: książek, przewodników, folderów.

Spotkanie w szkole drugiej szansy Loire – Saint-Étienne

E2C powstały z inicjatywy europejskiej w 1995 roku. We Francji pierwsza taka szkoła powstała w 1997 roku w Marsylii. Obecnie we Francji działa już 105 placówek. Do roku 2013 wykształciło się w nich 14 150 osób.

Cele E2C:

1. Indywidualne podejście do nauczania;
2. Nacisk na kształcenie dualne (teoria i praktyka u przedsiębiorcy);
3. Podejmowanie zatrudnienia w miejscu odbywania stażu;
4. Przełamywanie schematycznego postrzegania przedsiębiorcy i stażysty/ucznia.

We Francji rocznie około 150 tysięcy młodych ludzi przerywa edukację w szkole. Pozostają bez wykształcenia, zawodu, bez zatrudnienia. Szansą dla nich na dokończenie edukacji i zdobycie zawodu są **SZKOŁY DRUGIEJ SZANSY (E2C)**.

Młodzież, aby uzupełnić wykształcenie, zdobyć zawód i zatrudnienie zgłasza się do E2C sama lub jest kierowana z Misji Lokalnej. Odbiorcami szkoły jest młodzież pomiędzy 18 a 25 rokiem życia, która porzuciła szkołę.

Głównymi przedmiotami nauczonymi w szkole jest: język francuski, matematyka i informatyka. Szczególny nacisk kładzie się na kształcenie informatyczne, gdyż nauczanie odbywa się przez platformy internetowe, gdzie słuchacz może kształcić się zgodnie ze swoim tempem nauczania. Większość uczniów/stażystów nie ma w domu komputera i nie umie go obsługiwać w podstawowym stopniu, dlatego też dużą wagę przywiązuje się do stosowania narzędzi informatycznych. Szkolenie teoretyczne trwa około 500 godzin (55%), a praktyka w przedsiębiorstwie 400 godzin (45%). Proces edukacyjny w E2C trwa około 7 miesięcy i podzielony jest na etapy;

- 1 etap **Diagnoza** – rozpoczynający naukę w szkole poddawani są testom predyspozycji zawodowej, aby wstępnie ukierunkować nauczanie praktyczne
- 2 etap **Kurs i Staż.** W ramach tego etapu uczniowi/stażyci uczą się teorii i odkrywają różne zawody. Nauka trwa około 12 tygodni, ale może zostać wydłużona. Etap ten zakończony jest kolejną diagnozą służącą uszczegółowieniu zakresu stażu u konkretnego przedsiębiorcy. W trakcie praktyk stażysta otrzymuje wynagrodzenie i jest ubezpieczony
- 3 etap **Uszczegółowienie kursu** – podjęcie praktyki zawodowej u konkretnego przedsiębiorcy gdzie uczy się zawodu w miejscu pracy
- 4 etap **Przygotowanie planu wyjścia na rynek pracy**, monitorowanie po zakończeniu nauki w E2C, ustabilizowanie pozycji ucznia po ukończeniu nauki.

Sposób nauczania w E2C nie powiela tradycyjnego modelu nauczania, który został porzucony przez uczniów/słuchaczy szkoły. W ten sposób nie chce ich ponownie zniechęcać do nauki. Jednym ze sposobów nauczania jest przygotowywanie projektów, które przystosowują do życia codziennego (np. projekt oszczędzania energii elektrycznej). Do południa trwają zajęcia z podstawowych przedmiotów.

Efektywność nauczania – 58% uczniów podejmuje zatrudnienie lub podejmuje kolejną ścieżkę kształcenia w celu uzyskania formalnego dyplomu.

Szkoły E2C związane są z przedsiębiorstwami, gdyż to głównie przedsiębiorstwa zainteresowane są zatrudnieniem absolwentów tej szkoły. Obecnie E2C Saint-Etienne współpracuje z 400 podmiotami, docelowo planuje rozszerzenie współpracy do 1000 przedsiębiorstw, aby zapewnić jak najszerszy wybór profesji swoim uczniom/stażystom. Dla przedsiębiorców jest to źródło kandydatów w specyficznych dla siebie zawodach. Przedsiębiorcy są wrażliwi na kwestie społeczne, lokalne, zależy im na przyszłości młodych ludzi, którą utożsamiają z przyszłością swojego kraju.

