Partie I: les actions et activités menées

A titre d'information, et conformément aux dispositions de la lettre du Ministre du Travail, M. Pierre-Yves Dermagne, la Commission Paritaire 124 a décidé d'étendre le projet 2020-2021 jusqu'au 31 mars 2022. Par conséquent, les activités reprises dans les actions ci-dessous couvrent les trois périodes suivantes : novembre-décembre 2020 (la période janvier-octobre 2020 étant déjà reprise dans le rapport intermédiaire qui vous a été fourni en janvier 2021), l'année 2021 dans son ensemble et la période janvier-mars 2022.

Action/Activité 1 : Orientation durable vers un emploi dans le secteur de la construction

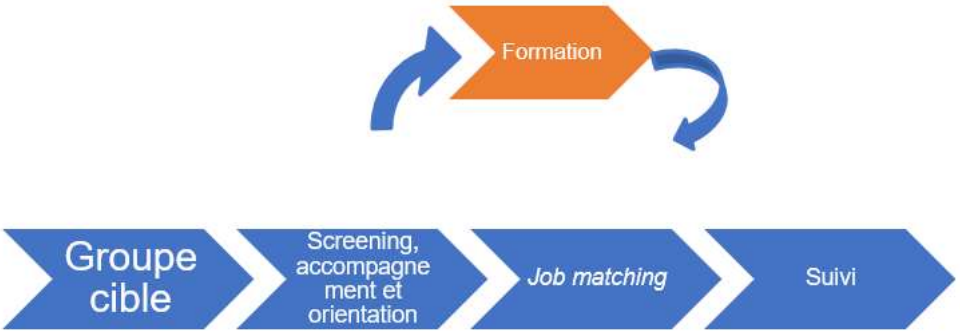
1. Action/activité planifiée et l(es) objectif(s) y afférent(s) (+ groupe cible et nombre de participants)

Ce projet vise à optimiser la transition durable de jeunes dans le secteur de la construction à travers le transfert d'informations, le screening, l'accompagnement, l'orientation, la formation et le job matching.
Pour ce faire, l'expertise et le réseau de Constructiv sont mobilisés. C'est pourquoi la méthodique de « l'accompagnement sectoriel vers un emploi », régie par le secteur de la construction par le biais de Constructiv est proposée au moyen des actions suivantes :

- Atteindre le groupe-cible, à savoir des jeunes qui ont besoin de soutien pour leur futur emploi :
  - **Séances d'information** : le groupe visé par le projet peut être atteint au moyen de séances d'information. En fonction du public cible, l'information peut varier (information sectorielle, offres d'emploi, actions de promotion et de recrutement, etc.).
  - **Actions campus** : par le biais d'actions au sein des écoles et des centres de formation, des jeunes qui se trouvent encore sur les bancs de l'école, peuvent déjà bénéficier d'un accompagnement vers un emploi durable. Tous les jeunes ne sont pas en mesure d'entreprendre eux-mêmes les actions nécessaires à l'obtention d'un emploi.
  - **Salons de l'emploi et de la formation** : la participation à de tels évènements permet d'informer le groupe cible sur le secteur, mais également de lui fournir un choix d'offres d'emploi.
- Screening, accompagnement et orientation :
  - **Screening du jeune** : un screening comprend l'orientation sur le plan des possibilités et des attentes en fonction de l'offre sur le marché du travail. Un objectif-emploi réaliste est ainsi défini à court terme et à long terme si nécessaire.
  - **Stage de découverte professionnelle** : un tel stage est un outil d'orientation. Il peut être proposé à des jeunes qui n'ont pas d'objectif-emploi clair.
  - **Orientation vers des actions de renfort de compétence telles que la formation**.
- Formation :
  - **Offre de formations** : si la phase précédente révèle que le jeune ne dispose pas encore de toutes les compétences nécessaires à un emploi, des parcours de formation concrets peuvent être développés et réalisés.
  - **Accompagnement pendant la formation** : la formation peut être suivie de manière active 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.
- Job Matching
  - 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 est soutenu afin de réaliser son plan sur la base de différentes actions : informations relatives aux emplois vacants, astuces pour postuler, feed-back relatif aux actions de sollicitation entreprises.

- Suivi
  - Suivi pendant l'embauche : cette action vise à suivre le déroulement de l'embauche. Plus précisément, les actions de formation pour susciter la durabilité de l'emploi au sein de l'entreprise pourraient être déterminées entre le jeune, l'employeur et l'accompagnateur externe. Pour ce faire, le secteur peut proposer, via Constructiv, des leviers qui s'inscrivent dans le cadre des plans de formation sectoriels sur la formation continue.

Ci-dessous, une représentation schématique du parcours d'orientation sectoriel :



Une fois le jeune intégré dans le secteur, ce trajet est suivi d'un emploi tremplin construction (voir activité 2)

Interprétation régionale

Les compétences « emploi » et « formation » sont régionalisées. C'est pourquoi ces thèmes sont également interprétés différemment au sein de Constructiv. Pendant la mise en œuvre du premier projet « Groupes à risque » en 2014-2015, il avait été tenu compte de l'approche dans les services régionaux de Constructiv. Le projet a, dès lors, donné lieu à différentes interprétations selon les régions ainsi qu'à d'autres partenariats.

Afin d'assurer une adéquation maximale avec les besoins locaux, le contexte local et les groupes cibles spécifiques, il avait été demandé en 2014 aux Groupes d'Orientation Régionaux de transposer ce projet-cadre en actions répondant à l'objectif global, à savoir stimuler la transition des jeunes issus des groupes à risque vers un emploi dans la construction.

□ Flandre : « La transition active des élèves diplômés de l'enseignement construction vers un emploi dans la construction »

Au sein de la Région flamande, Constructiv souhaite simplifier le passage entre l'enseignement et le marché du travail par le biais d'une approche commune.
L'objectif est d'établir une collaboration active avec l'enseignement et les partenaires de formation et les partenaires publics de mise à l'emploi afin d'assurer la transition des jeunes à travers un accompagnement vers l'emploi. Des actions proactives sont entreprises. Celles-ci visent à mieux connaître les jeunes (leurs désirs, souhaits, motivation…), à les informer et à les sensibiliser pour le marché du travail construction, à les mettre en contact avec les entreprises de construction, à leur proposer un screening, à les suivre, à les accompagner et à les insérer dans un emploi durable au sein du secteur de la construction.
En mettant l'accent sur le développement d'actions spécifiques visant à atteindre les jeunes en formation dans l'enseignement professionnel et technique de plein exercice, la transition de l'enseignement/de la formation vers un emploi durable dans le secteur de la construction peut se réaliser et ainsi renforcer le taux de transition.

