Partie I: les actions et activités menées

Action/Activité 1

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

Actiedomein I - Jongeren -26 jaar op school

I.1 Actie - Workshop/mini-vorming attitudes
Via een Franstalige interactieve workshop leren de jongeren, die net voor een eerste stage, werkplek- of arbeidservaring staan, het elektrotechnisch landschap kennen en de belangrijkste verwachtingen van bedrijven. Ze weten op het einde van de workshop welke attitudes ondernemingen belangrijk vinden en waarom deze belangrijk zijn. Jongeren worden erop attent gemaakt hoe men met specifieke verwachtingen van bedrijven kan omgaan. Daarnaast is er ook een mini-vorming ontwikkeld rond attitudes in het Nederlands, die ter beschikking wordt gesteld op de Volta website en die wordt gepromoot in scholen. Volta organiseert de workshop en maakt promotie voor de mini-vorming.
Doelgroep(en): Jongeren die net voor een eerste stage, werkplek- of arbeidservaring staan.
Beoogd aantal deelnemers: 750 jongeren over de periode 2020-2021.
I.2 Actie - Campusactie
Om jongeren uit de derde graad van het secundair onderwijs maximaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt en een goede aansluiting hiermee te waarborgen, gaan we hen actief opzoeken en proactief informeren. We gaan informatie over de sector, de beroepen, ingroeibanen en andere opportuniteiten breed verspreiden. De campusacties worden, in samenwerking met scholen, georganiseerd per regio voor jongeren uit richtingen van de clusters elektriciteit-mechanica & koeling-warmte. De campusacties kunnen infosessies, standjes en een ludieke actie combineren. De campusactie biedt de sector tevens de mogelijkheid zich rechtstreeks te richten tot toekomstige werknemers opdat zij enthousiast worden toe geleid naar een job in de elektrotechniek.
Doelgroep(en): jongeren uit de derde graad secundair onderwijs.
Beoogd aantal deelnemers: we willen binnen dit project voor een eerste keer 10 campusacties organiseren in 10 verschillende regio's. Er wordt beoogd zo'n 800 jongeren te bereiken.
I.3 Actie - Elektricien op school
We laten mensen uit de sector op bezoek gaan bij leerlingen in de klas om hen kennis te laten maken met de wondere wereld van de elektrotechniek. We zetten hierbij ook welkplekleren volop in de kijker! Dit helpt om de positieve beeldvorming over de beroepen te vergroten: door de werkplek centraal te zetten, ziet men dat elektriciens met hoogtechnologisch materiaal en technieken werken. Dat is cool!
Doelgroep(en): jongeren op de school.
Beoogd aantal deelnemers: 12 schoolbezoeken per jaar, gedurende 2 jaar. Gemiddeld 15 jongeren per bezoek. Totaal bereik 360 jongeren.
I.4 – Infomomenten beroepen in de sector voor jongeren en hun ouders
Door proactief jongeren en hun ouders te benaderen en hen te informeren, zal het aantal jongeren in elektrotechnische richtingen en stelsens van alternerend leren toenemen. Gezien ouders een belangrijke rol spelen in de opleidings- en beroepskeuze van jongeren is het essentieel hen samen met de jongeren in te lichten over de mogelijkheden die de sector van de elektrotechniek biedt. Deze actie stelt infomomenten voorop waarbij we trachten ouders en jongeren bewust te maken van de professionele toekomst die elektrotechniek hen kan bieden. De doelstelling is hier proactief: vroeg genoeg jongeren en ouders sensibiliseren over de beroepen uit de sector en de meerwaarde van alternerend leren.
Doelgroep(en): jongeren op school en hun ouders.
Beoogd aantal deelnemers: 24 infomomenten met gemiddeld 15 jongeren per sessie (en hun ouders): 360 jongeren.
I.5 Actie – Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling
Volta wil scholen, vormingscentra, werkgevers en jongeren uit een elektriciteitsrichting een tool en referentiekader aanbieden om elektro-vaardigheden te beoordelen. Met Volta organiseren we zo jaarlijks een sectorale proef voor de elektrotechnisch installateur en elektrotechnicus. De proeven worden beoordeeld aan de hand van een 50-tal criteria die respectievelijk 8 en 10 competenties in kaart brengen. Achteraf ontvangen de deelnemers een assessmentdocument waarmee zij naar bedrijven uit de sector kunnen stappen als bewijs van hun competenties.

Hierdoor zullen zij meer kans maken op een ingroeibaan. Ook de lesgevers ontvangen een document dat de resultaten en competenties per kandidaat weergeeft. De proef wordt aangepast en uitgebreid om in te spelen op de evoluties in de sector. Enerzijds wordt een module databekabeling (residentieel) ontwikkeld en mee georganiseerd tijdens de sectorale proeven in alle landsdelen. Anderzijds willen we ook competenties rond foutzoeken integreren in de elektrotechnicus proef (industrieel) in Franstalig en Duitstalig België.
Doelgroep(en): leerlingen van het laatste jaar in een elektrotechnische richting van het voltijds onderwijs; jongeren in een stelsel van Leren & Werken (Deeltijds onderwijs/Syntra/duaal leren); cursisten uit het volwassenenonderwijs; werkzoekende jongeren in opleiding; iedereen vanaf 18 jaar die zich persoonlijk wenst in te schrijven en zijn/haar competenties wilt valideren.
Beoogd aantal deelnemers: 1000 jongeren per schooljaar.

I.6 Actie – Activiteiten om inschrijvingen aan te moedigen in elektro- richtingen

Nog steeds studeren er te weinig jongeren af in elektriciteitsrichtingen om voldoende instroom in de sector te kunnen waarborgen. Het gaat hierbij zowel over het voltijds als over het alternerend onderwijs. Door de beperkte instroom staat de sectorale arbeidsmarkt onder druk. De actie heeft als doel activiteiten te organiseren in klassen - einde lagere school en eerste graad middelbaar onderwijs- om jongeren aan te moedigen zich in te schrijven voor een technische richting. Het is de bedoeling het aantal inschrijvingen te doen stijgen opdat er uiteindelijk ook jongeren afstuderen in elektro-richtingen. Vanaf oktober 2020 en in de loop van 2021 zullen dertig activiteiten plaatsvinden. De activiteiten worden georganiseerd door het Energy Training Center, een opleidingscentrum waarmee Volta reeds samenwerkt voor opleidingstrajecten voor werkzoekenden.
Doelgroep(en): jongeren op school.
Beoogd aantal deelnemers: 30 workshops met gemiddeld 20 leerlingen

