



Evaluation en continu Initiative Emploi Jeune (IEJ) et Youth Guarantee- Programme Opérationnel Fonds Social Européen 2014-2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale

Troisième rapport d'évaluation

Cette étude a été menée par :

Daphné Valsamis
Marie Antoine

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

Sur demande de

Office régional bruxellois de l'emploi-Actiris

IDEA 
member of CONSULT **thinking ahead**
IDEA GROUP



Table des Matières

PARTIE 1 : Introduction	4
1 / Introduction	5
1.1. Le contexte de cette évaluation	5
1.2. L'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) de la Région de Bruxelles-Capitale	6
1.3. Les objectifs de cette évaluation	8
2 / Le cadre d'évaluation	9
2.1. L'approche évaluative	9
2.2. Les méthodes de recherche	10
3 / Structure du rapport	13
PARTIE 2 : Diagnostic socio-économique des jeunes demandeurs d'emploi bruxellois	14
1 / Introduction	15
2 / Evolution de la situation socio-économique des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale au regard de la stratégie Europe 2020	16
2.1. Les objectifs belges définis dans le cadre de la stratégie Europe 2020	16
2.2. L'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale	17
2.3. Les NEETs en Région de Bruxelles-capitale	21
2.4. L'éducation des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale	22
3 / Le profil des jeunes demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois	25
4 / Conclusion	28
PARTIE 3 : Evaluation des actions de l'IEJ	29
1 / Introduction	30

2 /	Evaluation globale des actions de l'Initiative Emploi Jeune	31
3 /	Les stages européens	34
3.1.	Les objectifs de la mesure	34
3.2.	L'organisation de la mesure	36
3.3.	Les résultats	42
3.4.	Conclusion	49
4 /	La Convention Premier Emploi auprès des organismes d'intérêts publics dans le cadre de la Youth Guarantee	50
4.1.	Les objectifs de la mesure	50
4.2.	L'organisation de la mesure	52
4.3.	Les résultats	57
4.4.	Conclusion	62
5 /	La mesure NEET	63
5.1.	Les objectifs de la mesure	63
5.2.	L'organisation de la mesure	65
5.3.	Les résultats	71
5.4.	Conclusion	77
6 /	Conclusion et recommandations	79



PARTIE 1 : Introduction

1 / Introduction

1.1. Le contexte de cette évaluation

En 2012, dans le contexte de l'augmentation du chômage des jeunes à la suite de la crise économique de 2008, l'Union Européenne a décidé de lancer l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes. L'IEJ est un instrument financier de 6,4 milliards d'euros qui vise à améliorer l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail. Les bénéficiaires sont les régions européennes dont le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est supérieur à 25%. Si la règle générale prévoit que l'IEJ bénéficie aux jeunes de moins de 25 ans, la Région bruxelloise bénéficie d'une exception du fait d'un taux de chômage régional très élevé. Dans ce cadre, l'IEJ est étendue et bénéficie aux jeunes de moins de 30 ans.

L'IEJ s'inscrit dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse dans laquelle les Etats membres de l'Union européenne se sont engagés à prendre des mesures garantissant que *« tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel »*. (Article 1 de la Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 22 avril 2013).

En région de Bruxelles-Capitale, les politiques de lutte contre le chômage des jeunes mises en place depuis janvier 2014 font partie intégrante du cadre de la recommandation européenne du Conseil pour l'établissement d'une « Youth Guarantee » adoptée en avril 2013 (2013/C 120/01).

Pour ce faire, en Région de Bruxelles-Capitale, le gouvernement régional a intégré la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans le cadre de la « Stratégie Go4Brussels 2030 »¹ pour Bruxelles, qui vise à revitaliser l'économie bruxelloise avec une vision prospective sur 10 ans. Les politiques de l'emploi, de l'économie, de la formation professionnelle et de l'éducation sont liées et mises en œuvre en consultation avec les partenaires sociaux du Conseil économique et social. En conséquence, le plan d'action régional de la Garantie pour la jeunesse est coordonné par le ministre-président de la région, en étroite collaboration avec le ministre de l'Emploi régional.