- Bruxelles : « Le renforcement du pôle de mise à l'emploi bruxellois « ConstruCity » qui accompagnera les jeunes demandeurs d'emploi construction, en ce compris les diplômés de l'enseignement construction, vers un travail dans le secteur »

  Objectif

  Le groupe d'orientation bruxellois a décidé de créer un point de référence centralisé qui réunit les différents partenaires et facilite ainsi l'orientation et l'accompagnement de demandeurs d'emploi vers un emploi dans la construction.

  Publics cibles

  Les jeunes demandeurs d'emploi et les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi.

  Actions

  - Cellule offrant des informations permanentes sur les métiers, les formations y afférentes et l'enseignement construction à Bruxelles, en ce compris des actions sur les campus des écoles construction
  - Gestion et centralisation proactives des offres d'emploi
  - Screening des demandeurs d'emploi
  - Création de parcours de formation/mise à l'emploi ciblés
  - Accompagnement sectoriel vers un emploi
  - Organisation d'initiatives d'insertion avec les partenaires
  - Orientation vers une formation de base sur mesure
  - Développement d'une expertise et d'un réseau sectoriels

- Région wallonne : « L'accent sectoriel complémentaire visant la réduction des décrochages au cours de la formation des jeunes en alternance et le matching direct vers un emploi des jeunes demandeurs d'emploi qui suivent une formation de base »

  Au sein de la Région wallonne, l'accent est surtout mis sur la gestion des décrochages en cours de formation afin d'accompagner les décrocheurs le plus rapidement possible vers une autre formation ou un autre emploi dans le secteur.
  Dans ce contexte, la priorité sera donnée à l'accompagnement de l'individu; ceci implique qu'une approche opérationnelle est privilégiée et qu'il n'y a pas de rôle subsidiant de la part du secteur de la construction par rapport aux opérateurs.
  Public cible :

  - IFAPME : apprentis
  - FOREM : stagiaires à l'issue de leur formation (PFI, DE…)

Rôle de Constructiv

- *Soutien au moyen de ressources humaines*: les actions proposées dans ce projet solliciteront un investissement en temps important. Aussi, il est proposé que des ressources humaines y soient réservées en collaboration avec les différents partenaires afin d'obtenir une meilleure adéquation en matière de mise à l'emploi. Afin de réaliser cette tâche, le rôle du conseiller insertion sectoriel sera activé.

Objectif :

Il est essentiel de veiller, en permanence, à mettre en œuvre des actions visant l'accompagnement et la transition des jeunes vers l'emploi. L'objectif de ce projet est donc d'optimiser la transition de jeunes dans le secteur de la construction, à travers le transfert d'informations, le screening, l'accompagnement, l'orientation, la formation et le job matching. Pour ce faire, l'expertise et le réseau de Constructiv sont mobilisés. Il s'agit donc de mettre en œuvre un instrument sectoriel permettant la mise en place d'un

processus d'insertion sectorielle vers l'emploi pour les jeunes chercheurs d'emploi et les jeunes en formation.

Dans ce cadre, trois groupes cibles ont été définis :

- Les jeunes de moins de 26 ans
- Les diplômés de l'enseignement construction
- Les jeunes dans un régime de formation en alternance

2. Action/activité réalisée

Comme indiqué plus haut, les actions dans les différentes régions ont fait l'objet d'une interprétation distincte. 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.

En particulier, ce projet vise trois groupes cibles : les élèves suivant un enseignement de plein exercice, les élèves suivant un enseignement à temps partiel et les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) âgés de moins de 26 ans.

Il est important de souligner que l'émergence du Coronavirus, le confinement et les mesures sanitaires strictes qui ont suivi ont eu un impact sur la mise en œuvre des actions. L'apparition du virus coïncidant avec la période durant laquelle la plupart des rendez-vous avec des élèves sont prévus (printemps), ceux-ci n'ont pas pu être atteints par les canaux habituels. Il en va de même pour le contact avec les demandeurs d'emploi, la présence aux salons et évènements etc. De ce fait, les équipes régionales ont recherché des solutions afin d'atteindre autant de jeunes que possible (par voie digitale). Cependant, la reprise de l'activité à partir de la fin 2020 a de nouveau rendu possible l'atteinte des jeunes de manière collective.

Les jeunes qui font leurs premiers pas sur le marché du travail sont généralement vulnérables, mais cette situation a évidemment renforcé cette vulnérabilité. Les employeurs avaient de nombreuses priorités, ce qui ne garantissait pas toujours l'accueil approprié d'un nouveau jeune. Il était dès lors primordial de continuer à se concentrer sur ce groupe cible. Les contacts individuels (éventuellement digitaux) ont permis d'assurer la continuité de cette action.

a. <u>Contact avec le groupe cible</u>

Au sein de ce pilier, cette action atteint la plupart des jeunes, ce qui s'explique par son caractère collectif et sa large portée. De façon synthétique, deux types d'actions ont été engagées :

- L'information des élèves et DEI lors de séances d'information collectives ;
- L'information des élèves et DEI lors d'évènements (salons de l'emploi et études)

Pour atteindre chacun de ces groupes cibles, différentes collaborations ont été établies : les séances peuvent se dérouler dans l'école, chez Actiris/au Forem/au VDAB, lors de salons de l'emploi ou autre.

Ci-dessous suivent quelques exemples d'actions :

- **Les séances d'information concernant les stages :** Celles-ci ciblent exclusivement les élèves de l'enseignement de plein exercice et se concentrent sur la recherche de lieux de stage, la façon de se présenter à une entreprise, de communiquer pendant le 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. En raison de la crise du Coronavirus, ces séances ont été organisées dans une moindre mesure. Des solutions alternatives ont été mises en œuvre, notamment l'enregistrement et la diffusion (par l'intermédiaire de l'école) de vidéos en ligne, la communication de toutes les informations nécessaires aux enseignants qui peuvent à leur tour les partager aux élèves, etc. Toutefois, la normalisation de la situation sanitaire fin 2020- début 2021 a permis qu'elles se tiennent de nouveau de façon conventionnelle.

