



Rapport final : 'Projets supplémentaires en faveur de jeunes' CP 124

2018-2019

Contenu

- Insertion durable vers un emploi dans le secteur de la construction
 - o Qualitatif
 - o Quantitatif
 - o Frais
- Soutien des apprentissages en alternance
 - o Qualitatif
 - o Quantitatif
 - o Frais
- Résumé

Insertion durable vers un emploi dans le secteur de la construction

1. Rapport qualitatif - actions

- Groupe cible
 - Jeunes -26 ans
 - Diplômés de l'enseignement construction
 - Jeunes dans un régime de formation en alternance

- Action/activité planifiée et objectif(s) correspondant(s)
 - Contact avec le groupe cible :
 - Séances d'information : le groupe cible visé par le projet peut être atteint entre autres au moyen de séances d'information collectives. En fonction du public cible, les informations données peuvent varier (information sectorielle, offres d'emploi, actions de promotion et de recrutement, etc.), tout comme la localisation (écoles, Actiris/Forem/VDAB, bourses de l'emploi, etc.).

 - Screening, accompagnement et orientation :
 - Screening du jeune : un screening comprend l'orientation individuelle du jeune sur le plan des possibilités et des attentes en fonction de l'offre sur le marché du travail. À cet effet, un objectif emploi réaliste est fixé à court, et si pas, à long terme.
 - « Stage de familiarisation à l'emploi » : un tel stage sert à orienter le stagiaire. Il peut être proposé aux jeunes n'ayant pas d'objectif emploi clair ou aux écoles pour que leurs élèves visitent un chantier intéressant, comprenant une visite ou un accompagnement lors de ce stage.
 - Insertion vers des actions de renforcement de compétences comme par exemple la formation, comprenant une visite ou un accompagnement lors de cette formation.

 - Formation
 - Offre de formations : S'il ressort de la phase précédente que le jeune ne dispose pas encore de toutes les compétences nécessaires pour pouvoir être « mis à contribution », des trajets de formation concrets peuvent être expliqués, proposés, développés et exécutés.
 - Accompagnement lors de la formation : la formation peut être suivie activement afin d'éviter que des « périodes de crise » n'entraînent un décrochage prématuré. Ce suivi actif ne doit pas porter uniquement sur les formations entamées dans le cadre d'un accompagnement vers un emploi.

 - Jobmatching (équivalence d'emploi)
 - Le jeune est accompagné dans l'élaboration d'un plan d'action concret qui mène à un emploi dans le secteur de la construction. Pour cela, le secteur de la construction

mettra son réseau, qui centralise les offres d'emploi, à la disposition du jeune demandeur d'emploi et des partenaires de formation et d'emploi.

- Le jeune reçoit du soutien en vue de réaliser le plan par le biais de divers actions : informations sur des annonces, conseils pour poser sa candidature, feedback sur sa candidature (soutien outils pour candidature)
- « Autres » concerne des actions qui ne relèvent pas des deux titres précédents.

□ Suivi

- Soutien apporté lors de la mise à l'emploi (suivi) : cette action consiste à suivre le déroulement de l'emploi. Plus précisément, les actions de formation pour durabiliser l'emploi au sein de l'entreprise pourraient être déterminées entre le jeune, l'employeur et l'accompagnateur externe. Le secteur peut à cet effet proposer des leviers d'action via Constructiv (l'Emploi Tremplin Construction).

■ Les actions menées

Comme indiqué dans la proposition de projet et dans les rapports précédents, les actions menées dans les différentes régions ont fait l'objet d'une interprétation séparée. Les paragraphes suivants regroupent les actions qui ont été entreprises dans les différentes régions et provinces en vue d'atteindre les objectifs du projet. Ce sont ces actions qui sont incluses dans les enregistrements (voir ci-après). Toutes les actions décrites ne sont donc pas réalisées dans toutes les provinces.

Trois groupes cibles se trouvent au sein du pilier de ce projet : les élèves de l'enseignement de plein exercice, les élèves en enseignement à temps partiel, et les demandeurs d'emploi inoccupés de moins de 26 ans (DEI).