Dans ce cadre, l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) et le Fonds social européen (FSE) ont soutenu certaines des mesures du plan d'action régional, en permettant – entre autre - l'augmentation des offres supplémentaires de formation professionnelle et qualifiante pour les jeunes, la mise en place de stages internationaux, la mise en œuvre du projet YEI-NL pour le public des NEETS, la création d'un « service Youth Guarantee » au sein d'ACTIRIS qui est cofinancé par des fonds FSE, ou encore le financement d'actions d'information et de sensibilisation dans les écoles.

En 2016, la Commission, le Conseil et le Parlement européen ont décidé d'accroître les ressources budgétaires de l'IEJ et d'en allonger la période d'allocation. La présente évaluation résulte de l'augmentation du budget IEJ. Cette augmentation du budget a permis à Actiris d'augmenter son offre d'actions à destination des jeunes. Ces moyens financiers additionnels ont permis de :

- ▶ Prolonger de trois ans le budget alloué aux [Stages européens](#) ;
- ▶ Augmenter le nombre de postes subsidiés dans le cadre des [Conventions Premier Emploi dans les OIP](#) ;
- ▶ Démarrer une [nouvelle mesure](#) destinée à rapprocher le public des [NEETs](#) des institutions.

Ces trois mesures sur l'objet de la présente évaluation.

¹ Cette stratégie est la prolongation de la Stratégie 2025.

1.2. L'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) de la Région de Bruxelles-Capitale

Cinq types d'action et de mesures pour répondre aux besoins diversifiés des jeunes bruxellois

La Région de Bruxelles-Capitale a créé les mesures Initiative Emploi Jeune (IEJ) qui font partie de son Programme Opérationnel (PO) Fonds Social Européen (FSE) 2014-2020. Dans celui-ci, trois axes prioritaires ont été définis. Le premier est intégralement consacré à l'emploi des jeunes et comprend un volet correspondant à la garantie pour la jeunesse et un volet correspondant à l'IEJ. En consacrant un axe entier à l'insertion professionnelle des jeunes, le gouvernement bruxellois a confirmé sa volonté de placer les jeunes au cœur de ses priorités.

Plus particulièrement, l'axe 1 du PO et les actions de l'IEJ sont inclus dans l'objectif thématique 8 : « *promotion de l'emploi et soutien à la mobilité professionnelle* » et la priorité d'investissement 8.2. Celle-ci vise plus particulièrement : « *l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail, en particulier ceux qui sont sans emploi et qui ne suivent ni enseignement ni formation y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus des groupes marginalisés* ».

Comme l'indique le tableau ci-dessous, deux objectifs spécifiques ont été définis dans ce cadre. Les actions de l'IEJ répondent plus particulièrement à l'objectif spécifique 2 qui prévoit de proposer aux jeunes demandeurs d'emploi une offre de qualité portant sur un emploi, une formation, un stage ou un apprentissage.

Tableau 1 : Résumé de l'axe 1 Intégration durable des jeunes sur le marché de l'emploi

Priorités d'investissement	Objectifs spécifiques	Résultats attendus	Types d'intervention
OT 8-PI ii) L'intégration durable sur le marché du travail, des jeunes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation	OS 1.1. Renforcer l'accompagnement des jeunes pour leur intégration rapide et durable sur le marché de l'emploi par le biais d'actions de sensibilisation et de coaching	Diminution du nombre de jeunes en décrochage scolaire Augmentation du nombre de jeunes ayant un job d'étudiant Augmentation du nombre de jeunes bénéficiant d'un accompagnement personnalisé	Sensibilisation et information sur le marché de l'emploi à destination des jeunes Accompagnement spécifique des jeunes via un service de job-coach
	OS 1.2. Proposer une offre de qualité portant sur un emploi, une formation, un stage ou un apprentissage aux jeunes demandeurs d'emploi (IEJ)	Augmentation du nombre de jeunes à l'emploi, en stage, en formation, en apprentissage	Initiative Emploi Jeunes : emplois, formations, stages (internationaux)

Source : Programme FSE 2014-2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale

Depuis 2014, cinq types de mesures ont été mis en place et financés par l'IEJ. Dans le cadre de la présente évaluation, nous nous concentrons sur les mesures toujours financées par l'IEJ, à savoir :

- ▶ **La Convention Premier emploi** (CPE-OIP), gérée par le Département programmes d'emploi d'Actiris. Il s'agit de postes subsidiés au sein d'organismes d'intérêt public (OIP) de niveau secondaire supérieur pour une durée de 1 an reconductible 1 an ;
- ▶ **Les Stages Européens**, gérés par le service Actiris International. Ces stages permettent à des jeunes chercheurs d'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle à l'étranger pour une durée de 6 mois ;
- ▶ **La mesure NEET**, gérée par le service Partenariat. Cette mesure vise à permettre aux jeunes considérés dans une situation de décrochage de renouer le contact et la confiance dans les institutions afin de mettre en œuvre un projet professionnel.

