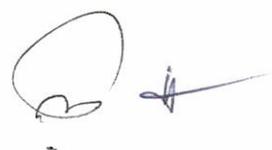


**ACCORD CADRE  
EUROPEEN EN FAVEUR  
DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE  
DES JEUNES**



## SOMMAIRE

### **TITRE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **TITRE II - EVOLUTION DU PERIMETRE**

### **TITRE III - CONTRIBUER A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

**Article 1 - Renforcer et améliorer l'accueil des jeunes en formation pour favoriser leur insertion sur le marché du travail**

**Article 2 - Valoriser le statut d'accompagnant**

**Article 3 - Poursuivre le développement des relations avec les Ecoles et Universités européennes**

**Article 4 - Développer l'insertion des jeunes par des formations professionnelles au niveau européen**

### **TITRE IV - RECRUTER ET INTEGRER LES JEUNES DANS LE GROUPE SAFRAN**

**Article 5 - Recruter des jeunes dans le Groupe**

**Article 6 - Promotion de la mixité**

**Article 7 - Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement**

**Article 8 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés**

### **TITRE V - MISE EN OEUVRE DES ENGAGEMENTS**

**Article 9 - Mise en application de l'accord**

**Article 10- Suivi de l'accord**

### **TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 11 - Durée de l'accord**

**Article 12 - Langue de référence de l'accord**

**Article 13 - Appréciations et litiges**

**Article 14 - Clause de non régression**

**Article 15 - Révision**

**Article 16 - Publicité de l'accord**

## PREAMBULE

L'insertion professionnelle des jeunes en Europe est un enjeu social auquel le groupe Safran accorde une attention toute particulière.

En outre, face aux objectifs d'innovation, le Groupe doit anticiper l'évolution des métiers et des compétences et le renouvellement de ses équipes. Safran déploie ainsi d'importants moyens pour acquérir, conserver et transmettre les compétences nécessaires pour accompagner son développement et le renouvellement de son effectif.

Dans ce cadre et dans le prolongement de l'accord du 4 juillet 2008 instituant le Comité d'Entreprise Européen, les parties ont souhaité inscrire la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes dans le champ du dialogue social afin d'étendre la construction d'un modèle social Safran en Europe.

A ce jour, Safran emploie plus de 40 000 salariés dans l'Union Européenne et veut continuer à mettre en place des plans de recrutement ambitieux, orientés notamment vers les jeunes. A cet effet, la formation professionnelle se révèle un fort levier d'insertion des jeunes dans la vie active, mais aussi un outil de recrutement pour le Groupe.

Les parties au présent accord reconnaissent que la clef de l'insertion professionnelle des jeunes s'appuie sur une formation adaptée à leurs objectifs et corrélée à une expérience professionnelle concrète. Elles ont souhaité s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes dont certaines sont mentionnées dans le présent accord afin de favoriser leur diffusion au niveau du Groupe.

Les parties signataires affirment également leur volonté de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes européens, via le développement des dispositifs de stage, d'apprentissage et du tutorat.

Safran entend favoriser l'intégration de ces jeunes, notamment en leur offrant des opportunités d'emploi, et porter une attention particulière à ceux déjà en formation dans le Groupe.

Par cet accord, les parties signataires souhaitent également affirmer leur engagement en faveur de l'égalité des chances et de traitement.

Enfin, les parties entendent définir des orientations communes aux filiales européennes de Safran en leur laissant le choix de la méthode de déploiement dans le respect des législations nationales.

## **TITRE I - Champ d'application de l'accord**

Le présent Accord est conclu au niveau européen pour le groupe Safran. Il s'applique à toutes les sociétés entrant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen telles que visées à l'annexe 1 du présent accord ainsi qu'à la Suisse.

## **TITRE II - Evolution du périmètre**

Toute société devenant filiale à plus de 50 %, de l'une ou plusieurs sociétés visées au Titre I du présent accord et rentrant dans le périmètre défini au titre I pourra adhérer au présent accord.