□ Atteindre le groupe cible

Cette action atteint la majeure partie des jeunes au sein de ce pilier, ce qui s'explique par son caractère collectif et de grande ampleur. Grosso modo, il y a deux types d'actions qui sont établies :

- La communication d'informations aux élèves et DEI lors des séances d'information collectives
- La communication d'informations aux élèves et DEI lors des événements (bourses à l'emploi et aux études)

Afin de toucher chacun de ces groupes, différentes collaborations ont été établies : les séances peuvent avoir lieu à l'école, chez Actiris/au Forem/au VDAB, dans les foires à l'emploi ou ailleurs. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples d'actions :

- Les séances d'information concernant les stages ciblent exclusivement les élèves de l'enseignement de plein exercice, et visent à chercher des lieux de stage, la manière de se présenter en entreprise, communiquer lors d'un stage, etc. De nombreux conseils pratiques sont dispensés aux élèves. Ces séances se tiennent à partir du début de l'année scolaire jusqu'aux vacances de Pâques.
- Les séances d'information relatives à la transition vers le marché de l'emploi sont données aux trois groupes cibles : les élèves de l'enseignement de plein exercice (élèves de dernière année, quelques semaines avant la fin de leurs études), les élèves de l'enseignement à temps partiel (qui ont déjà trouvé un lieu d'apprentissage) et les DEI (jeunes intéressés par un emploi dans le secteur de la construction). Cette

sessions interactive se compose de deux parties : postuler et travailler dans le secteur de la construction. Concernant la partie « postuler », les jeunes reçoivent de nombreux conseils quant à la création d'un CV, la rédaction d'une lettre de motivation et la participation à un entretien d'embauche. Cet « atelier » est présenté sous la forme d'un jeu dans lequel les participants s'exercent. Concernant la partie « travailler dans la construction », les jeunes reçoivent des informations sur les différents acteurs professionnels (Constructiv, VDAB, Forem, Actiris, ONEM, syndicats, etc.), le secteur de la construction et son statut social (Construbadge, C3.2A, chômage temporaire, etc.) et ainsi de suite. Une partie essentielle de la séance destinée au groupe cible concerne les attitudes et le comportement appropriés. Lors de la séance, les jeunes reçoivent de nombreux conseils et informations qui facilitent la transition vers le marché de l'emploi. L'approche est différente selon le groupe cible (élèves ou DEI). À l'issue de chaque séance, il est toujours possible de s'inscrire en vue d'être contacté ultérieurement par Constructiv.

Lorsque les élèves constituent le public cible, ces séances sont organisées quelques semaines avant la fin des études. Ces séances durent deux heures de cours. Pour les DEI, ces séances sont organisées sur une base régulière. Elles durent 3 à 4 heures.

- Dans différentes provinces flamandes est organisé (en complément) un événement important auquel toutes les écoles d'enseignement de plein exercice sont conviées de manière à atteindre la quasi-totalité des élèves sur quelques jours. Non seulement plusieurs séances d'information sont dispensées lors de cet événement, mais aussi des workshops, et il est également possible de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi inoccupé.
 - Depuis 2019, les collaborateurs wallons sont également présents dans ce projet, en participant à plusieurs salon SIEP. Ces bourses donnent aux visiteurs (jeunes (accompagnés éventuellement de leurs professeurs ou de leurs parents)) des informations sur les différents choix d'étude et de métier. Nos collaborateurs ont informé les personnes intéressées sur les choix d'étude et d'emploi. Mais on peut tout aussi bien aller au SIEP pour les entrevues individuelles et personnalisées, qui ont été menées pour le secteur de la construction par les collaborateurs Constructiv participant au projet. Ces discussions en face à face ont été notées comme screening (voir point suivant).
 - Nous voulons avoir une présence de premier plan sur toutes sortes de bourses et événements qui visent le groupe cible de ce projet et qui sont organisées par les écoles, consortia d'entreprises, organisations d'employeurs etc. Quelques-uns de ces événements nous permettent également d'avoir des contacts avec des jeunes qui ne suivent pas (ou n'ont pas suivi) l'enseignement construction, qui ne sont pas inscrits comme DEI ni ne s'intéressent pas à un métier de construction, mais qui s'intéressent à un emploi dans le secteur de la construction.
- Screening, orientation, accompagnement et équivalence d'emploi