- **Les séances d'information relatives aux étapes vers le marché de l'emploi :** Celles-ci sont dispensées 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 demandeurs d'emploi inoccupés (jeunes intéressés par un emploi dans le secteur de la construction). Cette séance interactive se compose de deux parties : postuler et travailler dans 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 l'organisation d'un entretien d'embauche. Cet « atelier » est présenté sous forme de jeu et répété. Concernant la partie « travailler dans la construction », les jeunes reçoivent des informations sur les différents acteurs de travail (Constructiv, VDAB, Forem, Actiris, ONEM, syndicats, etc.), le secteur de la construction et son statut social (Construbadge, C3.2A, chômage temporaire, etc.). Une partie essentielle de la séance destinée au groupe cible concerne les attitudes et le comportement approprié, ce qui constitue un point d'attention majeur pour ce groupe cible. 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 ensuite par Constructiv (voir plus loin sous le point 'Screening'). 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.
  En raison de la crise du Coronavirus, ces séances ont été organisées, à partir de 2020, dans une moindre mesure avec un nombre de participants réduit ou la mise en place d'une solution alternative en ligne (usage de vidéos, etc.). Mais, vers la fin 2020, et le début de l'année 2021, la situation s'est normalisée permettant l'organisation de ces séances de façon ordinaire.

- Dans les différentes provinces flamandes, un évènement important (complémentaire) est organisé auquel autant d'écoles que possible sont conviées de manière à atteindre la quasi-totalité des élèves sur quelques jours. À l'occasion de cet évènement, différentes séances d'information ainsi que des ateliers sont organisés et la possibilité est donnée aux demandeurs d'emploi inoccupés de s'inscrire. En raison de l'émergence du Coronavirus, ces évènements n'ont pu avoir lieu en 2020. À la place, quelques provinces ont été autorisées à accueillir un mini évènement à l'école, à bénéficier d'une brève explication et de possibilités de suivi par un conseiller en classe (voir actions ci-dessous) ou de s'inscrire à une alternative en ligne. Les réactions étaient très positives.
  Mais celles-ci ont pu reprendre fin 2020/début 2021 en raison de la normalisation de la situation sanitaire.
- Depuis 2019, les collaborateurs régionaux de Wallonie sont présents aux différents salons du SIEP. Ces salons donnent aux visiteurs (jeunes (éventuellement accompagnés de leurs professeurs ou de leurs parents)) des informations sur les différentes filières et métiers. Nos conseillers ont informé les personnes intéressées quant aux différents choix qui s'offrent à elles en la matière. Ceci dit, il est tout aussi possible de se rendre au SIEP pour des entretiens individuels et personnels menés par les collaborateurs Constructiv pour le secteur de la

construction dans le cadre de ce projet. Ces entretiens individuels ont été repris dans le screening (voir point suivant).

Toutefois, la situation exceptionnelle liée au Coronavirus a entraîné, en 2020, l'annulation de tous ces salons. A l'exception d'un. Mais la normalisation de la situation sanitaire fin 2020/ début 2021 a permis de nouveau leur tenue de façon régulière.

Les salons de l'emploi et les évènements destinés au groupe cible de ce projet et organisés par les écoles, les consortiums d'entreprises et les organisations patronales, etc. rassemblent le plus grand nombre de participants. Certains de ces évènements nous permettent également de rencontrer des jeunes ne suivant pas (ou n'ayant pas suivi) d'enseignement construction et n'étant pas inscrits en tant que DEI présentant un intérêt pour un métier de la construction, mais néanmoins intéressés par un emploi dans le secteur de la construction. Comme pour les autres actions, le Coronavirus en a empêché la tenue en 2020. Mais la normalisation de la situation sanitaire fin 2020/ début 2021 a permis de nouveau leur tenue de façon régulière.

b. Screening, accompagnement et orientation

À la première phase (principalement un contact collectif avec le groupe cible) succède la phase durant laquelle le groupe cible bénéficie d'une aide individuelle. Quelques exemples des actions menées pour chaque activité sont présentées ci-dessous

- **Screening**

À l'issue d'une séance collective[1] (point ci-dessus), les DEI et les élèves peuvent demander un entretien individuel (si prévu). Cet entretien a pour objectif de procéder à un screening du jeune et éventuellement de l'orienter. Si cela s'avère nécessaire, le conseiller établit un trajet complet pour guider le jeune vers un emploi dans le secteur. Évidemment, des screenings sont également effectués indépendamment des séances d'information collectives.

- **Accompagnement**
- Chacune des différentes régions a défini les cadres permettant aux DEI de suivre un stage. L'accompagnement vers ce stage peut constituer un élément du trajet plus large. Il en va de même pour l'accompagnement d'élèves et de DEI vers des lieux de stage (potentiels) (tels que les grands chantiers de l'Oosterweel) dans le cadre de la poursuite de leur accompagnement (pour les DEI) ou de leurs possibilités de stage (élèves).
- **Orientation**
  Les DEI peuvent s'adresser à ConstruCity notamment, le pôle d'emploi bruxellois, afin d'être orientés vers l'action qui leur est la plus appropriée : formation (par l'intermédiaire de l'enseignement (par exemple enseignement de la seconde chance ou l'EFP/l'IFAPME/Syntra), formation de base (Actiris/Forem/VDAB), un stage, un FPI, etc. Il est examiné au cas par cas quelles démarches ouvrent la meilleure voie vers un emploi dans la construction.

c. Formation

- **Accompagnement pendant la formation**

Outre les formations destinées aux ouvriers, nous organisons, avec nos partenaires de formation, des formations pour les DEI et les élèves de l'enseignement construction. Le conseiller de Constructiv chargé de l'accompagnement assigné à ce projet peut effectuer une visite pendant des journées de formation et prendre les participants en aparté pour discuter de la suite du trajet

[1] Les jeunes atteints au cours d'une même journée tant de manière collective qu'individuelle ne sont comptés qu'une seule fois.

d'accompagnement ou de la formation, et des prochaines démarches à entreprise dans le trajet d'accompagnement (si d'application).
Quelques provinces organisent une journée de la sécurité pour les écoles construction régionales : pendant la journée, au travers d'ateliers d'une heure, les élèves peuvent prendre connaissance des risques pour la sécurité, apprendre le bon comportement en matière de sécurité, utiliser les équipements de protection collective et individuelle, etc. Pendant ces ateliers, les élèves sont accompagnés et s'entretiennent également avec le conseiller quant à leurs plans d'avenir une fois qu'ils auront quitté les bancs de l'école. S'il le souhaite, l'élève peut s'inscrire en vue d'être contacté ultérieurement dans le cadre des actions de screening et d'accompagnement.