2. Action/activité réalisée

I.1 Actie - Workshop/mini-vorming attitudes

Des sessions de l'atelier attitudes en français ont eu lieu dès janvier 2020 en Wallonie et à Bruxelles. A partir de mars 2020, le confinement lié au Covid-19 a perturbé le rythme prévu de leur organisation. Les dates qui avaient été réservées par les conseillers Volta les animant ont été annulées, et même si l'une ou l'autre session a pu se tenir, il n'a pas été possible pour le reste d'en organiser jusqu'à la rentrée scolaire 2021, les établissements ne laissant pas les externes entrer dans leur enceinte. Une brève reprise a eu lieu avec la rentrée scolaire en octobre 2021. Mais les rendez-vous pris pour la fin de l'année et le début de 2022 ont connu à nouveau des annulations à la suite du reconfinement. Replanifiés, ils ont pu se donner plus tard, mais pas comme en temps normal toutefois, car certains professeurs et formateurs ont préféré investir leur temps dans le retard à rattraper avec le programme d'enseignement.
La version de l'atelier attitudes en néerlandais, une mini-formation disponible en ligne, a commencé à être téléchargée dès janvier 2020, et puis tout au long du confinement. Les conseillers Volta sur le terrain ont fait la promotion de l'outil digital permettant de donner l'atelier soi-même. Ils ont également communiqué sur l'atelier en présentiel. Une newsletter à destination des enseignants et formateurs a été envoyée en novembre 2020 puis en avril 2021 afin de le promouvoir. Cela a également été communiqué à l'issue du seul « Flanders E-Consortium » ayant pu être organisé depuis le début du confinement ; son pendant francophone « Electro Forum », lui, n'ayant pas eu lieu (il s'agit de rencontres organisées par province et rassemblant des acteurs locaux du monde de l'entreprise, de la formation et de l'enseignement autour de différentes thématiques).
Enfin, la version digitale de l'atelier attitudes en néerlandais a été traduite en français et mise en ligne sur le site internet de Volta pour que l'on puisse la télécharger et donner le workshop seul ensuite.

I.2 Actie – Campusactie

Volta a commencé par organiser les contacts nécessaires afin d'obtenir l'accord du VDAB sur le développement des actions campus et de bénéficier du retour d'expérience d'autres secteurs les ayant déjà organisées. Au départ, un brainstorming interne avait généré un grand nombre d'idées à propos du dispositif, à mettre en place en présentiel dans les écoles. Ce scénario a été maintenu et l'on a travaillé sur cette base jusqu'à ce qu'il devienne clair que la situation sanitaire liée au Covid n'allait pas se normaliser aussi rapidement que prévu. Un nouveau brainstorming a eu lieu dans le but de trouver des alternatives. L'option d'une organisation sous forme distancielle a été retenue. Différents partenaires ont été rencontrés pour en sélectionner un chargé de sa mise en œuvre. La plateforme

digitale Hopin a été choisie. Les workshops ont ensuite été planifiés du 31 mai au 4 juin 2021 avec un programme d'une demi-journée, de 9h00 à 12h00, durant lequel il était prévu que les écoles et jeunes en dernière année d'études assistent à quatre courts workshops en ligne, avec le VDAB d'une part, Kazi d'autre part, et Volta enfin pour les deux derniers ateliers (sur les métiers de la SCP 149.01 et l'innovation dans le secteur). Cela se clôturait avec des employeurs des environs, en recherche de personnel, qui rejoignaient la plateforme pour un « speed-dating » virtuel avec les participants. Un « Save the date » a été envoyé aux écoles. L'invitation a suivi. Cela a été posté sur le site de Volta et les conseillers se sont mis à la recherche d'entreprises intéressées de prendre part à l'événement. Mais suite au nombre trop limité d'inscrits, il a été décidé d'annuler et reporter l'ensemble du dispositif à une date ultérieure. Finalement, le déconfinement aidant, les actions campus ont pu être replanifiées. Elles se sont tenues du 18 au 22 octobre 2021, à raison d'une par jour, successivement en province d'Anvers, du Limbourg, de Flandre Occidentale, du Brabant Flamand et de Flandre Orientale. Le programme débutait par une présentation du secteur, suivie d'ateliers auxquels chaque classe participait, en alternance avec le témoignage de jeunes travailleurs du secteur. La matinée se terminait par des « speed-datings » entre les jeunes et les entreprises. Trois ateliers étaient proposés, deux étant à sélectionner par l'enseignant pour tout le groupe. « Comment solliciter et démarrer ma recherche d'emploi ? » était la thématique du premier workshop. Le VDAB fournissait toute une série de conseils tels que s'inscrire comme chercheur d'emploi, où trouver des offres d'emploi, comment rédiger un CV, ce qu'il convient de faire et ne pas faire lors d'un entretien d'embauche et à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Le deuxième atelier, donné par Volta, portait sur les différents types de métiers qu'il est possible d'exercer dans le secteur. Le dernier, aussi présenté par Volta, se concentrait sur la poursuite d'études avec les choix possibles : 7ème année, Se-N-Se ou graduat, selon que l'on est en BSO, TSO ou Haute-Ecole (l'accent était mis sur les options « duaal » et « graduat » en expliquant combien cela augmente les chances d'embauche sur le marché du travail). Les participants pouvaient poser leur questions via des « chats ». Un modérateur les gérait, de même qu'il réglait les entrées dans les workshops, et les intermèdes de la matinée étaient animés par un théâtre d'impro. Pour clôturer, chaque classe rencontrait les sociétés lors d'un « speed-dating ». Ces dernières présentaient leurs activités, les possibilités d'embauche, précisaient ce qu'elles recherchaient, et décrivaient la journée de travail standard d'un technicien chez eux. L'objectif était d'engager la discussion entre les employeurs et les jeunes et de laisser la place aux questions-réponses. Par la suite, une évaluation a été demandée par mailing aux professeurs et entreprises. Après les vacances de printemps, les offres d'emploi des entreprises participantes ont été transmises aux jeunes qui avaient assisté aux actions campus.

I.3 Actie - Elektricien op school

Des visites d'entreprises en école ou visites d'écoles en entreprise ont été organisées dès janvier 2020. Elles ont rencontré un franc succès. L'arrivée du confinement a bouleversé tout le planning. Les visites n'ont plus pu avoir lieu, les écoles étant très réticentes organiser des activités intra-extra muros avec des externes. Les dates planifiées ont toutes été annulées et cela a duré de mars à décembre 2020. Nous avons alors commencé à réfléchir à une alternative digitale. Mais à partir de janvier 2021, le déconfinement aidant, quelques visites ont de nouveau pu s'organiser. Puis tout s'est arrêté à nouveau jusqu'en octobre 2021. Ensuite, cela a repris grâce à un relatif retour à la normale. Un bref arrêt s'est reproduit en janvier 2022, et fin février, elles reprenaient mais avec un engouement moindre vraisemblablement lié aux suites de la crise sanitaire. L'action se déroulait en une matinée. Le programme débutait par la présentation de Volta, du secteur, de ses différents métiers et des attentes des patrons en termes de soft skills. L'entreprise expliquait ensuite ses activités, réalisait une démonstration de matériel lié à son expertise et partageait son expérience de terrain. En cas de déplacement de la classe, une visite des infrastructures ou du chantier suivait. Un espace d'échange suffisant était aussi laissé pour les questions-réponses des professeurs et des jeunes (à propos du salaire, de la manière dont cela se passe dans la vie réelle, …). Ces contacts ont permis aux employeurs, aux jeunes et aux professeurs de prendre conscience des réalités et difficultés de chacun mais aussi peut-être de recruter. De l'avis général, elles ont été bénéfiques aux trois parties.

