

RAPPORT FINAL PROJET ADDITIONNEL GROUPES A RISQUE (JEUNES -26 ANS)

Période :

1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Secteur concerné :

Le secteur des électriciens : Installation et distribution, SCP 149.01

Organisme responsable :

Volta asbl

Avenue du Marlylaan 15/2, 1120 Bruxelles; représentée par Monsieur Peter Claeys, Directeur, peter.claeys@volta-org.be

Contact :

Marleen Van der Straten, Conseiller Recherche & Développement Volta, marleen.vanderstraten@volta-org.be.

Remarque :

Depuis le 01/01/2019, l'organisation Volta asbl est devenue une réalité et les activités sont organisées sous le nom de Volta. Formelec asbl est liquidée.

RAPPORT AXE SUR LE CONTENU

1. Le secteur

Au sein de la Sous-Commission Paritaire 149.01, près de 5 219 entreprises étaient actives en 2019 et quelque 5 187 en 2018. La majeure partie de ces entreprises sont des micro-entreprises et des petites PME. Le nombre de travailleurs actifs dans le secteur des électriciens était de près de 39 000 personnes en 2019, sur lesquelles quelque 4 500 sont âgées de 25 ans ou moins¹. Le secteur est caractérisé par un nombre élevé de professions critiques et connaît de nombreux emplois critiques à pourvoir. Le problème ne date pas d'hier.

Au total, «l'électricien» exerce plus de 25 métiers différents au sein des entreprises. Être électricien implique donc une multitude de 'casquettes'. Chaque profession présente un degré de difficulté différent et des caractéristiques qui lui sont propres. Dans ce secteur, la généralisation n'est donc pas possible. Les métiers les plus fréquents sont le monteur électrotechnique, l'installateur électrotechnique et l'électrotechnicien. En outre, il existe encore beaucoup de spécialisations comme technicien en

¹ Plus d'infos dans la photo sectorielle annuelle : <https://www.volta-org.be/nl/anderen/publicaties/sectorstudies/sectorfoto>

automatisation de bâtiments, technicien frigoriste et électricien de maintenance. La raison pour laquelle il existe autant de métiers différents est qu'aujourd'hui, l'électricité est essentielle au fonctionnement des entreprises et de la vie quotidienne. Les compétences requises varient selon le lieu, la tension utilisée et l'utilisation de l'électricité.

Le secteur mise pleinement sur l'insertion des jeunes. L'on travaille avec différents partenaires et acteurs (comme le VDAB, Actiris, le FOREM et les opérateurs d'enseignement) sur l'insertion qualitative de jeunes au travers de parcours d'enseignement et de trajets de formation. Les différentes formes d'apprentissage sur le lieu de travail sont fortement soutenues par le secteur étant donné que ce dernier est convaincu que l'apprentissage sur le lieu de travail est une bonne manière de transmettre des compétences, surtout celles spécifiques aux activités propres au « métier d'électricien ».

2. Objectif

Le point de départ de ce projet était la nécessité d'une insertion qualitative dans le secteur et le constat qu'il existe encore quelques pierres d'achoppement empêchant les jeunes d'être insérés en nombre. Il s'agit de goulets d'étranglement pouvant empêcher les jeunes de mener à bien leur formation, voire qui les empêchent d'être insérés dans le secteur, même s'ils ont mené à bien leur formation.

Avec le soutien du gouvernement fédéral, le secteur devrait augmenter l'insertion dans le secteur (quantitatif) et l'améliorer (qualitatif) pour les - de 26 ans. Cet objectif est favorisé en :

- A. Formant activement les jeunes (de moins de 26 ans) au travers de différentes formes d'apprentissage et de travail afin qu'ils obtiennent les compétences requises pour pouvoir débiter dans le secteur.
- B. Offrant aux entreprises qui les engagent le soutien et les informations nécessaires afin que ces jeunes aient la possibilité de se développer au sein de ces mêmes entreprises.