Après la première phase (atteindre le groupe cible principalement collectivement) s'ensuit la phase dans laquelle les jeunes du groupe cible font l'objet d'une aide individuelle. Tant les élèves que les DEI sont à la fois recherchés de manière proactive, et aidés de manière réactive. Ci-dessous figure quelques exemples d'actions par activité :

- Screening

Après une session collective¹ (point ci-dessus) les DEI et élèves peuvent (si c'est prévu) demander une entrevue individuelle. Cette entrevue a pour but de screener le jeune et d'éventuellement déjà l'orienter. Si nécessaire, un trajet complet est établi, au cours duquel le jeune sera accompagné vers un emploi dans le secteur. Bien entendu, des screenings ont également lieu hors du cadre des séances d'information collectives.

- Stage de familiarisation à l'emploi

Les différentes régions ont créé tous les cadres pour que les DEI puissent suivre un stage. L'accompagnement vers ce stage peut faire partie d'un trajet plus grand. Cela vaut aussi pour l'accompagnement d'élèves et de DEI sur les (potentiels) lieux de stage (tels que les grands chantiers d'Oosterweel) dans le cadre de la poursuite de leur accompagnement (pour DEI) ou leur possibilités de stage (élèves).

- Insertion vers des actions visant à renforcer les compétences

Les DEI peuvent entre autres se rendre auprès de Constructivity, le pôle à l'emploi bruxellois, pour être orientés vers l'action la plus indiquée pour eux : formation (via l'enseignement (p. ex. l'enseignement de seconde chance ou EFP/IFAPME/Syntra), formation de base (Actiris/Forem/VDAB), un stage, un FEE, etc. On analyse sur une base individuelle quelles sont les meilleures étapes à entreprendre pour arriver à un emploi dans le secteur de la construction.

- Formation

- Accompagnement pendant la formation

Nous avons prévu des formations non seulement pour les ouvriers avec nos partenaires de formation, mais aussi pour les DEI et les élèves de l'enseignement construction. Le consultant accompagnateur de Constructiv qui a été désigné pour ce projet peut rencontrer les participants lors des jours de formation et les prendre à part afin de discuter de l'avancée du trajet d'accompagnement ou de la formation ainsi que des prochaines démarches à entreprendre au sein du trajet d'accompagnement (le cas échéant).

Chaque province organise une journée de sécurité pour les écoles construction régionales : au cours de la journée, les élèves peuvent se familiariser lors d'un atelier d'une heure aux risques de sécurité, l'apprentissage de bonnes attitudes de sécurité, l'utilisation d'équipements de protection collective, etc. Les élèves sont accompagnés pendant ces ateliers et discutent aussi avec le consultant de leurs plans de carrière future après leur apprentissage scolaire. Si souhaité, l'élève peut s'inscrire afin d'être contacté plus tard dans le cadre d'actions de screening et d'accompagnement.

- Offre de formation

Pendant certaines sessions collectives, discussions de screening individuelles, accompagnement, etc. le paysage de formation est défini plus précisément. Si et

¹ Les jeunes qui ont été ciblés de manière collective et individuelle au cours d'une même journée ne sont comptabilisés qu'une seule fois.

seulement si cela constitue le sujet explicite du rendez-vous, il est enregistré sous cette activité.

- Autres

La présence de nos consultants dans le jury d'examen final de l'étudiant est aussi notée puisque ceci fait alors partie d'un soutien plus large, où l'élève est screené et orienté.

- Correspondance à l'emploi et chasse à l'emploi (jobhunting)

Après avoir atteint le groupe cible de manière collective et avoir screené (sur une base individuelle, éventuellement suivi par une formation) s'ensuit la troisième étape : la correspondance entre le candidat et l'entreprise.

- Soutien lors de l'élaboration du plan d'action

Le soutien du candidat au cours des démarches à entreprendre pour solliciter auprès d'entreprises. Donner des informations sur les possibles canaux d'insertion et mesures de soutien pour l'entreprise.

- Outils d'aide à la candidature

Donner les bons outils au candidat : comment favoriser ses chances ou poser sa candidature, comment prendre contact, comment se présenter, comment reprendre contact après la candidature...