## **TITRE III - Contribuer à la formation professionnelle des jeunes**

### **Article 1 - Renforcer et améliorer l'accueil des jeunes en formation pour favoriser leur insertion sur le marché du travail**

Les parties souhaitent renforcer le déploiement des dispositifs de formation professionnelle des jeunes<sup>1</sup> qui sont utilisés dans les principaux pays européens dans lesquels le Groupe est implanté comme le démontre l'examen des réglementations locales et les bonnes pratiques en vigueur.

L'ensemble de ces dispositifs permet en effet aux jeunes d'acquérir un diplôme, une qualification ou une certification reconnue et favorise leur insertion sur le marché du travail.

Safran s'engage, ainsi, à poursuivre et à développer dans ses filiales européennes l'accueil des jeunes dans le cadre de ces dispositifs de formation.

Il s'agit de participer à la formation des jeunes dans le périmètre défini au Titre I ci-dessus.

Les parties conviennent de la nécessité de continuer à développer l'offre d'apprentissage<sup>2</sup>, l'accueil des stagiaires ainsi que la formation d'étudiants chercheurs européens. Les parcours de formation proposés seront cohérents avec les métiers des sociétés concernées.

Safran veillera également à la diversité des formations représentées au sein de ses effectifs de jeunes en formation professionnelle.

Les parties soulignent notamment l'importance de contribuer à la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap. Les sociétés du Groupe veilleront à mettre en œuvre les moyens permettant d'accueillir les jeunes en situation de handicap dans les meilleures conditions.

<sup>1</sup> La notion de « jeune » sera précisée dans les plans d'actions locaux cités à l'article 9 ci-après.

<sup>2</sup> Tel que défini dans le glossaire en annexe 2.

### 1.1 Développer les dispositifs d'apprentissage

Les parties affirment leur volonté de développer l'apprentissage, dispositif de formation professionnelle reconnu par les partenaires sociaux, les différents pays européens et la Commission Européenne.

Safran s'engage à développer une politique volontariste en faveur de l'apprentissage en s'attachant à accueillir et former des jeunes sur l'ensemble des niveaux de qualification.

Safran entend ainsi accueillir chaque année au moins 2000 alternants et s'engage également à recruter prioritairement parmi ces jeunes, à l'issue de leur formation et conformément aux pratiques nationales, à compétences égales.

#### **Bonne pratique - Belgique - l'apprentissage comme levier d'insertion socio-professionnelle**

La société Techspace Aero, filiale de Safran en Belgique, accueille annuellement des apprentis dans ses activités de production, de services généraux et de maintenance et favorise ainsi leur insertion professionnelle.

Deux expériences pilotes sont couramment reconduites : l'accueil d'opérateurs de production et l'accueil d'étudiants en master gestion de production et services généraux.

### 1.2 Favoriser l'accueil de stagiaires

Les parties signataires conviennent que les stages permettent aux jeunes de confirmer leurs choix d'orientation professionnelle par la découverte concrète de l'entreprise et d'un métier.

Safran s'engage ainsi à favoriser l'accueil de stagiaires dans ses filiales européennes.

Ces stages pourront être proposés dans le cadre du parcours scolaire et également dans le cadre d'une formation qualifiante ou certifiante.

### 1.3 Accueillir des jeunes étudiants chercheurs européens (PhD)<sup>3</sup>

L'innovation constitue un enjeu majeur pour le Groupe et un pôle d'investissement stratégique. Les parties signataires entendent développer l'accueil de jeunes étudiants européens en thèse (PhD) et ainsi concourir à leur formation.

Safran s'engage dans ce cadre à augmenter le nombre de thèses proposées aux étudiants.

<sup>3</sup> Tel que défini dans le glossaire en annexe 2.

## 1.4 Accompagner et suivre les jeunes durant leur formation au niveau du Groupe

Les parties conviennent de l'importance d'accompagner et de suivre les jeunes pendant leur période de formation en entreprise avec notamment pour objectif de faciliter leur éventuel recrutement dans le Groupe. Les parties considèrent en effet que l'encadrement des jeunes formés par le Groupe doit être de nature à pouvoir les motiver.

