



CONSULT *thinking ahead*

## Evaluation Initiative Emploi Jeunes (IEJ) et Youth Guarantee – actions Programme Opérationnel Fonds Social Européen 2014-2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale

Premier rapport d'évaluation | Mars 2016

Sur demande de

Office régional bruxellois de l'emploi -  
ACTIRIS

Cette étude a été effectuée par:

IDEA Consult

Avenue des Arts 1-2, bus 16  
B – 1210 Bruxelles

T: +32 2 282 17 10

F: +32 2 282 17 15

[info@ideaconsult.be](mailto:info@ideaconsult.be)

[www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)





1/	Introduction	4
2/	Méthode d'évaluation	6
3/	Evolution de la situation des jeunes sur le marché du travail Bruxellois	9
4/	Evaluation des actions de l'IEJ	12
4.1	Actions de formations	13
4.2	Les stages Européens	22
4.3	Convention Premier Emploi auprès d'Organismes d'intérêt public	28
4.4	Accompagnement des jeunes – YEI NL	33
5/	Conclusion et recommandations	37
1/	Annexe 1: Données supplémentaires	39
2/	Annexe 2: Monitoring des indicateurs FSE/IEY	41



## 1/ Introduction

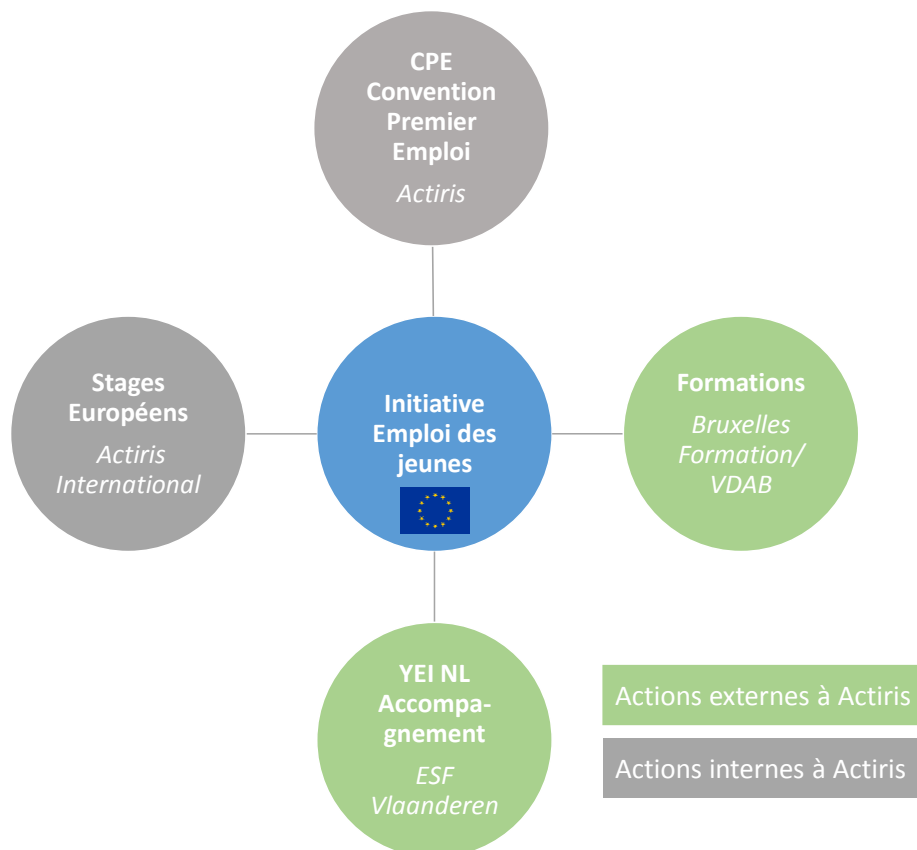
L'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) vise à fournir une aide financière aux régions qui affichent des taux de chômage des jeunes supérieurs à 25 %, en soutenant la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse en renfort et en complément des activités financées par le FSE. Elle finance des activités ciblant directement les NEET's âgés de moins de 25 ans (ou de moins de 30 ans si l'État membre le juge opportun).

Dans ce cadre est né le dispositif Initiative Emploi Jeunes (IEJ) Bruxellois qui fait partie du programme Opérationnel (PO) Fonds Social Européen (FSE) 2014-2020 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC). L'IEJ vise l'intégration durable sur le marché du travail des jeunes, en particulier ceux qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation, y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus de groupes marginalisés.

Comme indiqué dans la figure ci-dessous, l'IEJ finance quatre types d'actions :

- ▶ La **Convention Premier emploi** (CPE), gérée par le Département programmes d'emploi d'Actiris
- ▶ Les **Stages Européens**, gérés par le service Actiris International
- ▶ Les **formations**, proposées par Bruxelles Formation et le VDAB
- ▶ L'accompagnement proposé dans le cadre de la **YEI NL**, géré par ESF Vlaanderen

Figure 1 : Actions financées par l'IEJ



Source : IDEA Consult



Dans cette évaluation intermédiaire, nous évaluerons en détail ces actions pour les années 2014 et 2015.

Tout d'abord nous décrivons la méthode d'évaluation utilisée pour cette évaluation intermédiaire. Ensuite, nous décrivons l'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail Bruxellois durant la période 2014 et 2015. Ensuite, l'évaluation des actions est présentée. Pour ce faire, nous analysons les objectifs de chaque action, sa gestion/exécution et enfin ses résultats pour les années 2014 et 2015.

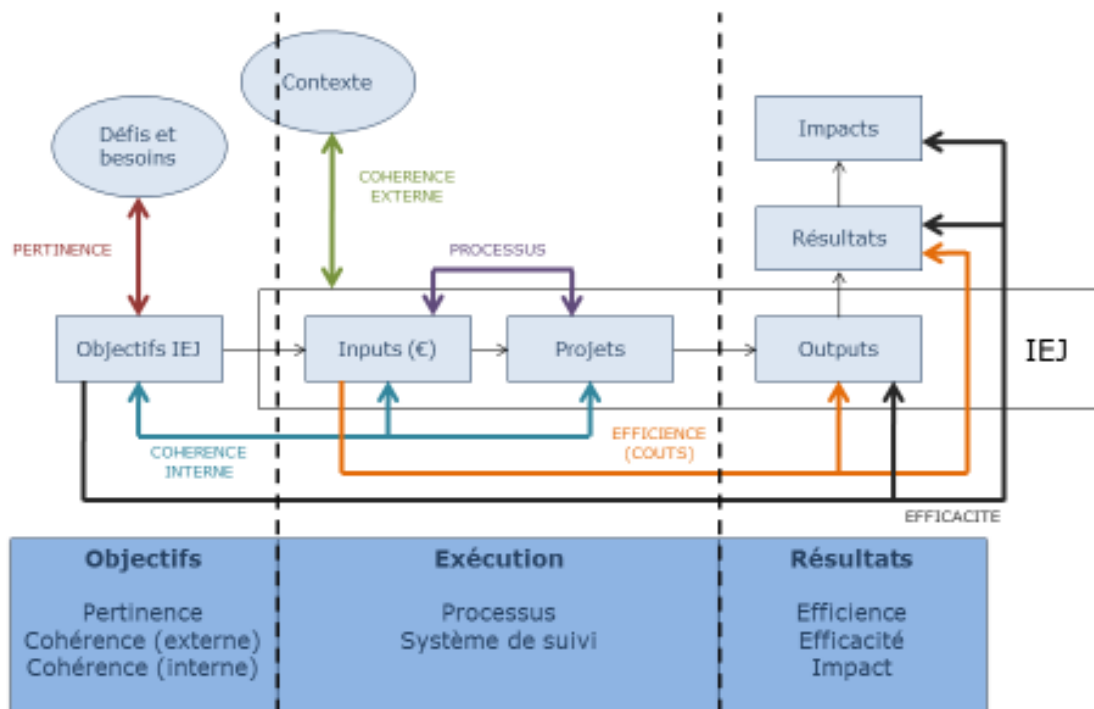


## 2/ Méthode d'évaluation

La figure ci-dessous reprend le cadre que nous avons utilisé pour l'évaluation à mi-parcours du dispositif IEJ. Notre approche se base sur trois « blocs » :

- ▶ **Les objectifs (pertinence et cohérence)** : Les mesures et les objectifs du dispositif IEJ/YG répondent-ils (toujours) aux besoins (pertinence) et sont-ils en accord avec les autres objectifs de la région (cohérence) ?
- ▶ L'**exécution** du dispositif, en termes de **processus et de système de suivi**. Il s'agit, dans ce cadre, d'analyser le fonctionnement et l'implémentation du dispositif et de son système de suivi.
- ▶ Les **résultats** de la mesure (**efficacité, efficience et impacts**). Les objectifs prévus dans le dispositif ont-ils été atteints ? Les réalisations/outputs (ex. : nombre de jeunes atteints), résultats (effets sur les jeunes visés directement après l'action) et impacts (effets de long terme) sont-ils en ligne avec les objectifs et les moyens mis en œuvre ? Il s'agit donc d'évaluer si le dispositif est efficace (comparaison des réalisations par rapport aux objectifs) et efficace (comparaison par rapport aux ressources).

Figure 2 : Cadre d'évaluation



Source: IDEA Consult

Pour cette évaluation à mi-parcours 2014-2015, peu de résultats sont cependant disponibles, étant donné que certaines actions viennent à peine de débuter ou n'ont pas encore débuté. Cette évaluation se concentrera donc principalement sur les objectifs, l'exécution et les résultats en termes de réalisations et d'output de l'IEJ. Nous fournissons cependant également des recommandations afin d'améliorer le monitoring des actions de l'IEJ à l'avenir et donc la collecte de données de résultats.



Pour cette évaluation, les **méthodes de recherche** suivantes ont été utilisées :

- ▶ Desk research
- ▶ Entretiens approfondis qualitatifs
- ▶ Collecte et analyse de données quantitatives

### Desk research

Tout d'abord, nous avons collecté et analysé tous les documents pertinents pour l'évaluation du dispositif :

- ▶ Tous les documents de travail décrivant les actions du dispositif, leur financement, leur fonctionnement, mise en œuvre, etc. ;
- ▶ Toutes les conventions signées dans le cadre de l'IEJ ;
- ▶ Les documents envoyés à la Commission Européenne (ex. les rapports d'activités et annuels) ;
- ▶ Le Programme Opérationnel Fonds Social Européen 2014-2020 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) : "Investissement pour la croissance et l'emploi" (CCI n° 2014BE05M9OP002) ;
- ▶ Le règlement (UE) N° 1303/2013 et 1304/2013 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives aux Fonds européens ;
- ▶ Les documents de la Commission européenne (CE) concernant le suivi et l'évaluation des interventions des Fonds structurels.
- ▶ ...

### Entretiens qualitatifs approfondis

Ensuite, nous avons organisé des entretiens en face-à-face avec plusieurs parties prenantes, dans l'optique d'obtenir une description précise de la gestion et de l'exécution des différentes actions, de mettre en exergue les facteurs qui favorisent/entravent la mise en œuvre des actions, d'analyser la qualité des actions et d'évaluer des résultats des actions.

Les acteurs suivants ont pour ce faire été questionnés :

*Tableau 1 : Liste d'acteurs interrogés*

Organisation	Département	Action	Personne interrogée	Fonction
Actiris	Service Youth Guarantee	Youth Guarantee	Virginie Daems	Coördinatrice de Service Youth Garantie
Actiris	Service projets de partenariat et Qualité	Formation	Vincent Gallet	Gestionnaire de projets de partenariat
Actiris	Directie Partnerships	Formation	Isabelle Linclau	Gestionnaire de projets partenariats transversaux
Actiris	Actiris International - Stages Européen	Stages	Arlette Brone	Responsable Cellule Stages Actiris



Actiris	Service Programme d'Emploi	Emploi	Paul Clerboux	Directeur
ESF Vlaanderen		YEI-NL	Anneleen Dewitte	Gestionnaire de projets
Actiris	Partnershipproject en en Kwaliteit	YEI-NL	Jenna Gailly	Dienstverantwoorde lijke
Jeugd en Stad (JES)		YEI-NL	Inge Van Brabant & Dorien Podevijn	Coördinatrice Gestionnaire de projets YEI NL
InBrussel		YEI-NL	Lesley Vincent	Gestionnaire de projets YEI NL
Group Intro		YEI-NL	Kwinten Fort	Gestionnaire de projets YEI NL
VDAB		Formation	Geert Pauwels & Sebastian Hoquet	
Bruxelles Formation	Division Production de la Formation	Formation	Christophe Miroir & Bastien Manchon	
Actiris	Observatoire bruxellois de l'Emploi - Service Etudes	Monitoring	Mourad De Villers Stephane Thys	

Les aspects suivants ont été abordés durant ces entretiens :

- ▶ La description de la mise en place, l'exécution et la gestion de l'action ;
- ▶ Les ressources financières, matérielles et humaines des différents services ;
- ▶ L'organisation interne du service ;
- ▶ Les collaborations externes et relations avec les organismes externes pertinents ;
- ▶ Les résultats de l'action ;
- ▶ Les facteurs qui favorisent/entravent la mise en œuvre de l'action ;
- ▶ Les pistes d'amélioration de l'action du point de vue de son exécution.

