Contenu

Partie I : les actions et activités réalisées 3
Action/activité 1 : L'emploi le plus gratifiant 3
Action/activité 2 : Nouveaux trajets et méthodologies 4
1. Ambassador : 5
2. Via-Via : 5
3. Carte sociale : 6
4. Hallo HHH (Bonjour aides-ménagères) 6
5. Formation aux entretiens d'embauche 6
6. Get Started Box 6
7. Outil de présentation aides-ménagères 7
8. Formation jeunes vulnérables 7
Action/activité 3 : Les jeunes et les compétences personnelles 10
1. formations sur les compétences personnelles ; 11
2. Outil d'auto-évaluation Déclic/DClick 11
Frais généraux 12
Conclusion 13

Partie I : les actions et activités réalisées

Action/activité 1 : L'emploi le plus gratifiant

1. l'action/l'activité planifiée et l'objectif ou les objectifs connexes (+ groupe cible et nombre de participants)

   Continuer à enrichir le site « Un job qui dit merci » afin qu'il devienne un site de référence pour les jeunes dans le cadre des titres-services. Une nouvelle campagne nous permet d'utiliser les techniques numériques les plus modernes afin de familiariser les jeunes avec le travail d'aide-ménagère et de leur permettre de postuler pour un emploi dans des entreprises.

   Dans le cadre de la campagne, nous développons ou créons le matériel nécessaire tel que des vidéos, du contenu d'apprentissage numérique, des vlogs, des billets de blog, des flyers, des folders, des gadgets, des événements, etc. (liste non exhaustive)

   En outre, nous souhaitons créer une appli vidéo en ligne qui permet aux jeunes de créer un CV vidéo de manière structurée. Ils pourront ensuite mettre ce CV à disposition des entreprises intéressées par l'intermédiaire d'une plate-forme fermée en ligne.
   .

2. L'action/l'activité réalisée

   Le site « Un job qui dit merci » a été entièrement remanié et sera disponible à partir de fin juin 2021 à l'adresse https://unjobquiditmerci.be

   Il a été fait appel à une nouvelle approche, dans le cadre de laquelle les jeunes découvrent le métier, ensuite recueillent des informations et dans une dernière phase peuvent poser leur candidature.

   Il a été créé sur la base des témoignages et expériences de jeunes déjà employés dans le secteur.

   Une application vidéo en ligne « CV Clip Make It » a également été créée. Elle offre aux jeunes l'opportunité de créer leur CV de manière moderne et de l'envoyer à des employeurs potentiels. Nous misons ici surtout sur l'utilisation d'applications de réseaux sociaux comme Instagram, Snapchat et TikTok, bien ancrées chez les jeunes, ce qui en facilite l'accès.

3. Taux de réalisation

   Indiquez ici :

   - Le nombre de jeunes atteints :
   - S'il s'agit d'un trajet pour jeunes : indiquez aussi bien le nombre de jeunes ayant participé que le nombre de jeunes ayant terminé le trajet.
   - Les traits de profil des participants (si disponibles) : genre, niveau de scolarisation, etc.

   Ces actions ont été entièrement réalisées en ce qui concerne le développement du nouveau site et des outils connexes. Depuis son lancement, le nouveau site Web a été visité plus de 9 292 fois, et les différentes pages ont fait l'objet de plus de 75 000 clics.
   Le site Clip ton cv a depuis son lancement en juillet 2021 été utilisé plus de 350 fois pour la création d'un CV.
   Les médiateurs professionnels ont été informés des nouveaux outils et du site par le biais de différentes actions.

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

   Budget prévu : 540 000 €
   Budget utilisé : 255.697 €

5. Sortie vers le travail (si applicable)

   Pas d'application

6. Les circonstances qui font que l'objectif visé n'a pas été atteint (si applicable)

   Pas d'application

Action/activité 2 : Nouveaux trajets et méthodologies

1. l'action/l'activité planifiée et l'objectif ou les objectifs connexes (+ groupe cible et nombre de participants)