Les parties souhaitent ainsi déployer un processus d'accompagnement et de suivi des jeunes accueillis en formation professionnelle au sein des filiales du Groupe, sous réserve du respect des législations nationales.

Safran cherchera dans ce cadre à généraliser le suivi de chaque apprenti, stagiaire, étudiant-chercheur par un accompagnant chargé de l'accueillir et de l'accompagner dans la réalisation de son projet professionnel en respectant les législations et pratiques nationales.

En outre, il est proposé que la relation entre l'accompagnant et le jeune soit soutenue par des entretiens formels organisés à différents moments de sa formation. L'objectif est de répondre aux impératifs de professionnalisation du jeune en lui permettant de se positionner sur l'avancement de ses missions et de faire le point sur ses intentions futures.

Enfin, un « Livret formation Safran » sera mis en place progressivement au travers des plans d'actions locaux cités à l'article 9 ci-après, dans le respect des législations et des pratiques nationales.

### **Bonne pratique – Grande-Bretagne – Formation des apprentis**

A Messier Dowty Ltd (Gloucester) une dizaine d'apprentis est accueillie chaque année dans les différents départements de l'entreprise. Chaque poste occupé par un apprenti correspond à une mission définie par les équipes accueillantes. Les apprentis accueillis sont encadrés à la fois par un membre de la fonction RH et par un manager du service où le jeune effectue sa formation professionnelle. La formation du jeune porte sur le développement de ses « soft skills » comme de ses compétences techniques.

## **Article 2 – Valoriser le statut d'accompagnant**

Les parties estiment que dans le cadre de la formation en apprentissage, l'accompagnant<sup>4</sup> joue un rôle clef dans la réussite de la formation professionnelle du jeune. Elles souhaitent par conséquent favoriser l'accompagnement des jeunes en formation et la transmission des savoirs et des compétences via la valorisation du statut d'accompagnant et la reconnaissance de son rôle.

Le Groupe s'engage :

- A former les accompagnants selon les modalités définies dans les plans d'action locaux.
- A inscrire le rôle d'accompagnant comme partie intégrante de sa fonction.

<sup>4</sup> Tel que défini dans le glossaire en annexe 2.

**Bonne pratique - Belgique – Tutorat**

Le tutorat est pratiqué de manière régulière en Belgique au sein de la société Techspace Aero : sont concernées toutes les personnes encadrant des jeunes intégrés dans le processus de formation dans l'entreprise. Au cours des trois dernières années, plus de 100 personnes ont ainsi été formées aux techniques de pédagogie, de communication, de relation tutoriale et de présentation.

**Article 3 - Poursuivre le développement des relations avec les Ecoles et Universités européennes**

Les parties signataires sont convaincues que le monde de l'éducation et le monde des entreprises doivent avancer de concert pour améliorer la formation des jeunes et favoriser leur insertion durable dans l'emploi. Elles souhaitent ainsi que Safran poursuive la construction de liens privilégiés avec les centres de formation, les écoles et universités européennes répondant à ses activités.

Dans le cadre du déploiement du présent accord, Safran étudiera les modalités visant à étendre au niveau européen les partenariats avec des établissements du système éducatif formant les jeunes à ses principaux métiers. Cette démarche vise notamment à renforcer la représentation du Groupe auprès des étudiants et des écoles cibles de Safran, mais également à garantir une adéquation des parcours de formation avec les besoins en compétences du Groupe.

Ces actions sont également l'occasion pour les parties signataires de promouvoir la mixité et la diversité des cursus au sein des équipes.

La concrétisation de ces actions sera réalisée au niveau des plans d'actions locaux cités à l'article 9 ci-après. Un point de situation sera effectué avec la commission de suivi citée à l'article 10 ci-après.

**Bonne pratique - France - Ambassadeurs Ecoles**

Safran a développé en France un « Programme Ambassadeurs » qui s'appuie sur un réseau d'intervenants constitué de salariés des sociétés du Groupe, pour intervenir dans les écoles et universités cibles à travers différentes actions et événements.