#### Collecte et analyse de données quantitatives

Ensuite, nous avons collecté toutes les données permettant d'actualiser l'analyse socio-économique et d'analyser l'avancement du programme (réalisations & résultats, avancement financier). Etant donné qu'un certain nombre d'actions viennent seulement d'être lancées, nous avons uniquement pu collecter des données concernant l'output des actions et non les résultats des actions. Nous fournissons cependant des recommandations pour le monitoring des actions, afin d'être en mesure de collecter les données nécessaires pour la période 2016-2017.





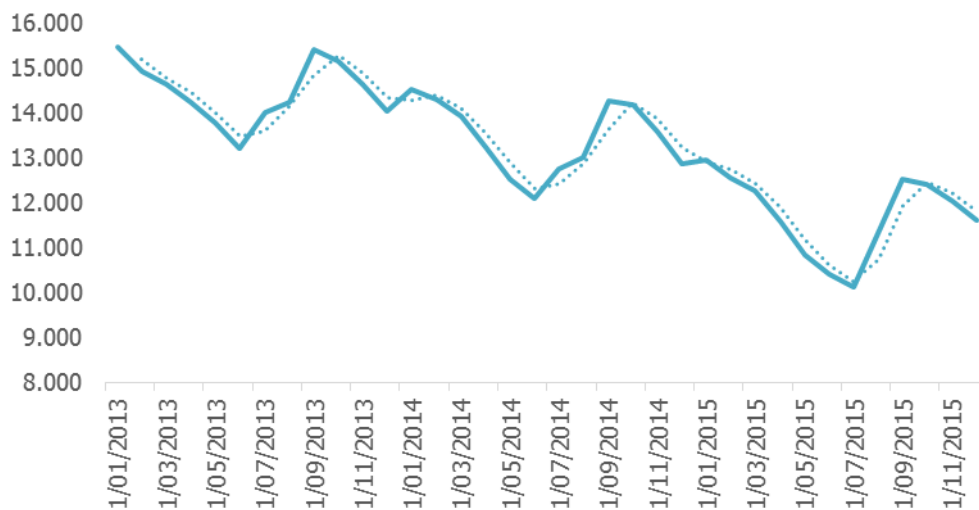
### 3/ Evolution de la situation des jeunes sur le marché du travail Bruxellois

La situation des jeunes à Bruxelles est précaire, que ce soit en termes d'accès à l'emploi, de niveau de qualification, d'abandon scolaire précoce ou de pauvreté. Le **taux de chômage** des jeunes à Bruxelles a atteint en 2013 son taux le plus élevé. Ainsi, 33,9%<sup>1</sup> des actifs entre 15 et 24 ans étaient au chômage en 2013. La région de Bruxelles-Capitale est par ailleurs davantage affectée par le chômage de ses jeunes que les deux autres régions du pays.

Le taux de chômage élevé des jeunes à Bruxelles peut en partie être expliqué par le caractère inégalitaire du système scolaire dans le contexte bruxellois et la dualisation de son enseignement. Ainsi, en comparaison avec le reste du pays, la Région de Bruxelles-Capitale connaît un phénomène de surreprésentation des personnes supraqualifiées et paradoxalement dans le même temps des personnes infraqualifiées. Si le système scolaire bruxellois est en mesure de lancer sur le marché du travail une part importante d'élèves hautement qualifiés, ce même système est dans l'impossibilité d'assurer au plus grand nombre un niveau de formation moyen permettant de répondre aux besoins de l'économie bruxelloise<sup>2</sup>.

Les derniers chiffres indiquent cependant que le **chômage des jeunes s'est fortement réduit** à Bruxelles depuis cette période. Selon Actiris, au 30 septembre 2015, le taux de chômage des jeunes était de 28,9%, contre 31,3% au 30 septembre 2014 et 33,9% en 2013. Soit une baisse significative qui s'accompagne également d'une augmentation du taux d'emploi des jeunes<sup>3</sup>.

Figure 3 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de < 25 ans à Bruxelles, 2013-2015



Source : IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

<sup>1</sup> Source : Communiqué de Presse Actiris : Septembre 2015 : Diminution du chômage et du chômage des jeunes à Bruxelles sur base annuelle - 01/10/2015

<sup>2</sup> Thys, S., 2009, 'Réalités et défis de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale', Cahier de l'ADT n°7, Bruxelles Janvier 2009.

<sup>3</sup> Source : Communiqué de Presse Actiris : Septembre 2015 : Diminution du chômage et du chômage des jeunes à Bruxelles sur base annuelle - 01/10/2015



La Figure 3 démontre clairement la **diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi** de moins de 25 ans à Bruxelles, depuis 2013. Une hausse du nombre de DEI peut être observée chaque année à la fin d'une année scolaire (entre juillet et septembre) lorsqu'une nouvelle cohorte de jeunes entre sur le marché du travail. Malgré cette hausse conjoncturelle, nous pouvons observer une baisse structurelle et significative du nombre de jeunes DEI depuis 2013. Ainsi, le nombre de jeunes DEI est passé de 15.466 en janvier 2013 à 11.605 en décembre 2015, soit une baisse de près de 25%. Le taux de NEETS<sup>4</sup> à Bruxelles a par ailleurs connu la même évolution. Leur nombre était estimé à 19,2% en 2012 et s'est réduit jusqu'à 15,8% en 2014<sup>5</sup>.

L'amélioration de la position des jeunes sur le marché du travail Bruxellois semble indiquer que les diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, notamment impulsées par la Garantie pour la Jeunesse et l'IEJ portent leurs fruits.

Nous devons cependant restés prudent avec cette conclusion, car une partie de la baisse du nombre de jeunes DEI peut également s'expliquer par l'augmentation du nombre d'exclusions liées aux **changements de réglementation en matière de chômage** ainsi qu'au renforcement des contrôles de la part de l'Onem. Les changements suivants peuvent notamment être cités :

- ▶ La loi relative à la **limitation à trois ans des allocations d'insertion**, entrée en vigueur en 2012 et qui a entraîné les premières exclusions à l'Onem au 1er janvier 2015, visibles dans les chiffres d'Actiris à partir du printemps 2015. Les personnes qui perdent leurs allocations d'insertion sont rayées des chiffres des demandeurs d'emploi après quelques mois. Leur éventuelle réinscription en tant que demandeur d'emploi (soit de leur propre initiative, soit via le CPAS en tant que bénéficiaire du revenu d'intégration) n'intervient qu'après un certain délai.
- ▶ Le renforcement de la part de l'Onem du **contrôle de la disponibilité des chômeurs**, plus particulièrement de ceux en **stage d'insertion**. Le stage d'insertion professionnelle ne prend dorénavant fin qu'après une évaluation positive par l'Onem des efforts du DEI.

Cependant, les jeunes DEI sont proportionnellement moins touchés par ces changements réglementaires, surtout en ce qui concerne la limitation des allocations d'insertion, ce qui tend à démontrer l'impact positif des nouvelles mesures à l'emploi pour les jeunes.

Par ailleurs, le Tableau 2 nous informe du **profil des jeunes DEI** en région de Bruxelles-Capitale pour la période 2013-2015. Sur base de ce tableau, les constats suivants peuvent être faits pour l'année 2015:

- ▶ 56% des jeunes DEI à Bruxelles ont plus de 25 ans ;
- ▶ Les jeunes femmes sont légèrement plus présentes parmi les jeunes DEI (50,7%) ;
- ▶ La plus grande partie des jeunes DEI sont faiblement qualifiés (42,7%). Près de 2 sur 10 ont cependant également un diplôme hautement qualifié.
- ▶ La plus grande partie des jeunes DEI sont au chômage depuis moins de 6 mois (36,4%), cependant, près de 1 sur 4 est au chômage depuis plus de 2 ans.
- ▶ 1 sur 4 jeunes DEI n'ont pas la nationalité belge. 15,7% ont une nationalité hors UE tandis que 13,3% ont une nationalité de l'UE, hors Belgique.

---

<sup>4</sup> Dans la définition européenne, il est dit que les NEETS sont la somme des jeunes au chômage (« unemployed ») et/ou inactifs (non en formation et à l'école).

<sup>5</sup> Selon les estimations de Steunpunt WSE, sur base de données de l'enquête force du travail.



Tableau 2 : Profil des DEI en RBC, 2013-2015

		2013		2014		2015	
		%	#	%	#	%	#
<b>Age</b>	< 25 ans	45,6%	14.473	44,1%	13.432	43,8%	11.711
	25-29 ans	54,4%	17.232	55,9%	16.993	56,2%	15.017
<b>Sexe</b>	Hommes	49,7%	15.766	49,4%	15.042	49,3%	13.184
	Femmes	50,3%	15.939	50,6%	15.383	50,7%	13.544
<b>Niveau d'études<sup>6</sup></b>	Faible (maximum sec. Inférieur)	45,2%	11.566	43,3%	10.466	42,7%	8.983
	Moyen (secondaire supérieur)	38,2%	9.775	39,1%	9.431	39,3%	8.262
	Elevé (supérieur)	16,6%	4.240	17,6%	4.248	18,0%	3.786
<b>Durée d'inactivité</b>	< 6 mois	34,6%	10.960	34,8%	10.595	36,4%	9.725
	de 6 à 11 mois	19,0%	6.018	18,4%	5.598	18,5%	4.932
	de 12 à 23 mois	20,3%	6.441	20,3%	6.185	19,1%	5.117
	= ou > 24 mois	26,1%	8.285	26,4%	8.046	26,0%	6.954
<b>Nationalité</b>	Belgique	74,2%	23.526	72,4%	22.040	71,0%	18.986
	UE	10,9%	3.463	12,8%	3.890	13,3%	3.543
	NUE	14,9%	4.715	14,8%	4.494	15,7%	4.200
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>31.705</b>	<b>100%</b>	<b>30.425</b>	<b>100%</b>	<b>26.728</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

Dans les chapitres suivants, nous analysons les différentes actions de l'IEJ, tout en tenant compte du profil moyen des DEI en RBC.

<sup>6</sup> Sans la catégorie 'autres études'.



## 4/ Evaluation des actions de l'IEJ

Dans ce chapitre, les différentes actions de l'IEJ sont évaluées. Pour chaque action, nous présentons une description des objectifs de l'action, ensuite nous décrivons l'exécution de l'action et les principaux résultats, sur base des données disponibles. Enfin, nous terminons par une brève conclusion d'évaluation pour chaque action, sur base des principaux critères d'évaluation.

Le tableau ci-dessous fournit un récapitulatif des actions de l'IEJ et des budgets alloués à chaque action. Ces données seront analysées plus en détail dans chaque section.

