De uitgevoerde acties en activiteiten

ACTIEDOMEIN 1: DOELGERICHT COMMUNICEREN OM INTERESSE VOOR DE SECTOR OP TE WEKKEN

Met de acties uit dit actiedomein hebben we ingezet op doelgerichte communicatie om heel breed te sensibiliseren over de beroepen in onze sector.

We beogen hiermee het **perceptieprobleem** over onze sector weg te werken door verder in te zetten op **een positieve, correcte informatieverspreiding** op maat van de doegroep. Op die manier willen we enerzijds ervoor zorgen dat jongeren zich herkennen in onze beroepen, materialen, aanbod en anderzijds sensibiliseren rond de diversiteit van de beroepen in onze sector en de maatschappelijke relevantie ervan in het duurzaamheidsdebat om op die manier de aantrekkelijkheid ervan te verhogen. Om ook moeilijk te bereiken doelgroepen in de samenleving te bereiken, die mogelijk interesse zouden hebben in onze sector, zoeken we samenwerkingen met middenveldorganisaties die in hun werking gespecialiseerd zijn op bepaalde doelgroepen. Plaatselijke organisaties (OCMW's, verenigingen, vzw's, ngo's, openbare computerlokalen, verenigingen van jongeren of ouderen, sociale partners ...). Door hun lokale inplanting en de veelzijdigheid aan acties in het jeugdwerk en verenigingsleven staan deze organisaties dicht bij de leefwereld van sociaal kwetsbare groepen die het risico lopen op uitsluiting. We willen hiermee op zoek gaan naar verschillende marktspelers in plaatselijke partnerships. Dit kan ertoe bijdragen dat de beeldvorming, bekendheid, perceptie van onze sector en beroepen in onze sector ook tot bij risicogroepen geraakt. Door op zoek te gaan naar kleinschalige samenwerkingen willen we ook info over onze sector en beroepsmogelijkheden op die manier laagdrempelig aanbrengen. (actie 1-2-3)

Actie 1: onthaalkits elektrotechniek

Volta beschikt reeds over veel materialen die aantrekkelijk zijn, kwalitatief, ondersteunend en wervend en een antwoord kunnen bieden op heel veel vragen over de sector. Alleen zijn deze materialen niet steeds gekend of aangepast vanuit de vraagstelling van specifieke doelgroepen. Er wordt over gesproken in contacten met scholen, bedrijven, organisaties ... maar we missen een stap om mensen echt aan te zetten gericht naar deze materialen op zoek te gaan en ze in te zetten in hun dagelijkse werking. Voor jongeren, toeleiders, leerkrachten, ouders, ... is het niet altijd even makkelijk om in de veelheid van (studiekeuze)materialen, websites, ... van verschillende organisaties hun weg nog te vinden. Recent nog was één van de aanbevelingen uit evaluatie van het STEM actieplan om in te zetten op bekendmaking van de bestaande materialen, eerder dan het ontwikkelen van nieuwe materialen. Dit vergt een helder overzicht van bestaande ondersteunende studiekeuze- en beroepskeuzematerialen en begeleidingsmaterialen, alsook opleidingen, informatie, ... We willen de drempel verlagen om met deze materialen aan de slag te gaan. Door in kaart te brengen op welke **vragen** deze materialen mogelijk een antwoord kunnen bieden. (vb. info over beroepen – over opleidingen-beeldmateriaal-proeven--...) per doelgroep. We maken een overzicht van al onze materialen en screenen ze op relevantie, herkenbaarheid voor doelgroepen… en het antwoord dat ze bieden op vragen van gebruikers. De onthaalkit heeft ook aandacht voor het benadrukken van de maatschappelijke relevantie van de beroepen in onze sector door te benadrukken wat de sleutelrol is van techniekers en andere vakmensen uit onze sector om een aantal maatschappelijke uitdagingen aan te pakken. Hiermee maken we een 'onthaalkit' waarin het aanbod op een leesbare transparante manier in kaart gebracht wordt, zichtbaar gemaakt wordt en gepromoot wordt. Deze onthaalkits worden in verdere acties meegenomen ter ondersteuning van de dienstverlening naar verschillende doelgroepen toe. Ze integreren ook de verspreiding van een aantal (nieuw ontwikkelde) materialen uit vorige oproepen (beroepenfiches, VR-tool, uitleg over opleidingen, vormingen, websites...)

Doelgroep: jongeren beschreven in de doelgroep[1], leerkrachten van jongeren in elektrotechnische richtingen of STEM richtingen, studiekeuzebegeleiders, ouders, en werkgevers die jongeren wensen aan te werven/op te leiden.

[1] De sector focust zich op jongeren – 26 met interesse in de sector (al dan niet reeds ingeschreven in een elektrotechnische richting/opleiding). Concreet gaat het over:
o werkzoekende jongeren
o jongeren in een stelsel van alternerend leren (bv. deeltijds beroepssecundair onderwijs bij de Vlaamse CDO's, alternerend secundair onderwijs bij de Franstalige CEFA's, deeltijds onderwijs in het Duitstalig TZU, het "industrieel leerlingwezen", de leertijd in de opleidingsstelsels van de zelfstandigen en KMO's (Syntra, IFAPME, EFP, IAWM),...)
o jongeren die een voltijdse onderwijsopleiding volgen, met uitzondering van opleidingen die leiden tot de graad van bachelor of master
o jongeren in een IBO (VDAB), FPI of FPI-E (Bruxelles Formation), PFI (FOREM) of IBU (ADG), met inbegrip van eventuele varianten of subtypes
o jongeren in een instapstage
o jonge gerechtigden op maatschappelijke integratie of maatschappelijke hulp
o jonge herintreders (= die terug beginnen werken na een onderbreking van minstens 1 jaar)

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 1500 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit

Actie 1: onthaalkits elektrotechniek

Nous nous sommes attelés, dans cette action, à développer un kit de bienvenue qui a pris la forme d'une interface se voulant accessible pour les jeunes, leurs accompagnateurs et les employeurs. Elle renvoie vers des informations existantes sur le secteur et ses métiers ainsi que sur les filières d'études et de formation qui y mènent. Nous avons identifié les questions concrètes que ces trois publics-cibles se posent dans le but d'y répondre avec le matériel existant et de leur fournir des informations claires et précises sur le secteur et les formations possibles. Ce faisant, nous avons préféré ne pas développer une brochure d'info, détaillée et plutôt volumineuse, partant du principe que ce n'est pas un support qui plaît. Nous n'avons pas non plus développé de "nouveau contenu" mais avons compilé et relié le contenu existant à un certain nombre d'éléments et de questions concrètes. Nous nous sommes concentrés sur le développement d'une plateforme accessible via nos sites internet existants. Celle-ci informe les jeunes et leurs accompagnateurs mais aussi les employeurs cherchant à engager ou à former des jeunes. Nous avons procédé pas à pas.

Dans une première phase, nous avons réalisé l'inventaire de l'information existante chez Volta à destination des jeunes, de leurs accompagnateurs et des employeurs cherchant à engager. Nous avons rassemblé tout cela dans un récapitulatif par groupe-cible. Nous l'avons ensuite fait valider par ces groupes-cibles que nous avons rencontrés. Le but des discussions menées était d'identifier si l'information compilée répondait aux questions qu'ils se posent. Les échanges avec les jeunes avaient pour objectif de savoir si les éléments que nous avions compilé suffisaient pour démarrer, pleinement informé, l'année suivante en tant qu'électricien ou électrotechnicien ou si des informations manquaient. En ce qui concerne les accompagnateurs des jeunes, les discussions avaient pour but, avant tout, de vérifier si les renseignements récoltés leur permettaient d'être en mesure de répondre concrètement aux questions des jeunes sur le secteur. Et chez les employeurs, l'objectif était d'évaluer dans quelle mesure l'information rassemblée était suffisante pour se lancer dans l'engagement d'un jeune, son accompagnement et sa formation. Sur base de ces échanges, nous avons créé une arborescence dans laquelle nous avons fait correspondre les informations avec les questions auxquelles une réponse pouvait être apportée par groupe-cible.