Szkoła w Saint-Etienne finansowana jest przez Metropolię, zatrudnia 5 nauczycieli, rocznie kształci około 130 młodych ludzi. Szkoły E2C współpracują bezpośrednio z wszystkimi instytucjami zajmującymi się rynkiem pracy i pomocą młodym osobom w odnalezieniu się na rynku pracy. Szkoła E2C pomaga również w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych.

Status szkół od 2007 roku reguluje ustawa, od kwietnia 2008 roku odprowadzany jest podatek na edukację w tej szkole. W ramach polityki zatrudnieniowej w 2009 roku weszło rozporządzenie mówiące, że w każdym Departamencie Francji musi znajdować się „Szkoła drugiej szansy”.

Wizyta w Regionalnym Związku Misji Lokalnych Rhône-Alpes

Union Regionale des Missions Locales Rhone-Alpes

Lyon 245 rue Deguesclin, 69003 Lyon

<http://www.missions-locales.org/>

Regionalny Związek Misji Lokalnych Rhone-Alpes jest stowarzyszeniem skupiającym 47 misji lokalnych z regionu Rhone Alpes. Regionalnym Związkiem Misji Lokalnych kieruje osoba wybrana przez 47 przewodniczących Misji Lokalnych. Regionalny Związek Misji Lokalnych Rhone-Alpes został stworzony we wrześniu 1995r.

Regionalny Związek Misji Lokalnych jest odpowiedzialny za:

- wdrażanie polityki władz, jako reprezentant państwa i regionu,
- wskazywanie politykom (na poziomie władz lokalnych i regionalnych) tendencji w stosunku do osób młodych, w tym alarmowanie o nagłych zmianach sytuacji,
- koordynowanie działań wszystkich Misji Lokalnych w regionie,
- pokazywanie nowych metod pracy,

- zarządzanie szkoleniami pracowników Misji Lokalnych,
- reprezentowanie Misji Lokalnych przed władzami,
- zbieranie informacji od Misji Lokalnych i na tej podstawie tworzenie nowych przedsięwzięć w zakresie aktywizacji osób młodych,
- koordynowanie programu wymian międzynarodowych osób młodych,
- wprowadzanie nowych projektów dla grup osób młodych ze szczególnymi potrzebami (np. osób niepełnosprawnych, osób wychodzących z więzienia).

Głównym celem samych Misji Lokalnych jest bycie łącznikiem pomiędzy światem ludzi młodych i przedsiębiorców, gdyż obecnie obie strony często się nie znają. Misje Lokalne oferują osobom młodym m.in. usługi w zakresie spotkań, informacji, orientacji zawodowej i towarzyszenia w całym procesie. Misje lokalne wspierają osoby młode nie tylko w zagadnieniach związanych z zatrudnieniem i wykształceniem, ale także chociażby w zakresie szeroko rozumianego zdrowia, zakwaterowania czy uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym.

Duży wpływ na działania prowadzone zarówno przez Regionalny Związek Misji Lokalnych, jak i poszczególne Misje Lokalne ma charakter regionu Rhone-Alpes – jako jednego z bogatszych obszarów we Francji, pierwszego pod względem przemysłowym w tym kraju, ale także – ze względu na obecność gór – regionu turystycznego. Jednocześnie jest to region gdzie stopa bezrobocia jest bardzo zróżnicowana – od 40% na obszarach wiejskich do prawie 0%, blisko granicy ze Szwajcarią.

W regionie Rhone-Alpes zamieszkuje ponad 6 milionów mieszkańców. W tej liczbie 877 tysięcy stanowią osoby do 25 roku życia. W ramach Regionalnego Związku Misji Lokalnych Rhone-Alpes 1200 pracowników, w 369 punktach, przyjmuje osoby młode. Ponad 120 tysięcy osób młodych jest objętych wsparciem Misji Lokalnych na obszarze Rhone-Alpes, w tym corocznie ponad 46 tysięcy to osoby rozpoczynające współpracę z Misjami Lokalnymi.

Spotkanie poprowadził Pan Remy Longo – Regionalny animator misji lokalnych (Animateur Regional des Missions Locales)
Spotkanie odbyło się 15.05.2014r.

Rada Regionalna Rhône-Alpes w Lyon

Conseil régional Rhône Alpes
1 esplanade François Mitterrand
CS20033
69269 LYON CEDEX 02

Struktury instytucjonalne i administracyjne we Francji

Struktura jednostek zajmujących się problematyką pracy:

Zadania publiczne	• poziom krajowy – ministerstwa		
	• Rady Regionalne (reprezentacja państwa w regionach) – od 1982 r.	22 regiony	Jednostki samorządu terytorialnego
	• Rady Departamentalne – od 1790 r.	101 departamentów	
	• Gminy – od 1789 r.	36 681 gmin	

Cała struktura administracyjna jest żywa: departamenty prawdopodobnie znikną, ale powstają nowe struktury, takie jak metropolie czy związki gminne.