- Suivi

- Suivi après embauche

Les jeunes qui commencent dans une entreprise courent un risque plus élevé de la quitter après quelques semaines ou mois. Dans ce cas, les actions précédentes (informer, screener, accompagner, correspondre, etc.) n'ont produit aucun résultat, ou alors il faut reprendre le trajet depuis le début. C'est pourquoi le suivi est une action Constructiv qui a gagné en importance au sein du pilier de ce projet. Il n'y a pas que les jeunes que nous avons accompagnés au cours des étapes précédentes qui sont soutenus : cette activité vise un maximum de jeunes ouvriers débutant (de moins de 26 ans).

Les jeunes qui débutent peuvent conclure avec l'entreprise et Constructiv un Emploi Tremplin Construction, qui permettra un suivi de plus près des jeunes lors de leurs premiers mois au travail : un tuteur (qui doit avoir suivi une formation de tuteur) est attribué au jeune. Ce dernier doit finir un programme de formation et un entretien de fonctionnement suit après 6 mois. Lorsque Constructiv reçoit une preuve de ces étapes, il paie à l'entreprise une prime de 1000 €.

Il va de soi que ces démarches requièrent un soutien sur le terrain : il faut conscientiser les jeunes à ce sujet (afin de convaincre les organisateurs), les organisateurs doivent être mis au courant des démarches nécessaires (afin d'accueillir le jeune au mieux), les ETC doivent être conclues, les conditions doivent être vérifiées et les consultants doivent intervenir où cela est nécessaire.

2. Rapport quantitatif

- Le taux de réalisation
 - Le nombre de jeunes approchés

Actions	2018	2019	Total
Contact avec les jeunes	4 434	6 093	10 527
Séances d'information	3 504	2 909	6 413
Autres	930	3 184	4 114
Screening, accompagnement et orientation	732	1 064	1 796
Screening	710	941	1 651
Stage de familiarisation à l'emploi	0	113	113
Transition vers des actions de familiarisation à l'emploi	16	10	26
Autres	6	0	6
Jobmatching et jobhunting	124	173	297
Soutien lors de l'élaboration du plan d'action	40	30	70
Soutien outils de candidature	58	59	117
Autres	26	84	110
Formation	513	633	1 146
Accompagnement lors de la formation	399	568	967
Offre de formation	46	19	65
Autres	68	46	114
Suivi	1 235	1 390	2 625
Suivi lors de la mise à l'emploi	1 129	1 363	2 492
Autres	106	27	133
Total	7 038	9 353	16 391

Ce tableau a été établi selon la trame des activités qui ont été présentées dans la proposition de projet introduite. Le projet vise un meilleur accompagnement sectoriel des jeunes vers un emploi. À cette fin, différentes actions ont été proposées, qui cadrent dans 5 domaines concrets.

La première étape de ce projet consiste à prendre contact avec l'élève. C'est à ce moment-là que les élèves établissent le premier contact. Les chiffres le démontrent aussi clairement : des 16 645 jeunes approchés, 10 527 ont été atteints au moyen d'une action de grande envergure telle qu'une séance d'information en classe. Le tableau ci-dessous illustre que la quasi-totalité des élèves est concernée (y compris les jeunes en décrochage scolaire).

À chaque fois qu'une action comporte une étape suivante, (contact, screening, formation, matching et suivi), le nombre de jeunes impliqués diminue. C'est logique, étant donné qu'il est de plus en plus question de personnalisation du travail et de jeunes qui demandent un soutien concret.

11 % des jeunes approchés a reçu une forme de screening. Un groupe plus petit composé de 1 146 jeunes (7 % du total) a suivi une formation supplémentaire (par exemple la

construction d'échafaudage), ou un accompagnement depuis Constructiv lors de cette formation. 2 % du total a reçu un soutien lors du jobmatching effectif.

Déjà lors du passage en revue des actions, on s'est intéressé au plus grand suivi pendant les premières semaines de l'emploi. Ainsi, 2 089 jeunes ont reçu un soutien, soit 17 % du total.

Les actions mentionnées ci-dessus ont été enregistrées sur la base des caractéristiques élémentaires du public cible. Le tableau suivant reprend une répartition par groupe cible.