Ensuite, nous avons échangé avec les experts en communication, internes de notre équipe « Team Communication » et externes du partenaire LinkInc, afin de développer l'espace sur le site existant Watts'Up, destiné aux jeunes. Cette plateforme, page d'accueil ou kit de démarrage dans le secteur, a été conçue et mise en forme. Elle fait partie d'un trajet appelé « Elektrostart » en néerlandais et « Electrostart » en français. Elle répond, de façon accessible, aux 10 questions que se posent le plus souvent les jeunes et leurs accompagnateurs (questions ressorties de nos discussions avec eux). Le contenu de ces réponses préexistait mais il constitue à présent un kit d'accueil ou kit de bienvenue dans le secteur destiné aux jeunes et à leurs accompagnateurs à la recherche d'informations sur le secteur.

https://wattsup.be/nl/elektrostart
https://wattsup.be/fr/electrostart

La page s'accompagne d'une petite carte de visite. Elle a été disponible fin 2022 (500 FR + 500 NL). Cette « carte d'accès » comporte un code QR qui, une fois scanné, renvoie directement à la page Electrostart avec les 10 « Frequent Asked Questions » sur le secteur (FAQ). Cela a été conçu de cette manière pour que la plateforme reprenant toutes les informations sur le secteur soit correcte, up-to-date, et accessible à tout moment pour les jeunes (et leurs accompagnateurs). Le format a été choisi pour s'insérer dans un portefeuille, une coque de GSM, etc. Nous avons veillé à ne pas la surcharger d'informations. Un plan a été établi afin de superviser et monitorer la distribution de ces cartes. Une session d'information Train-The-Trainer a été organisée pour les conseillers régionaux de Volta impliqués dans la distribution des cartes d'accès. Le but était de les informer de manière complète sur ces celles-ci, la page Elektrostart/Electrostart, la raison de ces développements et les objectifs. Nous nous sommes mis d'accord pour qu'elles soient bien distribuées comme prévu. Ce sont principalement les conseillers régionaux qui la remettent aux jeunes et à leurs accompagnateurs (werkplekadviseurs, adviseurs

o jonge werknemers die een "verminderingskaart herstructureringen" bezitten
o jongeren met een verminderde arbeidsgeschiktheid (definitie: zie artikel 1, 40, van het voornoemd KB van 19 februari 2013).

onderwijs, …) lors des sessions d'info, épreuves sectorielles, visites d'école, etc. La distribution est systématique aux personnes de contact et/ou aux accompagnateurs des élèves lors des visites d'établissement, de même qu'aux jeunes en cas de contact direct avec eux. Elles ont aussi chaque fois été distribuées aux épreuves sectorielles Electro Brain dont le groupe-cible correspond parfaitement à celui de cette action, la majorité des participants étant des jeunes en 6ème, 7ème année ou en Se-n-Se de l'enseignement secondaire (arbeidsmarktfinaliteit en/of dubbele finaliteit). Le feedback des jeunes montre clairement que ce qui figure sur la page Elektrostart/Electrostart répond bien à leurs questions.

Ces cartes sont également utilisées dans d'autres actions du projet. Une réimpression de 1500 exemplaires FR et 1500 NL a eu lieu début 2023.

La promotion d'Elektrostart/Electrostart a aussi été faite via le site existant Watt's Up ainsi que via un article dans la newsletter e-Education de Volta destinée aux écoles et centres de formation. Ce dernier a été envoyé en juillet 2023 à 1.405 professeurs, chefs d'ateliers et accompagnateurs.

Des posters ont aussi été développés pour être distribués aux professeurs afin qu'ils les affichent dans les écoles (100 NL en 100 FR). Grâce à un code QR à scanner, ils renvoient vers la page Elektrostart/Electrostart.

Une page d'accueil, destinée aux employeurs, a été créée sur le site internet de Volta avec toute l'information issue du récapitulatif pour ce groupe-cible. Cette page d'accueil fournit toute une série de conseils qui ont pour but d'aider les employeurs à dénicher de jeunes travailleurs. Elle comporte également des liens qui mènent à des outils existants, événements, partenariats, primes, etc. pour aider les employeurs dans leur recherche à l'embauche. Nous avons donc choisi de ne pas développer d'éléments nouveaux, mais de nous appuyer sur des initiatives et des outils existants que nous avons rassemblés en un aperçu pratique d'une page.

NL: https://volta-org.be/nl/hr-connect/ik-wil-iemand-aanwerven/tips-om-jong-talent-op-het-spoor-te-komen.
FR: https://volta-org.be/fr/hr-connect/je-veux-recruter-un-collaborateur/trucs-astuces-pour-denicher-des-jeunes-talents

Nous avons aussi développé une carte, type carte postale, avec un code QR qui mène les employeurs à cette page. Cette carte n'a pu être développée qu'au second semestre 2023 lorsque la nouvelle version du site internet Volta a été mise en ligne et l'url correspondant a pu être créé (le site Watt'sUp est resté inchangé pour le poster et la petite carte de visite Elektrostart/Electrostart). Nous aurions pu choisir de faire référence à l'adresse générique du site internet Volta sur la carte, mais cela aurait impliqué que les employeurs doivent rechercher la bonne page d'accueil sur le site, avec le risque qu'ils ne la trouvent pas et n'accèdent pas à l'information. Nous avons donc préféré attendre la mise en ligne du nouveau site internet pour inclure le code QR de la page d'accueil lié à cette nouvelle adresse web. Le développement et l'impression des cartes s'en sont trouvés impactés. Le développement a eu lieu en novembre-décembre 2023 et l'impression début 2024 (700 exemplaires en français et 1100 en néerlandais). Cette dernière sera prise en charge dans la nouvelle programmation groupes à risque. Dans l'intervalle, nous avons utilisé la version digitale de la carte pour faire la promotion de cette partie du kit de bienvenue. Un article à la Une de notre site internet a ainsi été rédigé. Chaque visiteur du site a donc pu voir le visuel de cette carte sur la « homepage » Volta. L'image de la carte a également été utilisé pour une publication sur LinkedIn.

Realisatiegraad

Actie 1: onthaalkits elektrotechniek

Aantal bereikte jongeren:
Lors des épreuves sectorielles Electro Brain, les 780 jeunes ont systématiquement reçu la carte de visite Electrostart (530 NL + 250 FR).
Lors des Welqome Days, les cartes ont été distribuées à chacun des 120 jeunes participants. L'Electrostart a également été parcouru avec eux. De même lors des épreuves intersectorielles où 34 jeunes ont été touchés. Et 33 jeunes lors de la semaine de la construction durable. Lors des sessions d'information avec les centres de formation, 171 jeunes de moins de 26 ans l'ont reçue. La carte de visite a aussi été distribuée à 137 enseignants : 87 lors du « Dag van de praktijkleraar elektriciteit » et 50 lors des « Intersectorale infosessies » (trajectbegeleiders, TA's en leerkrachten). En estimant raisonnablement qu'un enseignant touche 8 élèves au

total dans toutes ses différentes classes, cela veut dire que 1.096 jeunes auraient reçu l'information Electrostart par ce biais. Il y a eu 208 visites d'écoles lors desquelles les professeurs ont reçu l'information Electrostart accompagnée des petites cartes et du poster pour leurs classes. On peut raisonnablement estimer que, si la moitié d'entre eux a bien utilisé le matériel distribué en touchant chacun 8 élèves, le nombre de jeunes atteints par ce biais est de 832 jeunes minimum.

Tout cela représente un total de 3.033 jeunes touchés.

Le dispositif a permis de générer 358 visites en 2022 et 889 visites en 2023 sur la page Electrostart du site internet Watt's up (il s'agit du nombre de visiteurs uniques). Cela représente un total 1247 visiteurs uniques sur cette page. Et en ce qui concerne la page du site Volta dédiée aux employeurs cherchant à engager, avec les trucs et astuces pour dénicher de jeunes talents, la promotion faite a permis de générer la venue de 232 visiteurs uniques.

Budget:
Voorzien budget:
29.232,00 €
Aangewend budget:
27.751,39 €

Actie 2: samenwerkingen met jeugdorganisaties en buurtwerk

Beschrijving van de actie en doelstelling:
Jeugdwerkorganisaties en buurtwerkingen hebben expertise in het begeleiden van de doelgroep -26 jaar. In het bijzonder die jongeren die het moeilijk hebben om in het reguliere onderwijs/arbeidsmarkt hun plaats te vinden. Zij zijn stevig verankerd in het sociale bindweefsel van bepaalde steden, vooral grootsteden, en in het vrijetijdsnetwerk van veel jongeren. We gaan op zoek naar kleinschalige samenwerkingen met een aantal organisaties waar momenteel gesprekken mee lopen om onze sector 'zichtbaar' te maken bij jongeren/ouders/begeleiders om op zoek te gaan naar waardevolle synergiën. We maken hierbij gebruik van de onthaalkit en de verwijzing naar de mogelijke ondersteuning, maar evenzeer naar andere materialen die in de sector aanwezig zijn (beroepenfilmpjes, beeldwoordenboeken, ...)

Doelgroep: Samenwerking uitbouwen met 2 organisaties (focus: Antwerpen, Gent, Luik, Charleroi): 1 NL & 1 FR. Aansluiten op 5 evenementen/activiteiten van organisaties. Bereiken van 125 jongeren.

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 250 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit (wat er al staat in het tussentijdsverslag)

Actie 2: samenwerkingen met jeugdorganisaties en buurtwerk

Nous avons commencé par répertorier et cartographier les différentes organisations de jeunesse et maisons de quartier dont les activités visent entre autres à ce que les jeunes accèdent au marché de l'emploi. Les personnes et points de contact de ces organismes ont ensuite été recherchés afin de les contacter et voir les possibilités de collaboration, celle-ci consistant à informer les jeunes sur le secteur, ses métiers et les opportunités qu'il offre. Pour amorcer les contacts, nous avons choisi d'envoyer des mailings qui ont généré un taux de réponse plutôt limité mais ont abouti à un certain nombre d'échanges utiles. Les deux points suivants en sont ressortis comme constituant de bons éléments de base pour poursuivre la coopération avec ces organisations :

- Expliquer le secteur et ses opportunités lors de sessions d'information et de rencontres. Les collaborateurs au sein des organisations de jeunesse sont souvent très peu au courant des activités que recouvrent les différents secteurs et des possibilités que ceux-ci offrent. Le fait de brosser un tableau général des activités d'un secteur peut les aider à faire le lien entre les jeunes et celui-ci. En complément, un support d'information accessible, simple et pratique, représenterait une réelle plus-value. Nous nous sommes donc mis au travail sur cette base. Cela a conduit au lancement du kit de bienvenue Electrostart et aux présentations du secteur lors de sessions d'info.
- Elaborer un kit d'information synthétisant le paysage de l'enseignement et de la formation. Comprendre les différentes options d'enseignement et de formation qui mènent à un emploi dans le secteur de l'électrotechnique n'est pas facile. Un kit d'information clair pourrait être utilisé afin de fournir aux jeunes des conseils sur-mesure.