3. Groupe-cible

Dans ses actions, le secteur mettait l'accent sur tous les jeunes de moins de 26 ans intéressés par le secteur.

Concrètement, il s'agit de :

- Tous les jeunes demandeurs d'emploi inscrits au VDAB, chez ACTIRIS, ADG ou au FOREM, intéressés par un job dans le secteur. Les jeunes inscrits dans l'enseignement de la seconde chance sont notre groupe-cible.
- Les jeunes dans tous les systèmes possibles d'apprentissage en alternance.
- Les jeunes dans l'enseignement secondaire de plein exercice qui s'investissent dans l'apprentissage en alternance ou une forme étendue d'apprentissage sur le lieu de travail.
- Les jeunes dans toutes les formes d'apprentissage sur le lieu de travail, via un IBO (VDAB, FPI ou FPI-E (Bruxelles Formation), PFI (FOREM) ou IBU (ADG), en ce compris les variantes ou sous-types éventuels.
- Les jeunes appartenant à un autre groupe à risque tel que mentionné dans la CCT électriciens : installation et distribution.

4. Actions

Dans le projet additionnel groupes à risque 2018-2019, trois grandes actions ont été formulées, la première d'entre elles ayant été subdivisée en sous-actions.

1. Développement du workshop/matériel de formation/coaching
 - A) Workshop attitudes
 - B) Le néerlandais au travail
 - C) Matériel de formation technologique pour le lieu de travail

2. Budget de formation personnel & plan de formation individuel

Au travers de cette action, nous voulons permettre aux jeunes, formés par une forme d'apprentissage sur le lieu de travail, de suivre une formation externe supplémentaire pendant leur temps de travail. Si les entreprises fournissent un plan de formation individuel pour un jeune, il est possible d'intervenir dans les coûts de formation de ce jeune au moyen du budget formation.

3. Soutenir les entreprises dans le recrutement d'un jeune

En informant les entreprises au sujet des interventions éventuelles dans l'engagement de jeunes, nous espérons les encourager à passer à l'action. La plupart des entreprises du secteur sont des micro-entreprises et des petites PME qui n'ont souvent pas le temps de rechercher les soutiens (financiers) mis à disposition par les pouvoirs publics pour la mise au travail de certains groupes-cibles. Des infos non équivoques peuvent les aider à franchir le pas et à ainsi engager un jeune.

Action 1. Développement du workshop/matériel de formation/coaching

L'action 1 était axée sur la mise à disposition de matériel didactique pour soutenir les jeunes au travail ou les jeunes « en route vers » le travail.

Cette action a été subdivisée en trois sous-actions différentes axées sur trois clusters de compétence différents : soft skills (attitudes), aptitudes linguistiques (néerlandais au travail) et compétences techniques (développement de matériel didactique au travail).