I.4 – Infomomenten beroepen in de sector voor jongeren en hun ouders

Une session d'info a eu lieu directement début 2020 mais celles prévues ensuite ont toutes été annulées à partir du premier confinement. Les écoles se sont montrées très réticentes à les organiser vu qu'elles mettent en contact les élèves avec beaucoup d'externes. Le recours à une version digitale a été envisagé, avant d'être abandonné. Deux sessions ont tout de même été réalisées en distanciel mais avec beaucoup de difficultés. Il a alors été décidé de réaliser un folder à destination des parents. Le but ? Les distribuer aux enfants, assistant seuls à ces séances, pour qu'ils les remettent à leurs parents et les informent de ce qu'ils ont appris sur les métiers du secteur. Nous avons pu

organiser de telles sessions à l'occasion du salon Building Heroes où rendez-vous a été pris avec de nombreuses classes de fin de primaire ou début de secondaire. Tous les jeunes sont repartis avec le folder.

I.5 Actie – Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling

L'épreuve résidentielle « câblage data » a été développée dès janvier 2020. Elle comporte 6 critères, 4 pratiques et 2 théoriques, évalués digitalement. Ils sont déclinés en 3 versions : en néerlandais, en français et en allemand pour chaque communauté. L'épreuve industrielle « recherche de défauts » a été mise au point en français et en allemand. Elle se compose de 9 critères évalués pratiquement. Des panneaux ont été préparés pour que les jeunes puissent réaliser ces épreuves et des évaluateurs recrutés. Les premières sessions se sont tenues au début du projet. Le confinement de mars a cependant tout mis à l'arrêt. Un nombre restreint de sessions a eu lieu. Tous les jeunes inscrits n'ont pas pu participer suite aux annulations. Les candidats venaient d'écoles secondaires, d'organismes de formation pour chercheurs d'emploi, d'établissements d'enseignement de promotion sociale/ volwassenenonderwijs, etc. Les jeunes ayant pris part aux épreuves ont reçu leurs résultats accompagnés d'un document d'assessment évaluant leurs compétences, points forts et points faibles dans le but d'y remédier.

Pour l'édition suivante des épreuves, s'étalant de janvier à mai 2021, il a été décidé que l'épreuve câblage data de la partie théorique serait maintenue, étant donné l'organisation digitale suite à la situation sanitaire. Le document d'assessment a été adapté en conséquence sur base des deux critères d'évaluation que la théorie comporte. La partie pratique, liée au câblage data et à la recherche de défauts, n'étant réalisable qu'en présentiel, il a été convenu qu'elle serait envoyée aux écoles pour que les professeurs la fassent passer eux-mêmes aux jeunes.

La troisième et dernière édition a eu lieu de janvier à mai 2022. Elle s'est organisée quasi normalement, si ce n'est que le nombre d'inscrits et de participants a tout de même été impacté, notamment début janvier avec le reconfinement qui a provoqué une série d'annulations.

I.6 Actie – Activiteiten om inschrijvingen aan te moedigen in elektro- richtingen

Cette action devait démarrer en octobre 2020. Suite à un grave problème de santé du responsable qui allait animer les classes, elle a dû être abandonnée car il n'a pas été remplacé.

3. Taux de réalisation

   Mentionnez ici:

   - le nombre de jeunes atteints
   - s'il s'agit d'un parcours que les jeunes devaient réaliser, il convient de mentionner tant le nombre de jeunes qui ont participé que le nombre de jeunes ayant réalisé le parcours jusqu'au bout.
   - les caractéristiques de profil des participants (si disponible): sexe, degré de scolarisation,…

I.1 Actie - Workshop/mini-vorming attitudes

422 jeunes ont été touchés via l'atelier francophone donné en présentiel : 272 encore à l'école et 150 n'y étant plus. Pour la version néerlandaise disponible en ligne, il n'est pas simple de procéder à une estimation correcte du nombre de fois où elle a débouché sur un atelier, du nombre de jeunes qui ont effectivement assisté à cet atelier, et s'ils étaient encore à l'école ou pas. On peut se baser sur 365 téléchargements (143 via le site Volta et 222 via la plateforme de l'enseignement KlasCement). Si l'on compte qu'1 téléchargement sur 10 environ a débouché sur un atelier, avec en moyenne 8 jeunes par atelier (sur la base du nombre moyen de participants durant les ateliers francophones), cela signifie que 292 jeunes environ ont été atteints. Pour les deux, l'atelier et la mini formation en ligne, cela représente donc un total de 714 jeunes touchés dont au moins 150 n'étaient plus à l'école.

I.2 Actie – Campusactie

550 jeunes ont participé aux actions campus.

I.3 Actie - Elektricien op school

423 jeunes ont assisté aux rencontres avec les professionnels.

I.4 – Infomomenten beroepen in de sector voor jongeren en hun ouders

154 jeunes ont été touchés via ces sessions d'info

I.5 Actie – Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling

Durant l'édition 2020, 114 jeunes ont bénéficié du module recherche de pannes francophone ou germanophone et 185 du module câblage réseau et data néerlandophone ou francophone. Cela représente un total de 299 candidats participants à ces deux modules.
Lors de l'édition 2021, 415 jeunes ont pu passer l'épreuve théorique seulement comprenant le module câblage data.
L'édition 2022 a, elle, permis à 328 jeunes de passer le module câblage réseau et data et 130 celui de la recherche de pannes. Au total, cela représente 458 jeunes touchés.
Dans l'ensemble, de janvier 2020 à juin 2022, ce sont 1.172 jeunes qui ont bénéficié de cette action.

I.6 Actie – Activiteiten om inschrijvingen aan te moedigen in elektro- richtingen

0 jeunes.

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

I.1 Actie - Workshop/mini-vorming attitudes

Le budget initialement prévu pour cette action est de 14.185,12 EUR. La Sous-Commission Paritaire a approuvé en mars 2021 qu'il soit relevé à 22.748,23 EUR. Le budget dépensé est de 17.601,42 EUR.

I.2 Actie – Campusactie

Le budget prévu pour cette action est de 45.913,37 EUR. La Sous-Commission Paritaire a approuvé en octobre 2021 qu'il soit relevé à 55.913,37 EUR. Le budget dépensé est de 54.781,97 EUR.

I.3 Actie - Elektricien op school

Le budget initialement prévu pour cette action est de 12.344,79 EUR. La Sous-Commission Paritaire a approuvé en mars 2021 sa diminution à 9.046,38 EUR. Le budget dépensé est de 8.540,60 EUR.

I.4 – Infomomenten beroepen in de sector voor jongeren en hun ouders

Le budget initialement prévu pour cette action était de 11 877,86 EUR. Il a été augmenté à 15.069,35 EUR. Le budget dépensé est de 11.058,43 EUR.

