



Training Pack for Youth Workers - CASE STUDIES



Dossier de formation pour les travailleurs de la jeunesse – études de cas TRAVAIL DES ANIMATEURS DE JEUNESSE

TABLE OF CONTENTS

étude de cas 1 – Ochotnicze Hufce Pracy	2
CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME	2
ACTIVITÉS	2
IMPACT	3
PHOTOS	4
étude de cas 2 – Improving Work-Life Balance for Young Parents in Poland	5
CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME	5
ACTIVITÉS	5
IMPACT	6
PHOTOS	7
étude de cas 3 – Settlement Voucher Program for Youth Workers in Poland	8
CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME	8
ACTIVITÉS	8
IMPACT	9
PHOTOS	9
RÉFÉRENCES	10

étude de cas 1 – Ochotnicze Hufce Pracy

CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME

Le taux de chômage est en baisse en Pologne, mais les jeunes à la recherche d'un premier emploi permanent rencontrent de nombreuses difficultés. Encore beaucoup d'entre eux sont économiquement inactifs, et ceux qui sont actifs peuvent rarement compter sur un contrat de travail.

Les jeunes travailleurs orientent leurs attentes vers un contrat de travail parce qu'ils croient que cette forme d'emploi fournit des aspects importants de la stabilité. Avoir un contrat de travail garantit des avantages fondamentaux qui affectent leur sentiment de sécurité. Cela est dû à l'assurance d'un salaire minimum, la protection contre le licenciement immédiat, l'assurance et les droits en vertu du Code du travail. Ces facteurs clés leur permettent de planifier l'avenir à long terme, ce qui devient une considération importante pour les jeunes travailleurs.

De nombreux diplômés qui s'attendent à un contrat de travail sont déçus. Selon un classement sur les perspectives d'emploi des jeunes en Europe, la Pologne se situe au milieu. Le taux de chômage dans ce groupe est de 20,8 %, malgré une récente amélioration de 4 points de pourcentage. Cependant, la situation n'est pas encore optimiste. Dans les grandes villes, les offres d'emploi pour les jeunes sont souvent disponibles, parfois même sur une base contractuelle. Dans les petites villes, par contre, la situation est beaucoup plus difficile. Les conditions du marché du travail sont déterminées par les employeurs, laissant les jeunes travailleurs dans une position où ils doivent s'adapter aux demandes des employeurs ou rester au chômage pendant une longue période. Par conséquent, ils occupent souvent des postes inférieurs à leurs qualifications, dans le cadre de contrats à court terme ou de contrats de droit civil. Leur valeur sur le marché du travail est diminuée et la sécurité d'emploi devient plus faible.

ACTIVITÉS

Ochotniczne Hufce Pracy a pour mission de promouvoir le développement professionnel des jeunes de 15 à 25 ans. Le développement professionnel est un processus visant à aider les jeunes à faire des choix d'études et de carrière, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi. Il s'agit d'un processus complexe qui implique la mise en œuvre d'activités à long terme visant à façonner progressivement les attitudes des jeunes envers le travail, à promouvoir des attitudes positives envers l'emploi et à développer un intérêt pour le développement personnel.

À chaque emplacement, les unités de développement de carrière au sein de l'Ochotniczne Hufce Pracy offrent des services de placement et d'orientation professionnelle. Les jeunes bénéficient d'un soutien complet, qui commence par l'identification des besoins individuels et la planification du processus d'assistance. Cela comprend la prise de rendez-vous, l'organisation d'ateliers et la détermination de la portée des sujets et du contenu qui appuieront leur perfectionnement professionnel.

L'offre de services de développement professionnel par l'Ochotniczne Hufce Pracy dans tout le pays est basée sur le document créé définissant la "norme des services de développement professionnel pour les jeunes dans le OHP." Ce document assure l'efficacité, un haut niveau de professionnalisme et le maintien d'un soutien de qualité pour les jeunes partout au pays. Il vise également à réduire les différences d'accès à ce soutien en raison de facteurs tels que le lieu de résidence ou l'environnement, de sorte que chaque jeune ait un accès égal aux services fournis.

IMPACT

Les fonds de l'Union européenne ont été une source importante de financement pour les activités entreprises par Ochotniczne Hufce Pracy (OHP). Ce soutien a contribué à élever le niveau de professionnalisme des services éducatifs fournis et à augmenter le nombre de jeunes qui reçoivent une aide réelle pour résoudre les problèmes de la vie. Les PSH sont responsables de la mise en œuvre des plus grands projets de l'UE, tant en termes de portée que de nombre de personnes bénéficiant de ces initiatives. Les résultats de ces projets démontrent l'expérience de OHP en tant qu'organisation de gestion de projet qui soutient les objectifs et répond aux défis des programmes opérationnels dans les domaines de l'emploi, de l'intégration sociale et de

l'apprentissage tout au long de la vie. Les projets mis en œuvre par l'OHP avec le soutien de l'UE ont été très bien accueillis dans les communautés locales et ont reçu des notes élevées, non seulement de la part des jeunes participants, mais aussi d'évaluateurs indépendants.