A) Workshop Attitudes

Activité prévue et objectif	Au travers d'un workshop interactif, les jeunes entrent en ligne de compte avec différentes thématiques relatives aux attentes et aux attitudes à adopter sur le lieu de travail. Ils découvrent également le paysage électrotechnique. Un objectif numérique, atteindre un minimum de 120 jeunes, a été présupposé pour cette action.
Activité menée	Développement d'un atelier en français pour la classe/l'entreprise, qui sera accompagné par des conseillers Volta en Belgique francophone (Bruxelles et la Wallonie). Cet atelier se compose de deux parties : Dans un premier temps, l'on discute du secteur de l'électrotechnique, à la suite de quoi l'on zoome sur les attitudes au travail. Cet atelier peut être demandé chez Volta. Un atelier en néerlandais a également été développé autour des attitudes, son approche et son format étaient cependant différents de l'atelier en français. On a résolument opté pour une autre approche en raison des préférences régionales et du contexte. Il s'agit ici d'un pack en ligne pouvant être utilisé par les enseignants, instructeurs, tuteurs et autres personnes intéressées pour l'élaboration d'un atelier indépendant. Une présentation et du matériel d'exercice ont été prévus pour une utilisation en groupe. Il existe également un scénario ainsi qu'une fiche d'instruction pour l'enseignant. L'atelier en néerlandais a été développé en collaboration avec Obelisk à Leuven, une organisation qui propose des parcours de coaching. Cet atelier est <u>disponible en ligne</u> et peut même être utilisé par les écoles ou les entreprises lorsque l'on souhaite se pencher avec les jeunes sur les attitudes à adopter au travail.
Degré de réalisation	L'objectif a été largement atteint. Côté francophone, 80 sessions ont été organisées durant la période 2018-2019. Au total, 1022 jeunes ont été atteints. Côté néerlandophone, la page en ligne contenant le matériel didactique a été visitée 48 fois depuis sa publication en 2019. Il n'est pas simple de procéder à une estimation correcte du nombre de fois où cela a débouché sur un atelier et du nombre de jeunes qui ont effectivement assisté à cet atelier. Si 1 visite sur 10 environ a débouché sur un atelier et que vous prenez une moyenne de 10 jeunes par atelier (sur la base du nombre moyen de participants durant les ateliers francophones), cela signifie que 50 jeunes environ ont été atteints.
Coût du projet	Côté francophone, il s'agissait principalement de frais de personnel des conseillers qui organisent et accompagnent les jeunes durant l'atelier. Côté néerlandophone, il s'agit principalement du coût de développement du matériel didactique. Le budget pour les deux ensemble est d'environ 35 000 euros ² .
Reclassement vers le travail	En informant les jeunes à temps au sujet des attitudes importantes sur le lieu de travail, la transition entre les bancs de l'école et le milieu professionnel s'en trouvera facilitée. De même, les jeunes peuvent ainsi se faire une idée de ce à quoi ressemble un lieu de travail dans le secteur. Le jeune est mieux préparé et sait mieux ce que l'on attend de lui lorsqu'il débute sur le lieu de travail. Cela profite à la relation jeune-lieu de travail et débouche sur un emploi durable.

²Pour un aperçu détaillé et précis de l'ensemble des coûts liés au projet, nous vous renvoyons au rapport financier joint au présent rapport axé sur le contenu. A la fin de ce document, vous trouverez un aperçu général des coûts liés au projet.

B) Le néerlandais au travail

Activité prévue et objectif	Le secteur a rendu possible un parcours de coaching en néerlandais pour les jeunes au travail. Ce coaching individuel était axé sur les besoins d'un jeune spécifique et l'entreprise dans laquelle il était en activité. L'objectif numérique était un parcours de coaching pour 80 jeunes.
Activité menée	<p>En tant que partenaire de cette action, une convention a été conclue avec les Werkplekarchitecten. Il s'agit d'un collectif de 38 organisations sans but lucratif réparties à travers toute la Flandre qui coachent, forment et accompagnent des personnes sur le lieu de travail.</p> <p>Pour soulager au maximum les entreprises, le règlement administratif est pris en charge par Volta et l'organisme qui se charge du coaching linguistique. Si une entreprise est intéressée par la perspective de proposer un coaching linguistique à un ouvrier, celle-ci peut contacter directement soit un organisme des Werkplekarchitecten (Architectes du lieu de travail) , soit un collaborateur en charge des groupes à risque chez Volta.</p> <p>L'organisme qui se charge du coaching linguistique informe l'entreprise au sujet des modalités du projet et se livre à un entretien d'intake avec l'administrateur de l'entreprise et le jeune qui a besoin d'un coaching linguistique. Un trajet est alors élaboré sur la base des besoins des deux parties. Les frais liés au coaching linguistique sont payés par Volta, qui peut financer cette action au travers des subsides ayant trait aux groupes à risque.</p>
Degré de réalisation	Au final, seul 1 trajet de 12 heures a été parcouru par un jeune d'origine iranienne.
Coût du projet	Le coût du trajet s'élevait à € 1020 (prime). Par ailleurs, des frais de personnel sont également liés au suivi administratif de cette action ³ .
Reclassement vers le travail	<p>A l'issue du coaching linguistique, l'entreprise et le jeune ont été interrogés sur le déroulement et l'impact de ce coaching. Les deux parties étaient très satisfaites du coaching linguistique et le jeune est encore et toujours employé au sein de l'entreprise.</p> <p>En raison de l'importante valeur ajoutée de cette action, nous allons en tant que secteur communiquer davantage encore au sujet de cette mesure afin qu'à l'avenir, on y fasse davantage appel.</p>
Raisons sous-jacentes du succès limité	<p>L'objectif numérique de cette action n'a pas été atteint bien que cette action reposait sur une demande concrète des entreprises du secteur. Cela est peut-être dû au fait que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le déploiement de la mesure a accusé un certain retard en raison d'un changement de personnel (gestionnaire de dossiers groupes à risque) Ce n'est qu'en 2019 que l'on a pu faire appel à cette mesure. - La mesure n'était pas encore suffisamment connue. A l'avenir, on mettra davantage sur la communication (via des bulletins d'information et des visites d'entreprises). Par ailleurs, nous nous efforçons d'encourager nos partenaires à diffuser des informations au sujet de cette mesure. - Des demandes supplémentaires de coaching linguistique ont été reçues, elles concernaient toutefois des personnes de plus de 26 ans.