La stratégie de communication vers ces organismes et leurs jeunes a été élaborée. Nous avons ensuite travaillé à identifier, rechercher et mettre en forme toute l'information à communiquer au public-cible. En collaboration avec les équipes de Volta, celle spécialisée sur le plan technique et celle disposant de l'expérience du terrain, nous avons développé un support de communication sous la forme d'un PowerPoint, en français et en néerlandais, autant accessible, intéressant et attirant que possible, pour inciter les jeunes à rejoindre un métier du secteur en suivant une formation. Le kit d'information a pris la forme d'une infographie, avec une version en français et une version en néerlandais, expliquant pratiquement et schématiquement, de manière simple et claire, les filières d'enseignement et de formation menant à nos métiers. Tout un travail de recherche a été mené en amont afin de dresser, région par région, l'éventail complet des options de tous les opérateurs d'enseignement et de formation conduisant aux métiers du secteur. Le kit de bienvenue Electrostart/Elektrostart a également été utilisé.
Cela a débouché sur trois collaborations (activités-évènements), au cours desquelles les jeunes et/ou animateurs de jeunes, ainsi que d'autres acteurs guidant les jeunes vers l'emploi, ont pu assister à une présentation complète du secteur. Une session d'information en ligne a eu lieu le 1/3/2023. Lors de celle-ci, Volta a présenté le secteur de manière détaillée à des collaborateurs d'agences d'intérim qui guident fréquemment des jeunes vers le secteur. Cela a pu être mis sur pied grâce à la collaboration avec Travi (organisation sectorielle pour l'intérim). Lors de cette session d'info, 47 conseillers, accompagnant régulièrement des jeunes, étaient présents. Au travers de ces 47 conseillers en intérim, nous estimons raisonnablement avoir atteint 235 jeunes (5 jeunes par conseiller). Le 27/10/2023 a eu lieu un autre évènement de rencontre en ligne entre des animateurs de jeunes et des secteurs professionnels (employeurs et travailleurs). Il avait pour but de mettre en lien des secteurs professionnels avec des organisations accompagnant de jeunes NEET et d'informer ces dernières sur le secteur. 100 animateurs de jeunes étaient présents. Cette collaboration s'est concrétisée grâce à Youth Guarantee netwerk. On peut estimer avoir touché 500 jeunes par le biais de ces accompagnateurs. Et enfin, le 16/11/2023, Volta a pris part au marché sectoriel du « Dag van de Jobcoach » et le kit de bienvenue a été utilisé pour faire connaître Elektrostart aux conseillers professionnels présents. Des entretiens individuels ont eu lieu avec une douzaine de jobcoaches. Nous pouvons estimer avoir atteint 60 jeunes par leur entremise.

Realisatiegraad

Actie 2: samenwerkingen met jeugdorganisaties en buurtwerk

Aantal bereikte jongeren: 795

Budget:
Voorzien budget:
28.816,00 €
Aangewend budget:
26.709,86 €

Actie 3: beroepen ervaren en actie 7: meet en greet

Doorheen het verloop van het project werden actie 3 en actie 7 samengenomen in de uitbouw van een 'onthaaltraject' voor jonge instromers in onze sector. Dit onthaaltraject voor jonge instromers in elektrotechniek bestaan uit 3 delen
: informeren
: netwerken
: ondersteunen in attitudes
De bedoeling van een aanbod in traject is om eenduidig en met een duidelijke visie te kunnen communiceren naar schoolverlaters die mogelijk instromen. De drie delen van het onthaaltraject combineren het aanbod vanuit 2 beschreven acties nl :

Actie 3: beroepen ervaren = onthaaltraject fase 1 (eerste trimester)
Informeren over de sector staat centraal in deze eerste fase van het onthaaltraject.
We ontwikkelen een webinar die aan scholen aangeboden wordt. Hierin integreren we bestaande info en materialen over beroepen in onze sector, werkmogelijkheden in onze sector, kennismaken met werkplekken in onze sector (VR ervaring en elektricien op school). Deze webinar wordt aan scholen aangeboden als 'start van het onthaaltrjaect'; Ze heeft als doelstelling om juiste informatie te geven over de beroepen in de sector, en de

veelzijdigheid van werkplekken waar jongeren kunnen in terechtkomen; verder gaat ze in op een aantal praktische vragen die jongeren zich stellen als ze op het punt staan om de arbeidsmarkt in onze sector te betreden. Deze vragen werden gehaald uit een aantal gesprekken met schoolverlaters.
In Wallonië wordt in deze fase ook verder de focus gelegd op het verderzetten van de actie 'elektricien op school' waarin we mensen uit de sector op bezoek laten gaan bij leerlingen in de klas om hen kennis te laten maken met de wereld van elektrotechniek.

Actie 7: 'Meet & Greet' tussen jongeren en bedrijven = onthaaltraject fase 2 en 3 (2de en 3de trimester)
Netwerken en attitudetraining staan centraal in het vervolg van het onthaaaltraject. De doorstroom van jongeren uit een elektrotechnische richting naar een job in de sector loopt niet altijd even gemakkelijk. In de campusacties uit de vorige projectaanvraag werden jongeren uit de derde graad secundair onderwijs in contact gebracht met werkgevers die interesse hadden in aanwerving. Uit de evaluatie van de voorbije campusacties blijkt dat laatstejaars leerlingen bedrijven beter willen leren kennen en bedrijven zijn vragende partij voor acties waarbij Volta hen in contact brengt met jongeren die bijna afstuderen. Veel jongeren die het sociaal-economisch moeilijk hebben, missen echter iemand in hun omgeving die hun vertelt hoe ze zich best gedragen op de werkvloer of hoe ze zich specifiek kunnen voorbereiden op een sollicitatie in een bedrijf in onze sector. Daarom willen we in deze projectaanvraag inzetten op enerzijds het in contact brengen van jongeren en bedrijven en anderzijds het werken aan attitudevorming en sollicitatievaardigheden. We werken samen met Travi – die in dezelfde oproep risicogroepen een aantal Welqome Days uitgeschreven hebben waarin de bedoeling is om uitzenders met jongeren in contact te brengen; We organiseren samen een aantal 'Welqome Days in het kader van elektrotechniek' waarin we uitzenders en werkgevers met vacatures in elektrotechniek in contact brengen met jongeren. Na dit contactmoment tussen uitzenders, bedrijven en jongeren willen we de mogelijkheid bieden voor sommige jongeren om een traject af te leggen waarin intensief gewerkt wordt rond attitudes en sollicitatievaardigheden toegespitst op onze sector. We zetten hiervoor enerzijds de ateliers attitudes verder uit het vorige project risicogroepen. Via deze interactieve workshop leren de jongeren de beroepen in de elektrotechniek kennen, leren ze de sector kennen, maar leren ze ook de belangrijkste verwachtingen van bedrijven kennen, weten ze welke attitudes bedrijven belangrijk vinden en waarom ze belangrijk zijn. Jongeren worden zich bewust van mogelijk specifieke verwachtingen van bedrijven en hoe hiermee om te gaan. Deze workshop is interactief en gaat door in real life (waar mogelijk). Anderzijds gaan we ook de samenwerking aan met partners die gespecialiseerd zijn in het ondersteunen van bedrijven en jongeren in sollicitatietrainingen. Scholen kunnen met klasgroepen intekenen op een workshop in het derde deel van het schooljaar. Volta neemt hierin een faciliterende rol op.

Doelgroep: jongeren op school in een elektrotechnische richting

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal bereikt wordt door de actie:
Actie 3 Beroepen ervaren: 15 schoolbezoeken per jaar; 250 jongeren
Actie 7 Meet en greet: 5 regionaal georganiseerde meet en greets en in de 40 ateliers attitudes of sollicitatietrainingen die er op volgen - 500 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit:

Actie 3: beroepen ervaren en actie 7: meet en greet

Dans un premier temps, nous avons procédé au regroupement des actions 3 et 7 pour mieux les déployer. Elles ont été intégrées dans un concept plus global de « parcours de démarrage dans le secteur » pour jeunes électrotechniciens. Ce « parcours d'accueil » pour les jeunes qui entrent dans le secteur se compose de trois parties :
- l'information à l'aide du kit de bienvenue Elektrostart / Electrostart de l'action 1 et du parcours d'apprentissage digital interactif de l'action 3
- la mise en lien des jeunes et des employeurs lors d'une session « électricien à l'école » de l'action 3 ou lors des Welqome Days de l'action 7
- le soutien aux attitudes via des ateliers spécifiques sur les attitudes, via ceux donnés lors des Welqome Days de l'action 7 ou encore via VLAJO et l'action « STEM ondernemer voor de klas »

Actie 3: beroepen ervaren (= onthaaltraject fase 1)

D'avril à juin 2022, nous nous sommes attelés principalement à interroger les élèves de dernière année dans l'enseignement obligatoire de façon à mieux cerner toute l'information que l'outil digital didactique devrait

amener. A la base, l'idée était de réaliser un webinaire présentant le secteur et ses métiers. Vu que nous demandions déjà aux élèves un « investissement » en dehors de la classe avec l'action Meet & Greet, nous avons opté pour un format digital, utilisable en cours, lors d'une session d'info, etc. Le contenu de l'outil digital didactique a été élaboré. Il est conçu pour être utilisé de manière interactive avec les jeunes. Le concept imaginé au départ comporte trois outils didactiques digitaux ou « leerpaden », chacun en français et en néerlandais. Les deux premières parties ont été réalisées : une première comprenant des informations sur le secteur et une seconde présentant les métiers qui s'y retrouvent. Nous avons pensé à une troisième partie qui porterait sur les formations menant aux professions du secteur mais elle sera réalisée ultérieurement grâce aux moyens de la nouvelle programmation groupes à risque 2024-2025. Un mode d'emploi d'une trentaine de pages pour accompagner cet outil digital didactique et interactif a été ébauché. Destiné aux professeurs, il comprend des informations plus globales sur le secteur et ses métiers, ce qui permet de mieux appréhender le contexte de l'ensemble et cadrer le tout vis-à-vis des apprenants. Mais, trop volumineux, il n'a finalement pas été utilisé, d'autant que l'utilisation des deux outils d'apprentissage digital interactif s'avère simple et facile. Nous avons décidé de le réviser une fois que nous aurons développé le troisième outil du parcours, de façon à ce qu'il inclue d'emblée ce dernier.
Dans le même temps, nous nous sommes constitué un réseau de partenaires (Vlajo, Travi, …) pour les différentes phases du parcours de démarrage dans le secteur.