*Tableau 3 : Récapitulatif des actions de l'IEJ et des budgets alloués à chaque action*

Actions	Budget PO 2014-2020		Projection des dépenses		
	2014	2015	2014	2015	Total 2014-2015
<b>IEJ - NL (ESF Vlaanderen)</b>	2.063.112 €	2.063.112 €	0,00 €	2.065.255 €	2.065.255 €
<b>IEJ - commande formations BRUFOR</b>	960.000 €	960.000 €	400.000 €	1.600.000 €	2.000.000 €
<b>IEJ - commande formations VDAB</b>	240.000 €	240.000 €	0 €	0 €	0 €
<b>IEJ - Stages Européens</b>	300.000 €	300.000 €	300.000 €	300.000 €	600.000 €
<b>IEJ - Stages Belgique (avorté)</b>	1.350.000 €	1.350.000 €	0 €	0 €	0 €
<b>IEJ - CPE-OIP</b>	3.893.552 €	3.893.552 €	163.039 €	2.749.723 €	2.912.763 €
<b>Total</b>	<b>8.806.664 €</b>	<b>8.806.664 €</b>	<b>863.039 €</b>	<b>6.714.978 €</b>	<b>7.578.018 €</b>

Source: IDEA Consult sur base de données d'Actiris



## 4.1 Actions de formations

### 4.1.1 Objectifs de l'action de formations

A la suite de la VIème Réforme de l'Etat, Actiris s'est vu octroyer la compétence de « commander des formations ». L'éducation et la formation restent des compétences communautaires et leur mise en œuvre relève donc de la compétence d'institutions communautaires. Cependant, en tant que régisseur du marché de l'emploi en Région Bruxelles Capitale, Actiris analyse les besoins en termes de formation et peut commander de nouvelles formations.

L'**objectif** de cette action est donc d'augmenter l'offre de formation à destination de jeunes chercheurs d'emploi. Les formations proposées visent des nouveaux besoins identifiés sur le marché du travail ou des besoins existants insuffisamment rencontrés. Le souhait est donc d'anticiper ou de pointer les besoins du marché de l'emploi non ou insuffisamment couverts à Bruxelles et d'y pourvoir par de la formation professionnelle. L'**objectif final** de cette action est donc d'augmenter les chances des jeunes de trouver un emploi dans un domaine professionnel dont les besoins se font sentir sur le marché du travail.

Le **public-cible** de cette action sont donc les jeunes NEET's valablement inscrits chez Actiris ou au VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling), domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, de 18 à 29 ans.

Pour cette action, Actiris fait appel aux services de Bruxelles Formation (volet francophone) et du VDAB Brussel (volet néerlandophone). Le mode de fonctionnement de ces deux institutions de formation diffère cependant fortement. De ce fait, pour la description de l'exécution/gestion de cette action dans les sections ci-dessous, une distinction est faite entre ces deux institutions.

### 4.1.2 Exécution/gestion des actions de formation

#### 4.1.2.1 Description de l'action

##### Formations de Bruxelles Formation

---

Deux conventions ont été conclues entre Bruxelles Formation et Actiris. La première porte sur l'année 2014-2015, tandis que la deuxième porte sur l'année 2015-2016.

En ce qui concerne la **convention 2014-2015**, il a été convenu qu'en dialogue avec Bruxelles Formation, Actiris définisse les besoins du marché du travail, dont les publics prioritaires, les secteurs porteurs d'emploi (intégrant notamment le renouvellement de la main d'œuvre sortante lié aux départs à la pension), les métiers en pénurie ou émergents et les opportunités de recrutement (grands travaux, clauses sociales, etc.) sur le territoire de Bruxelles-Capitale.

Sur cette base, Actiris a sollicité Bruxelles Formation pour qu'il propose une offre de formation répondant aux besoins identifiés et aux publics visés et communique le montant de financement annuel y étant lié.

Bruxelles Formation s'est engagé ensuite à organiser cette offre supplémentaire en intervenant directement comme opérateur de formation (offre « en gestion propre ») ou en lançant un ou plusieurs appels à projets vers des opérateurs partenaires ou sous-traitants (comme régisseur)<sup>7</sup>.

Sur cette base, il a été convenu d'organiser en 2015 **5 formations** pour un total de 28.492 heures de formation et un budget de 429.145 euro :

---

<sup>7</sup> Convention cadre entre Actiris et Bruxelles Formation relative à la mise en œuvre de la VIème réforme de l'Etat pour le développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire en Région de Bruxelles-Capitale.



- ▶ Administrateur system MS certifié (10 stagiaires ; 6.048 heures pour un budget de 76.628 euro) ;
- ▶ Développeur.Net (10 stagiaires ; 5.040 heures pour un budget de 50.928 euro) ;
- ▶ Développeur d'application J2EE (10 stagiaires ; 4.838 heures pour un budget de 67.404 euro) ;
- ▶ Consultant junior SAP (10 stagiaires ; 5.980 heures pour un budget de 119.548 euro) ;
- ▶ Dessinateur d'études en HVAC (10 stagiaires ; 6.586 heures pour un budget de 82.655 euro).

En premier lieu, Actiris identifie les chercheurs d'emploi faisant partie des groupes-cibles et les invite aux séances d'informations de Bruxelles Formation. Si le nombre de chercheurs d'emploi s'avère insuffisant, Bruxelles Formation et Actiris veillent conjointement à compléter les sessions via divers canaux, par ex. via les antennes locales d'Actiris, via les campagnes ciblées des opérateurs de formations sous-traitants, etc.

A J-30 de la fin de la formation, Bruxelles Formation envoie toutes les informations des candidats qui vont terminer leur formation à Actiris afin que le service LINK d'Actiris leur propose un accompagnement. Lors de cet accompagnement, des offres d'emploi ciblées sur le métier ou le domaine dans lequel la formation a été organisée leur sont proposées. Actiris organise pour ces chercheurs d'emploi des **actions d'intermédiation et d'insertion** sur le marché de l'emploi. Ces actions peuvent comprendre des modules d'aide à la recherche d'emploi (préparation de CV et/ou lettre de motivation, simulation d'entretiens d'embauches, etc.)

En ce qui concerne la **convention 2015-2016**, l'identification des besoins s'est faite de manière différente. Les formations proposées visent des nouveaux besoins identifiés ou des besoins existants insuffisamment rencontrés tels qu'identifiés dans la Note conjointe de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris et du Services Etudes et Développement de Bruxelles Formation : « *Identification de secteurs porteurs et de premières expériences professionnelles pour les jeunes de Bruxelles Capitale* », Bruxelles, Janvier 2015.

Sur cette base, il a été convenu que Bruxelles Formation organise des formations dans les domaines suivants pour un nombre minimum de 600 places de formation et un budget total de 1.600.000 :

- ▶ Commande de formations qualifiantes supplémentaires (600.000 euro) ;
- ▶ Commande de formations de remise à niveau et préformation (600.000 euro) ;
- ▶ Formations en langues orientées métier (400.000 euro) ;

Quelques exemples de **formations qualifiantes** qui ont été organisées dans le cadre de cette convention:

- ▶ Management pratique d'entreprise ;
- ▶ Impression en graphisme 3D ;
- ▶ Motion capture ;
- ▶ Digital Marketing ;
- ▶ Account Manager ;
- ▶ Dessin Industriel ;
- ▶ Agent maintenance HVAC ;
- ▶ Vendeur automobile ;
- ▶ Agents administratifs domaine de la santé.

En ce qui concerne la sélection de candidats pour les formations et l'accompagnement à la suite de la formation, le fonctionnement est le même que pour la première convention. L'objectif étant d'avoir une **approche intégrée**, où Actiris s'occupe de la sélection de candidats, ensuite Bruxelles Formation



s'occupe de la formation du candidat, enfin Actiris reprend la relève et s'occupe de l'accompagnement à l'emploi du candidat formé.

### Formations du VDAB

---

Après plusieurs négociations et discussions, une convention entre Actiris et le VDAB a été conclue en décembre 2015. Le but de la collaboration avec le VDAB est d'améliorer le service pour des NEETs bruxellois qui souhaitent entamer un trajet d'intégration professionnelle néerlandophone. A côté des **critères** repris lors de la description des objectifs de la mesure (à savoir être un NEET valablement inscrits chez Actiris ou au VDAB, domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, de 18 à 29 ans) les **autres critères** pour faire partie du groupe cible de cette action sont :

- ▶ Etre demandeur d'emploi, à l'exception des demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychologiques ou psychiatriques (MMPP);
- ▶ Vouloir entreprendre un projet professionnel en néerlandais ;
- ▶ Etre disposé à accepter un emploi en Flandre ou à Bruxelles ;
- ▶ Etre en mesure de répondre aux besoins de mobilité vers la Flandre (transport);
- ▶ Avoir la connaissance du néerlandais et/ou souhaiter acquérir ou approfondir des compétences professionnelles à travers une formation au VDAB ;
- ▶ Souhaiter être accompagné en néerlandais par un conseiller du VDAB.

Actiris se charge de **l'information et de l'orientation** des jeunes DEI qui souhaitent suivre l'accompagnement du VDAB. Il a été convenu que 72 demandeurs d'emploi seront transmis au VDAB.

Le VDAB élabore ensuite le projet professionnel du jeune accompagné. Ensuite un **trajet intégré** est proposé. Celui-ci comprend au moins une formation qualifiante et un accompagnement jusqu'à six mois après la formation, et peut inclure les éléments suivants:

- ▶ Immersion linguistique intensive pour les demandeurs d'emploi ayant une connaissance limitée ou aucune connaissance du néerlandais;
- ▶ Formation professionnelle (pré qualifiante) en néerlandais;
- ▶ La formation professionnelle et Néerlandais intégrée;
- ▶ La formation bilingue en coopération avec Bruxelles Formation;
- ▶ La formation pour l'obtention d'un certificat d'enseignement;
- ▶ L'apprentissage en milieu de travail, par exemple la formation individuelle

Le VDAB s'engage à une remise à l'emploi de 65% des DEI accompagnés, 6 mois après la fin de la formation qualifiante. Le coût unitaire pour chaque trajet ayant abouti à l'emploi est calculé à 8.465,80 euro.



#### 4.1.2.2 Mise en œuvre de l'action

##### Formations de Bruxelles Formation

---

La VIème Réforme de l'Etat et l'action IEJ, ont lancé une toute nouvelle manière de fonctionner et de collaborer entre Actiris et Bruxelles Formation. Compte tenu de la complexité de la VIème Réforme de l'Etat et de la nécessité de faire correspondre le cadre belge à la réglementation Européenne, l'obtention d'un accord **a pris du temps**. Par ailleurs, Bruxelles Formation est également opérateur de formation dans le cadre du programme opérationnel FSE Wallonie-Bruxelles (COCOF). Ce PO établit la limite d'âge à 25 ans, alors que l'IEJ l'établit à 30 ans. De même, les indicateurs définis dans les deux PO ne sont pas les mêmes. Ceci a également impliqué des discussions et ajustements au lancement de l'action.

Actiris et Bruxelles Formation ont cependant réussi à aboutir à un **accord en 2014**. Par ailleurs, l'ensemble des acteurs rencontrés font part d'une volonté de la part des acteurs de collaborer en toute transparence et confiance, tout en respectant les compétences de chaque institution.

Un conseil d'administration (CA) regroupant Actiris et Bruxelles Formation et se réunissant tous les deux mois a également été mis sur pied dans le cadre de cette action de formation. Les différentes concertations du CA ont permis une véritable structuration de la collaboration entre Actiris et Bruxelles Formation.

Nous pouvons également observer une **forte évolution** dans la mise en œuvre de l'action formation entre la convention 2014-2015 et celle de 2015-2016 sur plusieurs points :

- ▶ Tout d'abord, lors de la première convention, en raison du lancement rapide de l'action, les formations proposées n'étaient pas uniquement basées sur les **besoins du marché de travail** mais plutôt sur les formations existantes auprès de Bruxelles Formation qui pouvaient être lancées rapidement. En 2015-2016, en concertation entre les bureaux d'études d'Actiris et de Bruxelles Formation, une liste de priorité pour les jeunes Bruxellois a été identifiée, sur base de laquelle, les besoins en formation ont été définis.
- ▶ Par ailleurs, contrairement à la première convention, pour l'offre de formation, Bruxelles Formation n'a pas eu recours aux formations existantes en 2015-2016, mais de **nouveaux appels à projets innovants** ont été lancés. De même, de nouveaux partenariats ont été conclus, par ex. avec l'ULB pour une formation d'agent administratif. La raison principale pour laquelle ceci n'avait pas été fait lors de la première convention était la contrainte de temps. Organiser une toute nouvelle formation demande du temps et ne peut être fait du jour au lendemain (notamment trouver les formateurs, les locaux, les partenaires, etc.). En raison de la durée des négociations entre Bruxelles Formation et Actiris, il n'était plus possible de prendre le temps d'organiser de toutes nouvelles formations lors de la première convention.
- ▶ Lors de la deuxième convention, il a été choisi de ne pas uniquement proposer des formations qualifiantes, mais également des **formations de remise à niveau et en langue**. En effet, il a été observé qu'un bon nombre de jeunes demandeurs d'emploi Bruxellois ne disposent pas des compétences minimales requises pour participer à une formation qualifiante. Les formations proposées se sont donc élargies aux formations de remise à niveau et de langue.