   En parallèle au site « Un job qui dit merci », nous travaillons sur une méthode innovante d'entrée en collaboration avec ACTIRIS, le FOREM, le VDAB et trois villes ou communes ainsi plusieurs entreprises partenaires.
   En collaboration avec les partenaires mentionnés ci-dessus, nous entendons développer une méthode d'entrée dans le cadre de laquelle les jeunes, connus par le VDAB et les villes, accèdent au métier d'aide-ménagère.
   Cette méthodologie doit constituer un menu nous permettant d'adopter les mesures appropriées en fonction des besoins du demandeur d'emploi. Étant donné qu'il s'agit d'une méthode qui doit encore être développée, nous ne connaissons pas encore toutes les actions à prendre, mais vous trouverez ci-dessous un certain nombre d'actions possibles :
   - Formation préalable au début de l'emploi
   - Ateliers thématiques : Contrôle des CV, Compétences non techniques, Comment me présenter, etc.
   - « Speed dating » avec des entreprises
   - Formation après recrutement
   - Coaching durant les 3 premiers mois
   - Séance de feed-back pour les jeunes après le recrutement
   - Événements avec ACTIRIS/FOREM/VDAB
   - …..

2. L'action/l'activité réalisée

   Nous avons pendant cette première période misé sur différentes nouvelles méthodes. Voici une brève description de leur fonctionnement.
   - Ambassador
   - VIAVIA
   - Carte sociale
   - Hallo HHH (Bonjour aides-ménagères)
   - Formation aux entretiens d'embauche

- Get Started Box
- Outil de présentation aides-ménagères
- Formation jeunes vulnérables

1. Ambassador :

- Description

Notre formation Form TS « Ambassador » tente de faire d'une dizaine d'aides-ménagères de différentes entreprises de titres-services de Flandre orientale le visage et la voix de leur entreprise et du secteur des titres-services. Des courtes vidéos attrayantes seront prochainement réalisées et sous-titrées dans différentes langues afin qu'elles puissent être utilisées sur différents réseaux sociaux. Une feuille de route est également en préparation, qui offrira à d'autres entreprises de titres-services intéressées un fil conducteur pour préparer leurs aides-ménagères au rôle d'ambassadrice de leur entreprise.

- Partenaires :

10 entreprises de titres-services de Flandre orientale : Partena, Amby, Wel-care, Home for you, L&S Housekeeping, Ferm, Toverstokje, Diensten aan huis, Angels@home, AvantiDC
Formateur : Rudy Pieters - Verhalenmakers

- Résultats :

Sont prévus :
1/Trois journées de formation pour 10 aides-ménagères, dont 2 jours ont déjà eu lieu ; groupe cible de moins de 26 ans, cinq aides-ménagères avec historique migratoire, toutes des femmes.
2/Formation en réseaux sociaux pour les responsables de bureau concernés
3/Réalisation de 10 vidéos attrayantes sur les ambassadrices, avec sous-titrage en six langues
4/Dès l'automne, implication des ambassadrices lors de jobdates et séances d'information
5/Établissement et diffusion d'une feuille de route afin que d'autres entreprises de titres-services disposent d'un fil conducteur pour également faire appel à des ambassadrices.

2. Via-Via :

- Description

Ce projet s'inscrit dans le cadre du projet FSE Re-Activate, qui mise sur l'activation des inactifs sur le marché de l'emploi. Dans notre secteur, nous souhaitions miser sur le recrutement par référence, la méthode « via-via », pour attirer des jeunes nouveaux collaborateurs pour le métier d'aide-ménagère.

- Partenaires :

Promoteur : la Ville de Gand (le GSIW).
Secteurs de la construction, de l'horeca et des titres-services.
Dans notre secteur, c'est l'entreprise de titres-services Het Toverstokje qui est chargée d'expérimenter la méthode via-via.

- Résultats :

Dans notre secteur (pour Het Toverstokje), une vidéo promotionnelle a été réalisée pour trois ambassadrices (2 femmes et un homme, deux avec historique migratoire) pour engager les jeunes inactifs pour deux séances d'information par le biais des réseaux sociaux. Le coronavirus a cependant compliqué les choses, et elles n'ont pas pu avoir lieu. Trois demandeurs d'emploi ont cependant été recrutés, dont 1 qui était inactif.
Une feuille de route concernant cette méthode via-via a été établie et doit encore être diffusée. Une carte sociale a également été créée pour la région gantoise, afin de soutenir les problématiques de bien-être au travail lors du recrutement d'inactifs.
Un point de contact pour aider les employeurs dans le suivi des problématiques liées au bien-être au travail est également prévu.