Le premier outil digital interactif du parcours d'apprentissage a été réalisé et mis en ligne fin 2022. Les écoles et d'autres acteurs de l'enseignement ont été informés de son existence via des newsletters dès octobre 2022. Ils ont ensuite été tenus au courant, également par le biais de newsletters, des nouveaux éléments de ce parcours de démarrage dans le secteur. La possibilité était offerte aux écoles ou aux organismes travaillant avec des jeunes de s'inscrire à une ou plusieurs parties du parcours. Celles qui le faisaient, via un formulaire de pré-inscription, étaient recontactées par le conseiller régional, qui passait ensuite avec le kit de bienvenue Elektrostart/Electrostart de l'action 1 et donnait une session d'information sur le secteur et sur l'offre à destination de l'enseignement (ce qui est plus large que l'outil didactique digital interactif).
Les conseillers régionaux ont bénéficié d'un Train The Trainer pour pouvoir utiliser l'outil didactique digital interactif et le présenter aux écoles, aux organismes travaillant avec des jeunes, etc. Pour rappel, le but final est d'informer et de sensibiliser au secteur le plus largement possible en diffusant une image de celui-ci à la fois réelle et attrayante.

Le premier kit d'apprentissage digital interactif fournit aux jeunes principalement toute une série d'informations sur le secteur et, grâce à des questions ciblées, il les fait réfléchir à leur avenir éventuel dans l'électrotechnique. Ce faisant, ils se forgent une idée de l'emploi dans le secteur, des entreprises qui s'y trouvent et des attentes particulières de celles-ci. Nous insistons également sur l'importance et la nécessité sociétale du métier d'électrotechnicien.

Dans la version française de ce premier kit d'apprentissage digital interactif, nous avons dû procéder au doublage de la voix de l'intervenant principal d'une des vidéos pouvoir l'utiliser sans compromettre son impact et son efficacité.

Le deuxième outil a été mis en ligne en 2023. Il est axé principalement sur les métiers et fait réfléchir les jeunes, toujours de manière interactive, au rôle qu'ils souhaitent jouer dans le secteur. Certaines questions pratiques liées au secteur, que les jeunes se posent lorsqu'ils sont sur le point d'entrer sur le marché du travail, sont abordées aussi. Différents outils de Volta sont utilisés, comme les vidéos métiers par exemple, pour présenter les différentes possibilités professionnelles de manière vivante aux jeunes.

Les deux outils d'apprentissage didactif et interactif sont disponibles en ligne via les liens suivants :
NL: https://wattsup.be/nl/elektrostart-leerpad
FR: https://wattsup.be/fr/electrostart-parcours-apprentissage

La publication des kits d'apprentissage a été annoncée aux écoles, ainsi qu'à d'autres partenaires travaillant avec les jeunes, par le biais d'une newsletter et de nos conseillers régionaux en contact régulier avec eux. Cela a été ajouté aux informations du kit de bienvenue de l'action 1 communiquées aux écoles de manière structurelle.

En parallèle, 14 sessions d'« électricien à l'école » ont permis de toucher 145 jeunes d'établissements. Soit l'entreprise s'est déplacée jusqu'en classe soit cette dernière est venue sur chantier.

Actie 7: 'Meet & Greet' tussen jongeren en bedrijven - Netwerken (= onthaaltraject fase 2 en 3) en ondersteunen in attitudes

La deuxième partie du parcours de démarrage dans le secteur comprenait l'organisation de « Meet & Greet » provinciaux, une sorte de « speed dating » entre jeunes et employeurs du secteur. Dans ce cadre, nous avons démarré une collaboration avec Travi, qui a déjà un concept similaire appelé « Welqome Days », l'idée étant d'organiser des « Meet & Greet » dans notre parcours de démarrage dans le secteur sous la forme de « Welqome Days électrotechniques ». Le concept de ces Welqome Days électrotechniques, alias Meet & Greet, est né de la demande récurrente des entreprises de mieux connaître les jeunes en dernière année d'études et d'amener ceux-ci à postuler davantage dans le secteur. Ces Welqome Days sont un moyen de mettre en relation les entreprises et les jeunes. Ils ont donc été organisés avec Travi. Dans un premier temps, le contenu, le programme et les aspects pratiques de ces rencontres ont été définis. Six journées de Welqome Days ont été planifiées. La communication vers les employeurs a débuté en décembre 2022. Elle s'est faite, tous azimuts, sous différentes formes : des mailings personnalisés à la vidéo promotionnelle, en passant par les entretiens avec les conseillers régionaux, des newsletters et des sessions d'info. Ces Welqome Days ont été planifiés à Geel, Roeselare, Sint-Niklaas, Antwerpen, Leuven et Namur. Au départ, il était prévu que les journées s'étalent de mars à juin 2023. Pour trois des cinq Welqome Days, cela s'est passé, dans l'ensemble, comme prévu, se traduisant par une belle participation des écoles et des entreprises. Malheureusement, nous n'avons pas réussi à organiser de Welqome Day dans la province d'Anvers, malgré une promotion intense et l'implication du réseau de la ville d'Anvers et de SAMDULEA. La journée a une première fois été planifiée le 9 mars 2023 à Geel mais aucune école n'a souhaité y prendre part. Cela a ensuite été reporté au 27 novembre mais une école et deux employeurs seulement se sont inscrits malgré toute la communication réalisée. Le conseiller régional les a alors mis en contact l'un avec l'autre et a proposé de venir donner l'atelier de Volta directement au sein de l'établissement. En ce qui concerne le Welqome Day de Namur, prévu le 21 avril 2023, un mailing a été envoyé mais il n'a généré aucune inscription malgré l'intense publicité faite par les conseillers régionaux. Il a alors été envisagé de l'organiser dans le Hainaut. Des contacts ont été pris avec des écoles et des employeurs potentiellement intéressés. Mais, finalement, l'établissement avec plusieurs classes ayant manifesté le plus d'intérêt s'est désisté. Suite à cela, nous avons décidé de l'organiser à Bruxelles où cela a fini par se concrétiser et s'est avéré être un beau succès.

En résumé, les Welqome Days se sont tenus aux dates et aux lieux suivants: :

- le 25 avril 2023 à Roeselare avec 5 écoles présentes (48 étudiants) et 8 entreprises.
- le 20 avril 2023 à Sint-Niklaas avec 2 écoles présentes (32 élèves) et 7 entreprises.
- le 1er juin 2023 à Leuven avec 1 école présente (12 élèves) et 5 entreprises.
- le 16 novembre 2023 à Bruxelles avec 2 écoles présentes (35 élèves) et 10 entreprises.

En ce qui concerne le déroulement de la journée, elle était divisée en deux parties. Le matin, pour certaines sessions, elle commençait par le témoignage d'un jeune débutant qui, à l'aide d'une série de questions, encourageait les jeunes à réfléchir à la manière de s'adapter à l'évolution du marché de l'emploi. Ensuite, lors des différentes sessions, Volta donnait aux jeunes un workshop axé sur les métiers, les opportunités et les nouveautés dans le secteur tandis que Travi animait un atelier portant sur les bonnes attitudes à adopter lorsqu'on sollicite pour décrocher un emploi. Travi a eu recours à des outils et des sites existants, tels que "Test your selfie" et "Interim Info", afin que les jeunes choisissent en connaissance de cause de postuler pour un job en intérim. Une série de conseils pour faciliter le contact avec les entreprises présentes a ensuite été fournie. En tout début d'après-midi, les entreprises étaient conviées à déjeuner avec les jeunes et leurs accompagnateurs. Puis, elles étaient invitées à prendre place dans leur stand, pour des "speed datings" avec les élèves, aux côtés d'agences d'intérim, sélectionnées sur base du fait qu'elles proposent des offres d'emploi dans le secteur. Les jeunes ont fait connaissance avec les sociétés du secteur et les consultants en intérim par le biais de courts "entretiens d'embauche" durant lesquels ils ont mis en pratique les compétences, conseils et questions qui avaient été vus en matinée. Afin de motiver les jeunes à aller à la rencontre de tous les employeurs et de toutes les agences d'intérim et pour les inciter à poser suffisamment de questions, nous avons eu recours à différentes techniques telles qu'une carte bingo avec des questions à remplir, un code couleurs et un prix pour chacune des trois cartes tirées au sort parmi celles dûment complétées (un bon Decathlon de 25€). Les entreprises, elles, étaient invitées lors de chaque rencontre à donner un feedback constructif et honnête aux jeunes sur la manière dont ils s'étaient présentés. Ces derniers étaient, quant à eux, amenés à faire brièvement le point sur les employeurs qu'ils avaient rencontrés, la manière dont ils avaient géré l'entretien, les réactions qu'ils avaient reçues, etc.