- **Offre de formation**

Au cours de certaines sessions collectives, d'entretiens de screening individuels, d'accompagnements, etc., le paysage de la formation est abordé plus en détail. Dans le cas unique où cet examen est l'objet explicite du rendez-vous, il peut être enregistré en tant qu'activité.

- **Autre**

La présence de nos conseillers dans le jury final d'un examen de fin d'année d'un élève a également été notée. En effet, elle s'inscrit dans le cadre d'un soutien plus large qui implique que l'élève a fait l'objet d'un screening et bénéficié d'une orientation.

d. Job matching

Après avoir atteint le groupe cible (de manière collective) et réalisé le screening (de manière individuelle, éventuellement suivi par une formation) s'ensuit une troisième étape : le matching entre le candidat et l'entreprise.

Soutien lors de l'élaboration du plan d'action

Soutien du candidat dans les démarches nécessaires pour postuler dans des entreprises.
Informations concernant les canaux d'insertion possibles et les mesures de soutien pour l'entreprise.

- **Outils d'aide à la candidature**

Mise à la disposition du candidat des outils appropriés : communication des offres d'emploi, manière de mettre les chances de son côté ou de postuler, comportement à adopter, prise de contact à l'issue de l'entretien d'embauche, etc.

e. Suivi

- **Suivi après embauche**

Les jeunes qui font leurs premiers pas dans une entreprise risquent fortement de la quitter après seulement quelques semaines. Cela signifierait que les actions précédentes (information, screening, accompagnement, matching, etc.) ont été vaines, ou qu'il convient de reprendre le trajet depuis le début. C'est pourquoi le suivi constitue une action de Constructiv qui ne cesse de gagner en importance au sein du pilier de ce projet. Ce soutien ne se limite pas uniquement aux jeunes que nous avons accompagnés au cours des étapes précédentes : cette activité vise un maximum de jeunes ouvriers débutants (âgés de moins de 26 ans).
Les jeunes débutants peuvent conclure un emploi tremplin construction avec l'entreprise et Constructiv, permettant au jeune de bénéficier d'un suivi étroit au cours des premiers mois de l'occupation : un tuteur (tenu de suivre une formation tuteur) est assigné au jeune, le jeune doit

terminer un programme de formation et un entretien de fonctionnement est organisé après six mois. Lorsque Constructiv reçoit la preuve que ces étapes ont été réalisées, il verse à l'entreprise une prime de € 1.000.
Il va sans dire que ces étapes demandent un soutien sur le terrain : cette possibilité doit être communiquée aux jeunes (pour convaincre les entrepreneurs), les entrepreneurs doivent être informés des démarches nécessaires (pour optimiser l'accueil du jeune), les emplois tremplin construction doivent être conclus, les conditions doivent être vérifiées et les conseillers doivent intervenir lorsque cela s'avère nécessaire.
Malgré l'émergence du Coronavirus, il a souvent été possible d'organiser ces entretiens de manière physique, mais il a évidemment aussi été misé sur le contact numérique. Constructiv a cherché à atteindre un suivi de la plus haute qualité. Cependant, la normalisation de la situation sanitaire fin 2020/ début 2021 a permis de nouveau leur tenue régulière de façon physique.

3. Taux de réalisation

Ces tableaux ont été établis 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. A cette fin, différentes actions ont été proposées. Celles-ci se déroulent en cinq étapes.

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 21.091 jeunes approchés, 11.359 ont été atteints au moyen d'une action de grande envergure telle qu'une séance d'information en classe. Le tableau ci-dessous illustre qu'une large majorité des élèves est concernée (y compris les jeunes diplômés).

A chaque fois qu'une action comporte une étape suivante (contact, screening, formation, matching et suivi), le nombre de jeunes impliqués diminue, ce qu'on peut expliquer par le fait qu'il y est question de personnalisation du travail et de jeunes qui demandent un soutien concret.

6.09% des jeunes atteints ont fait l'objet d'un screening, et 5.9% du total a bénéficié d'un soutien lors du job matching effectif.

	Total jan-oct 2020	Total nov-dec 2020	Total 2021	Total jan-mars 2022	Total
Atteindre le groupe-cible	**3075**	**41**	**6288**	**1955**	**11359**
Séances d'information	1420	15	3114	209	**4758**
Autre	1655	26	3174	1746	**6601**
Screening, accompagnement et orientation	**1150**	**21**	**703**	**24**	**1898**
Screening	1150	2	134	0	**1286**
Accompagnement	0	3	98	4	**105**
Orientation	0	5	35	6	**46**
Autre	0	11	436	14	**461**
Transmettre l'offre d'emploi	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**
Job matching	**341**	**71**	**740**	**105**	**1257**
Matching avec l'entreprise	184	59	370	37	**650**
Soutien lors de l'élaboration du plan d'action	63	9	133	63	**268**
Soutien outils de sollicitation	55	3	144	5	**207**
Autre	39	0	93	0	**132**
Formation	**76**	**13**	**598**	**151**	**838**
Accompagnement pendant la formation	19	0	146	1	**166**
Offre de formation	51	13	440	60	**564**
Autre	6	0	12	90	**108**
Suivi	**113**	**14**	**62**	**1**	**190**
Suivi au cours de l'emploi	113	0	32	0	**145**
Autre	0	14	30	1	**45**
ETC/TMT	**1102**	**454**	**3290**	**702**	**5548**
Total	**5857**	**614**	**11682**	**2938**	**21091**

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

Actions	Total jan-oct 2020	Total nov-dec 2020	Total 2021	Total jan-mars 2022	Total
Atteindre le groupe-cible	**3075**	**41**	**6288**	**1955**	**11359**
Sessions d'information	1420	15	3114	209	**4758**
Jeunes dans la construction < 26 ans	13	0	18	0	**31**
Elèves (de plein exercice ou non)	1231	12	2789	181	**4213**
DEI < 26 ans	176	3	307	28	**514**
Autre	1655	26	3174	1746	**6601**
Jeunes dans la construction < 26 ans	86	0	63	20	**169**
Elèves (de plein exercice ou non)	1489	5	2405	1632	**5531**
DEI < 26 ans	80	21	706	94	**901**
Screening, accompagnement et orientation	**1150**	**21**	**703**	**24**	**1898**
Screening	1150	2	134	0	**1286**
Jeunes dans la construction < 26 ans	14	0	0	0	**14**
Elèves (de plein exercice ou non)	682	0	134	0	**816**
DEI < 26 ans	454	2	0	0	**456**
Accompagnement	0	3	98	4	**105**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	0	4	0	**4**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	11	4	**15**
DEI < 26 ans	0	3	83	0	**86**
Orientation	0	5	35	6	**46**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	3	0	6	**9**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	15	0	**15**
DEI < 26 ans	0	2	20	0	**22**
Autre	0	11	436	14	**461**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	0	13	0	**13**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	1	242	1	**244**
DEI < 26 ans	0	10	181	13	**204**
Job Matching	**341**	**71**	**740**	**105**	**1257**
Matching avec l'entreprise	184	59	370	37	**650**
Jeunes dans la construction < 26 ans	1	11	6	1	**19**
Elèves (de plein exercice ou non)	15	4	5	0	**24**
DEI < 26 ans	168	44	359	36	**607**
Soutien lors de l'élaboration du plan d'action	63	9	133	63	**268**
Jeunes dans la construction < 26 ans	2	1	3	0	**6**