- ▶ Enfin, nous notons également des **différences de coûts** conséquents entre les formations proposées lors de la première et la deuxième convention. Sur base des données incluses dans les conventions, le coût moyen des formations proposées en 2015 s'élevait à 8.583 euro pour un coût moyen de formation de 2.667 euro en 2016. Cette différence s'explique par l'offre de formation différente entre 2015 et 2016, mais également par le recourt en 2016 à des appels à projet, ce qui permet de mettre des sous-traitants en concurrence et de réduire le prix. En raison du manque de temps lors de la première convention, ceci n'était pas possible. D'après Bruxelles Formation, ces formations peuvent être organisées au moindre coût grâce au financement structurel de Bruxelles Formation. Ce financement structurel permet de financer le coût d'encadrement et la gestion administrative de la mesure, tandis que le financement IEJ peut être utilisé pour l'organisation et le financement de formations innovantes.

Les formations proposées en 2014-2015 étaient donc les premières formations proposées dans le cadre de l'IEJ. Depuis, des améliorations ont été apportées quant à l'identification des formations nécessaires, l'offre de formation et le coût de ces formations.

A côté de cette évolution tout au long des conventions, il est important de mentionner quelques **obstacles dans la mise en œuvre de l'action** identifiés durant les entretiens avec les parties prenantes :

- ▶ Tout d'abord, les acteurs de terrain font part d'une réelle difficulté à **sélectionner/orienter** des candidats pour leurs formations et **remplir leurs formations**. Il est difficile de trouver des jeunes Bruxellois appartenant au groupe cible et disposant des compétences minimales (prérequis) pour suivre une formation qualifiante. C'est pour cette raison que des formations de remise à niveau ont également été proposées pour la convention 2015-2016. Pourtant, cela reste un véritable défi pour Actiris et Bruxelles Formation de trouver des candidats aux formations. La bonne orientation des candidats et la collaboration entre les différents services fait cependant partie des travaux actuels d'Actiris.
- ▶ Ensuite, les actions de formation de l'IEJ ne concernent que les jeunes de moins de 30 ans. Outre la difficulté de trouver des candidats qui satisfont à ces critères, les formateurs se plaignent également de la **dynamique de groupe**, pour des formations rassemblant uniquement des jeunes. Généralement, les formations sont accessibles à tout âge, et les demandeurs d'emploi en formation plus âgés permettent de canaliser les plus jeunes, de les tirer vers le haut. Des groupes uniquement composés de jeunes provoquent plus de chahut.

## Formations du VDAB

---

La VIème Réforme de l'Etat et l'action IEJ, ont également lancé une toute nouvelle manière de fonctionner et de collaborer entre Actiris et le VDAB. Alors que jusque-là, Actiris faisait uniquement appel au VDAB pour des actions de formation, le VDAB va à présent également pouvoir s'occuper de **l'accompagnement de jeunes DEI Bruxellois**. L'IEJ a donc impulsé un nouvel accord de coopération entre Actiris et le VDAB. L'accord a cependant pris du temps, car il fallait clarifier toute une série d'éléments stratégiques mais également pratiques et lancer un nouveau mode de collaboration. Par ex. il a fallu clarifier la procédure d'orientation, la communication, l'échange de données, etc. Tout ceci demande tout d'abord une réflexion et des accords entre les deux parties mais nécessite également du temps afin d'être implémenté.

Les premiers trajets intégrés formation/accompagnement devraient être lancés d'ici fin 2016, tandis que l'accompagnement durera 6 mois après la formation. Les premiers résultats devraient être observés en 2017. Le VDAB obtiendra 8.468 euro par trajet ayant obtenu un résultat positif. Ce mode de financement lié au résultat permet au VDAB d'avoir la flexibilité de choisir soi-même les formations et l'accompagnement nécessaires pour le DEI.



La nouveauté est également que le VDAB a la possibilité de **sous-traiter** tout ou une partie de la formation et de l'accompagnement des jeunes DEI Bruxellois suivis, tout en restant la personne de contact/l'intermédiaire des partenaires.

L'**orientation** des jeunes DEI vers l'offre du VDAB est organisée par Actiris. Des sessions d'informations sont organisées, durant lesquelles toutes les offres de services d'Actiris et de ses partenaires, le VDAB, Bruxelles Formation, etc. sont proposées. Au moment de la rédaction de ce rapport, les sessions d'informations étaient encore en cours de finalisation.

Etant donné que le critère de langue n'est pas une obligation, des jeunes DEI Bruxellois francophones peuvent également être suivis par le VDAB. Dans leurs cas, des **préformations en langues** devront cependant être proposées par le VDAB, avant l'offre de formation qualifiante. Ceci risque d'allonger les trajets de formation de ces DEI, mais l'ensemble des actions de formations devront être lancées avant la fin de l'année 2016, pour une mise à l'emploi au plus tard le 31 décembre 2017.

#### 4.1.3 Résultats des actions de formations

Etant donné que les actions de formation du VDAB n'ont pas encore été lancées, les données reprises dans cette section ne concernent que les **formations de Bruxelles Formation**. Celles-ci ont uniquement trait à l'année 2015.

Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, pour l'année 2015, 49 jeunes ont bénéficié d'une formation de Bruxelles Formation. Le tableau ci-dessous fournit également plus d'informations sur le profil des jeunes formés :

- ▶ 60% d'entre eux avaient entre 25 et 30 ans ; Il est intéressant de noter que 10% avait plus de 30 ans. Cela s'explique par la difficulté de Bruxelles Formation d'avoir des groupes homogènes de jeunes à former ;
- ▶ 91% étaient des hommes ;
- ▶ 56% avait un niveau d'étude élevé, tandis que 42% avait un diplôme moyen. Seul 1 DEI formé avait un diplôme du secondaire inférieur. Ceci s'explique par le fait que les formations qualifiantes proposées en 2015 par Bruxelles Formation nécessitaient un minimum de prérequis.
- ▶ Près d'un sur deux (49%) était demandeur d'emploi depuis moins de 6 mois ;
- ▶ 71% était de nationalité belge.

Tableau 4 : Profil des participants aux formations de BruFor en 2015

Profil des participants		Nombre	%
<b>Age</b>	<25 ans	15	30,6%
	25-30 ans	29	59,2%
	30+	5	10,2%
<b>Sexe</b>	Hommes	45	91,8%
	Femmes	5	8,2%
<b>Niveau d'études<sup>8</sup></b>	Faible (maximum sec. Inférieur)	1	2,3%
	Moyen (secondaire supérieur)	18	41,9%
	Elevé (supérieur)	24	55,8%

<sup>8</sup> Sans 'autres' études.



<b>Durée d'inactivité</b>	< 6 mois	24	49,0%
	de 6 à 11 mois	8	16,3%
	de 12 à 23 mois	10	20,4%
	= ou > 24 mois	7	14,3%
<b>Nationalité</b>	Belgique	35	71,4%
	UE	8	16,3%
	NUE	6	12,2%
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de Bruxelles Formation

Enfin, le tableau ci-dessous nous informe du nombre total de participants et le nombre d'heures totales et moyennes de formation, par type de formation proposée en 2015. Au total, 49 jeunes DEI ont été formés, pour une durée totale d'heures de formation de 25.556. En moyenne, 522 heures de cours ont été dispensées par formation, allant de 462 heures en moyenne pour les dessinateurs d'étude en HVAC à 735 heures en moyenne pour les développeurs nets.

*Tableau 5 : Nombre de participants, heures totales et moyenne de formations par Bruxelles Formation en 2015*

<b>Formation</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>Nombre d'heures totales</b>	<b>Nombre d'heures moyennes</b>
Administrateur système ms certifié	11	6.144	558,5
Consultant junior SAP	11	5.696	517,8
Dessinateur d'études en HVAC	7	3.234	461,9
Développeur application	10	3.129	312,9
Développeur net	10	7.354	735,4
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>25.556</b>	<b>521,6</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de Bruxelles Formation

A ce stade, il n'est pas possible d'obtenir des informations sur le résultat des formations.



#### 4.1.4 Principales conclusions d'évaluations pour l'action formations

Dans cette section, nous présentons nos conclusions d'évaluations de l'action, en termes de pertinence, d'exécution et de résultats, pour les actions de formation de Bruxelles Formation et du VDAB.

##### Formations de Bruxelles Formation

---

**Pertinence de l'action :** L'objectif de cette action est d'augmenter l'offre de formation à destination des jeunes chercheurs d'emploi. Les formations proposées visent des nouveaux besoins identifiés sur le marché du travail ou des besoins existants insuffisamment rencontrés. L'objectif final de cette action est donc d'augmenter les chances des jeunes de trouver un emploi dans un domaine professionnel dont les besoins se font sentir sur le marché du travail. Compte tenu de la part importante de jeunes DEI Bruxellois sans qualification et des exigences du marché du travail Bruxellois, cette action semble particulièrement pertinente. Cependant, les résultats de cette action pour l'année 2015 démontrent que les DEI faiblement qualifiés ne sont pas atteints par cette mesure, qui propose principalement des formations qualifiantes aux jeunes Bruxellois hautement et moyennement qualifiés. Les formations organisées en 2016 devraient cependant également pouvoir être proposées aux plus faiblement qualifiés, étant donné qu'elles incluent également des préformations.

**Exécution de l'action :** La VIème Réforme de l'Etat et l'action IEJ, ont lancé une toute nouvelle manière de fonctionner et de collaborer entre Actiris et Bruxelles Formation. Compte tenu de la complexité de la VIème Réforme de l'Etat et du matching complexe avec la réglementation Européenne, l'obtention d'un accord a pris du temps. Actiris et Bruxelles Formation ont cependant réussi à aboutir à un accord en 2014. Par ailleurs, l'ensemble des acteurs rencontrés font part d'une volonté de la part des acteurs de collaborer en toute transparence et confiance, tout en respectant les compétences de chaque institution. Les formations proposées en 2015 étaient les premières formations proposées dans le cadre de l'IEJ. Depuis, des améliorations ont été apportées quant à l'identification des formations nécessaires, l'offre de formation et le coût de ces formations. Malgré tout, quelques obstacles persistent pour la mise en œuvre de cette action. Tout d'abord, les acteurs de terrain font part d'une réelle difficulté à sélectionner des candidats pour leurs formations et remplir leurs formations. Il est difficile de trouver des jeunes Bruxellois appartenant au groupe cible et disposant des compétences minimales (prérequis) pour suivre une formation qualifiante. C'est pour cette raison que des formations de remise à niveau ont également été proposées en 2016. Ensuite, les actions de formation de l'IEJ ne concernent que les jeunes de moins de 30 ans. Outre la difficulté de trouver des candidats qui satisfont à ces critères, les formateurs se plaignent également de la dynamique de groupe, pour des formations rassemblant uniquement des jeunes.

**Résultats de l'action :** Durant l'année 2015, 49 jeunes ont participé à une action de formation de Bruxelles Formation. Le budget pour cette mesure était de 400.000 euro, ce qui équivaut à un coût moyen de 8.163 euro par DEI formé. Ce coût moyen est près de 3 fois plus élevé que le coût moyen des formations incluses dans la convention 2015-2016 (2.667 euro). Cette différence s'explique par l'offre de formation différente entre la convention 2014-2015 et celle de 2015-2016, mais également par le recourt pour la dernière convention à des appels à projet, ce qui permet de mettre des sous-traitants en concurrence et de réduire le prix. En raison du manque de temps lors de la première convention, ceci n'était pas possible. Par ailleurs, si on s'intéresse au profil des jeunes DI formés en 2015, nous observons qu'il y a une surreprésentation d'hommes (91%) et de hautement qualifiés (56%). 10% des DEI formés ont également plus de 30 ans. Il est enfin intéressant d'observer que 30% des DEI formés n'étaient pas de nationalité belge.