Anciens élèves aujourd'hui salariés chez Safran, leur mission est de développer la coopération avec ces établissements, d'établir des contacts avec les étudiants, et de les accompagner dans leur réflexion sur leur projet professionnel à l'occasion de divers événements.

**Bonne pratique Belgique – Faire connaître les métiers techniques aux jeunes**

La société Techspace Aéro a déployé une action avec des partenaires externes destinée à développer la conscience, la connaissance et l'attrait des métiers techniques auprès des jeunes de l'enseignement technique et de tous publics en général.

Cette action consiste notamment en l'accueil d'écoles ou de classes sur le site, des interventions de salariés devant des enseignants et des élèves dans les établissements scolaires, et la participation à des foires à l'emploi et aux métiers.

#### **Article 4 - Développer l'insertion des jeunes par des formations professionnelles au niveau européen**

Les parties signataires reconnaissent que le développement d'une culture internationale ainsi que la mobilité en cours d'études peuvent se révéler un atout pour l'insertion professionnelle durable des jeunes.

Pour cela, Safran proposera notamment des offres de stage à un niveau européen. Safran veillera à ce que les sociétés du Groupe assurent l'accueil de ces jeunes dans les meilleures conditions : celles-ci seront examinées dans le cadre des plans d'actions locaux cités à l'article 9 ci-après.

La mise en place du site de recrutement internet à un niveau européen sera également examinée afin de participer à cet objectif.

#### **TITRE IV – Recruter et intégrer les jeunes dans le groupe Safran**

##### **Article 5 - Recruter des jeunes dans le Groupe**

Pour répondre aux enjeux de développement du Groupe, Safran entend continuer à recruter des jeunes qualifiés en accordant une attention particulière à ceux qui auront été accueillis et formés dans le Groupe.

Safran s'engage ainsi à recruter prioritairement les jeunes formés au sein du Groupe à l'issue de leur formation.

##### **Article 6 - Promotion de la mixité**

Dans les pays européens où le Groupe est implanté, le recrutement de femmes sur des postes scientifiques et techniques reste très difficile compte tenu du faible nombre de filles dans les filières de formation correspondantes.

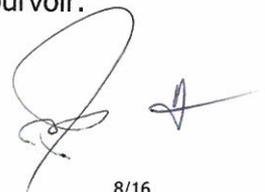
Les parties signataires s'engagent dans ce contexte à favoriser les actions de promotion des métiers scientifiques et techniques du Groupe vis-à-vis des jeunes étudiantes. Ces actions seront déployées dans les pays concernés par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local.

Les parties signataires conviennent également de la nécessité d'encourager la féminisation des équipes et la mixité à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les catégories de personnel. Pour rappel, Safran a l'objectif de recruter au moins 25% de femmes.

##### **Article 7 - Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement**

Les parties signataires réaffirment leur engagement pour le traitement équitable des candidatures et la lutte contre les discriminations.

Safran s'engage ainsi à promouvoir l'égalité des chances et à traiter les candidatures sans discrimination à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste à pourvoir.



## 7.1 Diversification des profils de formation

Safran souhaite assurer au sein de ses équipes dans toutes les catégories professionnelles et activités une diversité des profils de formation représentés au sein du Groupe.

Des actions de diversification des partenariats vers les universités sont notamment menées afin d'assurer une plus grande diversité dans les recrutements.

## 7.2 Favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion

Les parties signataires affirment qu'il est de leur responsabilité, dans un contexte de fort chômage des jeunes au niveau européen, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi.

Les parties signataires s'engagent dans ce cadre à favoriser les actions permettant de faire connaître les métiers du Groupe aux « publics jeunes » éloignés du monde industriel. Ces actions qui nécessitent un accompagnement spécifique seront déployées dans les pays concernés par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local.

### **Bonne pratique - France - Un accord de Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées**

La Direction Générale de Safran et l'ensemble des organisations syndicales ont signé en avril 2012 un accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées d'une durée de 3 ans qui s'applique à toutes les filiales de Safran en France.