³Pour un aperçu détaillé et précis de l'ensemble des coûts liés au projet, nous vous renvoyons au rapport financier joint au présent rapport axé sur le contenu. A la fin de ce document, vous trouverez un aperçu général des coûts liés au projet.

C) Matériel de formation technologique pour le lieu de travail

<p>Activité prévue et objectif</p>	<p>Au travers de cette action, nous prévoyons du matériel de formation supplémentaire pour des lieux de travail dans lesquels les jeunes sont à pied d'œuvre (dans le cadre d'un parcours d'apprentissage sur le lieu de travail ou d'un stage). Il s'agit d'un certain nombre de fiches technologiques. Chaque fiche aborde un sujet spécifique pertinent pour les activités exercées par les travailleurs actifs dans le secteur. Cette action a été élaborée après avoir reçu le feed-back des tuteurs et autres travailleurs à pied d'œuvre avec les jeunes sur un lieu de travail, selon lequel il n'était pas facile d'informer les jeunes de manière claire au sujet des bases théoriques/techniques requises pour certaines activités.</p> <p>Cette action avait pour objectif de développer le matériel de formation (au moins 3 thèmes) et d'atteindre 200 jeunes.</p>
<p>Activité menée</p>	<p>En 2018, un groupe de travail a été fondé avec des collaborateurs de Volta, quelques partenaires sociaux sectoriels et des représentants de différentes écoles. Ce groupe de travail s'est réuni plusieurs fois pour concevoir ensemble le matériel éducatif et définir les thématiques des fiches. Il a fait appel à une agence de communication pour la conception graphique et le développement des fiches.</p> <p>Les fiches ont une longueur de 1 à 3 pages et contiennent des informations essentielles pour quiconque est actif dans le secteur. Au final, 16 fiches ont été développées et mises à la disposition des entreprises du secteur et des écoles. Outre des exemplaires imprimés, on les retrouve également en ligne, au bas de cette page.</p> <p>Ces fiches ont entre autres été distribuées par ajout en 2019 aux livrets qu'emporte chaque jeune suivant un apprentissage en alternance sur le lieu de travail.</p>
<p>Degré de réalisation</p>	<p>L'objectif a été largement atteint.</p> <p>Les fiches ont été remises à tous les jeunes qui entament des parcours en alternance et pour qui un livret a été demandé via Volta. Durant l'année scolaire 2019, 227 livrets (et donc autant de packs de fiches) ont été distribués pour ainsi atteindre 227 jeunes.</p> <p>Par ailleurs, toutes les fiches ont déjà été téléchargées 938 fois via le site Volta.</p>
<p>Coût du projet</p>	<p>Le coût de la création graphique des fiches s'élevait à € 16,954.06.</p> <p>Le coût de la traduction des fiches du néerlandais au français s'élevait à € 1,006.52.</p> <p>Des frais de personnel sont également liés au suivi administratif de cette action, ainsi qu'au suivi du contenu de celle-ci⁴.</p>
<p>Reclassement vers le travail</p>	<p>Les entreprises ont besoin d'outils pour pouvoir accompagner les jeunes et les former sur le lieu de travail. Si les notions théoriques sont mises en pratique quotidiennement par les travailleurs du secteur, les expliquer n'est pas toujours évident. Ce matériel didactique répond à cette demande concrète des tuteurs. Nous favorisons ainsi des lieux de stage et d'apprentissage sur le lieu de travail durables ou une première expérience professionnelle pour les jeunes. En accompagnant correctement les jeunes, ils arrivent pleins de motivation pour travailler dans le secteur.</p>