Nous avons demandé à tous les participants, en fin de journée et dans les jours qui ont suivi, d'évaluer le Welqome Day. De manière unanime, l'évaluation a été très positive.

En ce qui concerne la dernière partie du parcours de démarrage dans le secteur, consacrée aux attitudes, nous avons laissé le choix aux écoles de s'inscrire à un atelier sur les attitudes, donné par un conseiller régional de Volt,a ou à une session de « ondernemer voor de klas » donnée par Vlajo. L'objectif était de donner l'occasion aux jeunes de travailler intensivement sur leurs attitudes et leurs compétences eu égard aux attentes des employeurs lorsqu'ils postulent pour un job dans le secteur. Dans la partie néerlandophone du pays, la thématique était déjà abordée lors des Welqome Days et il était prévu que des classes puissent en plus s'inscrire à un atelier attitudes donné par un conseiller régional mais, faute d'inscriptions, cela n'a pas eu lieu. En complément, nous avons aussi collaboré avec VLAJO et l'action « STEM ondernemer voor de klas » pour mettre l'accent sur les bonnes attitudes à acquérir. Un film promotionnel a été réalisé pour inciter les entreprises du secteur à s'inscrire à cette action. Celui-ci a fait partie des outils promotionnels de la campagne " ondernemers vóór de klas " et est disponible sur le site https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=7WYalx5k6G8. Une newsletter a été envoyée en mai et en octobre 2023 afin de promouvoir le dispositif. La coopération avec VLAJO a débouché sur deux sessions d'information dans des classes de sections électrotechniques. Dans la partie francophone du pays, l'atelier sur les attitudes a été promu via la newsletter Volta. Au total, vingt-quatre ateliers ont été donnés. Ils ont touché 205 jeunes au total. En ce qui concerne la version digitale de l'atelier attitudes, mise à disposition sur le site Volta pour que les professeurs et les employeurs puissent la donner eux-mêmes, 63 téléchargements ont eu lieu. Si l'on part du principe qu'un téléchargement sur 10 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 qu'environ 184 jeunes ont été touchés.

Realisatiegraad

Actie 3: beroepen ervaren

Aantal bereikte jongeren: 924 jeunes ont été touchés par le biais de l'outil d'apprentissage digital interactif / leerpad (306 FR + 618 NL). En parallèle, 14 sessions « électricien à l'école » ont permis de toucher 145 élèves.
Au total, 1.069 jeunes ont bénéficié de cette action.

Actie 7: 'Meet & Greet' tussen jongeren en bedrijven

Aantal bereikte jongeren: 127 jeunes de -26 ans ont participé aux Welqome Days électrotechniques, alias Meet & Greet. 205 jeunes ont participé à l'un des 24 ateliers attitudes. La version digitale de l'atelier attitudes qui est la mini formation en ligne développée via un appel à projet groupes à risque précédent, disponible sur le site de Volta et sur le site de l'enseignement KlasCement, a été téléchargée 63 fois sur le site de Volta et 168 fois sur 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 184 jeunes environ ont été atteints. Pour les deux, l'atelier et la mini formation en ligne, cela représente donc un total de 389 jeunes touchés.
Au total, les Meet&Greet et ateliers attitudes auront permis d'atteindre 516 jeunes.

Actie 3: beroepen ervaren

Budget:
Voorzien budget:
33.480,00 €
Aangewend budget:
34.222,92 €

Actie 7: 'Meet & Greet' tussen jongeren en bedrijven

Budget:
Voorzien budget:
50.130,04 €
Aangewend budget:

48.425,46 €

ACTIEDOMEIN 1: DOELGERICHT COMMUNICEREN OM INTERESSE VOOR DE SECTOR OP TE WEKKEN

Met de acties uit dit actiedomein hebben we ingezet op doelgerichte communicatie om heel breed te sensibiliseren over de beroepen in onze sector.

We beogen hiermee het **perceptieprobleem** over onze sector weg te werken door verder in te zetten op **een positieve, correcte informatieverspreiding** op maat van de doelgroep. Op die manier willen we enerzijds ervoor zorgen dat jongeren zich herkennen in onze beroepen, materialen, aanbod en anderzijds sensibiliseren rond de diversiteit van de beroepen in onze sector en de maatschappelijke relevantie ervan in het duurzaamheidsdebat om op die manier de aantrekkelijkheid ervan te verhogen. Om ook moeilijk te bereiken doelgroepen in de samenleving te bereiken, die mogelijk interesse zouden hebben in onze sector, zoeken we samenwerkingen met middenveldorganisaties die in hun werking gespecialiseerd zijn op bepaalde doelgroepen. Plaatselijke organisaties (OCMW's, verenigingen, vzw's, ngo's, openbare computerlokalen, verenigingen van jongeren of ouderen, sociale partners ...). Door hun lokale inplanting en de veelzijdigheid aan acties in het jeugdwerk en verenigingsleven staan deze organisaties dicht bij de leefwereld van sociaal kwetsbare groepen die het risico lopen op uitsluiting. We willen hiermee op zoek gaan naar verschillende marktspelers in plaatselijke partnerships. Dit kan ertoe bijdragen dat de beeldvorming, bekendheid, perceptie van onze sector en beroepen in onze sector ook tot bij risicogroepen geraakt. Door op zoek te gaan naar kleinschalige samenwerkingen willen we ook info over onze sector en beroepsmogelijkheden op die manier laagdrempelig aanbrengen. (actie 1-2-3)

ACTIEDOMEIN 2: JONGEREN MET INTERESSE IN DE ELEKTROTECHNISCHE SECTOR DE WEG DOEN VINDEN NAAR EEN PASSENDE OPLEIDING EN VOLDOENDE ONDERSTEUNEN OM DE OPLEIDING SUCCESVOL AF TE RONDEN EN IN TE STROMEN IN DE SECTOR

Met deze acties willen we inzetten informeren over mogelijkheden om opleidingen te volgen in onze sector en de manieren waarop de overgang vanuit de opleiding vlot gemaakt kan worden naar een tewerkstelling in de sector. We willen ook inzetten op het ondersteunen van (nieuwe) werkgevers die jongeren in een ingroeibaan (kunnen) aannemen.

Het is belangrijk dat jongeren en jongvolwassenen de nodige informatie, begeleiding en ondersteuning vinden in het maken van een doordachte keuze naar onze sector vertrekkend vanuit hun talenten en interesses. Dit vergt ook heldere informatie in degelijke loobaanbegeleiding. Daarnaast is het ook van belang om hen bij de instap in een baan in onze sector niet direct los te laten en te blijven investeren in opleiding, en ondersteuning van werkgevers om jongeren te begeleiden. Sensibiliseringsacties rond opleidingen en beroepsmogelijkheden in onze sector beperken zich tot nu toe vaak tot leerkrachten. Ondersteuning van andere toeleiders (CLB-begeleiders, mentoren, leerloopbaanbegeleiders, partners in beroepskeuzevoorlichting...) kreeg nog niet echt voldoende aandacht. Er zijn een aantal intermediaire organisaties die gespecialiseerd zijn in het voeren van degelijke loopbaanbegeleiding van kwetsbare doelgroepen of opleiding van werkgevers in de begeleiding van jongeren. Echter is hier niet steeds up to date kennis aanwezig van de mogelijkheden en verwachtingen van beroepen in onze sector. Ook de materialen ontworpen door onze sector om te peilen naar interesses en mogelijkheden binnen onze sector zijn niet steeds gekend. Daarom willen we proactief op zoek gaan naar samenwerkingen bij intermediaire organisaties en toeleiders om elkaar hierin te versterken.