Elèves (de plein exercice ou non)	20	0	3	55	**78**
DEI < 26 ans	41	8	127	8	**184**
Outils d'aide à la candidature	55	3	144	5	**207**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	0	35	0	**35**
Elèves (de plein exercice ou non)	32	0	95	0	**127**
DEI < 26 ans	23	3	14	5	**45**
Autre	39	0	93	0	**132**
Jeunes dans la construction < 26 ans	5	0	0	0	**5**
Elèves (de plein exercice ou non)	31	0	90	0	**121**
DEI < 26 ans	3	0	3	0	**6**
Transmettre l'offre d'emploi	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	0	0	0	**0**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	0	0	**0**
DEI < 26 ans	0	0	1	0	**1**
Formation	76	13	598	151	**838**
Offre de formation	51	13	440	60	**564**
Jeunes dans la construction < 26 ans	31	11	436	0	**478**
Elèves (de plein exercice ou non)	18	1	4	60	**83**
DEI < 26 ans	2	1	0	0	**3**
Accompagnement lors de la formation	19	0	146	1	**166**
Jeunes dans la construction < 26 ans	1	0	55	0	**56**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	91	0	**91**
DEI < 26 ans	18	0	0	1	**19**
Autre	6	0	12	90	**108**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	0	2	30	**32**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	10	60	**70**
DEI < 26 ans	6	0	0	0	**6**
Suivi	**113**	**14**	**62**	**1**	**190**
Suivi au cours de l'emploi	113	0	32	0	**145**
Jeunes dans la construction < 26 ans	113	0	18	0	**131**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	0	14	0	**14**
DEI < 26 ans	0	0	0	0	**0**
Autre	0	14	30	1	**45**
Jeunes dans la construction < 26 ans	0	13	3	1	**17**
Elèves (de plein exercice ou non)	0	1	26	0	**27**
DEI < 26 ans	0	0	1	0	**1**

ETC et TMT	1102	454	3290	702	5548
Suivi administratif de l'ETC et du TMT	/	401	2615	532	C
Jeunes dans la construction < 26 ans	/	323	2436	530	C
Elèves (de plein exercice ou non)	/	0	9		C
DEI < 26 ans	/	78	170	2	C
Visite d'une entreprise dans le cadre de l'ETC et du TMT	/	53	670	150	C
Jeunes dans la construction < 26 ans	/	51	428	138	C
Elèves (de plein exercice ou non)	/	0	0	0	C
DEI < 26 ans	/	2	242	12	C
Autre	/	0	5	20	C
Jeunes dans la construction < 26 ans	/	0	5	20	C
Elèves (de plein exercice ou non)	/	0	0	0	C
DEI < 26 ans	/	0	0	0	C
Total	5857	614	11682	2938	21091

Quelques définitions :

- Jeunes dans la construction : jeunes actifs dans le secteur de la construction – en tant qu'ouvriers, ouvriers, ouvriers intérimaires, PFI, etc.
- Elèves : séances d'information collectives auxquelles les enseignants respectifs étaient également présents, outre les apprenants construction
- DEI (demandeurs d'emploi inoccupés) : jeunes demandeurs d'emploi
- Jeunes diplômés : jeunes qui quittent – ou ont quitté – l'enseignement construction

Différents groupes étant très proches – jeunes diplômés et élèves par exemple – il appartient aux conseillers emploi construction (en charge des enregistrements) d'identifier le groupe cible qu'ils ont atteint.

En ce qui concerne désormais la subdivision des jeunes par genre, degré d'études et origine, celle-ci est impossible. En effet, les données rapportées dans ce document se fondent sur un instrument d'encodage employé par les conseillers pour enregistrer leurs actions, et non les individus concernés. En outre, lors de l'enregistrement d'individus, nous nous heurtons notamment aux limites du légal (c.à.d. la législation relative à la protection de la vie privée). D'abord, au niveau de la collecte de numéros de registre national : en tant que Fonds de Sécurité d'Existence, nous sommes uniquement habilités à traiter les numéros de registre national des ouvriers relevant de la CP124. Ensuite, au niveau de la collecte d'autres données à caractère personnel : pour enregistrer ces dernières et les traiter – p.ex. pour définir la transition vers le secteur – nous devons disposer d'un consentement formel du jeune concerné (pour les jeunes concernés, le consentement des parents peut également être requis) ce qui est, dans le cadre de séances collectives, difficilement réalisable.

4. Budget
   Indiquez le budget prévu (lors de la demande) et le budget utilisé:

Prévu

2020

- Coûts salariaux pour dix conseillers emploi pour les jeunes à temps plein construction par an : € 538.187,36
- Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publication spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total par an : € 538.187,36

Utilisé – Ces montants indiqueront ce qui a été communiqué dans le rapport intermédiaire pour la période janvier- octobre 2020 et la part restante pour la période novembre-décembre 2020.

Coûts salariaux pour dix conseillers emploi pour les jeunes à temps plein :

Janvier-octobre 2020 : € 550.009.20
Novembre- décembre 2020 : € 106.490.42

Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publications spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total 2020 : € 656.499.62

2021 (étendu jusqu'au mois de mars 2022)

- Coûts salariaux pour dix conseillers emploi pour les jeunes à temps plein construction par an : € 538.187,36
- Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publication spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total par an : € 538.187,36

Utilisé – Comme indiqué ci-dessus, ces montants reprendront les montants de l'année 2021 dans son entièreté ainsi que les trois premiers mois de 2022. Pour une facilité de lecture, ces derniers seront repris par année.