⁴Pour un aperçu détaillé et précis de l'ensemble des coûts liés au projet, nous vous renvoyons au rapport financier joint au présent rapport axé sur le contenu. A la fin de ce document, vous trouverez un aperçu général des coûts liés au projet.

--	--

Action 2 : Budget de formation personnel & plan de formation individuel

Activité prévue et objectif	Dans le cadre de l'apprentissage sur le lieu de travail et de la formation en alternance, Volta a offert une prime/un budget de formation aux entreprises mettant des jeunes à l'emploi. Ce budget peut être considéré comme une intervention sur les frais relatifs à la formation. L'objectif était d'encourager les entreprises à permettre aux jeunes de suivre une formation. La condition d'accès à ce budget de formation était la présentation d'un plan de formation individuel pour le jeune.
Activité menée	Après révision du concept du projet, le budget de formation a été fixé à 400 € par jeune. Ce budget devait rembourser une partie des coûts salariaux du jeune (à concurrence de 15,50 €/heure) ainsi que les frais de formation (en partie, du moins). Dans ce cadre, un formulaire de requête a été élaboré en français et en néerlandais. Le plan de formation individuel devait être joint à ce formulaire. Le formulaire de requête peut être remis au gestionnaire de dossiers Groupes à risques chargé de vérifier les informations et de décider si l'entreprise a droit à la prime à la formation ou non. Une fois la formation menée, un certificat de présence ainsi que la facture de la formation doivent être présentés avant que le versement de la prime ne puisse avoir lieu.
Degré de réalisation	Au total, 3 primes de formation ont été payées. 1 pour un jeune dans une IBO, 1 pour un jeune dans une EFP et 1 pour un jeune en apprentissage en alternance.
Coût du projet	Au total, 650,50 € ont été versés sous la forme de primes lors de la période couverte par le projet. Par ailleurs, des frais de personnel sont également liés au suivi administratif de cette action ⁵ .
Reclassement vers le travail	Deux des jeunes travaillent actuellement dans le secteur. Le troisième est actuellement en train de poursuivre sa formation. Ce soutien supplémentaire à la formation, géré depuis le lieu de travail, vise à encourager les entreprises à combler les éventuelles lacunes des jeunes en matière de compétences. Un jeune bien formé offre une meilleure garantie de mise à l'emploi durable.
Raisons sous-jacentes du succès limité	Le développement de l'action a eu lieu sur la base de la demande réelle sur le terrain. Initialement, la prime à la formation a suscité un fort intérêt. Au final cependant, seules trois requêtes correctes ont été introduites. Cela s'explique en partie par le fait que l'action n'a été introduite de manière effective qu'à la fin 2018 (formulaires de requête disponibles) après une modification du personnel. De plus, un certain nombre d'entreprises était de l'avis que l'ordre de grandeur du budget de formation proposé ne dépassait pas les coûts relatifs à la gestion administrative de la requête. Un budget plus important pourrait avoir convaincu plus d'entreprises d'y faire appel. En effet, le secteur se compose majoritairement de petites PME et de micro-entreprises pour lesquelles chaque charge administrative supplémentaire représente un coût important. En outre, certaines entreprises ont fait savoir qu'elles ne disposaient pas d'assez de temps avec les jeunes et que la formation devrait