I.5 Actie – Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling

Le budget initial de 111 600,01 EUR a été réduit à 30.000 EUR en septembre 2020 puis à 25.522,26 EUR en mars 2021 avec l'approbation de la Sous-Commission Paritaire. Le budget dépensé pour cette action-ci est de 27.102,11 EUR

I.6 Actie – Activiteiten om inschrijvingen aan te moedigen in elektro- richtingen

Le budget prévu pour cette action est de 9 585,60 EUR. Faisant suite à la situation détaillée plus haut, cette action est abandonnée et le budget ramené à 0 EUR.

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

   Cf. explications dans les actions ci-dessus

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

   Cf. explications dans les actions ci-dessus

Actiedomein II - Jongeren -26 jaar NIET (meer) op school

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

Twee van de acties die hierboven beschreven staan, willen we met dit project ook ontplooien in een niet-schoolse context. Dit zijn acties waarvan we overtuigd zijn dat ze een grote meerwaarde kunnen beteken voor jongeren die buiten het reguliere onderwijs kunnen instromen naar ingroeibanen.
Het betreft:

- **Workshop/mini-vorming attitudes:** We willen deze succesformule uitbreiden en jongeren buiten het reguliere onderwijs. Dit zal bijdragen aan de voorbereiding op een ingroeibaan en kwalitatieve trajecten bewerkstelligen. De doelgroep betreft dus werkzoekende jongeren in opleiding en jongeren die met een ingroeibaan willen beginnen (al dan niet via een IBO, FPI of FPI-E, PFIIBU). We beogen zo'n 100 jongeren extra te bereiken.
- **Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling:** Ook deze actie draagt bij aan kwalitatieve trajecten en ingroeibanen. De doelgroep betreft cursisten uit het volwassenenonderwijs, werkzoekende jongeren in opleiding en iedereen vanaf 18 jaar die zich persoonlijk wenst in te schrijven en zijn/haar competenties wilt valideren.

II.1 Actie – Individueel opleidingsplan en opleidingsbudget

Deze actie betreft een financiële stimulans voor bedrijven om een jongere een opleiding te laten volgen en dit op een bewuste wijze via een opleidingsplan. In het kader van een traject alternerend leren, heeft dit opleidingsbudget tot doel eventuele lacunes in noodzakelijke competenties tegen te gaan. Het opleidingsbudget van 500 EUR zal worden toegekend aan bedrijven onder volgende voorwaarden: (1) voor jongeren -26 in dienst via een ingroeibaan; (2) het bedrijf heeft, in samenspraak met de jongeren en eventueel de opleidingsinstelling en/of Volta, een (aanvullend) individueel opleidingsplan opgesteld voor de jongere. Het persoonlijke budget voorziet in het terugbetalen van de opleidingskost bij een externe opleidingsvertrekker én een forfaitair bedrag van €15,50 per opleidingsuur ter compensatie van de loonkost van deze jongere.
Doelgroep(en): alle werkzoekende jongeren ingeschreven bij VDAB, ACTIRIS, ADG of FOREM met een interesse in een job in de sector. Ook jongeren binnen het tweedekansonderwijs zijn onze doelgroep EN/OF jongeren in alle mogelijke stelsels van alternerend leren EN/OF
jongeren in de voltijdse secundaire opleiding die investeren in duaal leren of een uitgebreide vorm van werkplekleren EN/OF jongeren in allerlei vormen van leren op de werkplek, al dan niet via een IBO (VDAB), FPI of FPI-E (Bruxelles Formation), PFI (FOREM) of IBU (ADG), … EN/OF jongeren behorende tot een andere risicogroep zoals vermeld in de CSAO-elektriciens: installatie en distributie.
Beoogd aantal deelnemers: de initiële doelstelling van 75 jongeren werd teruggebracht tot 36 in maart 2021 en verhoogd naar 89 in oktober 2021 met de goedkeuring van het Paritair Subcomité.

II.2 Actie – Nederlands en Frans op de werkvloer

Met deze actie wil de sector de taalcoaching van -26 jarigen in de sector financieren. De taalcoaching is op maat van jongere en bedrijf. Zo kunnen anderstalige jongeren beter hun weg vinden op de werkplek en meedraaien binnen het bedrijf. De taalbarrière wordt weggenomen.
Doelgroep(en): Jongeren onder de 26 jaar die tewerkgesteld zijn bij bedrijven uit de sector en die het Nederlands of het Frans niet goed beheersen.
Beoogd aantal deelnemers: de initiële doelstelling van 40 trajecten werd teruggebracht tot 20 in maart 2021 en tot 3 in oktober 2021 met de goedkeuring van het Paritair Subcomité.

II.3 Actie - Verspreiding technologische fiches (technologisch opleidingsmateriaal).

Jongeren, mentoren en leerkrachten zien de noodzaak om op een kort en krachtig manier belangrijke theoretische en technische kennis op te frissen. Wanneer jongeren hun opleiding deels op de werkvloer doorlopen, betekent dit dat deze jongeren leren op de werkplek. Vaak ontbreekt deels de pedagogische vaardigheid om de theoretische kennis zo snel mogelijk aan te leren op een werkplek. Jongeren weten dan vaak wel hoe ze iets moeten plaatsen maar veel minder waarom ze dit moeten doen. De fiches kunnen de mentor bij dit leerproces ondersteunen. Het opleidingsmateriaal wordt zo uitgewerkt dat jongeren hiermee zelf aan de slag kunnen alsook dit samen kunnen bekijken met hun mentor. We hebben kunnen optekenen dat het opleidingsmateriaal dat werd ontwikkeld niet alleen op een werkplek van pas komt maar dat ook de scholen hier een meerwaarde in zien. De inzet binnen dit project is hoofdzakelijk het verspreiden van de ontwikkelde de fiches (en indien dit nodig blijkt dit pakket updaten).
Doelgroep(en): alle jongeren in een ingroeibaan.
Beoogd aantal deelnemers: 1000 jongeren.

II.4 Actie – Informeren van bedrijven

Meestal zijn micro-ondernemingen niet goed op de hoogte van de bijkomende steun- en financieringsmogelijkheden om iemand aan te werven uit de doelgroepen die in dit project worden vooropgesteld. Dit type bedrijven beschikt vaak ook niet over de tijd om dit allemaal uit te zoeken. Het kennen van deze stimulansen, zorgt ervoor dat jongeren sneller zullen worden aangeworven via een ingroeibaan. Updatet relevante informatie over de mogelijkheden en steunmaatregelen voor de tewerkstelling van -26 jarigen wordt verspreid onder de bedrijven.
Doelgroep(en): micro-bedrijven uit de sector.
Beoogd aantal deelnemers: informeren van 5000 bedrijven over de gehele projectperiode.

II.5 Actie – Jongeren techniek laten ervaren op een hedendaagse wijze

We willen jongeren op een eigentijdse wijze aanspreken, informeren en motiveren voor de elektrotechnische sector. Er wordt een tool ontwikkeld die hen techniek en de elektrosector 'laat ervaren'. Hiervoor willen we beroep doen op moderne mogelijkheden zoals een VR-ervaring, een game of een app. Deze kan technische inzichten of een arbeidssituatie uit de elektrosector voor de jongeren in kaart brengen. We willen jongeren op deze wijze informeren over beroepen en technieken uit de sector.