Actie 4: infomomenten voor studiekeuzebegeleiders en partners in beroepskeuzevoorlichting
Beschrijving en doelstelling van de actie: Het sensibiliseren van toeleiders naar opleidingen/onderwijs: leerwinkels, leerlingenbegeleiders, CLB-centra, PMS, partners in beroepskeuzevoorlichting, interimbureaus... We nemen proactief contact met hen om af te stemmen. We gebruiken de informatie uit de onthaalkits van actie 1 als leidraad voor deze infomomenten. We geven info over beroepen, de veranderende arbeidsmarkt waar toekomstige elektrotechniekers in terechtkomen, de opportuniteiten, de opleidingen/richtingen, de benodigde kennis en ondersteuning voor jongeren en hun begeleiders. Waar mogelijk gaan we in de infosessie voor toeleiders op zoek naar samenwerkingen met andere sectoren om een totaalbeeld te kunnen geven van de toekomstige arbeidsmarkt en opportuniteiten.
Doelgroep: CLB werkingen, PMS centra, partners in beroepskeuzevoorlichting, interimbureaus,
Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: aansluiten / geven van 1 infosessies per provincie– 300 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit:

Actie 4: infomomenten voor studiekeuzebegeleiders en partners in beroepskeuzevoorlichting

Dans cette action, nous avons commencé par identifier et répertorier les différentes organisations, tant néerlandophones que francophones, pour les regrouper ensuite en clusters, par groupe-cible et selon le contexte. Des démarches ont été entreprises afin de tenir les réseaux de l'enseignement au courant du projet. Nous avons sondé d'autres secteurs pour voir dans quelle mesure ils seraient intéressés de prendre part à cette action mais ces prises de contact n'ont pas permis de déboucher directement sur une collaboration concrète. Nous avons aussi interrogé les conseillers régionaux de Volta sur les contacts qu'ils ont avec les différents types de partenaires, comme la Cité des Métiers par exemple, et sur les initiatives existantes de tiers auxquelles nous pourrions nous joindre.
En définitive, plusieurs sessions d'info ont eu lieu et ont rencontré un franc succès : en présentiel à Gand le 8/11/2022 en collaboration avec le « Onderwijscentrum Gent » (70 conseillers en orientation ont été atteints), à Liège le 25/10/2022 avec La Cité des Métiers (5 conseillers en orientation), le 29/11/2022 avec le Carrefour des Métiers à La Louvière (15 conseillers en orientation), le 17/01/2023 au Vrij Technisch Instituut de Roeselaere (25 conseillers en orientation), le 24/01/2023 avec le Carrefour des Métiers pour la province du Luxembourg (25 conseillers en orientation), les 2, 6 et 7/2/2023 à Tournai avec les conseillers du Forem bâtiment (respectivement 3, 3 et 8 conseillers en orientation), les 14 et 16/2/2023 à Charleroi avec les conseillers du Forem bâtiment (21 et 5 conseillers en orientation), le 7/3/2023 au SamduLea CLB dag d'Antwerpen (11 conseillers en orientation), le 9/3/2023 à Dinant avec les conseillers du Forem bâtiment (5 conseillers en orientation) et le 10/10/2023 à Gand avec OLB Gent @ Tectura Groenkouter (20 conseillers en orientation).

Realisatiegraad

Actie 4: infomomenten voor studiekeuzebegeleiders en partners in beroepskeuzevoorlichting

Aantal bereikte jongeren: Les sessions d'info ont au total permis de toucher 216 conseillers en orientation. En partant du principe que ceux-ci touchent chacun à leur tour 10 jeunes, nous pouvons estimer le chiffre de 2160 jeunes atteints.

Budget:
Voorzien budget:
18.776,00 €
Aangewend budget:
16.515,88 €

ACTIEDOMEIN 2: JONGEREN MET INTERESSE IN DE ELEKTROTECHNISCHE SECTOR DE WEG DOEN VINDEN NAAR EEN PASSENDE OPLEIDING EN VOLDOENDE ONDERSTEUNEN OM DE OPLEIDING SUCCESVOL AF TE RONDEN EN IN TE STROMEN IN DE SECTOR

Met deze acties willen we inzetten informeren over mogelijkheden om opleidingen te volgen in onze sector en de manieren waarop de overgang vanuit de opleiding vlot gemaakt kan worden naar een tewerkstelling in de sector. We willen ook inzetten op het ondersteunen van (nieuwe) werkgevers die jongeren in een ingroeibaan (kunnen) aannemen.
Het is belangrijk dat jongeren en jongvolwassenen de nodige informatie, begeleiding en ondersteuning vinden in het maken van een doordachte keuze naar onze sector vertrekkend vanuit hun talenten en interesses. Dit vergt ook heldere informatie in degelijke loobaanbegeleiding. Daarnaast is het ook van belang om hen bij de instap in een baan in onze sector niet direct los te laten en te blijven investeren in opleiding, en ondersteuning van werkgevers om jongeren te begeleiden. Sensibiliseringsacties rond opleidingen en beroepsmogelijkheden in onze sector beperken zich tot nu toe vaak tot leerkrachten. Ondersteuning van andere toeleiders (CLB-begeleiders, mentoren, leerloopbaanbegeleiders, partners in beroepskeuzevoorlichting...) kreeg nog niet echt voldoende aandacht. Er zijn een aantal intermediaire organisaties die gespecialiseerd zijn in het voeren van degelijke loopbaanbegeleiding van kwetsbare doelgroepen of opleiding van werkgevers in de begeleiding van jongeren. Echter is hier niet steeds up to date kennis aanwezig van de mogelijkheden en verwachtingen van beroepen in onze sector. Ook de materialen ontworpen door onze sector om te peilen naar interesses en mogelijkheden binnen onze sector zijn niet steeds

gekend. Daarom willen we proactief op zoek gaan naar samenwerkingen bij intermediaire organisaties en toeleiders om elkaar hierin te versterken.

Actie 5: drempelbudget
Beschrijving en doelstelling van de actie: Dit is een actie die we verderzetten uit de voorgaande projectoproepen risicogroepen, maar bijsturen op basis van evaluatie. Het betreft een financiële stimulans voor bedrijven om een jongere een opleiding te laten volgen die de drempel verlaagt om in te stromen in / aangenomen te worden in de sector. Jongeren in elke ingroeibaan komen hiervoor in aanmerking. Het schrikt vooral kleinere ondernemingen af dat ze de jongeren een loon moeten betalen gedurende opleidingstijd, alsook de kost van de opleiding zelf. Daarnaast heeft elk bedrijf specifieke noden op het vlak van opleidingen voor hun arbeiders. Sommige jongeren zullen opleidingen moeten volgen en/of specifieke dure attesten moeten behalen om in het bedrijf aan de slag te kunnen gaan. We geloven sterk in de incentive om opleidingen voor jongeren te financieren die mogelijk een drempel vormen voor de aanwerving in onze sector of die werkgevers belemmeren om iemand aan te nemen. In de vorige projecten risicogroepen was het voorziene opleidingsbudget steeds opgebruikt, en dit aan heel diverse opleidingen. We verruimen daarom substantieel de gevraagde financiële middelen om hieraan verder tegemoet te kunnen. We zetten verder in deze projectaanvraag ook extra in op nodendetectie door een kwalitatieve bevraging naar ervaren drempels die door opleiding aangepakt kunnen worden. Met deze kwalitatieve bevraging brengen we mogelijke opleidingen, erkenningen certificeringen ... in kaart die met het opleidingsbudget gefinancierd kunnen worden.
Doelgroep: jongeren en/of werkgevers die jongeren tewerkstellen in ingroeibanen
Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 100 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit:

Actie 5: drempelbudget
En avril et mai 2022, deux questionnaires qualitatifs ont été rédigés dans le but d'interroger les entreprises, les écoles et les centres de formation. Pour les employeurs, nous voulions connaître les freins qu'ils expérimentent lors du démarrage de jeunes recrues dans leur entreprise ainsi que les compétences et les formations qui leur manquent afin d'être engagés. Pour les écoles, nous souhaitions comprendre les compétences ou les formations spécifiques manquantes chez les jeunes de dernière année d'études qui permettent de bien démarrer une carrière. Nous avons diffusé ces questionnaires en mai, juin et juillet à nos contacts d'école et d'entreprise par le biais de newsletters. En parallèle, les conseillers régionaux les ont fait remplir lors des visites sur le terrain. Fin juillet, les questionnaires ont été clôturés. Ils ont été traités en août de façon à pouvoir nous représenter tous ces freins. Sur base de l'analyse des réponses obtenues, il a été décidé de se concentrer sur trois compétences pertinentes pour les écoles et les entreprises : les soft skills, le permis de conduire B et le travail en hauteur (échelles et échafaudages). Nous avons lancé en novembre 2022 une prime à la formation de 500€ destinée aux entreprises qui envoient leurs jeunes, engagés dans un emploi tremplin, se former aux soft skills et au permis de conduire B. Grâce à cela, elles peuvent être remboursées d'une partie voire de la totalité du coût de la facture. Les conseillers régionaux ont fait la promotion de cette prime lors de leurs visites d'entreprise. Et il en a également été fait publicité via les newsletters digitales de Volta. En parallèle, nous avons décidé de réserver une partie du budget disponible au travail en hauteur (échelles et échafaudages) afin de voir comment soutenir les écoles dans l'acquisition de ces compétences par les élèves. Tout au long de l'année 2023, la prime formation a intensément été promue via les newsletters et les visites d'entreprise des conseillers régionaux de Volta. Le 20 septembre, un mailing spécifique a même été envoyé aux entreprises du secteur. Mais malgré toute la publicité réalisée, nous n'avons reçu que trois demandes de prime. Les conditions restrictives de la prime par rapport aux conditions de la programmation groupes à risque précédente sont la raison principale de ce peu de succès. Seules les formations en soft skills et les cours de

conduite entraient en ligne de compte. Ces compétences avaient pourtant été citées comme étant importantes, pour les jeunes travailleurs du secteur, par les entreprises, les enseignants, les chefs d'atelier et les « technisch-adviseurs & coördinatoren », des sections pertinentes pour le secteur, lors du sondage de départ.

Les entreprises reconnaissent que, bien que ces compétences soient importantes pour les jeunes qui veulent démarrer dans une société du secteur, il leur est difficile de libérer du temps et d'investir de l'argent pour les former à cela. Ils préfèrent se concentrer sur les formations liées aux certifications obligatoires de leurs jeunes travailleurs, ce qui coûte déjà beaucoup de temps et d'argent.

Différentes options ont été envisagées pour organiser les sessions sur le « travail en hauteur : échelles et échafaudages ». Mais, faute de temps, celles-ci n'ont finalement pas pu être organisées.