3. Carte sociale :

- Description

Form TS a récemment mis au point un nouvel outil de support : La carte sociale provinciale. La carte sociale provinciale est un instrument pratique qui peut vous aider, en tant que responsable de bureau ou consultant, à soutenir les jeunes aides-ménagères en cas de problématiques de bien-être au travail.
Il s'agit d'une liste au format PDF comportant des liens vers différentes instances d'aide et de support. Vous pouvez facilement cliquer vers les sites Web correspondants pour obtenir les coordonnées. 8 domaines de vie sont en outre délimités (revenus, habitation, mobilité, bien-être, enfants, loisirs et rencontre, apprentissage et citoyenneté) qui ont pour but de faciliter votre recherche. Elle contient également une énumération des possibles signaux qui attirent votre attention sur les actions à éventuellement entreprendre. De cette façon, vous pourrez réorienter de manière ciblée et efficace vos jeunes aides-ménagères vers la prestation de services concernée. Les cartes sociales peuvent être téléchargées par province via notre site Web.

- Partenaires :

Établissement cartes sociales : Peter Six
I-Diverso pour l'organisation du webinaire

- Résultats :

En plus de la possibilité de déjà pouvoir télécharger maintenant ces cartes sociales provinciales, 4 webinaires ont également été organisés : « Un cadre pour l'utilisation de la carte provinciale ». Une cinquantaine de participants d'entreprises différentes ont suivi ces sessions virtuelles.

4. Hallo HHH (Bonjour aides-ménagères)

- description

« Hallo Huishoudhulp » est une méthode de formation qui encourage les jeunes (de moins de 26 ans) à réaliser une vidéo promotionnelle à propos du métier d'aide-ménagère. Le but est de permettre aux jeunes de faire connaissance de manière ludique et créative avec le métier, de balayer les préjugés à son sujet et d'ainsi favoriser les nouveaux entrants dans le secteur.

- Partenaires :

Écoles, VDAB, partenaires dans le cadre d'appels d'offres

5. Formation aux entretiens d'embauche

- description

« Poser une candidature, cela s'apprend » est une formation aux entretiens d'embauche (min. 3 heures de cours) dans laquelle les qualités et propriétés des jeunes (de moins de 26 ans) sont explorées.
En se connaissant mieux, les jeunes seront plus résistants et mieux préparés au marché du travail.
À la fin de la formation, les participants ont établi leur CV et sont grâce aux exercices et aux conseils pratiques prêts à poser leur candidature.
Après la formation, le jobdate numérique est organisé à un moment ultérieur.

- Partenaires :

Écoles, partenaires dans le cadre d'appels d'offres, formateurs

6. Get Started Box

- description

La « Get started box » est une boîte à outils qui contient tous les outils pour poser sa candidature et tous les outils jobdate. Grâce à la riche variété en outils, les demandeurs d'emploi/élèves se préparent à poser leur candidature et à se lancer dans notre secteur.

- Partenaires :

Écoles, VDAB, partenaires dans le cadre d'appels d'offres

- Résultats :

À ce jour, 300 des 500 boîtes réalisées ont été livrées au VDAB, accompagnateurs du marché du travail, écoles et entreprises.

7. Outil de présentation aides-ménagères

- Description :

L'outil de présentation est une vidéo éducative à la disposition de toutes les organisations qui souhaitent informer les jeunes à propos du métier d'aide-ménagère. L'outil de présentation peut servir de point de départ à « Hallo HHH », la Get Started Box et à la formation aux entretiens d'embauche pour avoir une image précise du secteur.

- Partenaires :

Écoles, VDAB, partenaires dans le cadre d'appels d'offres

- Résultats

L'outil de présentation est pleinement utilisé dans les écoles, au sein du VDAB et par les accompagnateurs du marché du travail.