Un des objectifs de l'accord est de participer à l'amélioration de la qualification des jeunes handicapés via le développement des possibilités d'alternance et de stage au sein du Groupe. Safran s'est ainsi engagé à accueillir en France au minimum 100 alternants et 65 stagiaires handicapés pendant la durée de l'accord.

## **Article 8 - Développer un parcours attractif d'intégration pour les jeunes embauchés**

### **8.1 Accueil des jeunes embauchés**

Les parties rappellent qu'une attention particulière devra être portée à l'accueil des jeunes embauchés au sein du Groupe.

Safran souhaite ainsi accompagner la prise de fonction du jeune dans son environnement local.

Les conditions matérielles d'accueil seront anticipées par la société d'accueil pour permettre aux jeunes recrutés de travailler dans les meilleures conditions dès l'embauche.

Les parties souhaitent, dans le cadre des dispositifs accompagnant la prise de fonction, améliorer l'information des jeunes recrutés sur la présence et le rôle des représentants du personnel et/ou des représentants des Organisations Syndicales.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront examinées par les partenaires sociaux au niveau des sociétés concernées par le présent accord en fonction des pratiques et du contexte local.

**Bonne pratique - Belgique - une rencontre avec les organisations syndicales intégrée dans le parcours d'accueil**

La société Techspace Aero, filiale de Safran en Belgique, a intégré dans le parcours d'accueil de tout nouveau recruté, une rencontre avec les organisations syndicales présentes sur le site.

Cette rencontre est une des étapes qui doit être obligatoirement suivie lors des deux premières journées de l'arrivée et elle est formalisée dans la fiche signée par le nouveau recruté et son responsable hiérarchique.

## **8.2 Insertion des jeunes embauchés**

L'environnement du Groupe offrant des perspectives d'évolution importantes, Safran souhaite accompagner la prise de fonction du jeune dans son métier et améliorer sa connaissance du Groupe afin de lui ouvrir des perspectives d'évolution.

Des dispositifs d'insertion seront ainsi développés en fonction des spécificités locales et sur trois niveaux (Groupe, Société et Etablissement) pour familiariser chaque jeune salarié recruté avec les métiers de son établissement, de sa société et avec le Groupe dans sa globalité.

Ces dispositifs d'insertion doivent également donner les moyens au jeune recruté d'envisager une évolution professionnelle via la mise en place de programmes de formations adaptés visant à développer ses compétences.

## **TITRE V – Mise en œuvre des engagements**

### **Article 9- Mise en application de l'accord**

Afin de permettre le déploiement du présent accord, des plans d'actions, établis entre les Directions locales, et les organisations syndicales et/ou les organes représentatifs des salariés, dans le respect des législations ou pratiques nationales en vigueur, seront mis en œuvre.

### **Article 10 - Suivi de l'accord**

Afin de suivre l'avancement et la bonne mise en œuvre de l'accord, les signataires s'engagent à mettre en place une commission de suivi du présent accord.

Cette commission sera composée de représentants de la Direction de Safran et de tous les membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen qui auront la possibilité de se faire remplacer. Trois représentants d'IndustriAll seront invités à participer aux réunions de la commission.

Cette commission de suivi se réunira une fois par an. A cette occasion, seront notamment réalisés :

- un examen de la progression des plans d'actions locaux sur la base des indicateurs listés en annexe 3,
- un bilan des indicateurs pour permettre d'éventuels évolutions et enrichissements.

## **TITRE VI – Dispositions diverses**

### **Article 11 - Durée de l'accord**

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature, il est conclu pour une durée de trois ans.

Il pourra être reconduit par accord express des parties.

### **Article 12 - Langue de référence de l'accord**

Les parties signataires acceptent que le texte de cet accord, rédigé en langue française, soit la référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétation. L'accord fera l'objet d'une traduction dans les principales langues des pays du périmètre européen.

### **Article 13 - Appréciations et litiges**

En cas de litiges éventuels, afférents à l'application et à l'interprétation du présent accord de Groupe, les parties signataires s'efforceront de les résoudre entre elles. IndustriAll et la Direction s'efforceront d'apporter une solution amiable à ces désaccords, dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération.