La figure ci-dessous présente ces trois mesures ainsi que celles qui étaient précédemment financées par l'IEJ et ont fait l'objet des précédents rapports (les programmes de formation de Bruxelles Formation/VDAB ainsi que la mesure YEI NL).

Figure 1 : Actions financées par l'IEJ



Source : IDEA Consult

1.3. Les objectifs de cette évaluation

Conformément au règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds Social Européen, des évaluations visant à évaluer l'efficacité, l'efficience et l'impact du programme doivent être effectuées. Une évaluation porte, au moins une fois par an pendant la période de programmation, sur la manière dont le soutien accordé par les Fonds a contribué à la réalisation des objectifs pour chaque priorité. Ces évaluations sont effectuées dans le but d'améliorer la qualité de la conception et de la mise en œuvre des programmes et d'évaluer leur efficacité, leur efficience et leur impact.

Le présent rapport procède à l'évaluation pour la période de 2014 à 2020² et porte plus précisément sur les mesures suivantes : la Convention Premier Emploi Youth Guarantee auprès des organismes d'intérêt public, les Stages européens, et la mesure NEET.

L'exercice d'évaluation consiste à examiner plus particulièrement les éléments suivants :

- ▶ Les **objectifs** du programme IEJ, la cohérence des actions et leur adéquation ;
- ▶ **L'exécution des actions** sur la base des indicateurs de réalisation, la vérification de la réalisation des objectifs, l'appréciation des résultats selon les critères d'évaluation et l'analyse des effets ;
- ▶ Le **degré d'efficacité** sur base des indicateurs rassemblés par le système de suivi tels que les réalisations et résultats obtenus, ou l'absorption financière ;
- ▶ Les écarts éventuels entre la réalisation des actions et les objectifs initialement prévus par une analyse des **principaux résultats** et l'identification des **facteurs de réussite ou d'échec**.

Enfin, il vise à formuler des **recommandations** sur la manière d'améliorer les performances des différentes mesures.

² Notons que toutes les données relatives à 2020 ne sont pas disponibles.