PHOTOS



étude de cas 2 – Improving Work-Life Balance for Young Parents in Poland

CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME

En Pologne, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle pour les jeunes, en particulier ceux qui sont parents, est un problème important. Ce problème est dû à l'absence de régimes de travail flexibles, en particulier pour les parents d'enfants de moins de 8 ans. Les employeurs refusent souvent d'accorder le travail à distance ou de consentir au temps de travail individuel, ce qui peut entraîner une pression sur l'équilibre travail-vie personnelle des jeunes parents. En outre, le ministère de la Famille et de la Politique sociale a lancé et est responsable d'un certain nombre de mesures visant à aider à fournir un soutien financier et des soins institutionnels à un petit enfant. Diverses formes de soutien aux familles avec enfants visent à prévenir la pauvreté familiale et à aider les parents à combiner vie professionnelle et garde d'enfants.

ACTIVITÉS

Pour répondre à cette problématique, des projets de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ont été menés dans le cadre des concours annoncés par le Ministère de la Famille et de la Politique sociale. En 2017, une plateforme web pratique a été développée pour fournir des informations complètes sur les mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Cette plate-forme a été développée dans le cadre du projet "Famille et travail: ça rapporte !" cofinancé par la Commission européenne. La plateforme (<https://rodzinaipraca.gov.pl/>) montre aux employeurs, étape par étape, comment introduire des solutions optimales à cet égard dans leur lieu de travail. En 2017 (T4), le concours intitulé "Mise en œuvre d'outils pour soutenir la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail et l'accès à l'emploi dans les petites entreprises" au titre de la mesure 2.1 Égalité des chances pour les hommes et les femmes dans tous les domaines, y compris l'accès à l'emploi, le développement de carrière et la conciliation de la vie professionnelle et privée (Knowledge Education Development Operational Programme) ont été annoncés.

La plateforme a été conçue pour être conviviale et interactive, permettant aux employeurs de naviguer à travers différents scénarios et de trouver des solutions qui répondent à leurs besoins spécifiques. Il comprend également une section permettant aux employeurs de partager leurs réussites et leurs difficultés, ce qui constitue une ressource précieuse pour les autres employeurs qui cherchent à mettre en œuvre des modalités de travail flexibles. La plateforme offre également un répertoire de ressources et d'outils qui peuvent aider les employeurs à mettre en œuvre des modalités de travail flexibles, tels que des modèles d'accords de travail flexibles et des guides sur la façon de gérer efficacement le travail à distance.

En plus de la plate-forme, le projet comprenait également des sessions de formation pour les employeurs sur la façon de mettre en œuvre des modalités de travail flexibles. Ces sessions de formation ont été conçues pour être interactives et engageantes, en mettant l'accent sur des exemples pratiques et des études de cas. Les séances de formation comprenaient également un volet sur la façon de communiquer efficacement avec les employés au sujet des changements apportés aux modalités de travail, afin de s'assurer que les employés comprennent les raisons de ces changements et la façon dont ils peuvent en bénéficier.

IMPACT

L'impact de ces activités est toujours en cours. La plateforme fournit aux employeurs des conseils étape par étape sur la façon d'introduire des solutions optimales dans leur lieu de travail, contribuant ainsi à améliorer l'équilibre travail-vie personnelle des jeunes parents. Cela a un impact positif sur le bien-être des jeunes parents et de leur famille, ainsi que sur la productivité de leur lieu de travail.

La plate-forme a également eu un impact positif sur l'image des employeurs, de nombreux employeurs déclarant que leurs employés ont exprimé un plus grand niveau de confiance et de satisfaction envers leurs employeurs depuis l'introduction de régimes de travail flexibles. Cela a entraîné une augmentation de l'engagement et du maintien en poste des employés, ce qui a entraîné des économies pour les employeurs en termes de roulement et de coûts de recrutement.

Les sessions de formation ont également eu un impact positif sur les compétences et les connaissances des employeurs, de nombreux employeurs déclarant avoir acquis des connaissances précieuses et des outils pratiques qu'ils peuvent utiliser pour mettre en œuvre des modalités de travail flexibles dans leur propre lieu de travail. Cela a entraîné une augmentation du nombre d'employeurs qui envisagent ou ont mis en œuvre des régimes de travail flexibles.

PHOTOS



étude de cas 3 – Settlement Voucher Program for Youth Workers in Poland

CADRE GÉNÉRAL / ÉNONCÉ DE PROBLÈME

La Pologne, comme de nombreux pays, est confrontée à des défis multiples concernant le chômage des jeunes et les disparités régionales en matière d'emploi. Une partie considérable de la population jeune est confrontée à des obstacles pour obtenir des perspectives d'emploi adéquates, en particulier dans les régions marquées par des taux de chômage plus élevés. Par conséquent, cela a conduit à un problème pertinent de mobilité géographique limitée et d'accès à des options d'emploi appropriées pour les jeunes. Pour relever ces défis, le gouvernement polonais a mis en place le programme de bons d'établissement destiné aux chômeurs de moins de 30 ans, visant à stimuler la mobilité professionnelle et à encourager la relocalisation à des fins d'emploi.