### **Article 14 - Clause de non régression**

Les parties soulignent que les dispositions du présent accord européen n'ont pas vocation à se substituer aux lois locales, aux dispositions réglementaires, aux accords nationaux, régionaux ou d'entreprise, ou pratiques en vigueur dans les sociétés européennes du groupe Safran, qui seraient plus favorables aux salariés.

### **Article 15 - Révision**

Les signataires peuvent proposer la révision de tout ou partie de cet accord. Les éventuelles modifications devront être approuvées par l'ensemble des parties à l'accord.



## Article 16 - Publicité de l'accord

Une communication sera développée pour tous les salariés et entités dans les différents pays concernés pour promouvoir cet accord selon le mode local.

Le présent accord sera notamment disponible sur l'Intranet du Groupe.

La communication afférente à la signature de cet accord sera réalisée dans les langues des pays figurant en annexe 1.

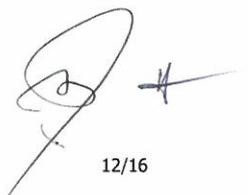
Fait à Paris, le 28 mars 2013



Bart SAMYN  
Deputy General Secretary



Jean-Luc BERARD  
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines



## ANNEXE I

### PERIMETRE DES SOCIETES DU GROUPE, A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD

#### France

Aircelle  
Aircelles Europe Services  
Cassis International Europe  
CPS Technologies  
Herakles  
Hispano-Suiza  
Labinal  
Messier-Bugatti-Dowty  
Microturbo  
Morpho  
PyroAlliance  
Reosc  
Safran Consulting  
Safran  
Safran Engineering Services  
Sagem Défense Sécurité  
SLCA  
SMA  
Snecma  
Sofrance  
Structil  
Technofan  
Turbomeca

#### Allemagne

Labinal GmbH  
Morpho Detection Germany  
Sagem Navigation GmbH  
Morpho Cards GmbH  
Turbomeca Germany GmbH

#### Belgique

Snecma Services Brussels  
Techspace Aero

#### Espagne

Safran Engineering Services Espagne

#### Finlande

Robonic Oy

#### Irlande

Sagem Security Ireland Ltd

#### Pays-Bas

Morpho B.V.

#### Pologne

Hispano-Suiza Polska Sp. Zoo

#### Portugal

Globe Motors Portugal  
Morpho Cards Lda

#### République Tchèque

Morpho Cards Czech

#### Roumanie

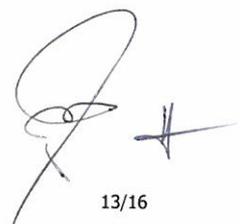
Morpho Cards Romnia S.R.L.

#### Royaume-Uni

Aircelle Ltd  
Messier-Dowty Ltd  
Messier Services Ltd  
Morpho Detection UK Ltd  
Morpho UK Ltd  
Morpho Cards UK Ltd  
Safran Engineering Services UK Ltd  
Safran Power UK Ltd  
Turbomeca UK Ltd

#### Suisse

Vectronix Ag



## ANNEXE II

### GLOSSAIRE

Les définitions données ci-dessous servent de référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétation des termes du présent accord.

#### **Apprentissage**

Selon la Commission Européenne, « les régimes du type apprentissage sont considérés comme l'éducation et la formation professionnelle initiale correspondant à une formation qui combine en alternance le milieu de travail (périodes de stage dans le lieu de travail) et le milieu scolaire (périodes de formation théorique/pratique, suivies dans un centre scolaire ou un centre de formation). Quand celui-ci s'accomplit avec succès il sera sanctionné par un diplôme d'éducation et de formation professionnelle initiale reconnue par l'Etat. Cette définition ne fait aucune référence explicite à l'existence d'une relation contractuelle directe entre l'employeur et l'apprenti. »<sup>5</sup>

#### **Doctorat (Phd)**

Le doctorat se prépare après l'obtention d'un diplôme de master ou équivalent. Point d'aboutissement des études en Ecoles et Universités, il constitue aujourd'hui le préalable indispensable pour un étudiant qui souhaite se lancer dans une activité de chercheur tant au sein d'un organisme public de recherche, qu'au sein de grandes entreprises ou dans des organismes internationaux de développement.