Realisatiegraad :

Actie 5: drempelbudget

Aantal bereikte jongeren: 3 jeunes

Budget:
Voorzien budget:
69.560,00 €
Aangewend budget:
14.538,92 €

Omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de beoogde doelstelling niet werd behaald (indien van toepassing):
Cf. explications dans activités réalisées ci-dessus

Actie 6: informeren van bedrijven

Doelstelling en beschrijving actie:
Uit de analyse van onze sector blijkt dat 80% van onze bedrijven bestaat uit kleine ondernemingen. Deze bedrijven zijn meestal niet goed op de hoogte van de bijkomende steun- en financieringsmogelijkheden om iemand aan te werven uit de doelgroepen die in dit project vooropgesteld worden. Dit type bedrijven beschikt ook vaak niet over een HR-dienst en alles moet dus zelf uitgezocht worden. Daarnaast werken de bedrijfsleiders vaak overdag mee op de werf met hun werknemers om dan 's avonds hun administratie in orde te brengen. Tijdens voorgaande oproepen werd ingezet op het bundelen van de informatie over steunmaatregelen voor doelgroepjongeren. Deze informatie werd meegenomen op de bedrijfsbezoeken. Deze actie willen we verderzetten, de informatie opnieuw updaten en mee opnemen in de 'onthaalkit' voor bedrijven/werkgevers. Hierin zetten we in op een aantal FAQ waar op een overzichtelijke manier informatie en verwijzingen gevonden kunnen worden. Daarnaast wordt in deze informatie ook de nadruk gelegd op de tools naar coaching en ondersteuning, opleiding die ook in het aanbod van Volta zitten om werkgevers te ondersteunen in hun coachende rol van (nieuwe) werknemers: instructies geven aan de hand van de technologische fiches, taalsensibilisering met het beeldwoordenboek, sensibilisering over veiligheid aan de hand van de safety first en een opleidingsaanbod voor jongeren, info over doelgroepkortingen, tips over attitudes via toeleiding naar de e-coaching ... De bezoeken van adviseurs in bedrijven geven ook input voor de bevraging naar ervaren drempels in opleiding van jongeren. Uit bevragingen van mentoren/trajectbegeleiders/adviseurs blijkt ook dat werkgevers heel veel informatie te horen krijgen, en digitaal aangeboden krijgen, maar dat dit hen niet steeds stimuleert om er effectief iets mee te gaan doen. Door de onthaalkit die deze info (op papier) bundelt, mee te nemen in de bedrijfsbezoeken, willen we de drempel verlagen om aan de slag te gaan met deze info hierin, om op die manier ook te sensibiliseren naar kansen voor de doelgroep in deze aanvraag.

Doelgroep: micro-bedrijven uit onze sector, mentoren

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 1800 fysieke bedrijfsbezoeken met onthaalkit / ...

Uitgevoerde actie/activiteit:

Actie 6: informeren van bedrijven
Dans un premier temps, le groupe de travail chargé de cette action s'est penché sur la vérification des mesures de soutien qui étaient communiquées aux entreprises dans la programmation précédente afin de mettre à jour ce qui était nécessaire et d'y ajouter de nouvelles mesures. Toute une série d'adaptations ont ainsi été identifiées. Beaucoup de discussions ont ensuite eu lieu sur la manière de communiquer les informations. Finalement, il a été décidé de les présenter sous forme de Frequent Asked Questions. Les textes de celles-ci ont été rédigés pour une être à la fois synthétiques et clairs. Toutefois, partant du principe qu'il est important que ces données, qui changent très régulièrement, soient à jour en permanence, nous avons finalement opté pour une autre voie afin de contourner la difficulté d'une maintenance continue. Nous avons recherché et trouvé des moteurs de recherche dans les différentes régions qui permettent aux employeurs de connaître les mesures de soutien adéquates répondant à leurs besoins. Les plus efficaces ont été sélectionnés et la page du site internet Volta a été adaptée en conséquence. Ce faisant, nous offrons la garantie aux sociétés du secteur que l'information vers laquelle nous renvoyons est toujours à jour. La promotion de celle-ci a ensuite pu avoir lieu : d'une part, auprès des employeurs du secteur via la newsletter de Volta de juin 2023, en français et en néerlandais, et d'autre part, via les conseillers lors des visites d'entreprise. Cela étant, l'effet levier le plus direct et le plus fort est lorsque l'employeur lui-même, en discutant avec le conseiller de Volta, mentionne chercher à engager. Le kit de bienvenue et l'information sur les mesures de soutien vers lesquels le conseiller le renvoie tombent à pic, l'aide est immédiate pour un résultat à la clé.

Realisatiegraad :

Actie 6: informeren van bedrijven
Aantal bereikte jongeren: En diffusant l'information auprès de 7.922 contacts employeurs, via la newsletter de Volta, nous pouvons estimer qu'à travers eux autant de jeunes ont indirectement été touchés.

Budget:
Voorzien budget:
7.280,00 €
Aangewend budget:
8.506,39 €

ACTIEDOMEIN 2: JONGEREN MET INTERESSE IN DE ELEKTROTECHNISCHE SECTOR DE WEG DOEN VINDEN NAAR EEN PASSENDE OPLEIDING EN VOLDOENDE ONDERSTEUNEN OM DE OPLEIDING SUCCESVOL AF TE RONDEN EN IN TE STROMEN IN DE SECTOR

Met deze acties willen we inzetten informeren over mogelijkheden om opleidingen te volgen in onze sector en de manieren waarop de overgang vanuit de opleiding vlot gemaakt kan worden naar een tewerkstelling in de sector. We willen ook inzetten op het ondersteunen van (nieuwe) werkgevers die jongeren in een ingroeibaan (kunnen) aannemen.

Het is belangrijk dat jongeren en jongvolwassenen de nodige informatie, begeleiding en ondersteuning vinden in het maken van een doordachte keuze naar onze sector vertrekkend vanuit hun talenten en interesses. Dit vergt ook heldere informatie in degelijke loobaanbegeleiding. Daarnaast is het ook van belang om hen bij de instap in een baan in onze sector niet direct los te laten en te blijven investeren in opleiding, en ondersteuning van werkgevers om jongeren te begeleiden. Sensibiliseringsacties rond opleidingen en beroepsmogelijkheden in onze sector beperken zich tot nu toe vaak tot leerkrachten. Ondersteuning van andere toeleiders (CLB-begeleiders, mentoren, leerloopbaanbegeleiders, partners in beroepskeuzevoorlichting...) kreeg nog niet echt voldoende aandacht. Er zijn een aantal intermediaire organisaties die gespecialiseerd zijn in het voeren van degelijke loopbaanbegeleiding van kwetsbare doelgroepen of opleiding van werkgevers in de begeleiding van jongeren. Echter is hier niet steeds up to date kennis aanwezig van de mogelijkheden en verwachtingen van beroepen in onze sector. Ook de materialen ontworpen door onze sector om te peilen naar interesses en mogelijkheden binnen onze sector zijn niet steeds gekend. Daarom willen we proactief op zoek gaan naar samenwerkingen bij intermediaire organisaties en toeleiders om elkaar hierin te versterken.

ACTIE 8: Digitaal beeldwoordenboek

Doelstelling en beschrijving van de actie:

We merken vanuit quasi alle sectoren dat een gebrek aan kennis van de nationale talen, in het bijzonder de (vak)technische woordenschat een drempel vormt op enerzijds, de tewerkstellingskansen van jonge werknemers. Anderzijds verhoogt dit ook de inherente kans op miscommunicatie, met alle mogelijke daaraan gekoppelde gevolgen op en rond de werkvloer. Het idee is om, samen met andere sectoren, een technisch woordenboek te creëren op basis van foto's. We ambiëren een "modulair" en vooral futureproof digitaal platform te bouwen waar een meertaligheid, speechbot, microlearning en een backoffice een belangrijk deel van uitmaken.

De sectorfondsen Constructiv, Woodwize, MTech+, Volta en Educam wensen dus de krachten te bundelen om een dergelijk digitaal (beeld)woordenboek te ontwikkelen aangezien de benodigde kennis en vakjargon ook vaak in meerdere werkcontexten van toepassing zal zijn.

Veel van de reeds bestaande databases hebben een gemeenschappelijke basis. Naast dit gemeenschappelijke deel willen we de mogelijkheden openlaten tot de communicatie met mogelijke andere (reeds bestaande) producten.

Doelgroep: jongeren in onderwijs, werkgevers en jongeren in (toekomstige) ingroeibanen

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 500 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit:

ACTIE 8: Digitaal beeldwoordenboek

Plusieurs rencontres intersectorielles ont eu lieu, courant 2022, entre Volta, Woodwize, Educam et Constructiv afin de développer un dictionnaire illustré digital intersectoriel. Elles ont permis d'appréhender et éclaircir les attentes et visions des différents secteurs. La Haute Ecole Howest a été contactée pour développer l'application digitale. Fin novembre, les différents secteurs ont rencontré celle-ci pour un « design sprint » du dictionnaire (proposition de différents modèles de conception). Sur la base du contenu échangé en réunion, Howest a pu se mettre au travail en vue de fournir une première proposition d'application. Durant les mois qui ont suivi, Volta a recueilli, via les visites d'école et d'entreprise, le feedback des utilisateurs de la version papier du dictionnaire illustré par rapport par rapport aux problèmes linguistiques rencontrés de façon à en tenir compte dans le développement de l'application. Le groupe de projet s'est réuni au moins une fois par mois pour assurer le suivi du projet. En avril 2023, Howest nous a soumis une proposition de développement basée sur les différentes expériences d'utilisateurs souhaitées par les secteurs. Le groupe de projet a décidé de lui attribuer le contrat. Des recherches ont été menées afin de trouver un photographe pour la partie imagée du dictionnaire, dans le but d'organiser les différentes séances photos (Klikfabrik), et une entreprise spécialisée dans l'enregistrement des différentes parties vocales (Transkript). Une première séance photo a été programmée par Educam à l'été 2023. Sur la base de cette première expérience, une session de shooting a été planifiée à l'automne 2023 pour Volta. Comme il s'est avéré impossible de rassembler tout le matériel nécessaire au même endroit, plusieurs jours ont dû être planifiés. Pour les séquences vocales, c'est-à-dire les mots lus à voix haute, une collaboration a débuté avec Transkript. Des personnes de la langue maternelle cible ont alors enregistré les différentes listes de mots dans chacune des langues. Cette option, qui prend plus de temps, a été retenue par le groupe de travail dans la mesure où les outils digitaux testés n'offraient pas de résultat qualitatif satisfaisant.