8. Formation jeunes vulnérables

- Description :

  Méthode adaptée au jeune public de 26 ans. En utilisant 8 méthodes différentes, nous voulons viser le mode de formation le plus efficace. (Observation - Transmission - Pratique - Exploration - Résolution de problèmes - Création - Coréflexion - Débat)
  En collaboration avec une compagnie de théâtre expérimentée « le théâtre d'action » : La Compagnie Maritime. Les acteurs jouent des thèmes (intimidation, risques liés aux réseaux sociaux, attention aux médias, etc.) devant un public pour initier un débat, une réflexion sur les points d'attention.
  Nous avons mis au point 7 modules « Know-well » en collaboration avec 7 employeurs de la région de Charleroi. Le but était d'alimenter les formateurs et acteurs, de leur donner la chance de rassembler les anecdotes du secteur. Les différentes aptitudes de bien-être qui doivent être développées ont été introduites par des employeurs pour satisfaire aux besoins du secteur et du terrain (assertivité, empathie, communication, présentation, ponctualité, gestion du stress, résolution de problèmes, gestion du temps, capacité d'adaptation).
  Si vous voulez former et préparer les jeunes à leur carrière future d'aide-ménagère, il est important de proposer des modules sur le « savoir-faire », « l'ergonomie », « les premiers secours », « la gestion du budget », mais aussi de proposer le modèle Comcolors, afin que les jeunes découvrent leur personnalité et leur mode de fonctionnement. Quel est le but ? Faire comprendre aux jeunes que chaque client est différent et qu'ils doivent s'adapter.
  La méthodologie était importante, mais le choix des partenaires était également un défi pour gérer ce public fragile et peu scolarisé.

- Partenaires :

  D'autres employeurs étaient également intéressés par le recrutement de jeunes, mais sans stage possible (Tempo-Team, Daoust, Manpower, etc.). La pandémie a aussi été un frein pour certaines entreprises qui voulaient également recruter un stagiaire (The Fleurusian Boosts, Sinap Services).

- Résultats :

  Nous avions 50 jeunes inscrits au préalable qui ont tous été contactés par téléphone pour un premier screening. Un scénario a été suivi pour veiller à ce que toutes les interviews soient identiques.
  À la fin de cette première sélection, il restait 32 jeunes avec lesquels une interview en face à face a été planifiée début janvier 2021 pour un démarrage de la formation le 25/01. Malheureusement, après la crise sanitaire, nous avons dû reporter le début de la formation au 12/04/2021, et avons dès lors perdu quelques jeunes dans cet intervalle.
  Lors des interviews en face à face, nous avons rencontré 19 jeunes filles, 2 jeunes ne se sont pas présentés et 3 n'ont pas été sélectionnés. Nous avons démarré le projet avec 16 jeunes.
  À la fin de la première semaine, le vendredi 16/04, nous avons écarté un jeune en raison de son absence. Pendant la formation, un jeune a arrêté pour cause de problèmes de santé.
  À l'issue de la formation, 5 des 14 jeunes avaient reçu un contrat.

3. Taux de réalisation

   Indiquez ici :

   - Le nombre de jeunes atteints :
   - S'il s'agit d'un trajet pour jeunes : indiquez aussi bien le nombre de jeunes ayant participé que le nombre de jeunes ayant terminé le trajet.
   - Les traits de profil des participants (si disponibles) : genre, niveau de scolarisation, etc.

Ambassador : 13 personnes

Âge : De 21 à 36 ans
Niveau de formation : tous les ambassadeurs ont tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire.
Sexe : 13 jeunes filles ont démarré la formation.
Origine : 5 ont un contexte migratoire.
Origine : 5 jeunes filles sont d'origine étrangère.

Via Via : 4 personnes recrutées

Âge : moins de 26 ans, mais aucun détail
Niveau de formation : inconnu.
Sexe : 4 jeunes filles.
Origine : inconnue.

Session de test Hallo HHH : 4 personnes

Session VDAB « Alfa naar werk » à Bruges, 4 femmes

Âge : 20-25 ans
Niveau de formation : peu qualifiées et faibles connaissances linguistiques.
Sexe : 4 jeunes filles.
Origine : 3 d'une autre origine.

Formation aux entretiens d'embauche : 10 élèves

Premier test de la Formation aux entretiens d'embauche à l'école Immaculata d'Ypres

Âge : 17-19 ans
Niveau de formation : 10 élèves BSO (enseignement professionnel) – Services à Domicile et en collectivités
Sexe : 9 jeunes filles et un garçon
Origine : origine belge

Formation jeunes vulnérables : 16 personnes (déjà 1 recrutement)

Âge : Le plus jeune a 19 ans, le plus âgé aura 26 ans à la mi-septembre
Niveau de formation : Seule une jeune fille a son diplôme d'enseignement secondaire supérieur, les autres n'ont pas terminé leurs études d'enseignement secondaire supérieur.