#### **Stage**

Selon la Commission Européenne, « les manières de définir clairement les stages et/ou stagiaires divergent fortement d'un état membre à l'autre. Pour définir les stages, une définition juridique existe dans la plupart des Etats membres ou, du moins, une entente commune existe au niveau national sur le concept de stage. De manière générale, dans pratiquement tous les pays qui appliquent une définition commune de stage, un lien fort existe entre éducation et expérience professionnelle. Dans l'ensemble des Etats membres, les caractéristiques communes définissant les cadres juridiques relatifs aux stages sont : (i) l'objectif éducatif en général, (ii) l'élément pratique de l'apprentissage ; et (iii) l'aspect temporaire du stage. »<sup>6</sup>

#### **Accompagnement/ Accompagnant**

Est considéré comme accompagnement, toute activité de conseil, d'orientation ou de supervision d'un apprenant par un professionnel expérimenté et compétent sans lien hiérarchique avec l'apprenant. L'accompagnant soutient l'apprenant tout au long du processus de formation en entreprise (soit en école ou en centre de formation, soit sur le lieu de travail).

#### **Bourse des Emplois**

Outil permettant aux salariés de consulter les offres d'emploi ouvertes au sein du Groupe. Cet outil est aujourd'hui déployé sur le périmètre français du Groupe.

#### **Cadres (Managers and Engineers)/Collaborateurs (No Managers and No Engineers)**

Sont identifiés comme Cadres (Managers and Engineers) les salariés :

- qui coordonnent un ensemble de moyens (matériels, humains, financiers) qui leurs sont confiés, avec le degré d'autonomie et de responsabilité nécessaire à la réalisation d'objectifs. Le management peut porter sur une équipe, sur des projets, sur un processus, une technique ou sur un portefeuille de clients ou de fournisseurs ;

<sup>5</sup> Apprenticeship supply in the Member States of the European Union – European Commission, January 2012.

<sup>6</sup> Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States – European Commission May 2012.

- et/ou ont obtenu un diplôme d'ingénieur dans une université ou une grande école durant leur cursus scolaire. Le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre des problèmes de nature technologique, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services principalement en R&D et en production.

Sont considérés comme Collaborateurs (No Managers and No Engineers), tous les salariés qui ne sont pas identifiés comme des Managers & Ingénieurs

### **Bonne pratique**

Une bonne pratique est une pratique recommandée comme bon exemple par les partenaires sociaux d'un pays pour permettre d'envisager son application dans d'autres pays.

### **ANNEXE III – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD (Niveau national et Niveau Européen)**

Comme il est mentionné à l'article 10 du présent accord, la liste ci-après pourra faire l'objet d'enrichissements et/ou d'évolutions décidés dans le cadre de la commission de suivi.

#### 1. Indicateurs quantitatifs (dans le respect des pratiques et législations nationales)

- Nombre total d'alternants par an détaillés
  - Par pays
  - Par société
  - Par sexe
  
- Nombre total de stagiaires par an détaillés
  - Par pays
  - Par société
  - Par sexe
  
- Nombre total d'étudiants chercheurs par an détaillés
  - Par pays
  - Par société
  - Par sexe
  
- Taux de transformation : personnes recrutées à l'issue de leur formation/ recrutements réalisés en CDD et CDI au 31 décembre
  - Par pays
  - Par société
  - Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)<sup>7</sup>
  
- % de femmes recrutées par an détaillés
  - Par pays
  - Par société
  - Par catégorie (Cadres/Collaborateurs)<sup>7</sup>

#### 2. Indicateurs qualitatifs

- Liste des écoles et universités partenaires
- Actions menées en faveur des jeunes non diplômés

---

<sup>7</sup> Tel que défini dans le glossaire en annexe 2.

