Codice CUP : G32F12000040006 - Codice progetto: 2012-1-IT1-LEO05-02781
PROGETTO "SIFOR - SISTEMA FORMATIVO AL VALORE-LAVORO DEL RIUSO"

Programme **LÉONARDO**
Projet **SIFOR**

envie
Une autre vision sur l'emploi & l'environnement

Primo giorno – 3

Inserimento professionale: Monitoraggio dei percorsi

Programma di apprendimento permanente

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

SOMMARIO

- **I percorsi di inserimento: presentazione generale**
- **Dettagli delle tappe del percorso**
  - **Assumere**
  - **Accogliere e integrare**
  - **Far emergere e sviluppare le competenze**
  - **Preparare all'uscita**

IL PERCORSO DI INSERIMENTO: Presentazione generale

Le fasi di un percorso d'inserimento

*Tracciabilità grazie a uno strumento informatico specifico: **il SIRHE (Sistema d'Informazione delle Risorse Umane Envie)***

24 MESI MASSIMO

UN OBIETTIVO… « L'AUTONOMIA »

IL PERCORSO D'INSERIMENTO: Presentazione generale

I protagonisti:

- **Direttore**: responsabile del progetto sociale

- **Supervisore tecnico:** forma, valuta il dipendente e gli ridà fiducia

- **Responsabile delle Risorse Umane (RH) e/o Responsabile dell'Accompagnamento Socio-professionale (CASP)**: Assume e accompagna il lavoratore durante il suo percorso in Envie e lavora con lui sulle sue problematiche sociali, la formazione, il progetto professionale…

- **Responsabile della gestione (REX)**: vicedirettore

- **Responsabile Qualità Sicurezza Ambiente**: ha un'influenza sulla configurazione dei posti di lavoro e le linee da seguire

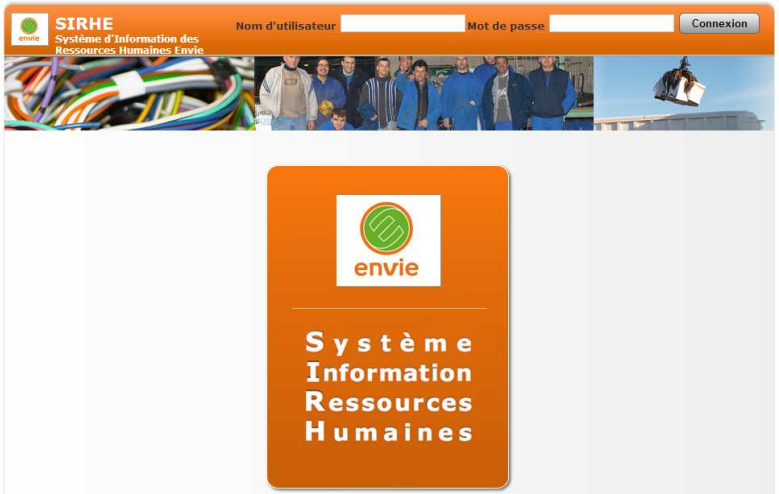
Queste tappe sono correlate all'obiettivo sociale di Envie, che è poi la nostra ragion d'essere

IL PERCORSO D'INSERIMENTO: Presentazione generale

Gli obiettivi del sistema SIRHE:

- **Gestire i percorsi** dei lavoratori in inserimento e di quelli fissi
- **Ottenere** l'estrazione di dati affidabili in tutta la rete (trasferire vecchie tabelle sociali in formato Excel)
- **Tracciare e quantificare il lavoro** dei dipendenti e con partner e committenti
- **Uniformare le pratiche** *(strumento nazionale e comune)*

improntate a una logica di qualità



ASSUMERE

- **Tappa 1: Individuare il fabbisogno**
  - Pianificare le entrate e le uscite «teoriche»
  - Riunione di coordinamento per individuare il fabbisogno dell'impresa
  - Validazione del numero di posti /competenze/incarichi
- **Tappa 2: Definire il profilo**
  - Integrare le condizioni di eleggibilità e le esigenze dei finanziatori in termini di «gruppi di persone prioritarie»
  - Considerare il profilo dei dipendenti già assunti per mantenere un equilibrio
- **Tappa 3: Comunicare**
  - Sviluppo di una rete di imprese
- **Tappa 4: Gestione delle candidature**
- **Tappa 5: Selezione dei candidati**
  - Colloquio: diagnosi socio-professionale e pre-posizionamento su un percorso professionale Envie
  - Immersione nella struttura
- **Tappa 6 : Ottenere l'approvazione del potenziale dipendente da parte di Pôle Emploi**

ASSUMERE

Gli indicatori applicati:

- Numero di prescrittori presenti nella fase dell'assunzione
- Volume di candidati guidato dai diversi prescrittori
- Numero di candidature spontanee
- Numero di risposte ricevute per ogni offerta
- % d'offerte di lavoro coperta
- Problematiche sociali predominanti nei candidati + indicatori sulla loro situazione professionale
- …

ACCOGLIERE E INTEGRARE

Tappa 1: Accoglienza nell'impresa

-Presentazione dell'attività e sensibilizzazione allo sviluppo sostenibile
-Presentazione del progetto sociale dell'impresa ed eventuale firma di un accordo d'impegno reciproco

Tappa 2: Accoglienza sul posto di lavoro

-Consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale, libretto sanitario, sicurezza sul lavoro
-Presentazione del processo di produzione e definizione degli obiettivi di produzione

Tappa 3: Diagnosi socio-professionale iniziale

- Identificazione e soluzione di problematiche urgenti
-Presentazione delle modalità del percorso e della condizione di lavoratore
-Colloquio di valutazione, formalizzazione del progetto professionale e obiettivi intermedi,

Tappa 4 : Valutazione / Bilancio di fine periodo di prova

-Colloquio di valutazione di fine periodo di prova, sociale e professionale
-Riunione del team, decisione collegiale

ACCOGLIERE E INTEGRARE

- **Gli indicatori applicati:**

  - % di lavoratori che fruiscono di questa procedura d'accoglienza
  - **%** di persone assunte dopo il periodo di prova
  - Motivo dell'interruzione del periodo di prova
  - …

ACCOGLIERE E INTEGRARE

- **Kit d'accoglienza sotto la lente**
  - **Obiettivi:**
    - Organizzare, strutturare e formalizzare il periodo d'accoglienza e d'integrazione
    - Permettere l'acquisizione delle conoscenze generali che precedono l'assunzione
    - Rilevare le difficoltà linguistiche

- **3 moduli :**
  - Modulo arancione : Risorse Umane / Diritto sociale
  - Modulo verde : Envie/ Filiera
  - Modulo blu : Sanità, Sicurezza sul Lavoro

Ogni modulo comprende documenti-risorsa ed esercizi di verifica delle conoscenze e/o d'incentivazione

FAR EMERGERE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

Tappe durante il percorso

- **Elaborazione, realizzazione (e, se necessario, adattamento) di un piano di formazione personalizzato**

- Identificazione delle competenze da sviluppare
- Formazione in alternanza pratica/teorica, o in aula o in formazione a distanza
- Ricerca di partner per facilitare la formazione e finanziamenti adeguati

- **Valutazione costante dell'apprendimento sul posto di lavoro**

- Riunione di coordinamento sociale/supervisione
- Aggiornamento del dossier e analisi puntuale sui progressi del lavoratore
- Valutazione delle competenze e analisi puntuale sul percorso di formazione

- **Trattamento delle problematiche sociali**

- Individuazione più approfondita di ulteriori problematiche dopo l'integrazione del lavoratore
- Attuazione di azioni di accompagnamento

FAR EMERGERE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

- **Revisione o conferma del progetto professionale**

- **Incontro e informazione dei prescrittori**

-Coordinamento con le varie parti interessate all'accompagnamento dei lavoratori,

- **Immersione in impresa (all'esterno di Envie)**

- Ricerca di potenziali datori di lavoro e contatto con POLE EMPLOI
- Attivazione del dispositivo
- Posizionamento del lavoratore rispetto alle esigenze del posto di lavoro
- Feedback sul periodo di immersione (contributi per il lavoratore, *indicazioni per eventuali assunzioni nell'impresa di accoglienza,…)*

FAR EMERGERE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

- **Gli indicatori applicati:**

- % di competenze acquisite e non acquisite
- % elaborazione e risoluzione delle problematiche
- Numero di ore di formazione impartite per numero di lavoratori e per tematica
- Numero di lavoratori e ore di formazione sui saperi di base
- % di lavoratori che hanno ottenuto una certificazione
- Tipologie di formazione
- …

Un lavoratore formato è predisposto ad andarsene…

FAR EMERGERE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

- **La guida del riutilizzo sotto la lente :**

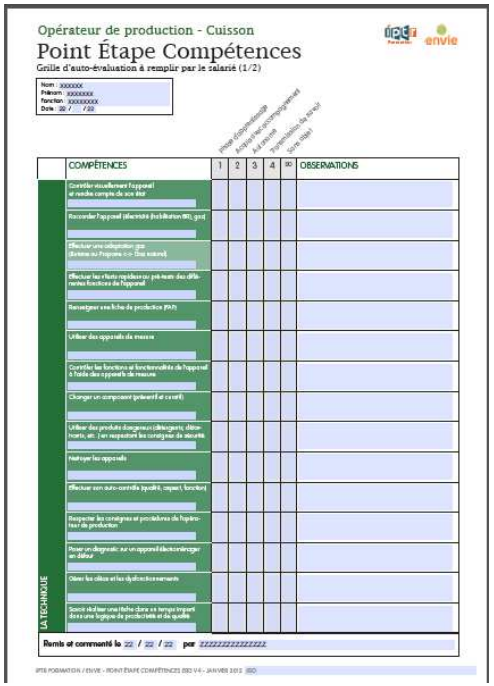
  - **Obiettivi :**
    - Professionalizzare la produzione ERG
    - Formare al posto di lavoro
    - Acquisire delle conoscenze tecniche
    - Trasformare le proprie conoscenze in competenze professionali
    - Migliorare l'autonomia dei produttori