2 / Le cadre d'évaluation

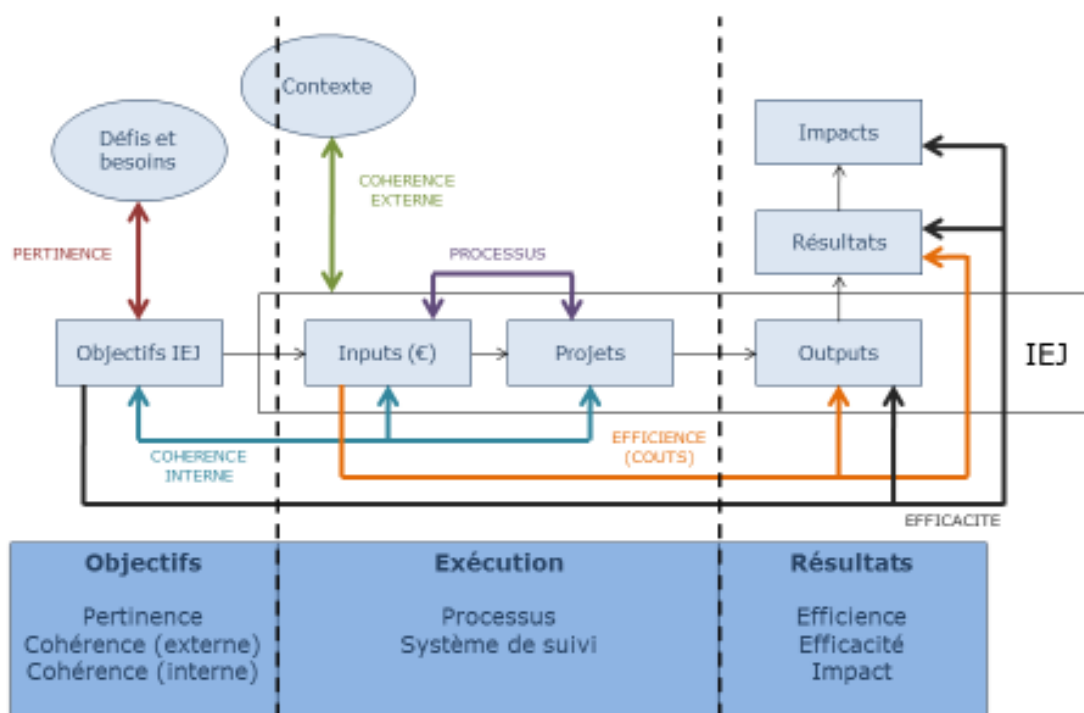
2.1. L'approche évaluative

Notre approche évaluative se base sur les trois blocs suivants :

- ▶ Les **objectifs** (pertinence et cohérence) : les mesures et objectifs du dispositif IEJ répondent-ils aux besoins (pertinence) et sont-ils en accord avec les autres objectifs de la région (cohérence) ?
- ▶ **L'exécution du dispositif**, en termes de processus et **de système de suivi**. Il s'agit, dans ce cadre, d'analyser le fonctionnement et l'implémentation du dispositif et de son système de suivi ;
- ▶ **Les résultats de la mesure** (efficience, efficacité et impacts). Les objectifs prévus dans le dispositif ont-ils été atteints ? Les réalisations/outputs (ex. : nombre de jeunes atteints), résultats (effets sur les jeunes visés directement après l'action) et impacts (effets de long terme) sont-ils en ligne avec les objectifs et les moyens mis en œuvre ? Il s'agira donc d'évaluer si le dispositif est efficace (comparaison des réalisations par rapport aux objectifs) et efficient (comparaison par rapport aux ressources).

La figure suivante présente le détail du cadre d'évaluation.

Figure 2 : Cadre d'évaluation



Source : IDEA Consult

2.2. Les méthodes de recherche

Pour cette évaluation, la récolte des données est basée sur une triangulation des méthodes de recherche qui combine les méthodes suivantes :

- ▶ Une analyse documentaire des documents et données administratives ;
- ▶ Une analyse quantitative des données de suivi et des données financières ;
- ▶ Des entretiens qualitatifs approfondis.

Ces données ont été analysées sur base de la méthode d'évaluation d'impact fondée sur la théorie.

L'analyse documentaire

L'analyse des documents officiels et internes permet d'obtenir une vision plus claire des actions du programme, des acteurs impliqués et des mécanismes de suivi.

Dans cet objectif, nous avons collecté et analysé tous les documents pertinents pour l'évaluation du dispositif :

- ▶ Tous les documents de travail décrivant les actions du dispositif, leur financement, leur fonctionnement, mise en œuvre, etc. ;
- ▶ Toutes les conventions signées dans le cadre de l'IEJ ;
- ▶ Les documents envoyés à la Commission Européenne (ex. les rapports d'activités et annuels) ;
- ▶ Le Programme Opérationnel Fonds Social Européen 2014-2020 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) : « Investissement pour la croissance et l'emploi » (CCI n° 2014BE05M9OP002) ;
- ▶ Le règlement (UE) N° 1303/2013 et 1304/2013 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives aux Fonds européens ;
- ▶ Les documents de la Commission européenne (CE) concernant le suivi et l'évaluation des interventions des Fonds structurels.

L'analyse quantitative

Nous avons analysé, d'une part, les données de suivi en termes de bénéficiaires pour l'ensemble des actions financées ainsi que les données financières disponibles. Sur cette base, nous avons analysé l'état d'avancement financier du programme et identifié les dépenses qui ont déjà été engagées ou effectuées.

Pour l'évaluation de l'efficacité, de l'efficience et des performances des mesures évaluées, nous avons utilisé les différentes données de suivi sur base des objectifs définis au préalable par Actiris en termes de réalisations et de résultats.

- ▶ Les **indicateurs de réalisations** (le nombre de bénéficiaires d'une certaine action) visent à déterminer le nombre de personnes ou d'acteurs touchés par l'action par rapport aux objectifs de départ ;
- ▶ Les **indicateurs de résultat immédiats** (la situation au moment où le participant quitte la mesure) visent à démontrer que l'opération a été efficace, par exemple que la personne suit une formation ou a obtenu une qualification, ou qu'elle s'est vu proposer un emploi ou a commencé à travailler ;
- ▶ En ce qui concerne les **indicateurs à plus long terme** (qui mesurent les effets six mois et douze mois après la fin de la participation), l'objectif est de veiller à ce que les résultats soient durables et soient dès lors d'une certaine qualité (autrement dit, qu'il s'agisse de mesures susceptibles d'améliorer considérablement les perspectives d'emploi de la personne).