ACTIVITÉS

Le lancement du programme de bons d'établissement est conçu expressément pour les chômeurs âgés de moins de 30 ans. Cette initiative pionnière visait à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les jeunes chercheurs d'emploi en offrant un soutien financier pour couvrir les frais de réinstallation associés à l'obtention d'un emploi ou à la participation à des activités économiques en dehors de leur lieu de résidence actuel.

L'admissibilité au programme implique le respect de critères spécifiques : les candidats doivent gagner au moins le salaire mensuel minimum brut et être couverts par l'assurance sociale en raison de leur emploi ou de leur activité économique. De plus, la distance de relocalisation devrait s'étendre sur au moins 80 kilomètres de leur résidence actuelle, ou le temps de déplacement quotidien vers le nouvel emplacement et le retour devrait dépasser un total de trois heures. En outre, les participants s'engagent à rester employés ou engagés dans des activités économiques pendant au moins six mois après la réinstallation.

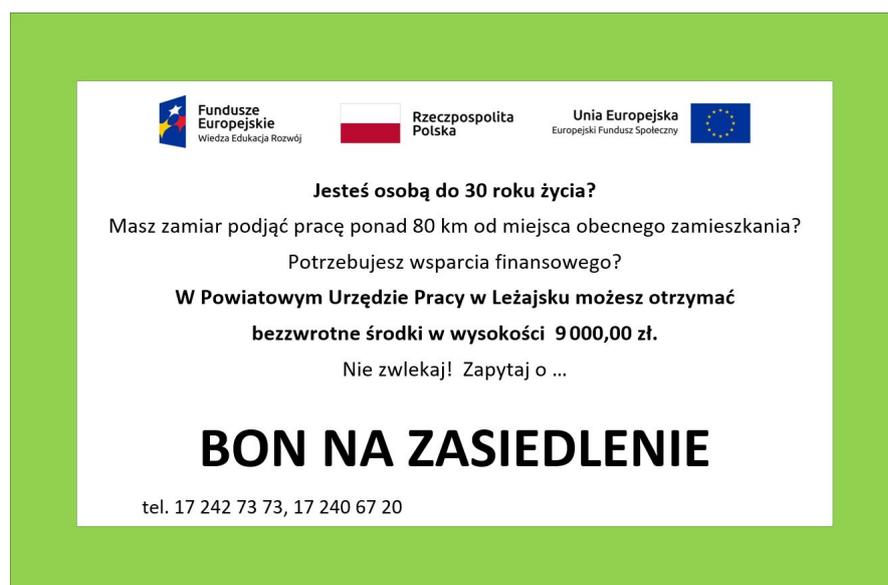
Le soutien financier fourni par l'entremise du bon de règlement est déterminé par une entente et ne dépasse pas 200 % du salaire moyen, ce qui assure une aide équitable aux fins de réinstallation.

IMPACT

L'évaluation du programme de bons d'établissement comprend des mesures qualitatives et quantitatives. Sur le plan qualitatif, le programme vise à améliorer les perspectives d'emploi et les possibilités économiques pour les jeunes chômeurs. Les commentaires des participants au programme soulignent l'accès accru aux possibilités d'emploi et l'amélioration des conditions socioéconomiques après la réinstallation.

Quantitativement, le programme mesure le nombre de bénéficiaires, leur réinstallation et les engagements d'emploi subséquents. Il évalue également le taux de maintien de l'emploi ou de l'activité économique après la réinstallation, afin d'assurer des avantages durables pour les jeunes travailleurs réinstallés.

PHOTOS



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Jesteś osobą do 30 roku życia?

Masz zamiar podjąć pracę ponad 80 km od miejsca obecnego zamieszkania?
Potrzebujesz wsparcia finansowego?

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku możesz otrzymać

bezwrotne środki w wysokości 9 000,00 zł.

Nie zwlekaj! Zapytaj o ...

BON NA ZASIEDLENIE

tel. 17 242 73 73, 17 240 67 20

RÉFÉRENCES

<https://hrpolska.pl/prawo-pracy/czytelnia/problemy-mlodych-z-pierwsza-praca>

<https://ohp.pl/rozwoj-zawodowy>

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/poland/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

<https://warszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/formy-wsparcia/bon-na-zasiedlenie>

<https://zielonalinia.gov.pl/-/bon-na-zasiedlenie-komu-przysluguje-a-komu-nie->



Partners:



DISCLAIMER: This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein [Project number: 2022-2-FR02-KA220-YOU-000099414]