Actions	2018	2019	Total
Contact avec les jeunes	4 434	6 093	10 527
Séances d'information	3 504	2 909	6 413
Jeunes dans la construction de < 26 ans	58	96	154
Élèves (de plein exercice ou non)	2 691	2 321	5 012
DEI < 26 ans	755	492	1 247
Autres	930	3 184	4 114
Jeunes dans la construction de < 26 ans		330	330
Élèves (de plein exercice ou non)	873	2 708	3 581
DEI < 26 ans	57	146	203
Screening, accompagnement et orientation	732	1 064	1 796
Screening	710	941	1 651
Jeunes dans la construction de < 26 ans	1	1	2
Élèves (de plein exercice ou non)	615	272	887
DEI < 26 ans	94	668	762
Stage de découverte	0	113	113
Élèves (de plein exercice ou non)		113	113
DEI < 26 ans	0		0
Insertion vers des actions visant à renforcer les compétences	16	10	26
Jeunes dans le construction < 26 ans	5	1	6
DEI < 26 ans	11	9	20
Autres	6	0	6
Jeunes dans le construction < 26 ans	3		3
Élèves (de plein exercice ou non)		0	0
DEI < 26 ans	3		3
Formation	513	633	1 146
Accompagnement lors de la formation	399	568	967
Jeunes dans le construction < 26 ans		40	40
Élèves (de plein exercice ou non)	273	528	801
DEI < 26 ans	126	0	126
Offre de formation	46	19	65
Jeunes dans le construction < 26 ans		2	2
Élèves (de plein exercice ou non)	46	3	49
DEI < 26 ans	0	14	14

Autres	68	46	114
Élèves (de plein exercice ou non)	68	46	114
Jobmatching et jobhunting	124	173	297
Soutien lors de l'élaboration du plan d'action	40	30	70
Jeunes dans la construction < 26 ans	2		2
Élèves (de plein exercice ou non)	9	15	24
DEI < 26 ans	29	15	44
Outils d'aide à la candidature	58	59	117
Jeunes dans la construction < 26 ans		2	2
Élèves (de plein exercice ou non)	32	23	55
DEI < 26 ans	26	34	60
Autres	26	84	110
Jeunes dans la construction < 26 ans	3	1	4
Élèves (de plein exercice ou non)	3	2	5
DEI < 26 ans	20	81	101
Suivi	1 235	1 390	2 625
Suivi après embauche	1 129	1 363	2 492
Jeunes dans la construction < 26 ans	1 129	1 363	2 492
Autres	106	27	133
Jeunes dans la construction < 26 ans	62		62
DEI < 26 ans	44	27	71
Total	7 038	9 353	16 391

Définitions :

Jeunes dans la construction : jeunes actifs dans le secteur de la construction (en tant qu'ouvrier, ouvrier intérimaire, PFI, etc.)

Élèves : séances d'information collectives auxquelles leurs enseignants respectifs étaient également présents outre les apprenants construction.

DEI (demandeurs d'emploi inoccupés) : jeunes demandeurs d'emploi.

Jeunes en décrochage scolaire : jeunes qui quittent (ont quitté) l'enseignement construction

Différents groupes sont très proches (jeunes diplômés et élèves par exemple). Les conseillers emploi construction pour les jeunes se chargent des enregistrements. Il leur appartient d'identifier le groupe cible qu'ils ont atteint.

- Nombre de jeunes participants et nombre de jeunes ayant suivi le parcours
Catégorisés par
 - Sexe
 - Degré d'études
 - Origine

La subdivision des jeunes par sexe, degré d'études et origine est impossible. Les données reprises dans ce document se basent sur un instrument d'encodage utilisé par les différents consultants afin d'enregistrer leurs actions. Toutefois, cet instrument vise à enregistrer les actions et non à enregistrer les individus concernés. Lors de l'enregistrement d'individus, nous nous heurtons notamment aux limites de la légalité (législation relative à la vie privée). D'une part, en ce qui concerne la collecte de numéros de registre nationaux : en tant que Fonds de Sécurité d'existence, nous avons seulement le droit de traiter le NRN des ouvriers de la CP 124. D'autre part, concernant la collecte d'autres données à caractère personnel : pour enregistrer des données à caractère personnel et les traiter (par exemple pour définir la transition vers le secteur), nous devons disposer d'un consentement formel du jeune intéressé (pour les jeunes scolarisés, nous devons même disposer du consentement des parents). Bien entendu, lors de séances collectives, cela est difficilement réalisable.

