

Questions fréquentes des entreprises (FAQ)

Qu'est-ce que vous entendez par une place de travail hebdomadaire ?

Il s'agit d'une place de travail pour un jeune qui vient chaque semaine, 2 à 4 heures (maximum 3 heures/jour), pendant son temps libre, dans une entreprise de sa région. Il reste au minimum 3 mois dans la même entreprise et reçoit une petite indemnisation.

Quand est-ce qu'il/elle vient dans l'entreprise ?

Les horaires sont définis à l'avance, pour qu'ils puissent correspondre aux disponibilités du jeune (après-midi de congé, samedi,...) et de l'entreprise.

Quel est le but de cette place de travail hebdomadaire ?

L'objectif est d'offrir à ces jeunes la possibilité de découvrir le monde du travail, d'explorer les différents domaines, d'apprendre à fonctionner avec les codes en entreprise, d'acquérir les compétences non-scolaires nécessaires à un apprenti, de se forger des perspectives positives pour l'avenir, etc. Ils sont ainsi mieux préparés pour la formation professionnelle.

Quels résultats ont été obtenus jusque là ?

Les jeunes qui ont participé au projet LIFT ont eu plus de facilité à trouver une place d'apprentissage et aucune rupture de contrat n'a été observée durant la 1^{ère} année d'apprentissage. L'expérience s'est montrée positive pour les jeunes, les écoles et les entreprises.

Qu'est-ce que j'y gagne en tant qu'entreprise ?

Il s'agit de s'investir concrètement pour le futur de nos jeunes, de permettre à tous d'accéder à une formation professionnelle. L'entreprise est valorisée par son engagement social, mais surtout, elle est bien accompagnée dans ce processus : les jeunes sont préparés avant de venir en entreprise et suivis durant toute la durée du projet. En cas de problèmes ou d'absences, l'entreprise a une personne de contact claire au sein du projet et n'a pas à assumer les démarches pour régler ces situations.

Quel genre de tâches je peux lui confier ?

Toutes les tâches faciles et sans danger peuvent être confiées aux jeunes. Les tâches simples sont par exemple : déballer, trier, nettoyer, ordonner, ranger, faire des livraisons, etc. Avec le temps, il est toutefois envisageable de confier aux jeunes des tâches plus exigeantes ou nécessitant plus de responsabilité, cela peut se faire en fonction des disponibilités de l'entreprise.

A quoi je m'engage exactement ?

A accueillir le/la jeune chaque semaine, pour un temps défini, pendant au minimum 3 mois. A remplir une courte évaluation et à lui faire un certificat de travail à la fin. Les entreprises qui participent au projet ne doivent pas forcément être habilitées à former un apprenti et ne sont pas non plus dans l'obligation d'offrir, plus tard, une place d'apprentissage aux jeunes.

Pourquoi dois-je l'indemniser ?

Les élèves qui viennent en entreprise le font en dehors de leurs heures d'école. Ils s'investissent sur leur temps libre pour se préparer au monde professionnel. Il s'agit de leur montrer que s'ils s'investissent correctement, leur travail est récompensé. Cela les initie aux codes du monde du travail, les motive et instaure une valeur d'échange entre eux et l'entreprise.

Combien dois-je lui donner ?

Un montant de 5.- à 8.- par heure a été défini suite à la phase pilote, il s'agit du montant moyen donné par les entreprises. L'objectif est de valoriser l'engagement du jeune, tout en évitant d'induire une compétition entre les élèves. Le jeune reçoit environ 40.- par mois, en échange de son travail. Cette somme peut être augmentée jusqu'à 64.- si l'employeur le souhaite, selon l'investissement du jeune dans son travail. Cela ne doit pas être comparé à un salaire normal ou à un salaire d'apprenti. Il s'agit plus d'un argent de poche, qui est donné selon l'engagement effectif. Le jeune ne reçoit rien s'il est absent ou s'il ne répond pas aux exigences de l'entreprise.

J'ai déjà eu de mauvaises expériences avec des jeunes en difficulté...

LIFT s'adresse aux jeunes dont « les conditions de départ » ne sont pas favorables et pour lesquels un soutien pour accéder au monde professionnel semble être un atout. Il ne s'agit pas d'aider des jeunes en difficultés, mais de faire de la prévention : leur donner des perspectives positives, pour prévenir les difficultés qu'ils/elles pourraient rencontrer à la fin de leur scolarité obligatoire.

Et les assurances ?

Normalement, aucune assurance **particulière** ne doit être contractée pour accueillir un jeune. En effet, toute entreprise qui dispose d'une assurance accidents et responsabilité civile pour ses employés verra le jeune automatiquement couvert pour les accidents professionnels (les primes sont calculées en fonction du gain assuré par l'employeur, art.115 OLAA) et la responsabilité civile dans le cadre de son travail (si les précautions d'usages sont respectées). Les jeunes doivent donc être annoncés, comme les autres employés de l'entreprise, à l'assurance accident et à l'assurance responsabilité civile de cette dernière.