Coûts salariaux pour dix conseillers emploi pour les jeunes à temps plein :

2021 : € 868.717,04
2022 : € 258.187.24

Budget total 2021 : € 1.126.904,28

Total Activité 1 : € 1.783.403,90

5. La sortie vers un emploi (si d'application)

Pour les mêmes raisons de protection de la vie privée mentionnées précédemment, nous ne pouvons présenter aucun résultat concernant la transition vers le secteur de la construction.

6. Circonstances qui ont entraîné la non-réalisation de l'objectif visé (si d'application)

Sur l'ensemble de la période du projet 2020-2021, et malgré la crise du Coronavirus, nous avons été en mesure d'atteindre et de soutenir 21.091 jeunes. L'objectif a donc bien été atteint.

Action/Activité 2 : Soutien de la qualité de l'apprentissage en alternance

1. Action/activité planifiée et l(es) objectif(s) y afférent(s) (+ groupe cible et nombre de participants)

Description de l'action/activité

Les partenaires sociaux de la construction ont développé le cadre sectoriel « apprentissage en alternance » en 2018. Dans ce contexte, Constructiv récompense les élèves qui suivent une formation construction via l'apprentissage en alternance et les encourage à poursuivre ce trajet et à intégrer par la suite le secteur de la construction en tant qu'ouvriers. Un élève reçoit une prime pour chaque année passée dans le trajet. De plus, si à l'issue de sa formation en alternance, un élève entre dans le secteur, il reçoit une prime d'insertion, et s'il est encore actif en tant qu'ouvrier de la construction six mois plus tard, il reçoit une ultime prime. L'entreprise est fortement encouragée à former des élèves au moyen de l'ETC (voir action 2) et à les engager par la suite.

L'élève reçoit les primes suivantes :

- €400 à l'issue de la première année d'apprentissage en alternance
- €500 à l'issue de la deuxième année d'apprentissage en alternance
- €700 une fois entré dans le secteur
- €700 après six mois dans le secteur

(Dans la CCT du 19 septembre 2019, les partenaires sociaux ont augmenté de €200 les primes d'encouragement destinées aux apprentis à partir du 1er janvier 2020)

2. Action/activité réalisée

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.

Le pilier de ce projet vise deux groupes cibles intermédiaires prioritaires : les écoles (enseignement de plein exercice, centres d'apprentissage en alternance et centres EFP/IFAPME/Syntra) proposant des trajets d'alternance, d'une part, et les entreprises qui forment ou souhaitent former des élèves, d'autre part.

Les résultats relatifs au groupe cible final, à savoir les jeunes, sont notamment atteints au moyen du fonctionnement ciblant ces deux groupes cibles intermédiaires. Toutes les actions visent (in)directement l'amélioration de la qualité de leur formation et les opportunités de transition.

De toute évidence, l'émergence du Coronavirus, le confinement et les mesures strictes qui ont suivi ont eu un impact sur la mise en œuvre des actions. Pendant une grande partie de la première année du projet faisant l'objet du rapport, il a été difficile d'atteindre le groupe cible par le biais des canaux habituels, entraînant les équipes régionales à rechercher des solutions afin d'atteindre autant d'établissements d'enseignement et d'entreprises que possible. Mais, la seconde année du projet s'est traduite par une normalisation de la situation sanitaire et une reprise des actions suivant leur mode de fonctionnement usuel.

Pour garantir aux élèves un trajet en alternance qualitatif, le soutien sectoriel de Constructiv par le biais du projet « groupes à risque » revêt un caractère capital. Il est évident que les entreprises, en particulier en 2020, avaient de nombreuses autres priorités mais ont fait montre d'une grande motivation à l'idée de recevoir nos conseillers et de participer aux trajets de soutien.

Ci-dessous, suivent quelques exemples des actions que nous avons réalisées dans le cadre de ce pilier :

- Promotion générale des régimes d'apprentissage en alternance

a. Branding/éveiller la curiosité
   - Entreprises
     Quelques écoles invitent Constructiv à expliquer aux entreprises la vision et le soutien sectoriel dans le cadre de l'apprentissage en alternance lors de leur soirée d'information. Les entreprises désireuses de participer au projet bénéficient d'un soutien supplémentaire (voir « veiller à l'offre des lieux d'apprentissage »).
     Des sessions distinctes ont également été organisées sur ce thème afin de fournir aux entreprises les informations de base nécessaires de manière collective. En 2020, celles-ci n'ont pu avoir lieu que de janvier à la mi-mars, et ont été conditionnées en 2021 et début 2022 aux mesures d'assouplissement.
b. Ecoles

Les écoles sont les experts de la partie éducative de l'apprentissage en alternance. Afin de renforcer la qualité de l'apprentissage en alternance, des partenariats peuvent être développés avec Constructiv : pour rendre leur formation plus visible, pour développer un réseau (plus large et plus diversifié) avec les entreprises, pour offrir des possibilités de combler les lacunes dans la capacité de formation de l'école et du lieu d'apprentissage, pour mieux informer et orienter les entreprises intéressées (sur le plan de la sécurité par exemple), pour offrir une formation aux élèves, pour inclure les élèves diplômés dans le premier pilier de ce projet, etc. L'offre générale a été communiquée lors de séances collectives. Les écoles montrant un intérêt (presque toutes ayant une offre d'apprentissage en alternance « construction ») ont été visitées.
En 2020, malgré les mesures de lutte contre le Coronavirus, nous avons été en mesure d'organiser quelques moments collectifs, bien que ceux-ci aient été répartis sur plusieurs sessions pour répartir le nombre de participants. Toutes les écoles n'ont pas fait l'objet d'une visite physique, celles préférant une concertation numérique pouvaient opter pour cette option. En outre, des événements numériques ont également été organisés (par exemple, une journée de l'enseignement) ou des webinars ont été mis en place.
En 2021, la normalisation de la situation sanitaire a permis de reprendre à plus grande échelle les séances collectives.

- Etablir une relation de confiance / connecter

Cette action est développée de la même manière que « branding/éveiller la curiosité », mais s'adresse aux entreprises et aux écoles qui ont déjà établi un partenariat avec Constructiv, mais qui souhaitent aller plus loin.

c. Trouver des solutions aux décrochages pendant le parcours d'apprentissage

- Entreprises
  Concertation entre le tuteur et le jeune dans le cadre du déroulement du projet
- Ecoles
  Entretien avec l'école sur les mesures possibles pour réduire le taux élevé d'abandons dans les premiers mois du trajet d'alternance
  Entretien avec les écoles flamandes qui débutent dans l'organisation de l'apprentissage en alternance et information sur les expériences antérieures (bonnes et mauvaises pratiques).