## Formations du VDAB

---

A ce stade, il est difficile d'évaluer de la pertinence des actions de formation du VDAB, étant donné qu'elles n'ont pas encore été lancées. Nous pouvons cependant conclure que la VIème Réforme de l'Etat et l'action IEJ, ont lancé une toute nouvelle manière de fonctionner et de collaborer entre Actiris et le VDAB, qui prend du temps à être implémentée, mais qui au final ne peut être qu'une plus-value pour le DEI Bruxellois.



## 4.2 Les stages Européens

### 4.2.1 Objectifs de l'action stages Européens

Les Stages Européens, organisés par Actiris International, visent à offrir aux chercheurs d'emploi âgés de 18 à 29 ans la possibilité d'effectuer un stage professionnel dans une entreprise au choix, en Europe, pour une période de 26 semaines (environ 6 mois).

Séjourner à l'étranger dans le cadre d'une expérience professionnelle contribue non seulement à améliorer les compétences professionnelles des jeunes dans leur secteur, mais peut également stimuler leur capacité d'apprentissage des langues, leurs compétences interculturelles, contribuer à leur développement personnel et améliorer la confiance en soi.

**L'objectif final** est d'augmenter les chances du jeune de trouver un emploi dans le domaine professionnel du stage rapidement après son stage, que ce soit en Belgique ou à l'étranger. Il est cependant important de mentionner que les jeunes issus de métiers en pénurie en Belgique (par exemple les infirmiers, les médecins, etc.) ne partent pas en stage. Actiris International ne fait pas de promotion des stages envers ces groupes cibles en pénurie. Ceci est une manière d'éviter la 'fuite' de qualifications en pénurie en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique.

Le **public-cible** de cette action sont donc les jeunes NEET's de rôle linguistique Francophone ou néerlandophone, valablement inscrits chez Actiris, domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, de 18 à 29 ans, et ayant une certification. Seules des entreprises Européennes peuvent offrir ce type de stages. Les stages en Belgique et dans les institutions publiques belges à l'étranger ne sont pas subsidiés par Actiris International. En effet, un des objectifs clés des Stages Européens est d'élargir l'horizon européen des jeunes et donc de les ouvrir à d'autres cultures.

A côté des stages Européens, Actiris souhaitait initialement mettre en place un nouveau type de stages permettant de mieux répondre aux besoins des NEETs. L'objectif de cette mesure était d'augmenter le volume d'emploi des jeunes en créant de nouveaux stages visant à leur donner, aussitôt que possible après leur sortie des études, une première expérience professionnelle formative. Vu un avis négatif du Conseil d'Etat, le projet a été clôturé début septembre 2015.

### 4.2.2 Exécution/gestion de l'action stages Européens

#### 4.2.2.1 Description de l'action

Cette action est gérée par Actiris International. Actiris international, en tant qu'organisateur des Stages Européens, a le **rôle suivant** :

- ▶ Avant le stage :
  - S'assurer de la **pertinence du projet de stage du candidat** : validation du domaine professionnel, appréciation des compétences métier acquises pendant les études ou la formation et détermination de celles encore à acquérir, choix du pays d'accueil, évaluation des connaissances linguistiques (via les tests linguistiques d'Actiris ou sur la base d'un certificat octroyé par une école de langues), etc. ;
  - S'assurer que le choix du stage corresponde aux **aspirations et besoins professionnels** concrets du stagiaire (une attention particulière est portée au descriptif du programme de stage établi par l'entreprise) ;
  - S'assurer que le candidat stagiaire ait pris en considération toutes les dimensions de sa mobilité géographique et que son intention de partir 6 mois soit **réaliste** ;
  - **Approuver le stage**, via le Comité de validation et de sélection de la Cellule Stages d'Actiris International ;



- Fournir toute **information** utile à la bonne organisation du stage. Le conseiller stage référent fournit des conseils pratiques mais ne cherche pas – en principe – à la place du jeune l’entreprise d’accueil, le logement, etc. Ceci a pour objectif de vérifier l’autonomie du jeune candidat stagiaire. En général, 80% des jeunes trouvent eux-mêmes un stage. Dans certains cas, et principalement pour le Royaume-Unis, Actiris International a recours aux services d’une entreprise externe pour trouver des stages. Les stages y sont très prisés et difficile à trouver pour un jeune.
  - Préparer les différents **documents administratifs** nécessaires et **octroyer la bourse** destinée à couvrir les frais de voyage, de séjour et d’assurances du stagiaire ;
- ▶ Pendant le stage :
- **Soutenir** à distance le stagiaire et l’entreprise accueillante ;
  - Être en **contact mensuel** avec le tuteur de stage pour le suivi du stage.
  - Réaliser une médiation entre l’entreprise et le jeune si nécessaire.
- ▶ A la fin du stage :
- Evaluer le déroulement du stage et remettre au stagiaire le certificat ‘**Europass mobilité**’ qui atteste les compétences techniques, linguistiques, sociales et organisationnelles acquises durant le stage ;

Le **montant de la bourse** perçue par le jeune varie en fonction du pays d’accueil. Celui-ci varie par exemple de 3.500 euro pour l’Espagne à 7.500 euro pour le Royaume-Unis (montant maximal). Toutefois, la bourse de stage ne couvre pas tous les frais. Par ailleurs, pour obtenir la totalité de la bourse, le jeune devra effectuer les 6 mois de stage prévus (26 semaines). Un prorata sera calculé en cas d’interruption pour emploi ou pour raison impérieuse (avec attestation).

#### 4.2.2.2 Mise en œuvre de l’action

Le service Actiris International avait déjà l’expérience de stages à l’étranger lorsque l’action Stages Européens a été lancée. Cette action est différente des stages déjà proposés par le service, notamment en terme de public cible. Cependant, l’expérience du service en la matière leur a permis de rapidement s’organiser et de lancer les premiers stages Européens en novembre 2014.

Le lancement de cette action a donc été fait **sans difficulté ni obstacle**.

Par ailleurs, ce service ne mentionne aucune difficulté à trouver des candidats stagiaires, bien au contraire, le flux de jeunes intéressés par un stage Européen est en augmentation. Des **séances d’informations** sont organisées par Actiris International, notamment dans des hautes écoles. Les stages sont également promus via le site web d’Actiris International ou la page Facebook d’Actiris. Cependant, tous les jeunes intéressés par un stage ne sont pas acceptés. Il faut avoir un projet professionnel clair et une connaissance minimale de la langue du pays du stage.

D’après le service interrogé, la seule contrainte pour augmenter le nombre de stages est le nombre de conseillers auprès d’Actiris International. Actuellement, le service compte 6 conseillers et 3 agents administratifs, mais ils ne s’occupent pas tous uniquement des stages Européens. Le service propose également d’autres types de stages pour d’autres groupes-cibles (par ex. Eurodyssée). Pour pouvoir offrir un accompagnement de qualité, les conseillers ne peuvent pas s’occuper d’un nombre trop conséquent de stage en même temps.



### 4.2.3 Résultats de l'action stages Européens

Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, sur la période 2014-2015, 104 jeunes ont bénéficié de l'action Stages Européens. En 2014, il n'était que 12 à partir pour un stage, mais cela s'explique par le lancement de la mesure en novembre 2014. En 2015, 92 jeunes ont bénéficié de l'action.

Le tableau ci-dessous fournit également plus d'informations sur le profil des jeunes stagiaires partis à l'étranger :

- ▶ 65% d'entre eux avaient entre 25 et 29 ans ;
- ▶ 65% sont des femmes ;
- ▶ 85% ont un niveau d'étude élevé ;
- ▶ Près d'un sur deux (46%) était demandeur d'emploi depuis moins de 6 mois ;
- ▶ 83% est de nationalité belge.

Tableau 6 : Profil des DEI ayant débuté un stage Européen, 2014-2015

		2014		2015		Total	
		#	%	#	%	#	%
<b>Age</b>	< 25 ans	3	25,0%	33	35,9%	36	34,6%
	25-29 ans	9	75,0%	59	64,1%	68	65,4%
<b>Sexe</b>	Hommes	5	41,7%	31	33,7%	36	34,6%
	Femmes	7	58,3%	61	66,3%	68	65,4%
<b>Niveau d'études</b>	Faible (maximum sec. Inférieur)	1	8,3%	10	10,9%	11	10,6%
	Moyen (secondaire supérieur)	1	8,3%	4	4,3%	5	4,8%
	Elevé (supérieur)	10	83,3%	78	84,8%	88	84,6%
<b>Durée d'inactivité</b>	< 6 mois	7	58,3%	41	44,6%	48	46,2%
	de 6 à 11 mois	2	16,7%	26	28,3%	28	26,9%
	de 12 à 23 mois	3	25,0%	18	19,6%	21	20,2%
	= ou > 24 mois		0,0%	7	7,6%	7	6,7%
<b>Nationalité</b>	Belgique	9	75,0%	77	83,7%	86	82,7%
	UE	3	25,0%	15	16,3%	18	17,3%
	NUE	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi





Les stages européens attirent donc principalement des jeunes hautement qualifiés. Ceci est confirmé par le tableau ci-dessous qui fournit un détail plus précis du niveau d'éducation des participants aux stages. 60% d'entre eux avaient un Master, tandis que 24% avaient un Baccalauréat.

*Tableau 7 : Niveau d'éducation des participants aux stages Européens, 2014-2015*

Niveau d'éducation	Nombre	%
Master	63	60,6%
Baccalauréat	25	24,0%
Autres études	9	8,7%
3ème degré général	3	2,9%
2ème degré général	1	1,0%
3ème degré technique ou artistique	1	1,0%
1er degré au plus	1	1,0%
3ème degré professionnel	1	1,0%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

En ce qui concerne la durée effective des stages, le tableau ci-dessous nous informe que 94% des stages effectués entre 2014 et 2015 ont effectivement duré 6 mois. Seuls 6% des stages ont été terminés précocement.

*Tableau 8 : Durée effective des stages Européens, 2014-2015*

Durée de stages	Nombre	%
6 mois	98	94,2%
1 mois	2	1,9%
2 mois	2	1,9%
4 mois	1	1,0%
5 mois	1	1,0%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

En ce qui concerne les résultats au terme des stages, il est très difficile de les mesurer. En effet, si le jeune ne rentre pas en Belgique à l'issue de son stage, il ne sera pas repris dans le dossier IBIS d'Actiris. Même si le jeune a été engagé dans l'entreprise de son stage, ceci ne pourra pas être retrouvé dans les statistiques administratives d'Actiris.

Afin de pallier à cette difficulté, le service Actiris International organise une **enquête en ligne** auprès de tous les jeunes stagiaires ayant terminé leur stage. L'encadré repris ci-dessous fournit la liste des questions qui sont posées aux jeunes stagiaires. Il n'est pas possible actuellement de déjà utiliser les résultats de cette enquête qui a été lancée récemment. A titre indicatif, le service Actiris International mentionne cependant que près de 85% de leurs stagiaires trouveraient un emploi à la suite de leur stage.



*Encadré 1 : Enquête d'employabilité auprès des participants 40 jours après la fin de leur stage Européen*

**A. Données personnelles (nom, prénom, n° téléphone)**

**B. Impact du stage sur les compétences professionnelles**

- Dans quelle mesure votre participation au programme vous a-t-elle permis d'améliorer vos :
  - i. compétences professionnelles ?
  - ii. vos compétences linguistiques ?
  - iii. Votre connaissance du monde du travail ?
- Quelle(s) langue(s) avez-vous pratiqué pendant le stage ?

**C. Impact du stage sur les compétences personnelles**

- Dans quelle mesure votre participation au programme vous a-t-elle permis d'améliorer :
  - i. votre autonomie ?
  - ii. votre confiance en vous ?
  - iii. votre ouverture d'esprit ?
  - iv. votre aisance relationnelle ?
- Votre participation au programme vous a-t-elle été bénéfique sur d'autres plans ?

**D. Situation professionnelle après le stage**

- Avez-vous décroché un emploi au sein de l'entreprise dans laquelle vous avez réalisé votre stage ?
- Depuis votre retour de stage, vous avez été et/ou êtes au travail, en stage, en formation ou en recherche d'emploi ?
- Avez-vous été au travail, en stage ou en formation pour le premier emploi occupé depuis votre stage ? Si oui, quel était
  - i. la période
  - ii. le type de contrat/stage/formation
  - iii. le pays
  - iv. la fonction/l'intitulé
  - v. l'employeur/l'organisme d'envoi/l'organisme d'accueil/organisme de formation
- Si vous avez participé à d'autres formations, stages ou travaux, veuillez préciser la période, le type de formation, le pays, l'intitulé, l'organisme de formation
- Votre participation au programme a-t-elle eu un impact sur votre/vos engagement(s) ?
- Votre participation au programme a-t-elle eu un impact sur votre entrée en formation ?
- Si vous êtes en recherche d'emploi, votre participation au programme a-t-elle eu un impact sur votre recherche ?