⁵ Pour un aperçu détaillé et précis de l'ensemble des coûts liés au projet, nous vous renvoyons au rapport financier joint au présent rapport axé sur le contenu. A la fin de ce document, vous trouverez un aperçu général des coûts liés au projet.

	pouvoir être donnée pendant les heures de cours. A l'avenir, une communication plus efficace (par courriel, par visites d'entreprise et par le moyen de partenaires) ainsi qu'une prime plus élevée pourraient donner plus d'impact à l'action.
--	---

Action 3 : Soutenir les entreprises dans le recrutement d'un jeune

Activité prévue et objectif	Par cette action, Volta souhaite informer les entreprises des mesures de soutien et de compensation auxquelles elles ont droit en engageant un jeune. Les informations à ce sujet sont dispersées sur différentes plateformes, ce qui fait que de nombreuses entreprises du secteur ne retrouvent pas les bonnes informations. Cette action a pour objectif de rassembler toutes les informations sur le sujet et de les rendre accessibles aux entreprises du secteur. L'objectif était d'informer 4.500 entreprises.
Activité menée	Un travail de recherche approfondi a été effectué afin de rassembler toutes les mesures ayant trait à la mise à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans. Un critère supplémentaire de cette recherche a été la pertinence maximale pour les entreprises du secteur. Etant donné que chaque région a mis en place des mesures spécifiques en la matière, ces informations ont été classées par région. Trois fiches informatives ont été élaborées (une par région) et ces dernières ont été diffusées par les conseillers régionaux lors des visites d'entreprise. En outre, une campagne de communication par courriel a été adressée aux entreprises et deux articles sont parus au Transfo (le magazine du secteur pour les entreprises).
Degré de réalisation	L'objectif a été atteint. En 2018, un article est paru dans Transfo, 11e édition, et en 2019, un article traitant des mesures concernées est lui aussi paru dans Transfo, 12e édition. Les magazines ont été publiés en français (1.687 adressés) et en néerlandais (2.786 adressés). Au total, 4.473 entreprises ont ainsi pu être touchées à deux reprises. De plus, deux campagnes de publipostage ciblées auxquelles 2.002 entreprises se sont inscrites ont eu lieu : <ul style="list-style-type: none"> • le 19/04/2019 à l'intention de 1.366 entreprises néerlandophones. • le 24/04/2019 à l'intention de 636 entreprises francophones. En outre, les fiches informatives ont été présentées lors de différentes visites d'entreprise.
Coût du projet	Les coûts de ce projet ont exclusivement eu trait aux coûts de personnel du gestionnaire de dossiers Groupes à risques (rassemblement des informations, élaboration d'articles et suivi (administratif)). ⁶
Reclassement vers le travail	Cette action visant à informer les entreprises des avantages que présente la mise à l'emploi des jeunes nous permet de nous assurer que les entreprises hésitent moins à engager ces jeunes.

⁶ Pour un aperçu détaillé et précis de l'ensemble des coûts liés au projet, nous vous renvoyons au rapport financier joint au présent rapport axé sur le contenu. A la fin de ce document, vous trouverez un aperçu général des coûts liés au projet.