Ces deux actions sont principalement reprises sous la rubrique « Promotion générale du régime d'apprentissage en alternance ».

- Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage

- Entreprises

  Visites de chantiers dans un souci de sécurité ;
  Visite d'entreprises de construction en vue d'un agrément sectoriel pour pouvoir intervenir en tant que lieu d'apprentissage ;
  Mise en œuvre d'un trajet d'apprentissage dans un certain délai ;
  Mise en contact des entreprises avec les écoles des environs qui proposent une offre pertinente ;
  Accompagnement de la recherche d'un tuteur approprié pour l'élève, et organisation de la formation « tuteur »

  Au cours de l'année 2020, nos conseillers ont été en mesure de poursuivre les visites d'entreprises. Toutefois, le Coronavirus et son impact sur le long terme entraînent de nombreux obstacles supplémentaires pour les élèves en formation. Il était donc primordial que ce soutien soit maintenu.

- Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage

- Entreprises

  Les entreprises ayant manifesté un intérêt ou agissant en tant que lieux d'apprentissage ont été visitées. Elles ont été interrogées sur leur motivation , sur le fait de savoir si l'apprentissage en alternance répondait à leurs besoins, et davantage d'informations leur ont été fournies concernant le cadre juridique, le soutien sectoriel et les possibilités dans le domaine de l'enseignement.

  Au cours de l'année 2020, nos conseillers ont été en mesure de poursuivre les visites d'entreprises. Toutefois, le Coronavirus et son impact sur le long terme entraînent de nombreux obstacles supplémentaires pour les entreprises désireuses de former un élève. Il était donc primordial que cette action se poursuive.

- Transition durable des élèves diplômés vers le marché de l'emploi via le 1er volet de la présente proposition de projet

  Une fois que les élèves ont terminé leur formation en alternance avec succès, il convient d'assurer une transition en douceur vers le secteur. Cette transition se fait par l'intermédiaire du premier pilier.

3. Taux de réalisation

Actions	Total jan-oct 2020	Total nov-dec 2020	Total 2021	Total Jan-Mars 2022	Total
Promouvoir les régimes d'apprentissage en alternance	**510**	**58**	**792**	**218**	**1578**
Branding / éveiller la curiosité	147	10	267	59	483
Construire / Etablir une relation de confiance	363	48	509	159	1079
Autre	0	0	16	0	16
Trouver des solutions aux décrochages pendant le parcours d'apprentissage	**21**	**0**	**10**	**14**	**45**
Proactivité	20	0	6	13	39
Réactivité	1	0	4	1	6
Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage	**367**	**84**	**571**	**92**	**1114**
Seuils relatifs à l'entreprise	293	42	282	47	664
Seuils combinés	12	0	0	0	12
Points problématiques liés au candidat	2	3	5	0	10
Difficultés liées aux règles et à l'administration	38	30	165	30	263
Difficultés liées à (la relation avec) l'enseignement ou l'opérateur de formation	22	9	119	15	165
Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage	**544**	**40**	**281**	**45**	**910**
Encourager les employeurs à former les élèves	464	40	275	45	824
Elaborer et promouvoir les mesures de soutien pour les employeurs	80	0	6	0	86
Total	**1442**	**182**	**1654**	**369**	**3647**

Sur l'ensemble de la période, 483 entreprises et écoles ont reçu des informations de manière collective sur le cadre de l'apprentissage en alternance, son application dans l'enseignement construction et les collaborations et soutiens sectoriels possibles. Par ailleurs, 1.079 membres du personnel scolaire – cette action cible uniquement les écoles – ont été informés de la nécessité d'étudier, d'établir et de suivre une coopération spécifique.

Seules 6 actions ont été enregistrées comme intervention de Constructiv sur une problématique spécifique. Les actions proactives visant, quant à elles, à réduire le décrochage scolaire ont atteint 39 personnes.

1114 personnes ont été atteintes par l'action visant à aider les entreprises à améliorer la qualité de leur entreprise en tant que lieu d'apprentissage. L'aide a surtout été fournie au niveau des seuils liés aux entreprises (p.ex. la sécurité).

910 personnes ont été contactées dans le cadre de l'information individuelle des entreprises sur le régime d'apprentissage en alternance, ses possibilités au sein du système et le soutien sectoriel.

Le tableau suivant présente une ventilation par groupe cible

Actions	Total jan-oct 2020	Total nov-dec 2020	Total 2021	Total Jan-Mars 2022	Total
Promouvoir les régimes d'apprentissage en alternance	**510**	**58**	**792**	**218**	**1578**
Branding / éveiller la curiosité	147	10	267	59	483
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	79	5	23	22	129

Employeur intéressé	0	5	228	31	264
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	68	0	12	6	86
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	4	0	4
Construire / Etablir une relation de confiance	363	48	509	159	1079
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	20	8	27	19	74
Employeur intéressé	0	2	180	13	195
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	343	38	302	127	810
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Autre	0	0	16	0	16
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	10	0	10
Employeur intéressé	0	0	2	0	2
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	0	0	4	0	4
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Trouver des solutions aux décrochages pendant le parcours d'apprentissage	**21**	**0**	**10**	**14**	**45**
Proactivité	20	0	6	13	39
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Employeur intéressé	0	0	2	0	2
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	20	0	4	13	37
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Réactivité	1	0	4	1	6
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	1	0	3	0	4
Employeur intéressé	0	0	0	0	0
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	0	0	1	1	2
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Veiller à la qualité des lieux d'apprentissage	**367**	**84**	**571**	**92**	**1114**
Seuils relatifs à l'entreprise	293	42	282	47	664
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	290	28	150	35	503
Employeur intéressé	0	9	74	12	95
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	3	3	42	0	48
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	2	16	0	18
Seuils combinés	12	0	0	0	12
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Employeur intéressé	12	0	0	0	0
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	0	0	0	0	0
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Points problématiques liés au candidat	2	3	5	0	10
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Employeur intéressé	0	0	2	0	2