#### 4.2.4 Principales conclusions d'évaluations pour l'action Stages Européens

Dans cette section, nous présentons nos conclusions d'évaluations de l'action, en termes de pertinence, d'exécution et de résultats.

**Pertinence de l'action :** L'action Stages Européens vise principalement les jeunes DEI Bruxellois, ayant un diplôme supérieur. Compte tenu des exigences des emplois en Région de Bruxelles-Capitale (en terme de qualification, de connaissances linguistiques et d'expérience) et des difficultés des jeunes - même qualifiés - à trouver un premier emploi sans expérience professionnelle, nous pouvons conclure que cette action répond aux besoins des jeunes Bruxellois.

**Exécution de l'action :** Le service Actiris International ayant déjà l'expérience de stages à l'étranger, cette action a pu facilement et rapidement être lancée. Il n'y a pas eu de difficultés ou d'obstacles lors du lancement ou la mise en œuvre de cette action. Par ailleurs, le service Actiris International n'a aucune difficulté à trouver des jeunes candidats stagiaires.

**Résultats de l'action :** Sur la période 2014-2015, 104 jeunes ont pu bénéficier d'un stage européen via cette action. Le budget pour cette mesure était de 600.000 euro pour les deux années en question, ce qui équivaut à un coût de 5.769 euro par stage. Par ailleurs, le taux de décrochage est très faible. Seuls 6% des stagiaires ont terminé leur stage avant les 6 mois réglementaires. Il est difficile à ce stade d'évaluer les résultats en termes d'emploi pour les jeunes au terme de leur stage, mais le service Actiris International fait mention d'un taux de sortie vers l'emploi de 85% endéans les 6 mois de stage.



## 4.3 Convention Premier Emploi auprès d'Organismes d'intérêt public

### 4.3.1 Objectif de l'action CPE-OIP

Cette mesure a pour but principal de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de faire leur entrée sur le marché du travail en leur proposant un emploi pour une durée d'un an auprès d'un organisme d'intérêt public (OIP). Cet emploi est totalement financé par Actiris. L'organisme d'intérêt public s'engage en contrepartie à accompagner et former le jeune tout au long de son passage auprès de l'OIP.

Cette première expérience professionnelle leur permet d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires afin d'être engagé, au terme de leur CPE, dans l'OIP même ou de faciliter leur engagement dans un autre organisme ou une autre entreprise.

**L'objectif final** est donc d'augmenter les chances de jeunes peu qualifiés de trouver un emploi au terme de leur CPE-OIP.

Le **public-cible** de cette action sont donc les jeunes NEET's valablement inscrits chez Actiris ou au VDAB, domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, de 18 à 29 ans, et ayant au maximum un diplôme de secondaire supérieur.

### 4.3.2 Exécution/gestion de l'action CPE-OIP

#### 4.3.2.1 Description de l'action

Cette action est gérée par le **Service Programme d'Emploi**. Ce service se charge des tâches suivantes :

- ▶ **Trouver des OIP's** prêts à engager des jeunes pour une durée d'un an. Même si le CPE est entièrement financé par Actiris, l'engagement de jeunes via le CPE représente également une charge pour les OIP's qui doivent s'engager à accompagner et former le jeune.
- ▶ D'établir des **conventions avec les OIP's** qui décrivent clairement le poste à pourvoir.
- ▶ De **rembourser le salaire** du jeune engagé en CPE. Le jeune sera rémunéré au barème de l'employeur. Actiris rembourse l'intégralité du salaire du jeune, ainsi que ses cotisations patronales et sa prime de fin d'année.

Ce service s'occupe donc uniquement de la gestion administrative de l'action et de son financement. Pour ce qui est de la **sélection du jeune**, ceci est la tâche du service **Youth Guarantee**. Ce service ne fait pas partie des actions de l'IEJ mais bien de la Garantie Jeunesse.

Dans le cadre du CPE-OIP, ce service à le **rôle suivant** :

- ▶ Sur base des critères de la convention (code professionnel, niveau de qualification), le service Youth Guarantee **présélectionne** une liste de candidats potentiels. Ceci se fait sur base des dossiers IBIS. Le service part donc d'une offre de travail concrète dans le cadre du CPE-OIP.
- ▶ Les candidats présélectionnés sont ensuite invités pour un **entretien individuel**. Généralement, le nombre de candidats potentiels est assez restreint. En effet, les jeunes qui entrent en compte pour un CPE auprès d'une OIP ont un profil administratif assez similaire. Par ailleurs, ils ne doivent pas être trop éloignés du marché de l'emploi et doivent avoir les qualifications nécessaires pour être intégré dans un OIP.
- ▶ Les meilleurs candidats pour le poste selon le service Youth Guarantee seront ensuite envoyés pour un **entretien auprès de l'OIP**. Généralement 1 ou 2 candidats sont envoyés. Le service essaye d'éviter de mettre les candidats en concurrence. Ils sont par ailleurs coachés avant cet entretien (en individuel ou collectif s'il s'agit d'une grande OIP avec plusieurs postes).



- ▶ L'employeur fera **son choix** sur base de cet entretien individuel. Le jeune sélectionné sera par la suite à nouveau **coaché** par le service Youth Guarantee, dans le but de le préparer pour son CPE ('coaching good start'). Au bout des 15 premiers jours du CPE, le service Youth Garanty reprendra contact avec le jeune pour s'assurer du bon déroulement du CPE.
- ▶ Au bout de l'année de CPE, le jeune sera invité par le service Youth Guarantee pour faire le **bilan de ses acquis** et pour mettre à jour son dossier et CV. Si le jeune n'a pas été engagé dans l'OIP, le service regardera avec le jeune les suites à donner à son parcours (une nouvelle formation, le soutien dans une offre d'emploi, etc.).

#### 4.3.2.2 Mise en œuvre de l'action

La mesure CPE-OIP correspond à l'ancien plan Rosetta, mais est ciblé sur les OIP.

Même s'il a été difficile au départ de convaincre des OIP's d'engager des CPE, la mesure a été introduite sans trop de difficultés. Le **Service Programme d'Emploi** gère plusieurs autres mesures similaires, par ex. les ACS, ce qui a facilité la mise en œuvre de cette mesure. Même si les conditions varient des autres mesures, la gestion est assez similaire. Par ailleurs, le service dispose d'exemples de conventions, a des contacts avec les OIP's, etc. ce qui a facilité le lancement de la mesure.

La **principale difficulté** au départ était donc de convaincre les OIP's d'accepter de créer ce type de poste pour une durée limitée, d'identifier leurs besoins et d'élaborer les conventions tout en tenant compte des conditions du CPE-OIP. Ceci a par ailleurs dû être fait dans l'urgence pour tenir compte du calendrier budgétaire. Les premiers contrats ont été signés en octobre 2014.

Par ailleurs, cette mesure est venue s'ajouter à une liste **d'autres mesures à l'emploi** déjà existante, notamment les ACS (agents contractuels subventionnés), les articles 60, les autres mesures CPE, etc., ce qui complexifie encore plus le paysage institutionnel.

#### 4.3.3 Résultats de l'action CPE-OIP

Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, sur la période 2014-2015, 142 jeunes ont bénéficié de la mesure CPE-OIP. En 2014, ils n'étaient que 39 en CPE-OIP, mais cela s'explique par la signature des premiers contrats en octobre 2014. En 2015, 103 jeunes ont bénéficié de l'action.

Le tableau ci-dessous fournit également plus d'informations sur le profil des jeunes en CPE-OIP durant la période 2014-2015 :

- ▶ 100% d'entre eux avaient moins de 25 ans ;
- ▶ 70% sont des hommes ;
- ▶ 56% ont un diplôme du secondaire supérieur, 20% du secondaire inférieur et 23% de l'enseignement primaire ;
- ▶ 80% était demandeur d'emploi depuis moins de 6 mois ;
- ▶ 85% est de nationalité belge.

Tableau 9: Profil des participants au CPE-OIP, 2014 – 2015

		2014		2015		Total	
		#	%	#	%	#	%
<b>Age</b>	< 25 ans	39	100%	103	100%	142	100%
	25-29 ans	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Sexe</b>	Hommes	25	64,1%	76	73,8%	101	71,1%
	Femmes	14	35,9%	27	26,2%	41	28,9%



<b>Niveau d'études</b>	Enseignement Primaire	9	23,1%	17	16,5%	26	18,3%
	Ens. Second. Inférieur	8	20,5%	21	20,4%	29	20,4%
	Ens. Second. Supérieur	22	56,4%	65	63,1%	87	61,3%
<b>Durée d'inactivité</b>	< 6 mois	25	64,1%	90	87,4%	115	81,0%
	de 6 à 11 mois	4	10,3%	11	10,7%	15	10,6%
	de 12 à 23 mois	4	10,3%	1	1,0%	5	3,5%
	= ou > 24 mois	6	15,4%	1	1,0%	7	4,9%
<b>Langue</b>	Français	36	92,3%	98	95,1%	134	94,4%
	Néerlandais	3	7,7%	5	4,9%	8	5,6%
<b>Nationalité</b>	Belgique	31	79,5%	89	86,4%	120	84,5%
	UE	4	10,3%	6	5,8%	10	7,0%
	NUE	4	10,3%	8	7,8%	12	8,5%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux **postes proposés** dans le cadre de CPE-OIP, le Tableau 10 nous indique que 11 OIP's ont proposé un CPE-OIP à des jeunes au cours de l'année 2014-2015. Les trois **premiers employeurs** sont Bruxelles Propreté (26% des CPE-OIP), Actiris (23%) et la STIB (23%).

Tableau 10: Nombre de participants au CPE par OIP, 2014-2015

OIP	2014		2015		Total	
	#	%	#	%	#	%
Bruxelles Propreté	10	25,6%	27	26,2%	37	26,1%
Actiris	22	56,4%	10	9,7%	32	22,5%
Société Des Transports Intercommunaux De Bruxelles - STIB	2	5,1%	30	29,1%	32	22,5%
Institut Bruxellois Pour La Gestion De L'environnement - IBGE	0	0,0%	19	18,4%	19	13,4%
Port De Bruxelles	4	10,3%	3	2,9%	7	4,9%
Institut Bruxellois Francophone De Formation Professionnelle	0	0,0%	4	3,9%	4	2,8%
Service D'incendie Et D'aide Médicale Urgente De La Région Bruxelles-Capitale	0	0,0%	4	3,9%	4	2,8%
Visitbrussels	0	0,0%	4	3,9%	4	2,8%
Bruxelles	1	2,6%	0	0,0%	1	0,7%
Institut Bruxellois Pour La Recherche Et L'innovation-Innoviris	0	0,0%	1	1,0%	1	0,7%
Société De Développement Pour La Région De Bruxelles-Capitale - SDRB	0	0,0%	1	1,0%	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi



Comme indiqué au Tableau 11, une multitude de **types de fonctions** sont proposées aux jeunes dans le cadre du CPE-OIP. Les quatre fonctions les plus souvent proposées sont : les agents multimodaux (22,6%), les stewards (15,3%), les ouvriers auxiliaire-Nettoyeur (13,5%) et les adjoints administratifs (13,4%).

Tableau 11: Types de fonction CPE-OIP, 2014-2015

Fonction	Nombre	%
Agent multimodal junior	32	22,6%
Steward	22	15,3%
Ouvrier auxiliaire-Nettoyeur	19	13,5%
Adjoint administratif	19	13,4%
Ouvrier - Nettoyeur	9	6,4%
Employé administratif	7	4,9%
Assistant administratif	6	4,2%
Ouvrier auxiliaire-Balayeur	5	3,6%
Ouvrier d'entretien	4	2,9%
Ouvrier - jardinier	4	2,8%
Contrôleur(euse) de chantiers	3	2,1%
Hôte d'accueil	2	1,4%
Adjoint/Commis d'accueil	2	1,4%
Secrétaire administratif	2	1,4%
Aide cuisinier	1	0,7%
Ouvrier-Electricien	1	0,7%
Ouvrier-Plombier	1	0,7%
Collaborateur d'entretien	1	0,7%
Adjoint technique	1	0,7%
Gardien de parc	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi



Enfin, comme le démontre le Tableau 12, la grande majorité des CPE-OIP sont **terminés à terme**, au bout d'un an. Seuls 7% des contrats ont été terminés précocement.