Des entretiens qualitatifs approfondis

Nous avons ensuite organisé des entretiens en face à face avec plusieurs parties prenantes dans l'objectif d'obtenir une description précise de la gestion et de l'exécution des différentes actions, de mettre en exergue les facteurs qui favorisent/entravent la mise en œuvre des actions, d'analyser la qualité des actions et d'évaluer les résultats des actions. Les acteurs suivants ont été rencontrés :

Tableau 2 : Liste des acteurs interrogés

Mesure	Organisation	Département	Personne interrogée	Fonction	Date(s) de l'entretien
Stages européens	Actiris	Actiris International	Arlette Brone	Responsable Cellule Stages	Janvier 2016, octobre 2018 et mai 2021
CPE-OIP	Actiris	Programmes d'emploi	Paul Clerbaux	Directeur	Janvier 2016, octobre 2018 et mai 2021
	Actiris	Youth Guarantee	Virginie Daems	Coordinatrice	Janvier 2016
	OIP	/	/	Responsable RH	Décembre 2018
Mesure NEET	Cité des Métiers	/	Claire Liebmann	Gestionnaire de projets	Février 2021
	Actiris	/	Pascal Dufour	Gestionnaire de mesure	Février 2021
	Dispositif Relais, Pour La Solidarité, Backstage.Network, RiseSmart, Tyn asbl	/	Tahar El Hamdaoui, Françoise Kemajou, Sanae Aghbal, Aline Bernard, Eric Leloir	Partenaires externes	Mars 2021
	JES Brussels, Groep INTRO, D'Broej, SBS Skill Builders	/	Inge Van Brabant, Bien Bettens, Inge Loodsteen, Mélissa De Ridder	Partenaires externes	Avril 2021
Programme IEJ global	Actiris	Service FSE	Tim Goetmaeckers, Elvis Mihalowitch, Christophe Mercier		Octobre 2018 et février 2021

Les aspects suivants ont été abordés dans ces entretiens :

- ▶ Description de la mise en place, l'exécution et la gestion de l'action ;
- ▶ Les ressources financières, matérielles et humaines du service ;
- ▶ L'organisation interne du service ;
- ▶ Les collaborations internes au sein d'Actiris et les relations avec les partenaires externes ;
- ▶ Le monitoring et les résultats de l'action ;
- ▶ Les facteurs qui favorisent/entravent la mise en œuvre ;
- ▶ Les pistes d'amélioration de l'action.

Lors du troisième tour d'entretiens en 2021, les entretiens se sont intéressés plus particulièrement à l'évolution des mesures, les changements qui les ont affectés, les améliorations qui y ont été apportées ainsi que les nouveaux freins éventuels. Ces entretiens ont également porté sur les impacts de la crise sanitaire de la covid-19.

Dans le cadre de cette évaluation, il s'est avéré complexe de constituer des groupes témoins adéquats et de réaliser une analyse d'impact contrefactuelle (voir en annexe, les justifications méthodologiques). Pour cette raison, nous avons choisi de procéder à une analyse d'impact basée sur la méthode dite évaluation fondée sur la théorie.

En pratique, cette méthode permet d'évaluer les impacts d'une mesure en se fondant sur les connaissances générales liées aux impacts des actions mises en œuvre ainsi que sur base des données récoltées par le biais d'une analyse documentaire et des entretiens qualitatifs. La méthode permet d'examiner de manière plus approfondie chaque étape de la logique d'intervention et ainsi d'examiner pourquoi et comment l'action fonctionne.

3 / Structure du rapport

Après cette première partie introductive, la [deuxième partie](#) du rapport établit un [diagnostic de la situation des jeunes sur le marché de l'emploi bruxellois depuis 2013](#). Cette analyse permet de fournir une première indication de la contribution des mesures de l'Initiative emploi jeune sur l'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale.