Doelgroep(en): alle -26 jarigen die onderwerp uitmaken van dit project.

Beoogd aantal deelnemers: 200 jongeren.

II.6 Actie – Beroepenfiches in andere talen

We willen anderstalige jongeren motiveren voor een beroep in de sector. Bestaande beroepenfiches worden omgezet in andere talen en worden verspreid binnen anderstalige gemeenschappen in België, via middenveldorganisaties maar ook via sociale media. Dit is een eerste stap om anderstalige jongeren te informeren.

Doelgroep(en): anderstalige jongeren.

Beoogd aantal deelnemers: informatie verspreiden bij 1000 anderstalige jongeren – motiveren van 75 anderstalige jongeren voor een beroep in de sector.

II.7 Actie – Traject op maat voor vluchtelingen

Volta ontwikkelt een groeitraject voor maximaal 12 erkende vluchtelingen onder de 26 jaar dat toe leidt naar een job in de elektrotechnische sector. We werken samen met een opleidingscentrum een op maat gesneden, alternerende opleiding uit en betrekken hierbij ook de organisatie Convivial. De uiteindelijke doelstelling is de voltijdse tewerkstelling van de deelnemers.

Doelgroep(en): erkende vluchtelingen onder de 26 jaar.

Beoogd aantal deelnemers: binnen het proefproject begeleiden we 12 jonge vluchtelingen. (Daarna hopen we jaarlijks een nieuwe groep te begeleiden.)

II.8 Actie – Peterschap: opweg naar werk

Schoolverlatende/werkzoekende jongeren begeleiden in hun zoektocht naar werk. Onderzoek wijst aan dat 1 op 1 peterschap een groot positief effect heeft op de kansen van jongeren om sneller en beter met de arbeidsmarkt kennis te maken. Peters hebben de ervaring en know-how om anderen wegwijs te maken op de arbeidsmarkt. Volta zal hiervoor samenwerken met een organisatie die dit type mentoring organiseert in België en ontwikkelt een specifiek programma voor de sector. Allereerst volgen de peters een meerdaagse opleiding opdat ze erna op een gefundeerde wijze met hun jongere aan de slag kunnen. Daarna gaan de peters samen met hun jongere de sectorale arbeidsmarkt verkennen.

Doelgroep(en): schoolverlatende en werkzoekende jongeren.

Beoogd aantal deelnemers: het oorspronkelijke doel was 30 jongeren begeleiden via een peter. Het werd teruggebracht tot 15 in maart 2021 en tot 5 in oktober 2021 met de goedkeuring van het Paritair Subcomité.

2. Action/activité réalisée

Workshop/mini-vorming attitudes:

Zie uitgevoerde actie/ activiteit onder domein I action I.1

Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling:

Zie uitgevoerde actie/ activiteit onder domein I action I.5

II.1 Actie – Individueel opleidingsplan en opleidingsbudget

Cette action a été « rebaptisée » dans sa communication : prime formation pour jeunes de moins de 26 ans. Le but était que cela soit plus impactant. Les formulaires de demande ont été simplifiés et adaptés aux nouvelles conditions : prime augmentée à 500€, élargie aux jeunes en alternance/werkplekleren ou avec un OAO/IBO/PFI/FPI, et avec un plan de formation (complémentaire). Cela a ensuite été mis en ligne sur le site internet de Volta. Les conseillers en ont fait la promotion auprès des entreprises. Un article a aussi été publié dans le magazine Transfo à destination des employeurs et un mailing leur a été envoyé. Un autre mailing, destiné aux professeurs de l'alternance / werkplekleren, est parti pour leur demander d'inciter les employeurs à recourir à cette formation, lorsqu'ils détectent, chez le jeune en stage, une lacune ou une compétence nécessaire à l'exercice du travail ne

pouvant être acquise via le programme prévu. Le VDAB a également été contacté pour que ses conseillers en fasse la promotion auprès des jeunes sur le point de finir leur trajet de formation ou sous contrat IBO. Malgré tout ce dispositif de communication, fin 2020, les résultats étaient décevants. Il faut croire que la situation sanitaire générait d'autres préoccupations dans les sociétés que celles d'envoyer les jeunes en formation. Mais en 2021, le déconfinement aidant, les employeurs ont commencé à s'y réintéresser. Les conseillers ont continué à en faire la publicité, des newsletters ont été envoyées à nouveau en janvier et avril à destination des écoles « duaal » et en mai aux entreprises. Tout cela a fini par porter ses fruits. En finale, cette action a été un succès.

II.2 Actie – Nederlands en Frans op de werkvloer

Dans le nord du pays, l'action existait déjà. Elle a été simplifiée et le partenaire Werkplekarchitecten a prospecté les entreprises du secteur, dès début 2020, pour la promouvoir. Un organisme de formation a été retenu dès juin 2020 pour Bruxelles (Propulse-Ecole Des Langues.be). D'autres l'ont été via des marchés publics, dans chaque province du sud du pays : Funoc, Esope, Yambi et Vis-à-Vis. Les centres régionaux d'intégration ont aidé à la tâche. Dès octobre 2020, tous les partenaires étaient sélectionnés. Dans tout le pays, les conseillers ont promu activement cette action en visite d'entreprise ou lors de leurs rendez-vous en distanciel. Un mailing est parvenu aux employeurs en novembre 2020. En parallèle, un autre a touché les professeurs de l'alternance / werkplekleren pour qu'ils incitent les employeurs à recourir à l'action quand ils détectent chez le stagiaire un problème de maîtrise de la langue parlée sur le lieu de travail. Une nouvelle communication a été refaite vers ces deux publics-cible en avril 2021. Le VDAB a été, lui aussi, contacté afin de promouvoir collectivement le dispositif auprès des jeunes en contrat de formation alternée ou en emploi-tremplin dans les entreprises SCP 149.01. Il proposait aussi d'en faire la promotion de manière personnalisée via les conseillers. Mais, malgré ce dispositif important, les retombées n'ont pas suivi, vraisemblablement par manque d'intérêt de la part des entreprises mais peut-être aussi des jeunes.

II.3 Actie - Verspreiding technologische fiches (technologisch opleidingsmateriaal)

Les fiches ont été mises à jour et imprimées. La distribution aux écoles et entreprises a tout d'abord été compliquée. En raison de la situation sanitaire, les conseillers Volta ne pouvaient que très difficilement leur rendre visite. Les fiches ont alors été mises à disposition sur le site internet. Elles sont téléchargeables gratuitement ou envoyables par la poste. D'autre part, les enseignants peuvent les télécharger sur les plateformes KlasCement de l'enseignement néerlandophone et E-Classe de l'enseignement francophone (il s'agit de plateformes digitales mettant du matériel pédagogique à disposition des enseignants). Les fiches ont été ajoutées aux « logboeken », dossiers remis aux élèves démarrant un trajet Duaal Leren. La traduction en allemand pour la communauté germanophone a été faite et la promotion réalisée auprès des écoles, par mailing en novembre 2021, et auprès des employeurs, via le magazine Volta et une newsletter en mars 2021. Cela a également été communiqué dans le Guide de l'offre sectorielle / Leeerkrachtengids (c'est une brochure éditée par Volta à destination des professeurs de l'enseignement et des centres de formation). Le retour des écoles et des entreprises est extrêmement positif par rapport à ces fiches. Ils expliquent beaucoup les utiliser avec leurs jeunes.