Tableau 12: Statut des contrats CPE-OIP de 2014-2015

État de contrat	Nombre	%
Terminé à terme	129	90,8%
Terminé précocement	10	7,1%
En cours	3	2,1%
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

Pour le moment, il n'est pas possible de fournir des informations concernant le résultat de l'action, au terme du stage. Pour ce faire, il est nécessaire de croiser les données du dossier IBIS des demandeurs d'emploi et les données DMFA. Même si cette méthode présente également des limites, ceci sera envisagé pour la prochaine évaluation.

#### 4.3.4 Principales conclusions d'évaluations pour l'action CPE-OIP

Dans cette section, nous présentons nos conclusions d'évaluations de l'action, en termes de pertinence, d'exécution et de résultats.

**Pertinence de l'action :** L'action CPE-OIP vise principalement les jeunes DEI Bruxellois peu qualifiés (ayant au maximum un diplôme du secondaire supérieur). Cette mesure a pour but principal de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de faire leur entrée sur le marché du travail en leur proposant un emploi pour une durée d'un an auprès d'un organisme d'intérêt public. Cette action est particulièrement pertinente dans le cadre du contexte du marché de l'emploi Bruxellois et des difficultés des jeunes non qualifiés d'accéder à un emploi. Cette première expérience professionnelle leur permet d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires afin d'être engagé, au terme de leur CPE, dans l'OIP même ou de faciliter leur engagement dans un autre organisme ou une autre entreprise.

**Exécution de l'action :** Le service programme d'emploi d'Actiris gère déjà plusieurs autres mesures similaires, par ex. les ACS, ce qui a facilité la mise en œuvre de cette mesure. Même si les conditions varient des autres mesures, la gestion est assez similaire. La principale difficulté au départ était cependant de convaincre les OIP's d'accepter de créer ce type de poste pour une durée limitée, d'identifier leurs besoins et d'élaborer les conventions tout en tenant compte des conditions du CPE-OIP. Par ailleurs, cette mesure est venue s'ajouter à une liste d'autres mesures à l'emploi déjà existante, notamment les ACS, les articles 60, les autres mesures CPE, etc., ce qui complexifie encore plus le paysage institutionnel.

**Résultats de l'action :** Sur la période 2014-2015, 142 jeunes ont bénéficié de la mesure CPE-OIP. Le budget pour cette mesure était de 2.912.763 euro pour les deux années en question, ce qui équivaut à un coût moyen de 20.512 euro par CPE-OIP. Comparé à d'autres mesures de l'IEJ, cette action a donc un coût très élevé étant donné qu'il finance l'entièreté du salaire d'un jeune pendant une année. Par ailleurs, il n'est pas possible à ce stade de savoir si le CPE-OIP permet de créer de nouveaux postes auprès des OIP qui n'auraient pas existé sans cette mesure ou si un effet d'aubaine peut être observé. Enfin, à ce stade, les résultats de l'action au terme du CPE ne sont pas encore clairs et devront être analysés plus en détail.

Il est cependant important de noter que le taux de décrochage des jeunes en CPE-OIP est très faible (7%). Par ailleurs, il est également intéressant de noter que cette action touche un public différent, mais complémentaire aux stages Européens : à savoir, davantage de très jeunes demandeurs d'emploi,





faiblement qualifiés et des hommes (contrairement aux stages qui attirent davantage de jeunes plus matures, hautement qualifiés et des femmes).

## 4.4 Accompagnement des jeunes – YEI NL

### 4.4.1 Objectifs de l'action – YEI NL

L'**objectif** de cette action est d'accompagner des jeunes NEET's vers une formation, un stage ou un emploi, via un accompagnement intégré. Pour ce faire, cette action vise des jeunes NEET's les plus éloignés du marché du travail.

Plus spécifiquement, le **public-cible** de cette action :

- ▶ sont des NEET's âgés de 18 à 30 ans ;
- ▶ domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ▶ ne sont pas *actifs* auprès d'Actiris.

Pour cette action, un accompagnement se basant sur le concept FIND-MIND-BIND, dont la finalité de chaque parcours est d'offrir au NEET soit une formation, soit un stage, soit un travail est proposé. L'**objectif final** de cette action est donc de proposer un accompagnement aux jeunes les plus éloignés du marché du travail, qui ne sont pas actifs ou connus auprès d'Actiris.

### 4.4.2 Exécution/gestion des actions de formation

#### 4.4.2.1 Description de l'action

Tel que stipulé dans la convention conclue entre Actiris et ESF-Agentschap Vlaanderen en janvier 2015, ESF-Agentschap Vlaanderen est responsable du lancement et suivi des appels à projets dans le cadre de l'action YEI NL. ESF Vlaanderen est donc l'**organe intermédiaire** entre les opérateurs de cette action et Actiris – l'autorité de gestion du PO FSE de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces deux administrations ont esquissé les grandes lignes du développement du parcours YEI en se basant sur le concept FIND-MIND-BIND :

- ▶ La phase FIND a pour objectif de **trouver des jeunes**, les plus éloignés du marché du travail et non actifs auprès d'Actiris, afin de leur proposer un accompagnement. Ces jeunes doivent accepter de signer une déclaration afin d'être considérés comme NEET.
- ▶ La phase MIND a pour objectif **d'élaborer un plan d'action** en collaboration avec le jeune. Ce plan d'action définira les besoins du jeune et identifiera le parcours nécessaire.
- ▶ La phase BIND a pour objectif **d'accompagner personnellement** le jeune vers une action concrète, à savoir suivre à nouveau un enseignement, une formation qualifiante spécifique (idéalement vers une fonction critique) ou rechercher un stage ou un emploi.

Après avoir trouvé et enregistré le jeune NEET (FIND), les opérateurs doivent donc l'orienter (MIND) et l'activer avec succès (BIND). Il s'agit donc d'un parcours totalement intégré.

Il est cependant important de noter que seules les phases MIND et BIND sont financées. Pour chaque plan d'action signé, un montant de 1.083 euro sera versé à l'opérateur, soit 70% du montant final.

Les 30% restants, soit 464 euro, seront versés si 50% des jeunes sont activés avec succès. Par trajet avec un résultat (soit un emploi, un stage ou une formation), un financement supplémentaire de 928 euro sera donc versé. Il n'y a par ailleurs pas de durée minimale des trajets, étant donné l'hétérogénéité du groupe cible. Tant qu'aucun résultat n'est atteint, le suivi peut continuer jusqu'à la fin du projet.



Actiris et ESF-Agentschap Vlaanderen ont lancé l'appel à projets le 8 Janvier 2015. A ce jour, trois opérateurs ayant une expérience de terrain importante ont été sélectionnés :

- ▶ **Groep Intro** qui a débuté le 15 septembre 2015. Leur objectif est d'atteindre 500 plans d'actions.
- ▶ **JES** qui a débuté le 1 septembre 2015. Leur objectif est d'atteindre 500 plans d'actions.
- ▶ **InBrussel** qui a débuté le 1 novembre 2015. Leur objectif est d'atteindre 75 plans d'actions. Ils ont cependant émis la demande d'augmenter le nombre de 75 à 150.

#### 4.4.2.2 Mise en œuvre de l'action

Cette action a lancé une toute **nouvelle collaboration** entre Actiris et ESF-Vlaanderen. De ce fait, le démarrage du projet a demandé un certain temps d'adaptation mais également des négociations et discussions concernant l'action qui allait être proposée. Cette collaboration représente donc une **innovation importante**, impulsée par l'IEJ.

Les premiers trajets d'accompagnement des opérateurs n'ont débuté qu'à la fin de l'année 2015. Ceux-ci ont cependant déjà fait part de toute une **série de problèmes** dans la mise en œuvre et le fonctionnement de l'action :

- ▶ Tout d'abord, en ce qui concerne le groupe cible, seuls des jeunes NEET's ayant un **dossier passif** auprès d'Actiris peuvent entrer en compte pour la mesure. L'objectif de l'action étant d'approcher les jeunes les plus éloignés du marché du travail. Dans la pratique, les opérateurs font mention d'un grand nombre de jeunes, qui souhaitent suivre un trajet auprès de l'opérateur, mais qui semblent au final avoir un dossier actif auprès d'Actiris. Ces jeunes semblent cependant ne plus avoir eu de contact depuis un certain temps avec Actiris. Malgré tout, ces jeunes ne font pas partie du groupe cible de la mesure. Les opérateurs semblent avoir beaucoup de mal à trouver des jeunes avec un dossier considéré comme passif par Actiris. Ainsi, un opérateur fait mention de 145 jeunes NEET's disposés à entrer dans l'action depuis la fin de l'année 2015, mais 64 de ces jeunes avaient un dossier actif auprès d'Actiris. Pour ces jeunes, cela peut également être démotivant de leur annoncer au final qu'ils ne vont pas pouvoir être accompagnés pour des raisons administratives.
- ▶ Ensuite, la **phase FIND n'est pas financée** dans le cadre du projet. Seule la phase MIND et BIND sont financées. Or les opérateurs doivent fournir des efforts importants pour trouver ces jeunes, principalement à cause du label 'passif-actif' d'Actiris. Ces efforts ne sont cependant pas financés.
- ▶ Les opérateurs considèrent également que les **demandes administratives** pour ce projet sont lourdes, particulièrement au vu du public cible de la mesure. Ainsi, les jeunes doivent signer une déclaration 'NEET' à la fin de la phase FIND. Cette déclaration peut repousser et faire décrocher certains jeunes.
- ▶ La **langue** peut également s'avérer être un obstacle. En effet, la majorité des jeunes NEET's atteints sont francophones. Or ESF Vlaanderen ne peut financer des opérateurs qui sont uniquement francophones.
- ▶ Ensuite, lorsqu'un participant entre dans la phase MIND, il est reçoit un code d'Actiris (code 016), indiquant qu'il est à la recherche d'un emploi mais non disponible. Ceci est une manière de laisser le jeune suivre son trajet auprès de l'opérateur, sans être amenée à être convoqué par Actiris. En contrepartie, le jeune n'entame cependant pas à ce moment-là son **stage d'insertion**, ce qui représente un désavantage pour le jeune et peut décourager certains d'entre eux.
- ▶ Enfin, en ce qui concerne la phase BIND, seules les **actions de formations auprès du VDAB** sont considérées comme des actions à succès, pas les formations auprès de Bruxelles Formation. Des formations auprès de Bruxelles formation peuvent être suivies, mais ne seront pas considérées comme un résultat final, au contraire des formations du VDAB.



- Il reste des **incompréhensions** pour les opérateurs concernant le fonctionnement de l'action, par ex. que peut être considéré comme un résultat à succès ? Par ailleurs, étant donné qu'il s'agit d'une toute nouvelle action et collaboration, plusieurs éléments ont été modifiés depuis le lancement de l'action, ce qui crée de la **confusion** auprès des opérateurs.

En raison de tous ces obstacles, les opérateurs font mention de la difficulté à terme **d'atteindre les objectifs** de la mesure. Il avait été fait mention du lancement d'un nouvel appel à projet qui prendrait en compte ces obstacles (notamment le financement de la phase FIND). Finalement, il a été décidé de ne pas lancer de nouvel appel à projets. Les différents acteurs semblent cependant conscients de ces obstacles et souhaitent trouver une solution.

Il est par ailleurs important de noter que les opérateurs utilisent le **système de monitoring** du VDAB (MLP) pour cette action et non le système IBIS d'Actiris.

#### 4.4.3 Résultats de l'action – YEI NL

Les actions de l'YEI NL n'ont été lancées qu'à la fin de l'année 2015. Dès lors, peu de données sont actuellement disponibles. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, en 2015, 39 NEET's auraient signé un plan d'action auprès des opérateurs. Il s'agit principalement d'hommes (71,8%).

Tableau 13: Nombre de participants à l'action YEI-NL par sexe, 2015

Sexe	Nombre	%
<b>Hommes</b>	28	71,8%
<b>Femmes</b>	11	28,2%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'Observatoire Bruxellois de l'emploi

#### 4.4.4 Principales conclusions d'évaluations pour l'action YEI-NL

Dans cette section, nous présentons nos conclusions d'évaluations de l'action, en termes de pertinence, d'exécution et de résultats.