Region Rodan-Alpy

- Drugi co do wielkości region we Francji (powierzchnia porównywalna ze Szwajcarią):
 - ponad 6 mln mieszkańców (tyle co Dania); 30% poniżej 25 roku życia,
 - 10% populacji całej Francji,
 - 8 departamentów.
- 3 duże metropolie:
 - Lyon,
 - Grenoble,
 - St. Etienne.
- Region tradycyjnie bardzo uprzemysłowiony; w regionie występuje duża aktywność gospodarcza, równomiernie rozłożona
 - wiodący region we Francji, z uwagi na przedsiębiorstwa podwykonawcze;
 - teren o znaczeniu turystycznym (Alpy, winnice) – drugi we Francji;
 - kreatywny i innowacyjny region; średnia stopa bezrobocia niższa niż krajowa.

Skład regionalnych instytucji

- 157 radnych wybieranych na 5-letnią kadencję;
- 8 ugrupowań politycznych;
- Organ wykonawczy:
 - wybierany spośród radnych Prezydent, którym obecnie jest Jean-Jack QUEYRANNE,
 - 15 wiceprezydentów, 5 delegowanych doradców, 4 specjalnych doradców.
- Struktury Rady:
 - Zgromadzenie Plenarne (ustalanie strategii rozwojowych),
 - Komisje stałe (wdrażają opracowane strategie);
- 16 komisji tematycznych;
- Struktury dodatkowe, doradcze – CESER (122 członków): organ opiniodawczy, który opiniuje budżet oraz inne akcje przechodzące przez etap głosowania; składa się z 4 grup tematycznych obejmujących: przedstawicieli przedsiębiorstw, związki zawodowe, różnego typu stowarzyszenia, ekspertów.
Tego typu organ istnieje również na poziomie krajowym.

Partnerzy i partnerstwo z innymi euroregionami:

- 4 koła napędowe Europy: Badenia-Wirtembergia, Katalonia, Lombardia, Rodan-Alpy,
- Specjalne, partnerskie układy przygraniczne ze Szwajcarią,
- Metropolia Genewy,
- Euroregion Alpy – Morze Śródziemne,
- Euroregion „Przestrzeń alpejska”,
- współpraca z regionem Małopolska.

Budżet regionalny w roku 2014 – 2,45 mld €

- Kompetencje, które zostały przekazane przez państwo:
 - transport regionalny 26% budżetu regionalnego
 - szkolenie zawodowe / kształcenie dualne (praktyki zawodowe)

- licea / szkoły wyższe 20% budżetu regionalnego
- rozwój ekonomiczny 24% budżetu regionalnego
- zagospodarowanie terenu 7% budżetu regionalnego
- zagospodarowanie terenu 7% budżetu regionalnego
- ponadto Region może dobrowolnie finansować inne dziedziny (poza kompetencjami), takie jak: kultura, zdrowie, młodzież, solidarność społeczna, w Lyonie przeznaczają się na tę działalność 4% budżetu regionalnego
- koszty funkcjonowania Rady Regionalnej 12% budżetu regionalnego

Poziom zatrudnienia w Radzie Regionalnej to ok. 6000 osób, z czego w samym budynku Rady pracuje 1200 osób, reszta to pracownicy terenowi.

Programy wprowadzania młodzieży na rynek pracy

Młodzież – generalnie osoby młodsze niż 25 lat (czasami młodsze niż 30 lat)

- obowiązek szkolny we Francji – do 16 lat
- Programy wprowadzania na rynek pracy młodzieży w wieku od 16 do 25 lat zawierające 3 typy akcji:

	<u>Właściwe instytucje</u>	<u>Usługodawcy / środki finansowania</u>
Informacja, Doradztwo, Środki wsparcia (towarzyszenie na rynku pracy, np. w poszukiwaniu pracy)	Państwo oraz partnerzy społeczni	Biuro pracy (dla wszystkich poszukujących pracy)
	Państwo oraz regiony (dofinansowanie misji lokalnych)	Misje lokalne – zajmujące się wprowadzaniem młodzieży na rynek pracy
	Państwo	Sieci informacji dla młodzieży – zajmujące się przekazywaniem wszelkiej informacji młodym ludziom
	Państwo	Centra Informacji i orientacji zawodowej – przyjmują wszystkich poszukujących pracy, szczególnie studentów
Szkolenie oraz zdobycie kwalifikacji	Regiony	Wstępne szkolenie zawodowe (do szkoły średniej) (<i>uczniowie</i>)
	Regiony oraz partnerzy społeczni (Biuro pracy)	Kształcenie ustawiczne – zbiorowe lub indywidualne programy wspierające projekty (plany) kariery lub kształcenia zawodowego lub szkolenia certyfikującego (<i>stażyści</i>)
	Regiony	Kształcenie dualne (praktyki zawodowe) (<i>pracownicy etatowi</i>)
	Państwo oraz partnerzy społeczni	Zawodowe kontrakty szkoleniowe (<i>pracownicy etatowi</i>)
Akcja dla rozwoju zatrudnienia	Państwo	Kontrakty dotowane (wspomagane); wsparcie pracodawcy (firmy, organizacje non-profit); kierowane bezpośrednio dla bezrobotnego (<i>pracownicy etatowi</i>)

Gminy i rady regionalne często finansują pewne działania poza kompetencjami.

Wszyscy partnerzy społeczni (przedsiębiorcy) płacą składki na aktywizację zawodową społeczeństwa.

Polityka młodzieżowa Rady Regionalnej

Kompetencje Regionu; finansowanie ze środków państwowych – zaznaczono na niebiesko.
Akcje dobrowolne Regionu; finansowanie ze środków własnych – zaznaczono na różowo.

Młodzież ucząca się i studenci

Region finansuje wszystkie inwestycje w szkołach zawodowych do poziomu średniego oraz na uniwersytetach, jak również infrastrukturę.

(Region nie finansuje nauczycieli. Jeśli zamykana jest szkoła (kierunek w szkole), to państwo zabezpiecza etaty dla nauczycieli.)

Region Rodan – Alpy dobrowolnie finansuje akcję planowania kariery licealistów i studentów.

Liczba uczniów szkół średnich – 250 000

Liczba studentów – 235 000

Kształcenie dualne młodzieży

Region finansuje wyposażenie centrów szkoleniowych dla kształcenia dualnego.

Region finansuje słuchaczy (stażystów).

Region zapewnia pomoc pracodawcom zatrudniającym słuchaczy (stażystów).

Liczba słuchaczy (stażystów) w kształceniu dualnym – 40 000

Daje się zauważyć dużą różnicę między kształceniem dualnym, finansowanym przez pracodawców a kształceniem szkolnym.

Region Rodan-Alpy chce podnieść liczbę słuchaczy (stażystów) w kształceniu dualnym do poziomu 50 000. Problem w tym, iż poziom kształcenia dualnego jest coraz wyższy i część młodzieży kierowanej z Misji lokalnych może sobie nie poradzić.

Młodzi poszukujący pracy

Finansowanie Misji lokalnych – pomoc młodym w znalezieniu pracy.

Szkolenia.

Informacje, poradnictwo, wsparcie w poszukiwaniu pracy.

Współfinansują preorientację zawodową – pomoc w szybszym znalezieniu zatrudnienia po zakończeniu szkoły.

Liczba stażystów – 22 000 (nie tylko młodzi; młodych < 50%)

Młodzież

Akcja skierowana do społeczności młodzieżowej; w całości dobrowolnie finansowana przez Region; edukacja obywatelska na poziomie Regionu.

Zakup podręczników; sport, kultura.

Stypendia: pomoc finansowa ułatwiająca mobilność międzynarodową uczniów, studentów, stażystów, badaczy.

Taryfy uprzywilejowane w transporcie publicznym.

Projekty edukacyjne, w tym dotyczące kształcenia dualnego.

Ludzi poszukujących pracy w Rodan-Alpy jest ok. 330 000. Stopa bezrobocia – < 9%

Sytuacja młodzieży nie jest tak dramatyczna jak seniorów 45+

Wystąpienie Pana Philippe'a Meirieu – Wiceprezydenta Rady Regionalnej ds. kształcenia ustawicznego

Pan Philippe Meirieu jest profesorem uniwersyteckim; zajmuje się kształceniem, jest koordynatorem na poziomie krajowym (dla kilku regionów) w zakresie kształcenia młodzieży. Ponadto napisał książkę dla dzieci we Francji poświęconą Januszowi Korczakowi.