- **3 guide del riutilizzo:**
  - Lavaggio
  - Freddo
  - Cottura

Guida su PC con touch screen nei laboratori ERG

FAR EMERGERE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

I Punti Tappa-Competenze


Opérateur de production - Cuisson

Point Étape Compétences

Grille d'auto-évaluation à remplir par le salarié (1/2)

Nom : XXXXXXX
Prénom : XXXXXXXX
Fonction : XXXXXXXX
Date : 22 / / 22

	COMPÉTENCES	1	2	3	4	50	OBSERVATIONS
LA TECHNIQUE	Contrôler visuellement l'appareil et rendre compte de son état						
	Raccorder l'appareil (électricité (habilitation BR), gaz)						
	Effectuer une adaptation gaz (Sistème au Propane <-> Gaz naturel)						
	Effectuer les réflexes rapides sur pré-tests des différentes fonctions de l'appareil						
	Renseigner une fiche de production (FAP)						
	Utiliser des appareils de mesure						
	Contrôler les fonctions et fonctionnalités de l'appareil à l'aide des appareils de mesure						
	Changer un composant (présent et courant)						
	Utiliser des produits dangereux (détergents, désinfectants, etc.) en respectant les consignes de sécurité						
	Nettoyer les appareils						
	Effectuer son auto-contrôle (qualité, respect, fonction)						
	Respecter les consignes et procédures de l'opérateur de production						
	Poser un diagnostic sur un appareil électroménager en détour						
	Gérer les aléas et les dysfonctionnements						
	Savoir réaliser une fiche dans un temps impart dans une logique de productivité et de qualité						

Remis et commenté le 22 / 22 / 22 par ZZZZZZZZZZZZZZ

IPTE FORMATION / ENVIE - POINT ÉTAPE COMPÉTENCES ISO V4 - JANVIER 2015 ISO

- **Di cosa si tratta?**
  - ❖ Griglie di valutazione delle competenze (una griglia per figura professionale)
  - ❖ Criteri obiettivi e quantificabili
  - ❖ Il supervisore e il lavoratore possono avere un confronto sul contenuto delle valutazioni

- **Obiettivi :**
  - ❖ Mostrare l'impatto del passaggio in Envie
  - ❖ Misurare il progresso dei lavoratori e valorizzare il loro apprendimento
  - ❖ Attestare le competenze del lavoratore per un futuro datore di lavoro

«Non si tratta di uno strumento sanzionatario»

PREPARARE ALL'USCITA

- **Tappa 1: Definizione dell'orientamento di uscita**

- Primo bilancio del percorso
- Concretizzazione del progetto del lavoratore
- Attivazione della rete di partner

- **Tappa 2: Preparazione alla ricerca di un lavoro**

- **Tappa 3: Incontro Imprese/Organismi di formazione,…**

- Monitoraggio dei provvedimenti
- Confronto sulle misure adottate
- Formazione complementare o riorientamento, qualora necessario

- **Tappa 4: Realizzazione del bilancio socioprofessionale**

- Valutazione finale

PREPARARE ALL'USCITA

- **Gli indicatori applicati:**

  - Le categorie di uscita
  - % di uscite dinamiche
  - Numero di persone che hanno convalidato un titolo/certificazione
  - Settori nei quali i lavoratori hanno trovato un impiego
  - …

PREPARARE ALL'USCITA

Le passerelle con Véolia sotto la lente

- **Obiettivi:** favorire l'accesso all'impiego a tempo indeterminato dei lavoratori e rispondere ai fabbisogni di assunzione di Véolia

Linee di lavoro nei percorsi Envie

- Presentare le attività «Veolia Propreté» ai propri lavoratori
- Orientare i profili dei lavoratori in funzione dei fabbisogni di assunzione di Véolia
- Avvicinare le competenze dei lavoratori ENVIE a quelle richieste da Veolia

Linee di lavoro nelle assunzioni Véolia

- Fare di Envie uno degli elementi di sourcing nel contesto delle assunzioni
- Anticipare e comunicare i fabbisogni di assunzione
- Accogliere i candidati nei processi di assunzione, integrazione e professionalizzazione