C'est la raison pour laquelle il nous est impossible de présenter des résultats concernant la transition vers le secteur de la construction (voir ci-dessous).

- Moyens nécessaires à la réalisation de l'action/activité
 - Salaires

	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>Total</u>
Frais de personnel	713 717,01 €	720 509,49 €	1 434 226,50 €

Constructiv n'enregistre pas d'autres frais dans cette rubrique.

Les détails des frais de personnel est repris dans la deuxième partie du présent rapport final.

- Dans la mesure où le suivi du jeune s'est poursuivi : flux sortant vers un emploi
Cf. remarque sous la rubrique « Répartition du groupe cible par sexe, degré d'études et origine ».

- Si l'objectif visé n'a pas été atteint : les circonstances qui ont conduit à cette situation.

Aucun objectif n'avait été fixé dans cette partie du projet.

Soutien qualitatif des trajets d'apprentissage en alternance

1. Rapport qualitatif - actions

■ Groupe cible de ce pilier

Complémentaire au volet précédent de notre proposition de projet, ce deuxième volet vise explicitement les jeunes qui sont dans un régime d'apprentissage en alternance, plus précisément les jeunes qui ont été formés dans le secteur de la construction.

L'apprentissage en alternance comprend une relation en triangle : l'élève, l'école et l'entreprise de construction sont parties au contrat. En tant que fer de lance des actions, l'entreprise de construction occupe un rôle central. C'est l'entreprise de construction qui - avec le soutien de Constructiv - intègre dans les actions les autres parties de cette relation triangulaire.

■ Action/activité planifiée et objectif(s) correspondant(s)

□ Promotion générale des régimes d'apprentissage en alternance (dual leren)

▪ Branding / susciter la curiosité

Information collective des entreprises de construction concernant les possibilités dans le cadre de l'apprentissage en alternance, et l'information collective des écoles sur l'offre de soutien sectoriel. Nous souhaitons communiquer les bonnes informations à nos partenaires et leur donner la bonne motivation à entamer un trajet en alternance.

▪ Établir une relation de confiance / lier

Soutenir encore plus individuellement les écoles qui connaissent déjà le concept au début d'un trajet ou pendant le trajet. Pour les formateurs des élèves, les élèves et leurs parents, ceci garantit aussi que les trajets en alternance constituent des trajets de formation de qualité, où les parties concernées peuvent recevoir le soutien adéquat.

□ Endiguer le décrochage pendant le parcours d'apprentissage

Quand nous sommes informés de problèmes entre l'entreprise et l'élève, ou entre l'entreprise et l'école, nous pouvons intervenir en tant que tierce partie neutre. Mais nous pouvons également prendre des mesures proactives afin de minimiser le risque de problèmes.

□ Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage

La majorité des formations de l'apprentissage en alternance est assurée sur un chantier d'apprentissage. Le suivi et l'amélioration de la qualité de ce lieu constitue une tâche importante qui a une incidence directe sur l'élève (meilleur accueil, sécurité accrue, formation de meilleure qualité). Les seuils liés à l'entreprise, les pierres d'achoppement

liées au candidat, les difficultés liées à (la relation avec) l'enseignant/formateur et celles liées avec les règles ou l'administration sont le centre de l'attention des entreprises.

- Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage

Les élèves sont encouragés à choisir des trajets en alternance, et les écoles d'enseignement de plein exercice en Flandre sont encouragées à organiser l'apprentissage en alternance. Quant à nous, secteur, nous devons toucher suffisamment d'entreprises. Plusieurs actions s'y attardent.

- Transition accompagnée des élèves diplômés vers le marché de l'emploi de la construction via le 1^{er} volet de la présente proposition de projet

Après que les élèves ont réussi leur formation en alternance, une transition accompagnée vers le secteur doit avoir lieu. Ceci se produit via le premier pilier de ce projet.

■ Les actions menées

Les paragraphes suivants regroupent les actions qui ont été entreprises dans les différentes régions et provinces en vue d'atteindre les objectifs du projet. Ce sont ces actions qui sont incluses dans les enregistrements (voir ci-après). Toutes les actions décrites ne sont pas réalisées dans toutes les provinces.