„Trudności związane z tematyką i polityką dotyczącą młodzieży wynikają z faktu, iż dotychczas traktuje się to zagadnienie w sposób rozproszony. Sprawy młodzieży to: zatrudnienie, kształcenie, zdrowie, mieszkanie itd. Francja ma kłopot, gdyż nie podjęto jeszcze decyzji, jak tę politykę kształtować. Są dwa wyjścia (dwie decyzje do podjęcia):

1. albo problematykę rozwiązywać branżowo,
2. albo ustanowić politykę dotyczącą rozwiązywania problematyki młodzieży całościowo, wszechstronnie.

Przecież to jest ten sam młody człowiek, który musi rozwiązać wszystkie swoje problemy: socjalne, bytowe, edukacyjne, zawodowe.

Prezydent Republiki Francuskiej zdecydował, że problem młodzieży jest priorytetem. Postanowiono stworzyć organ międzyministerialny, który pracuje obecnie nad stworzeniem polityki dotyczącej rozwiązywania problemów młodzieży.

Regiony zaproponowały przełożenie powstałej komisji krajowej na regiony. Komisje na poziomie regionalnym wymieniałyby się informacjami. Organ regionalny zajmowałby się koordynacją przepływu informacji.

Pan Philippe Meirieu koordynuje kształcenie ustawiczne, w tym kształcenie dualne, które należy do kompetencji regionu.

Jeśli odejmiemy młodzież uczącą się, pracującą, mającą małe dzieci, czyli też jakieś zabezpieczenie socjalne, to pozostaje 10% młodzieży (900 000 młodych ludzi), która znajduje się w wielkich trudnościach socjalnych i zawodowych.

Należy skrócić czas (obecnie od 28 do 30 miesięcy) pomiędzy wyjściem ze szkoły a znalezieniem się u doradcy zawodowego.

Dużą wagę w tym kontekście mają:

- karty M'RA (na zakup książek, sport, kulturę),
- szkoły drugiej szansy,
- staże,
- staże specjalistyczne.

Jeśli nie ma odpowiedniego nadzoru, pieniądze idą zawsze dla bogatych, a we Francji jest bardzo duże zróżnicowanie regionalne. Rolą organów regionalnych jest dążenie do równowagi w zakresie podejmowanych działań we wszystkich zakątkach regionu.

Istnieje organ państwowy (w prefekturze), który analizuje sytuację.

Od kilku miesięcy Region Rodan-Alpy ma pomysł na korelację tych problemów poprzez stworzenie jednostki zajmującej się organizacją preorientacji zawodowej młodzieży. Brakuje równowagi między oczekiwaniami młodzieży a możliwością rynku pracy. Należy tak pokierować

młodymi ludźmi, aby mogli podjąć zatrudnienie. Celem tej inicjatywy jest analiza tego co robią wszystkie instytucje, aby skorelować ich działania. Chcą dać szansę wszystkim.

Obecnie młody człowiek do 26 roku życia może wrócić do szkoły młodzieżowej. Przygotowywana jest nowelizacja, w której wiek ten zostanie podniesiony do 30 lat. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że powrót do tej samej szkoły jest trudny.

Celem jest danie szansy każdemu Francuzowi, aby mógł mieć za sobą 20 lat kształcenia.

Federacja na rzecz BTP i CFA

Federacja sektora budowlanego i robót publicznych we Francji. W Departamencie Loary Federacja zrzesza 750 przedsiębiorstw, które mają 10 000 pracowników. Nie ma przymusu członkostwa w Federacji. Pracą Federacji kieruje zarząd w liczbie 250 właścicieli przedsiębiorstw, który jest wyłaniany przez ogół członków Federacji.

Głównym celem działalności Federacji jest udzielanie pomocy przedsiębiorstwom członkowskim. Podstawowe usługi świadczone przez Federację to: dostarczanie informacji, księgowość, pomoc prawna. Poza promocją zatrudnienia w branży budowlanej odbywa się doszkadzanie i doskonalenie zawodowe członków Federacji.

Przy Federacji działa centrum kształcenia ustawicznego dla 1400 słuchaczy w wieku od 15 do 26 lat, które kształci w 20 zawodach szeroko pojętej branży budowlanej.