La [troisième partie](#) procède à l'analyse proprement dite du programme et de ses différentes mesures. Le chapitre 2 propose [une évaluation globale de l'ensemble du programme IEJ pour la période 2014-2020](#). Les [chapitres 3 à 5](#) procèdent à l'analyse approfondie des trois mesures actuellement en cours.

Il s'agit plus particulièrement des mesures suivantes :

- ▶ Les stages européens ;
- ▶ La Convention Premier Emploi dans les organismes d'intérêts publics ;
- ▶ La mesure NEET.

Pour chacune de ces mesures, nous analysons leurs objectifs, l'organisation des actions dans les services concernés, la méthodologie de mise en œuvre ainsi que les résultats immédiats et à plus long-terme (lorsque ces données sont disponibles).

Le chapitre 6 fournit une [conclusion générale](#) et quelques [recommandations spécifiques](#) par mesure.



PARTIE 2 : Diagnostic socio-économique des jeunes demandeurs d'emploi bruxellois

1 / Introduction

Depuis plusieurs années, l'insertion socio-professionnelle des jeunes peu qualifiés constitue une problématique majeure dans le contexte de la Région de Bruxelles-Capitale. A l'instar d'autres grandes capitales européennes, plusieurs indicateurs montrent que la situation des jeunes bruxellois est préoccupante : un taux de chômage élevé, un décrochage scolaire important et une précarité chronique des jeunes peu scolarisés. En Europe, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi est souvent plus défavorable que celle de leurs aînés. Derniers entrés sur le marché de l'emploi, ils sont en effet les premiers à subir les effets des récessions économiques et des pénuries d'emploi³.

En outre, en 2020, les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail ont été exacerbées par la crise sanitaire de la covid-19. Cette crise sans précédent a causé un ralentissement profond de l'économie et une diminution des opportunités d'emploi. Comme noté par perspective.brussels⁴, pour la première fois en 5 ans, la Région bruxelloise a connu une augmentation de ses chiffres mensuels du chômage, en particulier entre août à octobre 2020. Or, si cette augmentation impacte toutes les tranches d'âge, les jeunes chercheurs d'emploi sont les premiers concernés par ces chiffres. En effet, davantage confrontés aux contrats temporaires ou à une entrée sur le marché du travail après études, les jeunes ont eu davantage de difficultés à se montrer concurrentiels face à des chercheurs d'emploi plus expérimentés et ce, en plus grand nombre.

Concrètement, 38,7% des travailleurs de moins de 25 ans ont eu recours au chômage temporaire contre 24% et 28% dans les classes d'âge supérieures en 2020⁵. Outre le chômage temporaire, en octobre 2020, le chômage des jeunes de moins de 25 ans augmentait de 7,4% tandis que celui des jeunes de 25 à 29 ans augmentait de 11,1%. Comparativement, la hausse du chômage global était de 2,7% pour la même période⁶. Ces chiffres attestent de l'impact considérable de la crise sur l'emploi des jeunes aujourd'hui. Par ailleurs, il laisse à présager des difficultés futures des jeunes à s'insérer sur le marché du travail au vu de la hausse des demandeurs d'emploi – notamment qualifiés – sur le marché du travail dans ce contexte.

Dans ce contexte plus que jamais, l'entrée des jeunes dans la vie active représente une étape cruciale qui déterminera à long terme leurs conditions de vie et leur intégration dans la société. En effet, parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi, de nombreux jeunes présentent un risque d'exclusion sociale et peuvent alors se retrouver dans un cercle vicieux de pauvreté et de marginalisation⁷.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est donné comme ambition de s'attaquer au problème du chômage des jeunes bruxellois. Le premier axe de son programme opérationnel pour le fonds social européen est par ailleurs entièrement dédié aux jeunes dont certaines mesures sont financées dans le cadre de l'IEJ. Afin de pouvoir évaluer l'impact des mesures organisées dans le cadre de l'IEJ sur la transition professionnelle des jeunes bruxellois, nous procédons dans les sections suivantes à un diagnostic approfondi de la situation des jeunes sur le marché du travail bruxellois.

Nous examinons dans un premier temps l'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail bruxellois depuis 2013 au regard des objectifs européens, à savoir :

- ▶ Le taux d'emploi ;
- ▶ Le nombre de NEETs ;
- ▶ Le taux de décrochage scolaire et le nombre de jeunes diplômés.

Ensuite, afin de mieux comprendre les problématiques liées au chômage des jeunes, nous examinons en détail les données de profil des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans.