Au sein de ce pilier se trouvent deux groupes cibles intermédiaires prioritaires : d'une part les écoles (écoles d'enseignement de plein exercice, centres d'apprentissage en alternance en centres EFP/IFAPME/Syntra) qui proposent ces trajets d'alternance et d'autre part, les entreprises qui forment (ou qui souhaitent former) les élèves.

Notamment via le fonctionnement centré sur ces deux groupes cibles intermédiaires, les résultats sont atteints en ce qui concerne le groupe cible final : les jeunes. Toutes les actions visent directement ou indirectement l'amélioration de la qualité de leur formation et leurs chances d'insertion.

Ci-dessous figure une liste d'exemples d'actions qui ont été menées au sein de ce pilier :

- La promotion générale des régimes d'apprentissage en alternance (dual leren)

- Branding / susciter la curiosité

Entreprises

- Quelques écoles invitent Constructiv à des séances d'information en soirée destinées aux entreprises pour expliquer la vision sectorielle et le soutien dans le cadre de l'apprentissage en alternance. Les entreprises qui par la suite souhaitent aller plus loin dans le projet reçoivent un soutien supplémentaire (voir « veiller à l'offre des lieux d'apprentissage »).
- Des séances à part entière sont également tenues à ce sujet. Le but est de prodiguer collectivement les informations de base nécessaires aux entreprises.

Écoles

- Les écoles sont les experts en ce qui concerne le volet enseignement de l'apprentissage en alternance. Afin de renforcer qualitativement l'apprentissage en alternance, des collaborations peuvent être organisées de concert avec

Constructiv pour : rendre leurs formations plus visibles, créer un réseau (plus grand et varié) avec les entreprises, offrir des possibilités afin de combler les manques dans la capacité de formation de l'école et du chantier d'apprentissage, informer davantage et accompagner les entreprises intéressées (sur le plan de la sécurité par exemple), offrir des formations aux élèves, prendre en charge les élèves diplômés dans le premier pilier de ce projet, etc. L'offre générale est communiquée lors des sessions collectives. Les écoles intéressées (presque toutes les écoles avec une offre construction en alternance) ont été visitées.

- Établir une relation de confiance / lier

Cette action dispose de la même intention que « branding / susciter la curiosité », mais vise les entreprises et écoles qui collaborent déjà avec Constructiv, mais qui souhaitent pousser cette coopération plus loin.

- Trouver des solutions aux décrochages pendant le parcours d'apprentissage

Entreprises

- Discussions communes du tuteur et des jeunes dans le cadre du déroulement du projet.

Écoles

- Une discussion avec l'école sur les mesures possibles visant à diminuer le taux élevé de décrochage au cours des premiers mois du trajet en alternance.
- Une discussion avec les écoles flamandes qui entament l'organisation de l'apprentissage en alternance, les informer des expériences du passé (les bonnes et mauvaises pratiques).

Ces deux actions sont principalement reprises sous « La promotion générale du régime d'apprentissage en alternance ».

- Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage

Entreprises

- Visite de chantiers en vue de contrôler la sécurité.
- Visites d'entreprise de construction en vue de vérifier l'agrégation sectorielle pour pouvoir agir comme chantier d'apprentissage.
- Création d'un trajet pour pouvoir servir de chantier d'apprentissage dans un délai donné.
- Mise en contact des entreprises avec les écoles des environs qui ont une offre pertinente.
- L'accompagnement dans les recherches d'un tuteur pour l'élève, et régler la formation de tuteur.

- Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage

Entreprises

- Les entreprises qui déclarent être intéressées ou déclarent fonctionner comme chantier d'apprentissage ont été visitées. Leur motivation est sondée, on vérifie si l'apprentissage en alternance répond à leurs besoins, et des explications leur sont données quant au cadre légal, aux soutiens sectorielles, et aux possibilités dans l'enseignement.

- Transition accompagnée des élèves diplômés vers le marché de l'emploi de la construction via le 1^{er} volet de la présente proposition de projet

Après que les élèves ont terminé avec succès leur formation en alternance, une transition accompagnée vers le secteur doit avoir lieu. Ceci se produit via le premier pilier de ce projet.