Kształcenie zawodowe odbywa się systemem dualnym: kurs teoretyczny w szkole (centrum), praktyczna nauka zawodu naprzemiennie w szkole i przedsiębiorstwie. Kształcenie praktyczne w CKU odbywa się w pod kierunkiem nauczycieli w doskonale wyposażonych pracowniach i warsztatach. Słuchaczom zapewniane są pewne ulgi, np. posiłki. Kształcenie zawodowe w CKU obejmuje zakres od poziomu zasadniczego zawodowego do inżynierskiego. Finansowanie kształcenia w CKU: po połowie Region, czyli państwo i same przedsiębiorstwa.

Federacja rozbudowuje relacje partnerskie z wieloma instytucjami i organizacjami, m.in. współpracuje z Domem Zatrudnienia, a ponadto np. z instytucją, która zajmuje się resocjalizacją więźniów – czynione są starania, aby nakłonić skazanych do podjęcia pracy w branży budowlanej.

Dzięki zaangażowaniu i inicjatywie przedsiębiorstw oraz ich właścicieli następuje bezpośrednie przełożenie oczekiwań rynku pracy na ofertę edukacyjną CKU – zapewniana jest praca w przedsiębiorstwach, które reprezentują właściciele.

Były dyrektor CKU, emerytowany szef przedsiębiorstwa budowlanego – pan Mario Lorenzet, jest obecnie zaangażowany w rozwijanie kształcenia zawodowego na poziomie międzynarodowym. Federacja współpracuje w tej dziedzinie z wieloma krajami europejskimi i nie tylko – otwierane są CKU w takich krajach jak Armenia, Turcja, Algieria, Maroko czy Senegal. Bliźniacze struktury znajdują się również w Szwajcarii.

Wiceprezes Federacji odpowiedzialny za kształcenie ustawiczne – p. Jean-Pierre Clerc, jest obecnym dyrektorem CKU przy Federacji.

W ogólności kształcenie dualne skierowane jest do 60 000 młodych ludzi, którzy mają umowę o pracę i jednocześnie kształcą się naprzemiennie.

Federacja przedstawia też swoją ofertę placówkom szkolnym, aby stamtąd czerpać klientów. Kształcenie osób już pracujących odbywa się także naprzemiennie.

Izba Handlowa i Przemysłu w Saint-Etienne

Chambre de Commerce et d'Industrie de Saint Etienne Montbrison CCI

Data powstania – 10 marca 1833 roku

Prezydent – Andre Mouniel

Izby Handlowo-Przemysłowe (CCI) – sieć jednostek publicznych w departamentach, które zrzeszają lokalnych przedsiębiorców. We Francji przynależność przedsiębiorstw do Izb jest obowiązkowa. Działalność CCI jest finansowana m.in. ze specjalnego podatku nałożonego

na przedsiębiorców. W departamencie Loary znajduje się 20890 przedsiębiorstw wchodzących w skład CCI. Departament Loary przoduje w skali kraju w branżach – tekstylnej, medycznej (sprzęt medyczny), mechanicznej (produkcja specjalistycznych części samochodów). CCI tworzą również sieć partnerstw poza granicami Francji.

Działania:

- wspieranie rozwoju przedsiębiorstw; obrona interesów przedsiębiorstw;
- kształcenie i włączanie młodych ludzi na rynek pracy.

3 priorytety CCI

1. ATRAKCYJNOŚĆ (dynamizowanie rozwoju handlu ze szczególnym uwzględnieniem centrum miasta; rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej; marketing terytorialny, promocja regionu)

2. KONKURENCYJNOŚĆ (wspieranie handlu, przemysłu i usług, wspieranie nowych przedsiębiorstw)

3. KOMPETENCJE

Przedsiębiorstwa dla młodych, młodzi dla przedsiębiorstw

W ramach priorytetu trzeciego mieszczą się różnorodne działania mające na celu wprowadzanie ludzi młodych na rynek pracy. W szczególności są to: prowadzenie Szkoły Biznesu, Szkoły Handlowej i Relacji z Klientami, realizowanie programu kształcenia dualnego i ustawicznego, prowadzenie różnorodnych szkoleń; przygotowywanie i zatwierdzanie umów szkoleniowych przez CCI – kontrola poziomu szkoleń.

W skład tego priorytetu wchodzi również organizacja bądź współorganizacja wydarzeń takich jak: targi pracy czy Dni Otwarte Przedsiębiorstw (na ósmej edycji w roku 2013 pojawiło się ok. 7000 zwiedzających).

Nowym instrumentem w ramach 3. Priorytetu jest również platforma internetowa – Giełda Kształcenia i Szkoleń na której mogą się rejestrować przedsiębiorcy z ofertami szkoleń dualnych, natomiast kandydaci mogą zamieszczać swoje CV.