³ Eurofound, Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, 2017.

⁴ Perspective.brussels, Diagnostic. Redéploiement socio-économique, territorial et environnemental suite à la crise du Covid-19, décembre 2020.

⁵ Onss (DmfA), ONEm, BCSS, calculs IBSA et view.brussels, cités dans perspective.brussels, Diagnostic. Redéploiement socio-économique, territorial et environnemental suite à la crise du Covid-19, décembre 2020.

⁶ perspective.brussels, Diagnostic. Redéploiement socio-économique, territorial et environnemental suite à la crise du Covid-19, décembre 2020.

⁷ Observatoire de la santé et du social Bruxelles, « Jeunes en transition, adultes en devenir », Rapport bruxellois sur l'Etat de la pauvreté, 2012.

2 / Evolution de la situation socio-économique des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale au regard de la stratégie Europe 2020

Dans cette section, nous analysons l'évolution de la situation des jeunes bruxellois sur le marché du travail de 2013 à 2019 (voire 2020 selon la disponibilité des données) au regard des indicateurs relatifs aux objectifs de la stratégie EU2020.

2.1. Les objectifs belges définis dans le cadre de la stratégie Europe 2020

Amélioration significative de la situation socio-économique des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale jusqu'en 2019

Le tableau ci-dessous reprend les objectifs fixés au niveau belge en termes d'emploi et d'éducation ainsi que la situation bruxelloise en 2013 et en 2019⁸⁻⁹.

Nous observons que la situation des jeunes sur le marché de l'emploi bruxellois entre 2013 et 2019 tendait à s'améliorer. Le taux d'emploi est resté stable tandis que le taux de chômage, le taux de NEET et le taux de décrochage scolaire ont significativement baissé. Les objectifs européens sont toutefois encore loin d'être atteints, à l'exception de la part de jeunes hautement diplômés. Par ailleurs, il sera important par la suite d'analyser l'impact structurel de la crise de la Covid-19 sur la situation des jeunes et en particulier sur les indicateurs ci-dessous.

Tableau 3 : Objectifs belges définis dans la stratégie Europe 2020

	Situation en Région de Bruxelles-Capitale		Objectifs 2020 pour la Belgique ¹⁰
	2013	2019	
Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)*¹¹	15,3%	14,8%	Pas d'objectif spécifique pour les jeunes
Taux de chômage des jeunes (BIT)*	39,9%	29,2%	Pas d'objectif européen
Taux de NEET**	18,7%	12,9%	8,2%
Taux de décrochage scolaire*	17,7%	11,8%	9,5%
Part de la population âgée de 30 à 34 ans possédant un diplôme de l'enseignement supérieur **	45,8%	55,6%	47%

Source : * view.brussels (anciennement Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation) sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail et de la formation et ** Eurostat¹²⁻¹³

⁸ Les données de 2019 sont les dernières données disponibles de manière finalisée pour l'ensemble des objectifs listés ici. Plus tard, quand c'est possible, nous présentons les données de 2020.

⁹ En raison de ruptures statistiques, il est cependant important d'analyser ces évolutions avec prudence. En effet, en ce qui concerne le taux de décrochage scolaire, on note entre 2013 et 2017 une rupture de série en 2014 liée à l'introduction de la nouvelle classification internationale type de l'éducation (ISCED 2011) remplaçant la classification précédente (ISCED 1997). Par ailleurs, tant pour le taux de décrochage scolaire que pour le taux de NEET, on observe par ailleurs en 2017 une rupture de série qui touche également l'ensemble des résultats belges de l'EFT. Cette rupture de série résulte de la profonde réforme de la manière dont l'Enquête sur les forces de travail est réalisée en Belgique. Ainsi, à partir de 2017, un panel rotatif et différentes méthodes de collecte des données sont utilisés (premier entretien en face à face puis, par la suite, trois enquêtes de suivi auxquelles les ménages répondent via web ou par téléphone). La méthode de pondération a également fortement été revue. De manière générale, il faut garder à l'esprit que les chiffres issus de l'EFT ne sont pas absolus, mais bien des approximations basées sur l'extrapolation d'un échantillon aléatoire de la population belge. Il importe donc toujours de les interpréter avec les réserves d'usage.

¹⁰ La Région de Bruxelles-Capitale ne dispose pas d'objectifs propres.