Sexe : 16 jeunes filles ont démarré la formation.
Origine : Toutes ces jeunes filles sont de nationalité belge.

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

   Budget prévu : 435 000 €
   Budget utilisé : 219.584 €

5. Sortie vers le travail (si applicable)

   sur la base des différentes méthodes, 5 personnes ont à ce jour été recrutées, même si ce n'était initialement pas le but.

6. Les circonstances qui font que l'objectif visé n'a pas été atteint (si applicable)

   Pas d'application

Action/activité 3 : Les jeunes et les compétences personnelles

1. l'action/l'activité planifiée et l'objectif ou les objectifs connexes (+ groupe cible et nombre de participants)

Description de l'action/activité :

Après le projet précédent au cours duquel 4 compétences non techniques destinées aux jeunes aides-ménagères ont été discutées, nous avons identifié 3 compétences non techniques supplémentaires grâce aux évaluations.

1. Être positif
2. Motivation
3. Gérer les situations difficiles

Nous souhaitons développer un programme similaire au précédent, mais pour les 3 nouvelles compétences non techniques. Celui-ci consiste en un théâtre interactif ou une autre forme d'apprentissage. Ensuite, nous poursuivons une formation plus approfondie sur les 3 compétences non techniques en petits groupes.

L'expérience acquise dans le cadre du projet 2018-2029 nous a appris que les jeunes sont également à la recherche de ressources de soutien dans le domaine des compétences non techniques. Ils recherchent des preuves tangibles de leurs compétences, par exemple sous la forme d'un outil d'auto-évaluation en ligne. Nous voudrions donc développer un outil en ligne qui nous permettrait de cartographier les 7 compétences non techniques des jeunes collaborateurs.

- Clarté
- Assertivité
- Écouter et réagir avec empathie
- Adaptation
- Être positif
- Motivation
- Gérer les situations difficiles

Objectif :

En montrant aux jeunes une image de leurs compétences en matière de compétences non techniques, notre objectif est de les sensibiliser davantage.
Par ailleurs, nous souhaitons soutenir les jeunes et les entreprises qui se lancent dans le métier d'aide-ménagère. En développant avec eux les compétences non techniques requises, nous pouvons les préparer à la diversité des tâches et des clients dans ce secteur.

Groupe(s) cible(s) :

Jeunes demandeurs d'emploi et actifs de moins de 26 ans

2. L'action/l'activité réalisée

Les 3 parties de cette action ont entre-temps pris forme. Le développement d'un outil d'auto-évaluation a été terminé début juin 2021. En ce qui concerne le volet de consolidation des compétences pour jeunes aides-ménagères, nous avons dû adapter tout le planning à cause de la crise du coronavirus et n'avons pu commencer ces formations qu'en avril 2021. Le point le plus important se situera donc entre septembre 2021 et juin 2022.

1. formations sur les compétences personnelles ;

- Description :

Cette formation d'une journée commence le matin par un théâtre interactif entre les formateurs et les jeunes. Grâce à différentes scènes et situations, les deux acteurs-formateurs reproduisent la réalité quotidienne des jeunes aides-ménagères. Le but est de susciter questions et sensibilisation. Dans la deuxième partie de la journée, les formateurs se penchent à nouveau avec les jeunes sur les scènes et la réalité sur le terrain. Le but est d'offrir aux jeunes les compétences nécessaires pour exécuter le métier d'aide-ménagère dans un esprit positif, avec confiance en soi et respect de soi.

- Partenaires :

Compagnie Maritime (Claude Lemay) et So Concept (Sophie Philippart)

Jess: Les jeunes et les compétences personnelles

- Description :

Après les formations du point 1, nous avions également élaboré un concept d'événement pour 4 événements axés sur la compétence « gérer les situations difficiles ». Le thème central était la gestion du comportement transgressif. Pendant toute une journée, 100 à 120 jeunes aides-ménagères apprendront à gérer ces situations à l'aide d'ateliers. En raison du coronavirus, ces événements n'ont pas encore pu être organisés et cette action a été convertie en création d'un outil supplémentaire concernant le comportement transgressif.