II.4 Actie – Informeren van bedrijven

Le contenu des informations en ligne sur le site Volta a été vérifié et mis à jour. A la demande des conseillers Volta en contact journalier avec les entreprises, il a été demandé d'ajouter toutes les mesures à l'embauche comprenant celles visant d'autres groupes cibles. Le but ? Faire en sorte que cette rubrique soit plus consultée par les employeurs dans la mesure où ils y trouvent toute l'information dont ils ont besoin, y compris celle relative à l'engagement de jeunes de moins de 26 ans. Un article dans la newsletter à destination des sociétés du secteur a été envoyé en septembre 2021. Cela a été réitéré en mai 2022. Les conseillers en parlent lors des visites d'entreprise, lorsque cela s'avère opportun , et reprennent le lien vers les mesures dans un mail de suivi.

II.5 Actie – Jongeren techniek laten ervaren op een hedendaagse wijze

Au départ, une rencontre a permis de découvrir le matériel développé par Alimento. Ensuite, plusieurs réunions de brainstorming se sont tenues et ont mené à la définition d'un concept portant sur deux axes : un jeu de réalité virtuelle, avec des lunettes et manettes réutilisables incluant un système de rayon UV pour les désinfecter, et un film 3D de 3 minutes avec des lunettes jetables « brandées ». Ils devaient normalement reposer sur trois expériences ou métiers : un technicien lors d'un festival, un installateur de systèmes d'alarme et un installateur de panneaux photovoltaïques. Mais les tentatives pour trouver une entreprise en lien avec le secteur où réaliser le tournage se sont avérées infructueuses. Cela a conduit à redéfinir de nouvelles expériences qui ont finalement abouti, pour le

jeu, à un vaisseau spatial dont il faut réparer les pannes pour mener la mission à bien, et pour le film 360°, à la découverte d'une société active dans les tableaux électriques, ses métiers et ses installations. Beaucoup de va-et-vient, liés à la difficulté de trouver une firme acceptant de s'investir dans le projet et de nous laisser filmer en son sein, ont freiné le projet. Une recherche de fournisseurs avait aussi mené à sélectionner un développeur de réalité virtuelle/augmentée avec lequel il fallait absolument organiser un brainstorming en présentiel. Postposé à plusieurs reprises, en raison de la situation sanitaire, il a également entravé l'avancement de l'action. Finalement, le jeu a pu être développé et le tournage du film 360° a eu lieu au printemps 2022. Les deux outils de réalité virtuelle étaient prêts mais des erreurs ont ensuite été constatées. Elles ont dû être corrigées et des sous-titres rajoutés. Ces modifications sont en cours et sur le point d'être terminées. A date, ils n'ont donc pas encore été diffusés auprès des jeunes mais Volta s'engage à le faire dès que les corrections sont finalisées. De plus, ils seront utilisés dans les actions de la programmation groupes à risque 2022-2023.

II.6 Actie – Beroepenfiches in andere talen

Les fiches portent sur trois métiers : le monteur électricien, l'installateur électricien résidentiel, l'installateur électricien industriel/tertiaire pour la version française et l'elektrotechnisch monteur, l'elektrotechnisch installateur et l'elektrotechnicus en néerlandais. Après plusieurs réunions, beaucoup d'allers-retours, les conseillers Volta ont défini puis rédigé le contenu technique et se sont accordés sur cinq langues étrangères à y faire figurer : l'anglais, le turc, l'espagnol, l'arabe, le roumain pour la version française, et l'anglais, l'arabe, le roumain, le français, l'afghan pour la version néerlandaise. Skripto s'est occupé des traductions. Les relectures ont suivi. L'agence Link Inc s'est chargée des mises en page très visuelles. Elles ont été adaptées à plusieurs reprises, puis finalisées en format digital et papier. La campagne digitale de diffusion sur Facebook a démarré et rencontré un vif succès. Link Inc s'est chargé de la définition de l'objectif de couverture, de l'achat et de la gestion d'espace ainsi que de l'analyse des performances. En finale, 43.220 allophones de moins de 26 ans faisant partie du groupe cible ont été touchés via ce réseau social, et parmi eux, 1.364 ont été motivés par les métiers et ont souhaité obtenir plus d'informations en cliquant sur un lien repris sur l'information envoyée. Drukzo a pris en charge l'impression papier des fiches à raison de 1.500 exemplaires pour la version française et 750 exemplaires en néerlandais (respectivement 500 et 250 par version). Les conseillers Volta les ont diffusées et continuent à le faire auprès des contacts pertinents : VDAB, Werkwinkels, Cité des Métiers, Missions Locales, … Elles sont également consultables sur le site internet Volta. En tant qu'outil de promotion des métiers, elles continueront à être utilisées au-delà de la fin du projet.

II.7 Actie – Traject op maat voor vluchtelingen

Suite au contact avec plusieurs organismes d'aide aux réfugiés, l'asbl Convivial a été retenue. Vinci, une entreprise du secteur a également été sélectionnée pour intégrer le projet, de même que l'Institut Cardinal Mercier de l'Enseignement de Promotion Sociale. Un autre opérateur, Bruxelles Formation, avait été rencontré mais il présentait moins de souplesse, d'expérience dans le montage de parcours avec des réfugiés, et ne permettait pas de démarrer la formation aussi tôt. Une convention a été signée entre Volta, représentant les entreprises, l'Institut Cardinal Mercier et Convivial. La formule de la formation alternée a été choisie avec l'intitulé « agent de maintenance en électrotechnique ». Une fois le programme des cours établi avec Volta et l'entreprise, l'opérateur de formation a conçu la grille horaire et prévu les enseignants nécessaires. La procédure de sélection de candidats réfugiés, motivés et répondant aux prérequis, pouvait dès lors commencer. Convivial a fait appel à son réseau pour obtenir un maximum de participants aux trois sessions d'info prévues. De la publicité a également été faite via Dorifor et Actiris. Des entretiens de sélection ont suivi et mené à l'identification d'un certain nombre de jeunes dont quatorze ont finalement été retenus pour démarrer le trajet. Peu avant le début de ces sessions, la société Vinci nous a informé qu'elle ne pouvait plus prendre en stage les douze réfugiés prévus initialement et qu'elle allait s'en tenir à quatre, compte tenu de la situation sanitaire. Deux nouveaux partenaires, Veolia et Putman, sont alors rentrés dans le projet, sur base d'un accord de principe. Tous deux confirmeraient leur « GO » définitif mi-septembre 2020 en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et ils prendraient chacun quatre jeunes en charge. Mais courant septembre, tant Vinci que Putman ont annoncé se retirer du projet, l'heure n'étant plus à l'engagement mais au licenciement. Veolia a, lui, maintenu sa participation et rencontré les cinq jeunes qu'il allait accueillir. Fin septembre, la formation a quand même démarré avec douze jeunes, le treizième ayant trouvé un emploi quelques jours auparavant. Un jeune a été exclu par l'école après quelques semaines. Volta a contacté de nouvelles sociétés pour accueillir les jeunes restants, puisque seuls cinq des onze candidats avaient un lieu de stage. Sans succès. Plusieurs mailings ont alors été envoyés, accompagnés de contacts lancés tous azimuts. En finale, tous ces efforts ont porté leurs fruits et permis à neuf jeunes d'intégrer une entreprise formatrice aux alentours de janvier 2021 (3 jours par semaine et 2 jours à l'école). Cardinal Mercier a estimé que deux candidats n'étaient pas aptes à rejoindre