2. Rapport quantitatif

- Le taux de réalisation

Actions	2018	2019	Total
Promouvoir les régimes d'apprentissage en alternance (dual leren)	340	604	944
Branding / susciter la curiosité	275	503	778
Établir une relation de confiance / lier	65	101	166
Endiguer le décrochage pendant le parcours d'apprentissage	12	5	17
Proactivité	11	3	14
Réactivité	1	2	3
Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage	164	264	428
Seuils relatifs à l'entreprise	22	28	50
Difficultés liées à (la relation avec) l'enseignement ou l'opérateur de formation	4	5	9
Difficultés liées aux règles et à l'administration	3	59	62
Seuils combinés	135	172	307
Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage	108	508	616
Encourager les employeurs à former les élèves	108	508	616
Total	624	1381	2005

778 entreprises et écoles² ont été informées collectivement du cadre de l'apprentissage en alternance, de l'application au sein de l'enseignement construction, et les soutiens et collaborations sectorielles possibles. 166 écoles (cette action ne cible que les écoles) ont été visitées afin d'analyser, créer et suivre une collaboration spécifique.

L'intervention de Constructiv a été demandée 3 fois pour des problèmes spécifiques. 14 actions proactives ont été entreprises afin de limiter les décrochages prématurés.

428 entreprises ont été aidées afin qu'elles aménagent leur firme de manière plus qualitative, sous la forme d'un chantier d'apprentissage. Étant donné que plusieurs thèmes ont été abordés pendant ces débats, il n'est pas surprenant que les « seuils combinés » ont été les plus enregistrés.

616 entreprises ont été informées individuellement sur le régime d'apprentissage en alternance, sur leur possibilités au sein du système et sur les soutiens sectorielles.

² Il s'agit du nombre d'entreprises et d'écoles approchées. Il ne s'agit pas du nombre de personnes qui étaient présentes à ce moment-là. Ainsi, dans les écoles, autant les professeurs que les directeurs peuvent participer au débat, mais cela n'a été comptabilisé qu'une fois.

Les actions mentionnées ci-dessus ont été enregistrées sur la base des caractéristiques élémentaires du public cible. Le prochain tableau reprend un classement par groupe cible.

Actions	2018	2019	Total
Promouvoir les régimes d'apprentissage en alternance (dual leren)	340	604	944
Branding / susciter la curiosité	275	503	778
École (direction, CT(C), enseignant, accompagnateur de trajet/stage, etc.)	179	211	390
Employeur	96	292	388
Établir une relation de confiance / lier	65	101	166
École (direction, CT(C), enseignant, accompagnateur de trajet/stage, etc.)	65	101	166
Endiguer le décrochage pendant le parcours d'apprentissage	12	5	17
Proactivité	11	3	14
École (direction, CT(C), enseignant, accompagnateur de trajet/stage, etc.)	10		10
Employeur	1	3	4
Réactivité	1	2	3
Employeur	1	2	3
Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage	164	264	428
Seuils relatifs à l'entreprise	22	28	50
Employeur	22	28	50
Difficultés liées à (la relation avec) l'enseignement ou l'opérateur de formation	4	5	9
Employeur	4	5	9
Difficultés liées aux règles et à l'administration	3	59	62
Employeur	3	59	62
Seuils combinés	135	172	307
Employeur	135	172	307
Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage	108	508	616
Encourager les employeurs à former les élèves	108	508	616
Employeur	108	508	616
Total	624	1381	2005

- Moyens nécessaires à la réalisation de l'action/activité
 - Salaires

	2018	2019	Total
Frais de personnel	452 613,84 €	803 811,58 €	1 256 424,42 €

Constructiv n'enregistre pas d'autres frais dans cette rubrique.

Les détails des frais de personnel est repris dans la deuxième partie du présent rapport final.

Rapport financier

1. Publique atteinte

Insertion durable vers un emploi dans le secteur de la construction	2018	2019	2018-2019
Soutien qualitatif des trajets d'apprentissage en alternance	7 038	9 353	16 391
Total	624	1381	2005

2. Les coûts du projet

Budget alloué : € 2 765 066,40

Coûts salariaux totaux : € 2 690 650,93

	2018	2019	2018-2019
Insertion durable vers un emploi dans le secteur de la construction	713 717,01 €	720 509,49 €	1 434 226,50 €
Soutien qualitatif des trajets d'apprentissage en alternance	452 612,84 €	803 811,58 €	1 256 424,42 €
Total	1 166 329,85 €	1 524 321,08 €	2 690 650,93 €