**Pertinence de l'action :** L'objectif de cette action est d'accompagner des jeunes NEET's les plus éloignés du marché du travail et qui ne sont pas actifs ou connus auprès d'Actiris vers une formation, un stage ou un emploi, via un accompagnement intégré. Étant donné que les autres actions de l'IEJ se concentrent principalement sur les jeunes DEI inscrits auprès d'Actiris ou du VDAB, cette action semble particulièrement pertinente et complémentaire aux autres actions proposées dans le cadre de l'IEJ.

**Exécution de l'action :** Cette action a lancé une toute nouvelle collaboration entre Actiris et ESF-Vlaanderen. De ce fait, le démarrage du projet a demandé un certain temps d'adaptation et de négociations. Les premiers trajets d'accompagnement des opérateurs n'ont dès lors débuté qu'à la fin de l'année 2015. Ceux-ci ont cependant déjà fait part de toute une série de problèmes dans la mise en œuvre et le fonctionnement de l'action, tel que par exemple, la difficulté de trouver des jeunes NEETS considérés comme passif auprès d'Actiris, le non-financement de la phase FIND, la lourdeur administrative, le fait que les jeunes suivis dans le cadre de cette action n'entament pas encore leur stage d'insertion ou encore le fait que les formations du Bruxelles Formation ne sont pas considérées comme des résultats à succès.



**Résultats de l'action :** Les actions de l'YEI NL n'ont été lancées qu'à la fin de l'année 2015. Dès lors, peu de données sont actuellement disponibles. Cependant, les opérateurs font part du fait que différents obstacles actuels sont des entraves aux résultats de l'action.



## 5/ Conclusion et recommandations

L'IEJ de la Région de Bruxelles-Capitale, a permis de lancer **5 nouvelles actions** pour les jeunes NEET's Bruxellois :

- ▶ IEJ - commande formations BRUFOR ;
- ▶ IEJ - commande formations VDAB ;
- ▶ IEJ - Stages Européens ;
- ▶ IEJ - CPE-OIP ;
- ▶ IEJ - NL (ESF Vlaanderen).

Sur base de notre évaluation, les **conclusions suivantes** peuvent être tirées :

- ▶ Tout d'abord, les actions proposées permettent de toucher un **large public de NEET's** : les faiblement qualifiés (via le CPE et dans une moindre mesure les actions de formations), les hautement qualifiés (les stages Européens) et un public plus éloigné du marché du travail (IEJ - NL ESF Vlaanderen).
- ▶ L'IEJ a permis de **lancer de toutes nouvelles collaborations ou de mieux structurer** d'anciennes collaborations. Nous pensons particulièrement à la collaboration entre Actiris et Bruxelles Formation et entre Actiris et le VDAB pour les actions de formations ; entre Actiris et ESF Vlaanderen pour l'action IEJ – NL. Même si certains de ces acteurs étaient déjà partenaires d'Actiris, les différentes actions de l'IEJ ont permis d'approfondir ces collaborations. Ces partenariats permettent d'enrichir le fonctionnement et l'expertise d'Actiris et représentent au final une plus-value pour le demandeur d'emploi Bruxellois.
- ▶ L'IEJ a également permis de lancer des **actions innovantes**. Nous pensons particulièrement à l'action FIND-MIND-BIND de l'IEJ NL ou encore les actions intégrées formation-accompagnement du VDAB.
- ▶ Certaines actions de l'IEJ ont été **mises en place plus rapidement** que d'autres. Il s'agit principalement des actions gérées en interne par Actiris, notamment les stages Européens et le CPE-OIP. Ces actions ont nécessité moins de travail en amont que les autres actions où de toutes nouvelles collaborations ont été lancées.
- ▶ Une **large diversité de types d'actions** sont proposées via l'IEJ : des stages (les stages Européens), des formations (les formations de Bruxelles Formation et du VDAB), un accompagnement (l'IEJ NL et les formations du VDAB) et enfin un emploi temporaire (le CPE-OIP). Cette diversité d'actions va également de pair avec un **financement et budget** moyen par action très varié également. Il est le plus faible en coût moyen pour les actions d'accompagnement (l'IEJ NL) et le plus élevé pour l'emploi temporaire (le CPE-OIP).
- ▶ Enfin, cette évaluation a également mis en exergue la **difficulté d'obtenir des données chiffrées et des résultats des actions**, principalement pour les actions qui ne sont pas gérées en interne par Actiris. Des accords plus clairs avec les partenaires externes sont nécessaires à l'avenir. Par ailleurs, dans certains cas, aucune ou peu de données ne sont disponibles en raison du lancement tardif des mesures. Enfin, en ce qui concerne les actions gérées en interne par Actiris, il n'a pas été possible d'obtenir davantage de données que les données d'output en raison du timing de l'évaluation. Il est en effet difficile à ce stade de mesurer les résultats des actions.



Enfin, pour chaque action évaluée, il est possible d'identifier **certaines recommandations**. Celles-ci portent non seulement sur le monitoring des actions que sur leur contenu :

- ▶ **IEJ - commande formations BRUFOR** : Des accords plus clairs sont nécessaires entre Actiris et Bruxelles Formation, afin d'obtenir toutes les données de monitoring nécessaires. Par ex. sur le taux de décrochage. Par ailleurs, en collaboration avec Bruxelles Formation, il sera nécessaire à l'avenir de mesurer les résultats au terme des formations.
- ▶ **IEJ - commande formations VDAB** : Cette action a pris du retard en raison de du mandatement du VDAB pour entre autre l'accompagnement des chercheurs d'emploi et la mise en emploi. Ce changement a également demandé des adaptations informatiques et beaucoup de coordination entre les différents services internes qui a résulté en la signature tardive de la convention. Cette action devra être monitorée de près pour s'assurer de son résultat. Enfin, des accords clairs sont nécessaires entre Actiris et le VDAB afin d'obtenir toutes les données de monitoring nécessaires.
- ▶ **IEJ - Stages Européens** : L'enquête organisée par ce service auprès des jeunes stagiaires semble être une source d'information très intéressante pour la prochaine évaluation. Actiris devrait s'assurer que ces données pourront être utilisées lors de la prochaine évaluation.
- ▶ **IEJ - CPE-OIP** : Dans le cadre de cette évaluation il s'est avéré nécessaire de rencontrer des OIP's afin de pouvoir tenir compte de leur expérience et satisfaction concernant l'action. En raison du timing de l'évaluation, il n'a pas été possible d'organiser ces entretiens. Il sera important d'intégrer ce volet lors de la prochaine évaluation.
- ▶ **IEJ - NL (ESF Vlaanderen)** : Cette évaluation a mis en exergue toute une série d'obstacles au bon fonctionnement de cette action. Afin de s'assurer du succès de cette action, des réponses devraient être apportées aux opérateurs. Par ailleurs, cette action a pris du retard en raison de la signature tardive de la convention. Cette action devra être monitorée de près pour s'assurer de son résultat. Enfin, des accords clairs sont nécessaires entre Actiris, ESF Vlaanderen et le VDAB afin d'obtenir toutes les données de monitoring nécessaires.



## 1/ Annexe 1: Données supplémentaires

Tableau 14 : Nombre de CPE par type d'opérateurs et de fonction

OIP	2014	2015	Total
BRUXELLES PROPLETE	10	27	37
Adjoint administratif	-	7	7
Ouvrier - Nettoyeur	6	-	6
Ouvrier auxiliaire-Balayeur	-	5	5
Ouvrier auxiliaire-Nettoyeur	4	15	19
ACTIRIS	22	10	32
Aide cuisinier	-	1	1
Assistant administratif	1	-	1
Employé administratif	3	1	4
Ouvrier - Nettoyeur	1	-	1
Ouvrier-Electricien	1	-	1
Ouvrier-Plombier	1	-	1
Secrétaire administratif	2	-	2
Steward	13	8	21
SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX DE BRUXELLES - STIB	2	30	32
Agent multimodal junior	2	29	31
INSTITUT BRUXELLOIS POUR LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT - IBGE	-	19	19
Adjoint administratif	-	9	9
Contrôleur(euse) de chantiers	-	3	3
Gardien de parc	-	1	1
Hôte d'accueil	-	2	2
Ouvrier - jardinier	-	4	4
PORT DE BRUXELLES	4	3	7
Adjoint administratif	-	1	1
Adjoint/Commis d'accueil	2	-	2
Ouvrier d'entretien	2	2	4
VISITBRUSSELS	-	4	4
Adjoint administratif	-	1	1
Employé administratif	-	3	3
INSTITUT BRUXELLOIS FRANCOPHONE DE FORMATION PROFESSIONELLE	-	4	4
Assistant administratif	-	4	4
SERVICE D'INCENDIE ET D'AIDE MEDICALE URGENTE DE LA REGION BRUXELLES-CAPITALE	-	4	4
Adjoint technique	-	1	1



Assistant administratif	-	1	1
Ouvrier - Nettoyeur	-	2	2
Bruxelles	1	-	1
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT POUR LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE - SDRB	-	1	1
Collaborateur d'entretien	-	1	1
INSTITUT BRUXELLOIS POUR LA RECHERCHE ET L'INNOVATION-INNOVIRIS	-	1	1
Adjoint administratif	-	1	1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>103</b>	<b>142</b>

Source: IDEA Consult sur base de données de l'OBE





## 2/ Annexe 2: Monitoring des indicateurs FSE/IEY

Tableau 15 : Indicateurs de réalisation et de résultat communs relatifs aux investissements du FSE

I	Indicateurs de réalisation communs concernant les participants	2014 - 2015				Total
		CPE	FORM.	STAGES	YEI-NL	
CO01	# chômeurs, y compris les chômeurs de longue durée	142	60	104	39	<b>345</b>
CO02	# chômeurs de longue durée	12	ND	28	ND	
CO03	# personnes inactives	142	60	104	39	<b>345</b>
CO04	# personnes inactives ne suivant ni enseignement ni formation	142	60	104	39	<b>345</b>
CO05	# personnes exerçant un emploi, y compris les indépendants	-	-	-	-	-
CO06	# moins de 25 ans	142	20	36	ND	
CO09	# titulaires d'un diplôme de l'enseignement primaire (CITE 1) ou du premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE 2)	26	ND	11	ND	
CO10	# titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou de l'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4)	29	ND	5	ND	
CO11	# titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5 à 8)	87	ND	88	ND	
I	Indicateurs de réalisation communs concernant les participants	CPE	FORM.	STAGES	YEI-NL	Total
CO21	# des participants suivant un enseignement ou une formation au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
CO22	# des participants obtenant une qualification au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
CO23	# des participants exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
CO24	# des participants défavorisés à la recherche d'un emploi, suivant un enseignement, une formation, une formation menant à une qualification, exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND



Tableau 16 : Indicateurs de résultat pour l'IEJ

Indicateurs communs de résultat immédiat pour les participants	2014 - 2015				
	CPE	FORM.	STAGES	YEI-NL	Total
les participants chômeurs qui suivent l'intervention soutenue par l'IEJ jusqu'à son terme	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs qui reçoivent une offre d'emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs qui suivent un enseignement/une formation, ou qui obtiennent une qualification, ou qui travaillent, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs de longue durée qui suivent l'intervention soutenue par l'IEJ jusqu'à son terme	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs de longue durée qui reçoivent une offre d'emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs de longue durée qui suivent l'intervention soutenue par l'IEJ jusqu'à son terme	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs de longue durée qui reçoivent une offre d'emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants chômeurs de longue durée qui suivent un enseignement/une formation, ou qui obtiennent une qualification, ou qui travaillent, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants inactifs ne suivant ni enseignement ni formation, qui	ND	ND	ND	ND	ND



suivent l'intervention soutenue par l'IEJ jusqu'à son terme					
les participants inactifs ne suivant ni enseignement ni formation, qui suivent l'intervention soutenue par l'IEJ jusqu'à son terme	ND	ND	ND	ND	ND
les participants inactifs qui reçoivent une offre d'emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND
les participants inactifs qui suivent un enseignement/une formation, qui obtiennent une qualification, ou qui travaillent, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	ND	ND	ND	ND	ND