5. Vue d'ensemble

5.1. Coûts de projet

Frais de personnel	133,700.71 €
Développement de l'atelier attitudes	€ 2,722.50
Création graphique & formatage des fiches techniques	€ 16,954.06
Traduction des fiches techniques	€ 1,006.52
Divers	€ 858.53
Primes de formation	€ 650.50
Coaching linguistique	€ 1,020.00
TOTAL	156,912.82 €

5.2. Aperçu des jeunes touchés

<u>Action 1A</u> : Atelier attitudes	Du côté francophone, 1.022 jeunes ont été touchés. Du côté néerlandophone, nous estimons environ 50 jeunes touchés.
<u>Action 1B</u> : Coaching linguistique Le néerlandais au travail	1 jeune d'origine iranienne.
<u>Action 1C</u> : Matériel de formation technologique	227 jeunes via les journaux de bord, 938 téléchargements uniques via le site Web.
<u>Action 2</u> : Prime de formation / Plan de formation	3 jeunes ont obtenu une prime. 1 dans une IBO, 1 dans une EFP et 1 en apprentissage en alternance.
<u>Action 3</u> : Informer les entreprises des avantages que présente la mise à l'emploi des jeunes	Plus de 4.473 entreprises ont été touchées grâce aux magasins Transfo. Par courriel, environ 2.002 entreprises ont été informées.

6. Conclusion : l'impact du projet

Avec ce projet, le secteur a tenté de fournir une réponse à différents goulets d'étranglement sur la base des retours du terrain. Lors des contacts avec les entreprises du secteurs, les travailleurs, les formateurs et les jeunes suivant un parcours d'apprentissage en alternance, etc. des questions spécifiques ayant trait à l'attitude, à la formation & aux compétences et à la langue ont souvent été soulevées. Ces retours ont donné forme aux actions que nous avons réalisées dans le cadre de ce projet.

Voici les objectifs visés par les trois initiatives de l'action 1 : enseigner aux jeunes les bonnes attitudes au travail ; prévoir un coaching linguistique ciblé sur le lieu de travail pour les jeunes ne maîtrisant pas le néerlandais (technique) de manière satisfaisante ; fournir aux jeunes et aux entreprises un outil didactique afin de faciliter le transfert des compétences et des connaissances techniques sur le lieu de travail. Ces trois initiatives facilitent une relation durable entre les jeunes et leur lieu de travail et ont une influence positive sur l'expérience du jeune et de l'entreprise. Ces initiatives produisent un effet positif sur la mise à l'emploi des moins de 26 ans.

L'action deux vise à ce que les entreprises gèrent la formation et le transfert de compétences aux jeunes de manière ciblée par le moyen du plan de formation individuel. Par ailleurs, le budget de formation permet de limiter l'impact financier d'un jeune en formation pour les entreprises.

Enfin, l'action trois a trait à une diffusion ciblée des informations auprès des entreprises en vue de les encourager à employer plus de jeunes de moins de 26 ans.

Comme déjà mentionné plus haut, nous avons, il est vrai, rencontré des obstacles lors de la mise en œuvre de certaines actions. Les actions que nous avons été en mesure de mener directement auprès des

jeunes/entreprises/écoles ont rencontré un franc succès : les ateliers attitudes, les fiches technologiques, les fiches informatives à l'intention des entreprises concernant les mesures. Les deux actions ayant pour but une intervention dans les frais de formation ou de coaching ont débouché sur moins de parcours que prévu. Nous avons déjà évoqué plus haut plusieurs raisons de cet état de fait et nous en avons tenu compte dans le cadre de l'élaboration du nouveau projet. La réduction des obstacles administratifs ainsi qu'un effort de communication plus ciblé et plus fréquent devront, à l'avenir, mener à une utilisation plus importante de la mesure proposée.

La grande plus-value apportée par ce projet a été le fait que toutes les actions ont constitué des réactions efficaces à des questions concrètes soulevées par la pratique sur le terrain. Toutes les actions ont offert un soutien ou proposé une solution par rapport à une question pratique. Cela a débouché sur des parcours de mise à l'emploi durables pour les jeunes dans le secteur de l'électrotechnique.