- Partenaires :

2. Outil d'auto-évaluation Déclic/DClick

Dclick est un outil d'auto-évaluation qui évalue 10 compétences essentielles relatives à la fonction d'aide-ménagère. L'outil a pour but de souligner l'importance et la connaissance de ces aptitudes. Les résultats fournis peuvent être utilisés en annexe à un CV.
3 types de questions sont posées : questions à choix multiples liées à une aptitude spécifique, questions qui évaluent une aptitude spécifique et une dernière série de questions pour atteindre un niveau supérieur. Pour ces dernières questions, le choix a été fait d'opter pour une évaluation à 3 niveaux pour arriver à des résultats plus précis et plus réalistes.
Le test est également soutenu par un feed-back positif en cas de réponse positive, mais également par un feed-back d'alerte qui souligne les efforts à encore déployer concernant l'aptitude concernée lorsqu'une réaction moins adaptée est donnée. Une définition de la compétence testée est à chaque fois présentée à la personne.

Plusieurs courtes vidéos ont également été réalisées avec des jeunes aides-ménagères qui discutent elles-mêmes des différentes compétences personnelles et de la manière dont elles les gèrent dans leur métier. Ces vidéos sont consultables sur le nouveau site Web unjobquiditmerci.be.

- Partenaires :

NOW

3. Taux de réalisation

   Indiquez ici :

   - Le nombre de jeunes atteints :
   - S'il s'agit d'un trajet pour jeunes : indiquez aussi bien le nombre de jeunes ayant participé que le nombre de jeunes ayant terminé le trajet.
   - Les traits de profil des participants (si disponibles) : genre, niveau de scolarisation, etc.

   Les différentes parties ont toutes été réalisées et sont terminées. L'ensemble de ces parties seront également reprises à l'avenir dans le fonctionnement de Form TS.

   Formations en compétences personnelles (195 jeunes et 13 formations)

   - Âge : 195 jeunes de moins de 26 ans (toutes les données sont disponibles si nécessaire)
   - Niveau de formation : inconnu.
   - Sexe : 90% sont des femmes.
   - Origine : inconnue

   Jess: Les jeunes et les compétences personnelles

   - Pas d'application

   Outil d'auto-évaluation Déclic/DClick

   - À ce jour, l'outil de compétences Déclic a été utilisé 3 781 fois.

4. Budget

   Le budget prévu (lors de la demande) et le budget utilisé :

   Budget prévu : 514.000 €
   Budget utilisé : 189.921 €

5. Sortie vers le travail (si applicable)

   Pas d'application

6. Les circonstances qui font que l'objectif visé n'a pas été atteint (si applicable)

Frais généraux

Dans la phase finale du projet, nous avons choisi de nous concentrer intensivement sur la communication des actions menées, en utilisant les budgets résiduels des autres actions. En outre, en l'absence de Nathalie

Vandervinne, Sabine Ternovszky a été temporairement libérée en tant que responsable de la partie francophone du pays. La durée plus longue du projet a également entraîné un léger dépassement du coût salariale initialement prévu.

Ces 2 raisons expliquent le dépassement du budget initial pour ces postes, sans pour autant dépasser le budget total.

	Budget prévu	Budget utilisé :
Communication, overhead, reviseur	€ 155.000	€ 222.550
Salaires	€ 340.000	€ 355.700

Conclusion

- Total jeunes atteints :
  + traits de profil des participants (si disponibles) : genre, niveau de scolarisation, etc.

En raison de Corona, nous avons dû annuler de nombreuses actions prévues en direct ou les convertir en alternatives en ligne. Par conséquent, nous ne disposons pas du profil caractéristique de ces jeunes.

- Budget total prévu et budget déjà utilisé :

  Budget prévu : 1 984 000 €
  Budget utilisé : 1 243 452 €.

- Sortie vers le travail (total, si applicable) :

  Non applicable, pourtant certains jeunes ont signé un contrat. Voir le détail par action

- Impact du projet :

Ce projet nous a permis, le développement d'un nouveau site web, des méthodologies et d'outils. De cette manière, nous avons pu informer correctement tant les jeunes que les accompagnateurs (Forem, enseignement) sur le métier d'aide-ménagère. Nous poursuivons donc nos campagnes dans notre travail quotidien et dans le nouveau projet jeunes.