L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	2	3	2	0	7
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	1	0	1
Difficultés liées aux règles et à l'administration	38	30	165	30	263
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	24	15	88	23	150
Employeur intéressé	0	5	54	2	61
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	14	3	21	5	43
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	7	2	0	9
Difficultés liées à (la relation avec) l'enseignement ou l'opérateur de formation	22	9	119	15	165
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	11	0	14	4	29
Employeur intéressé	0	0	7	0	7
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	11	9	98	11	129
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Veiller à l'offre des lieux d'apprentissage	**544**	**40**	**281**	**45**	**910**
Encourager les employeurs à former les élèves	464	40	275	45	824
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	457	38	241	39	775
Employeur intéressé	0	1	32	2	35
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	7	1	1	4	13
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	1	0	1
Elaborer et promouvoir les mesures de soutien pour les employeurs	80	0	6	0	86
Employeur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	68	0	1	0	69
Employeur intéressé	0	0	3	0	3
L'école (direction, CT(c), enseignants, accompagnateurs de trajet ou de stage	12	0	2	0	14
Tuteur d'un jeune dans la construction (<26 ans)	0	0	0	0	0
Total	**1442**	**182**	**1654**	**369**	**3647**

4. Budget
   Indiquez le budget prévu (lors de la demande) et le budget utilisé:

   2020

- Coûts salariaux pour dix conseillers insertion à temps plein par an : € 538.187,36
- Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publication spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total par an : € 538.187,36

Utilisé – Ces montants indiqueront ce qui a été communiqué dans le rapport intermédiaire pour la période janvier- octobre 2020 et la part restante pour la période novembre-décembre 2020.

Coûts salariaux pour dix conseillers insertion à temps plein :

Janvier-octobre 2020 : € 69.392,92
Novembre- décembre 2020 : € 8.780,72

Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publications spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total 2020 : € 78.173.64

2021 (étendu jusqu'au mois de mars 2022)

- Coûts salariaux pour dix conseillers insertion à temps plein par an : € 538.187,36
- Frais d'exploitation par an (réunions de suivi, matériel, publication spécifiquement adressées aux jeunes, rédaction des rapports intermédiaire et final du réviseur, etc.) : €0

Budget total par an : € 538.187,36

Utilisé – Comme indiqué ci-dessus, ces montants reprendront les montants de l'année 2021 dans son entièreté ainsi que les trois premiers mois de 2022. Pour une facilité de lecture, ces derniers seront repris par année.

Coûts salariaux pour dix conseillers insertion à temps plein :

2021 : € 88.397.58
2022 : € 18.976,59

Budget total 2021 : € 107.374,17

Total Activité 2 : € 185.547.81

5. La sortie vers un emploi (si d'application)

   Pour les mêmes raisons de protection de la vie privée que mentionnées précédemment, nous ne pouvons présenter aucun résultat concernant la transition vers le secteur de la construction.

6. Circonstances qui ont entraîné la non-réalisation de l'objectif visé (si d'application)

Malgré la crise du Coronavirus, la normalisation de la situation sanitaire en 2021 a permis la reprise de l'activité et nous a permis d'atteindre sur l'ensemble de la période du projet 2020-2021 3647 entreprises. L'objectif fixé a donc bien été atteint

Conclusion

1. Total atteint

Vous trouverez ci-dessous le total des participants atteints dans le cadre de chacune des deux actions par année.

	2020	2021 (jusqu'au 31 mars 2022)	Total global
Orientation durable vers un emploi dans le secteur de la construction	*6.471*	*14.620*	***21.091***
Soutien de la qualité de l'apprentissage en alternance	*1.624*	*2.023*	***3.647***

- Budget prévu total et budget déjà utilisé

  Le budget total prévu pour le projet 2020-2021 était de € **2.152.749,44.**

  De ce total prévu, ont été utilisés :

- Pour l'Activité 1 « Orientation durable vers un emploi dans le secteur de la construction » :

  En détail pour 2020 :
  Janvier-Octobre 2020 : € 550.009,20
  Novembre-Décembre 2020 : €106.490,42
  Total 2020 : € 656.499,62

  En détail pour 2021 (jusqu'au 31 mars 2022) :
  Janvier-Décembre 2021 : €868.717,04
  Janvier-Mars 2022 : €258.187,24
  Total 2021 (jusqu'au 31 mars 2022) : € 1.126.904,28

  Total Activité 1 : €1.783.403,90

- Pour l'Activité 2 « Soutien de la qualité de l'apprentissage en alternance » :

  En détail pour 2020 :
  Janvier-Octobre 2020 : €69.392,92
  Novembre-Décembre 2020 : €8.780,72
  Total 2020 : €78.173.64

  En détail pour 2021 :
  Janvier-Décembre 2021 : €88.397,58
  Janvier-Mars 2022 : €18.976,59
  Total 2021 :€107.374,17

  Total Activité 2 : €185.547,17

  Au total, par rapport au budget total prévu pour le projet 2020-2021, a été utilisée la somme de

€ 1.968.951,71

- Sortie vers le travail (total, si d'application)

Comme indiqué dans le détail des deux activités, la protection de la vie privée des participants ne nous permet pas d'apporter davantage de précisions sur ce point.

- Impact du projet

Il est important de souligner, dans un premier temps, que la réalisation du projet permet à Constructiv d'atteindre tant les jeunes, que les établissements d'enseignement, les entreprises ou d'autres tiers sur les thèmes couverts par le projet. Il est donc clair que si Constructiv n'atteignait pas ces groupes-cibles, cela résulterait en une indigence d'informations.

Il est également utile de rappeler, dans un second temps, qu'en tant qu'organisation intermédiaire, Constructiv est bien placé tant pour accompagner les différentes parties mentionnées ci-dessus, que pour les réunir quand nécessaire.

Ces ressources fédérales et ces efforts sectoriels jouissent d'une belle portée mais l'impact, qui ne peut être mesuré, se voit renforcé.

Notons également que dans le contexte du projet groupes à risque, il est permis aux élèves et aux demandeurs d'emploi de faire un choix réfléchi, tout en les accompagnant dans leur processus de choix et de mise en contact avec les employeurs. Ces derniers ont également tout à gagner d'une coopération sectorielle, plutôt que de s'attaquer de façon individuelle au problème du recrutement : mettre en contact des jeunes et/ou des organisations concernées – des écoles par exemple – avec leur réseau, mais aussi soutenir la formation en alternance permettent non seulement de favoriser une meilleure compréhension du secteur de la construction par les établissements d'enseignement, mais aussi une meilleure qualité de la formation dans l'entreprise, ou encore de contribuer de manière positive à la communication entre l'entreprise et les établissements d'enseignement avant et pendant le parcours de l'élève.

Enfin, l'ensemble de ces actions permettent à Constructiv de présenter d'autres thèmes et thématiques à l'entreprise, qui ont finalement un impact bien plus important que le motif initial de la visite de l'entreprise. Cela profite non seulement à l'élève, mais également au tuteur, à l'employeur et à tous les travailleurs de l'organisation.