Lorsque le premier prototype de l'application a été lancé à la fin de l'année 2023, il s'est avéré qu'il ne répondait pas suffisamment aux exigences de base d'une application de haute qualité, tant en termes de fonctionnalités que d'aspect et de convivialité.

Le groupe de projet a choisi de se concentrer sur la qualité et de passer à une autre plateforme de développement offrant plus de possibilités en termes de fonctionnalité, d'aspect et de convivialité. Le lancement du dictionnaire d'images a donc été reporté à l'automne 2024.

Realisatiegraad :

ACTIE 8: Digitaal beeldwoordenboek

Aantal bereikte jongeren: 0 jeunes

Budget :

Voorzien budget:
32.280,00 €
Aangewend budget:
17.160,00 €

De uitstroom naar werk (indien van toepassing) :
/

Omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de beoogde doelstelling niet werd behaald (indien van toepassing) :
Cf. explications dans activités réalisées ci-dessus.

Actiedomein 3: OPLEIDINGEN aantrekkelijk maken en ons ondersteuningsaanbod laten inspelen op evoluties in de sector en in de samenleving.
We werken aan kwalitatieve opleidingen/didactische tools die kansen van jongeren in onze sector versterken.
We beogen hiermee de inhoud en aanpak van onze tools en opleidingen blijvend kwalitatief aan te passen om maximaal tegemoet te komen aan de noden om hiermee deelnemers te versterken in hun job in onze sector. Voor doelgroepen willen we hier enerzijds rechtstreeks kijken naar de inhoud van de opleidingen, en de manier waarop de opleidingen gegeven worden. Anderzijds kijken we ook naar opleidingen van werkgevers van jonge werknemers om hen te versterken in hun opleidingsvaardigheden in het traject van deze jongeren. We doen dit rechtstreeks door in te zetten op opleidingen die tegemoetkomen aan een nood van de doelgroep. We doen dit onrechtstreeks door de inhoud van de bestaande opleidingen aan te passen met materialen/inzichten/tools ontwikkeld in het kader van deze en vorige projectaanvragen en die de opleidingen sterker kunnen maken om kansen voor doelgroepen te verhogen op de arbeidsmarkt.
Doelgroepen: deelnemers aan de opleidingen van Volta en werkgevers en jongeren die met de didactische tools aan de slag gaan

Actie 9: e-coaching

Doelstelling en beschrijving van de actie:
Vanuit de sector blijft de vraag klinken om mee te werken aan ondersteuning in de begeleiding van nieuwe, jonge, werknemers. De sector ontwikkelde daarom een e-coachingsprogramma dat werkgevers ondersteunt in de begeleiding van nieuwe (jonge) werknemers. We willen hier in deze projectaanvraag meer op inzetten en deze beter promoten naar werkgevers toe en hen ook begeleiden en ondersteunen in het gebruik ervan. We zetten hiermee maximaal in op digitale opleidingsvormen. Dit heeft het voordeel dat we de workshops kunnen blijven promoten in tijden van afstandsonderwijs of sanitaire maatregelen, maar ook dat we deze coachings kunnen gaan integreren in opleidingen voor mentoren bijvoorbeeld, of promoten in scholen om er zelf mee aan de slag te gaan. We zetten ook in op acties die inzetten op de communicatie over en promotie van deze e-coaching. We zetten in de modules ook in op het ontwikkelen van digitale skills van (nieuwe) werknemers en het belang ervan voor toekomstige werknemers in onze sector.

Doelgroep: jongeren in onderwijs, werkgevers en jongeren in (toekomstige) ingroeibanen

Beoogd aantal deelnemers dat in totaal wordt bereikt door de actie: 600 jongeren

Uitgevoerde actie/activiteit :

Actie 9: e-coaching

Un e-learning de 5 modules a été développé, dans le cadre de cette action, en collaboration avec Obelisk, un partenaire spécialisé dans le développement de formations. Il a été finalisé et mis à disposition le 1er décembre 2023. Sur son conseil, une combinaison de textes, d'audios et de nombreux exercices a été utilisée afin de tenir compte des différentes manières d'apprendre et rendre cette formule d'apprentissage en ligne aussi pratique que possible. Cela prend environ deux heures pour parcourir l'ensemble de l'e-learning.

Ces 5 modules sont les suivants :

- Feedback: donnez du feedback clair et motivant
- L'écoute active : gérez des remarques ou des réactions difficiles
- Coaching: aidez vos travailleurs à se développer grâce à un coaching de questionnement
- Former: formez vos collaborateurs
- Entretiens d'évaluation

De nombreuses communications ont eu lieu en novembre et en décembre 2023 dans le but de promouvoir l'e-learning. Des articles ont ainsi été publiés via :

- Les publications / newsletters Volta :
    - Watt : publication papier à destination des ouvriers du secteur, dans la mesure où les responsables d'équipe et les accompagnateurs sur chantier sont souvent aussi des ouvriers. Celle-ci a été reçue début décembre par 29.107 ouvriers (17.108 NL + 11.999 FR).
    - E-education : newsletter digitale destinée à l'enseignement et à la formation. La publication dans ce support visait à informer les professeurs, les accompagnateurs et les chefs d'ateliers de l'existence de l'e-coaching en vue d'inciter les tuteurs et mentors en entreprise, avec lesquels ils sont en contact, à l'utiliser pour soutenir au mieux leurs jeunes. Celle-ci a été reçue par 2.193 formateurs, enseignants et chefs d'ateliers (788 FR et 1.405 NL). L'e-coaching peut par ailleurs également aider le professeur dans sa gestion des élèves.
    - E-transfo : newsletter digitale destinée aux entreprises (3.017 FR + 5.729 NL). Ces 8.746 employeurs touchés par ce biais sont susceptibles de devoir accompagner et coacher un jeune des groupes à risque sur le lieu de travail.
    - Mailing pour promouvoir l'e-learning, dans la partie néerlandophone du pays, auprès des entreprises avec des mentors formés et/ou des OAO et, dans la partie francophone, auprès des entreprises disposant d'un agrément OFFA et avec des collaborateurs formés dans le cadre de la formation « tuteur en entreprise ». Il a été envoyé à 948 contacts (563 FR + 385 NL)
- Les médias sociaux : post de promotion sur LinkedIn.
- Le site internet Volta :
    - Article mis "à la une" sur la page d'accueil du site
    - Une page du site dédiée à cet e-learning a été créée
    - L'e-learning a été rajouté dans l'aperçu de tous les e-learnings
    - L'information relative à l'e-learning ainsi qu'un lien y menant ont été ajoutés sur toutes les pages du site qui ont trait au coaching, à l'accompagnement de travailleurs, au mentorat, etc.

Un leaflet de promotion de la formation, avec un code QR y renvoyant, a été développé et distribué en décembre lors des visites d'entreprise et durant une session d'info avec des sociétés du secteur. Ce flyer a été envoyé digitalement aussi aux employeurs après les visites d'entreprise.

Realisatiegraad :

ACTIE 9: e-coaching

Aantal bereikte jongeren: Tout le dispositif mis en place a permis de toucher 40.994 contacts qui, directement ou indirectement, pourraient être amenés à promouvoir ou à suivre l'e-coaching pour, à court ou moyen terme, en appliquer les conseils qui permettent de mieux accompagner les jeunes qu'ils encadrent.

Budget:
Voorzien budget:
76.718,00 €
Aangewend budget
73.964,73 €

Divers

Un budget de 4 000,00 EUR était prévu initialement pour des frais divers comme le rapport du réviseur d'entreprise. Un montant de 7.273,13 EUR a été dépensé pour ce poste. Il s'agit d'heures de personnel prestées ne pouvant être attribué à une seule action mais à toutes, comme des réunions portant sur plusieurs actions par exemple, raison pour laquelle elles ont été encodées sous 'divers'.

Conclusie

- Totaal aantal bereikte jongeren
  + profielkenmerken van de deelnemers (indien ter beschikking): geslacht, scholingsgraad, …

56.492

- Totaal voorziene budget en reeds aangewend budget

Totaal voorzien budget: 350.272,04€
Totaal aangewend budget: 276.603,88 €

- Voorlopige impact van het project

Nous avons, durant la période du projet, atteint un total de 56.492 jeunes. Les dispositifs de cette programmation ne s'arrêtent pas à décembre 2023. Ils se poursuivront bien au-delà. Qu'elles aient été initiées ou continuées, ces actions continueront à porter leurs fruits dans le futur et à toucher davantage de jeunes encore de moins de 26 ans.