le monde professionnel et proposé qu'ils continuent la formation à raison de deux jours par semaine pour remédier à leurs difficultés le reste du temps. Les différentes firmes accueillant les neuf réfugiés ont toutes été satisfaites de leur travail. En finale, un réfugié est décédé durant le printemps 2021, en dehors de son lieu de travail, et un autre a quitté la formation un mois avant la fin. Des sept restants, six ont réussi l'examen de clôture du parcours et décroché leur certificat. Quatre ont reçu une proposition de la part de l'employeur où ils étaient en stage. Trois d'entre eux étaient concernés par un contrat FPI/PFI, le quatrième par un contrat d'intérim de deux mois. Sur les trois contrats PFI proposés, un seul s'est concrétisé et a été suivi d'un CDD devant se transformer en CDI ensuite. Les deux autres n'ont pu l'être : l'un parce que l'apprenant a continué à étudier, obtenu son certificat de qualification en tant qu'installateur électricien et poursuit encore ses études, l'autre pour un problème de papiers principalement (la firme reste cependant intéressée de l'engager une fois que sa situation sera régularisée). Deux jeunes ont trouvé du travail comme ouvriers polyvalents, notamment grâce à leurs connaissances en électricité, dans une entreprise de rénovation des bâtiments. Deux derniers, enfin, avaient fait le choix de poursuivre des études et ont décroché un CQ6 d'installateur électricien. Un de ceux-ci faisait partie des deux qui n'avaient pas pu rentrer en stage car jugés inaptes ; le parcours de remédiation couplé à la grande motivation du candidat a donc porté ses fruits (l'autre apprenant en remédiation avait, lui, abandonné très rapidement).

II.8 Actie – Peterschap: opweg naar werk

Deux organisations ont été rencontrées suite à une recherche de partenaires potentiels. DUO for a JOB a été retenu. Une convention a été signée dans le but de recruter des mentors de plus de 50 ans au sein du secteur pour qu'ils accompagnent un ou plusieurs jeunes « à risque » vers l'emploi dans les entreprises du secteur (le terme « à risque » fait référence à la discrimination à laquelle ils sont confrontés en raison de leurs origines non européennes, leur religion, etc.). Le dispositif de communication autour de cette action a été établi et mis en place grâce au matériel de promotion reçu de DUO for a JOB. Une page promouvant l'action a été créée sur notre site internet. Deux mailings différents ont été envoyés aux responsables des ressources humaines, aux directeurs d'entreprise et aux pensionnés du secteur encore activement en contact avec Volta. Le but ? Les inviter à une séance d'information, organisée par DUO for a JOB, en vue de les convaincre à devenir parrain d'un (ou plusieurs) jeune(s). Deux sessions avaient été planifiées en janvier 2021, mais une seule a finalement eu lieu, faute d'inscrits. A l'issue de cette session unique, deux participants ont choisi d'intégrer le parcours DUO for a JOB pour devenir « Mentor » et accompagner un jeune de moins de 26 ans. Il a alors été décidé, en accord avec les partenaires sociaux, d'envoyer un mailing à l'ensemble des ouvriers du secteur âgés de plus de 50 ans pour les convier à l'une des quatre nouvelles sessions d'info planifiées en avril 2021. Les patrons d'entreprise et responsables des ressources humaines ont aussi été invités. Mais sur les quatre séances prévues, seules deux ont pu avoir lieu vu le peu d'inscrits. Un article promouvant le dispositif DUO for a JOB a suivi dans le magazine Volta à destination des employeurs, en mai 2021. Malgré les moyens importants mis en œuvre, cette action n'a pas rencontré le succès escompté, par manque d'intérêt vraisemblablement de la part des entreprises, travailleurs et pensionnés du secteur.

3. Taux de réalisation

II.1 Actie – Individueel opleidingsplan en opleidingsbudget

L'objectif de départ de 75 jeunes a été réduit à 36, comme approuvé en mars 2021 par la Sous-Commission Paritaire, puis augmenté à 89 en octobre 2021. En finale, un total de 125 jeunes différents a bénéficié de cette action.

II.2 Actie – Nederlands en Frans op de werkvloer

L'objectif initial de 40 jeunes a été réduit à 20 en mars 2021, avec l'accord de la Sous-Commission Paritaire, puis à 3 en octobre 2021. En finale, un total de 3 jeunes a été atteint.

II.3 Actie - Verspreiding technologische fiches (technologisch opleidingsmateriaal)

Il y a eu 11.652 téléchargements au total pour toutes les fiches d'info technologiques disponibles, en français et en néerlandais, sur le site internet Volta. De plus, 1500 fiches ont été imprimées et remises aux jeunes par leurs professeurs ou employeurs (ceux-ci les ayant reçues des conseillers ou via une commande sur le webshop Volta). Sur le site KlasCement, la plateforme digitale de matériel pédagogique dédiée aux professeurs de l'enseignement néerlandophone, 240 téléchargements des fiches ont eu lieu. Cela représente un total de 13.392 fiches et au minimum autant de jeunes les ayant reçues.

II.4 Actie – Informeren van bedrijven

3953 entreprises ont été atteintes via la newsletter envoyée en septembre 2021 et 7654 via celle de mai 2022. Cela représente 11.607 employeurs touchés.

II.5 Actie – Jongeren techniek laten ervaren op een hedendaagse wijze

0 jeunes.

II.6 Actie – Beroepenfiches in andere talen

43.220 allophones de moins de 26 ans faisant partie du groupe cible ont été touchés via le réseau social Facebook, et parmi eux, 1.364 jeunes ont été motivés par les métiers et ont souhaité obtenir plus d'informations en cliquant sur le lien

II.7 Actie – Traject op maat voor vluchtelingen

13 réfugiés ont été retenus pour intégrer la formation et 12 d'entre eux, soit deux femmes et dix hommes, l'ont effectivement démarrée, un migrant ayant entretemps trouvé de l'emploi. Six ont réussi et décroché leur certificat. Trois travaillent et trois ont souhaité poursuivre une formation. Une de ceux n'ayant pas obtenu leur certificat est dans l'attente de la régularisation de ses papiers pour être engagée dans l'entreprise de son stage.

II.8 Actie – Peterschap: opweg naar werk

L'objectif initial de toucher 30 jeunes grâce aux « mentors » à recruter a été ramené à 15 avec l'accord de la Sous-Commission Paritaire en mars 2021 puis à 5 en octobre 2021. Au total, 13 mentors se sont inscrits aux sessions d'info planifiées : 3 inscrits et participants en janvier 2021 et 10 inscrits dont 5 participants en avril 2021. En finale, deux mentors ont pris part à la formation DUO for a JOB pour être prêt à accompagner des jeunes. Deux « mentees » seulement ont été accompagnés par l'un d'eux mais il n'est pas impossible que d'autres mentees bénéficient aussi d'un accompagnement au-delà la date de fin de cette programmation (cf. les statistiques DUO for a JOB : neuf mentors sur dix accompagnent plus d'un mentee).

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

II.1 Actie – Individueel opleidingsplan en opleidingsbudget

Le budget initialement prévu pour cette action était de 56 020,97 EUR. Il a été diminué à 31.255,37 EUR, la Sous-Commission Paritaire l'ayant approuvé en mars 2021. Il a été relevé à 53.255,37 EUR en octobre 2021 avec l'accord de la Sous-Commission Paritaire. Le budget dépensé est de 53.971,71 EUR.

II.2 Actie – Nederlands en Frans op de werkvloer

Le budget prévu au départ pour cette action était de 36 305,50 EUR. Il a été augmenté à 40.615,53 EUR avec l'accord par la Sous-Commission Paritaire en mars 2021. Il a été baissé à 25.615,53 EUR en octobre 2021 avec l'accord de la Sous-Commission Paritaire. Le budget dépensé est de 21.286,89.

II.3 Actie - Verspreiding technologische fiches (technologisch opleidingsmateriaal)

Le budget initialement prévu pour cette action était de 7 490,07 EUR. Il a été augmenté à 17.883,81 EUR et approuvé par la Sous-Commission Paritaire en mars 2021. Le budget dépensé est de 17.376,88 EUR.

II.4 Actie – Informeren van bedrijven

Le budget prévu au départ pour cette action était de 3 936,71 EUR. Il a été augmenté à 9.977,73 EUR avec l'accord de la Sous-Commission Paritaire en mars 2021. Le budget dépensé est de 8.854,24 EUR.

II.5 Actie – Jongeren techniek laten ervaren op een hedendaagse wijze

Le budget d'origine prévu pour cette action était de 66 909,90 EUR. Il a été augmenté à 81.909,90 EUR, la Sous-Commission Paritaire ayant marqué son accord en mars 2021. 80.484,55 EUR ont été dépensés.

II.6 Actie – Beroepenfiches in andere talen

Le budget prévu pour cette action était à la base de 15 505,69 EUR. Il a été augmenté à 20.505,69 EUR, la Sous-Commission Paritaire l'ayant approuvé en mars 2021. Le budget dépensé est de 26.157,11 EUR.

II.7 Actie – Traject op maat voor vluchtelingen

Le budget initial était de 29.500 EUR. Il a été augmenté à 89.500 EUR en septembre 2020 puis à 107.041,32 EUR en mars 2021 en accord avec la Sous-Commission Paritaire. Le budget dépensé est de 110.548,03 EUR.

II.8 Actie – Peterschap: opweg naar werk

Le budget prévu au départ pour cette action était de 57 457,58 EUR. Il a été diminué à 41.450,99 EUR en mars 2021 et à 24.450,99 EUR en octobre 2021 avec approbation de la Sous-Commission Paritaire. Le budget dépensé est 18.999,76 EUR.

Divers

Un budget de 4 000,00 EUR était prévu initialement pour des frais divers comme le rapport du réviseur d'entreprise. Il a été augmenté à 4.107,63 EUR en accord avec la Sous-Commission Paritaire en mars 2021. Un montant de 918,74

EUR a été dépensé pour ce poste. Ne pouvant être attribué à une seule action mais à toutes, il a été mis dans 'divers'.

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

   Cf. explications dans les actions plus haut

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

   Cf. explications dans les actions plus haut

Conclusion

- Nombre total de jeunes atteints
  + caractéristiques de profil des participants (si disponible): sexe, degré de scolarisation,...

I.1 Actie - Workshop/mini-vorming attitudes	714 jeunes
I.2 Actie – Campusactie	550 jeunes
I.3 Actie - Elektricien op school	423 jeunes
I.4 Actie– Infomomenten beroepen in de sector voor jongeren en hun ouders	154 jeunes
I.5 Actie – Sectorale proef: foutzoeken en databekabeling	1.172 jeunes
I.6 Actie – Activiteiten om inschrijvingen aan te moedigen in elektro- richtingen	0 jeunes
II.1 Actie – Individueel opleidingsplan en opleidingsbudget	125 jeunes
II.2 Actie – Nederlands en Frans op de werkvloer	3 jeunes
II.3 Actie - Verspreiding technologische fiches (technologisch opleidingsmateriaal)	13.392 jeunes
II.4 Actie – Informeren van bedrijven	11.607 employeurs touchés.
II.5 Actie – Jongeren techniek laten ervaren op een hedendaagse wijze	0 jeunes.
II.6 Actie – Beroepenfiches in andere talen	43.220 jeunes touchés (et 1.364 jeunes motivés)
II.7 Actie – Traject op maat voor vluchtelingen	12 jeunes
II.8 Actie – Peterschap: opweg naar werk	2 jeunes

Cela représente un total de **59.767** jeunes de moins de 26 ans et de **11.607** employeurs atteints.

- Budget prévu total et budget utilisé

Le budget total prévu est d'un montant de 473.047,56 EUR et le budget dépensé est de 457.682,45 EUR.

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

  Cf. explications dans les actions plus haut

- Impact du projet

Le projet a permis de répondre à des problématiques sectorielles, telles que l'augmentation de la qualité et de la quantité des jeunes dans le secteur, grâce aux actions mises en place au niveau du parcours scolaire et professionnel. Par exemple, les fiches d'information technologiques remises aux stagiaires et travailleurs de moins de 26 ans, par le biais des écoles et des entreprises, ont permis aux professeurs et employeurs d'agir concrètement sur la qualité des connaissances des jeunes. Des primes spécifiques ont été accordées pour former des jeunes sur le lieu de travail. Des ateliers attitudes ont permis d'améliorer les « soft skills »

d’apprenants intégrant prochainement une entreprise. Des réfugiés ont été formés au métier d’agent de maintenance en électrotechnique. La plupart a pu intégrer différentes sociétés en tant que stagiaire et plusieurs ont été engagés. Cela impacte positivement le flux entrant des travailleurs dans le secteur. L’information auprès des employeurs sur les conditions avantageuses auxquelles engager les moins de 26 ans y contribue aussi. De même que la diffusion des fiches présentant les métiers de l’installation électrique. La rencontre de professionnels avec des jeunes, à l’école ou sur chantier, a déjà permis aux firmes d’en attirer certains. Les actions campus aussi grâce à leur système de speed-dating. Des sessions d’information ont permis également de sensibiliser les plus jeunes et leurs parents aux opportunités d’emploi des métiers du secteur et à l’intérêt d’une inscription dans une formation qui y mène.