¹¹ Il est important de noter que ce taux d'emploi inclut la population aux études. Si la population des jeunes encore aux études est extraite de ce taux, le taux d'emploi des jeunes en 2019 est de 52,9% en Région bruxelloise.

¹² Source : Eurostat, Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation par sexe et région NUTS 2 (taux NEET), https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_22&lang=fr

¹³ Source : Eurostat, Population par niveau d'éducation atteint, sexe et régions NUTS 2 (%), <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Dans les sections suivantes nous analysons plus en détail l'évolution de ces indicateurs, à savoir :

- L'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Les NEETs en Région de Bruxelles-Capitale ;
- L'éducation des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale.

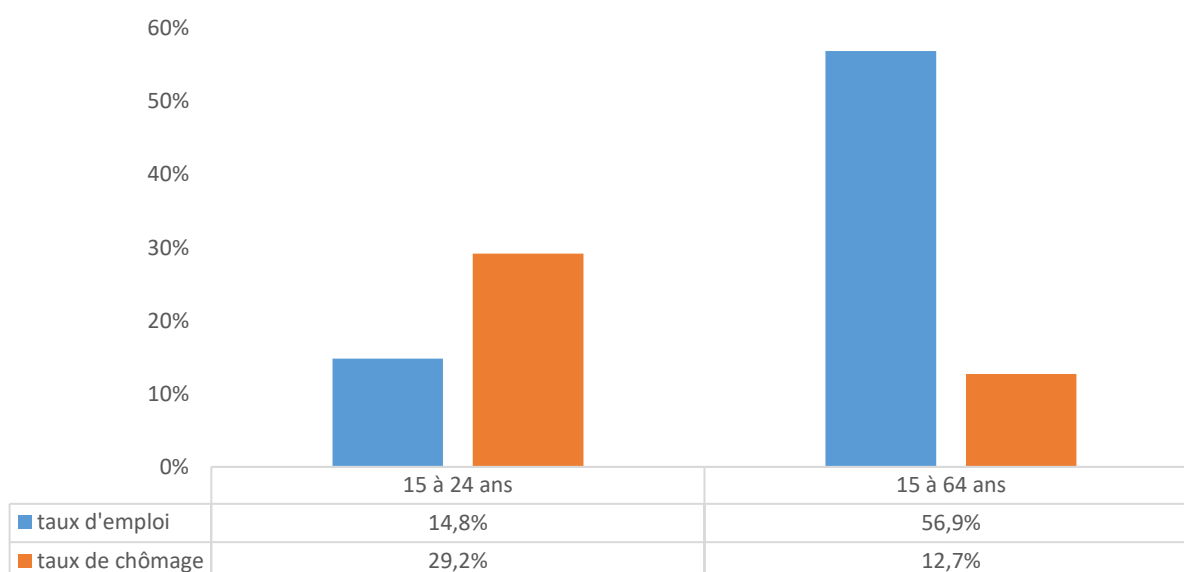
2.2. L'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale

Les jeunes présentent un risque plus important de chômage que le reste de la population

À Bruxelles, en 2019, les jeunes de moins de 25 ans présentaient un taux d'emploi de 14,8%. En tenant compte des jeunes étudiants, on observe que leur taux d'emploi grimpe à 52,9%, ce qui reflète qu'une grande partie des jeunes sont encore dans le dispositif de l'enseignement.

Néanmoins, on peut observer que le taux de chômage des jeunes est plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage des 15 à 64 ans. Cela indique que les jeunes courent ainsi un risque plus accru d'être confrontés au chômage que le reste de la population et que cette tranche d'âge est particulièrement vulnérable sur le marché du travail. Les effets de la crise de la covid-19 sur le taux de chômage des jeunes pour la Région bruxelloise en 2020 ne sont pas encore totalement intégrés dans les données issues de view.brussels. Toutefois, compte tenu de l'augmentation, au cours de plusieurs mois consécutifs, du nombre de demandeurs d'emploi – et en particulier des jeunes – il est fort à penser que nous observerons une augmentation sur base annuelle de ce taux, tant au niveau global que pour la catégorie des 15 à 24 ans.

Figure 3 : Taux d'emploi et taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans¹⁴ et de la population de 15 à 64 ans, 2019, en Région bruxelloise



Source : IDEA Consult sur base du rapport 2020 de Actiris, « Etat des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », pp. 63-64.

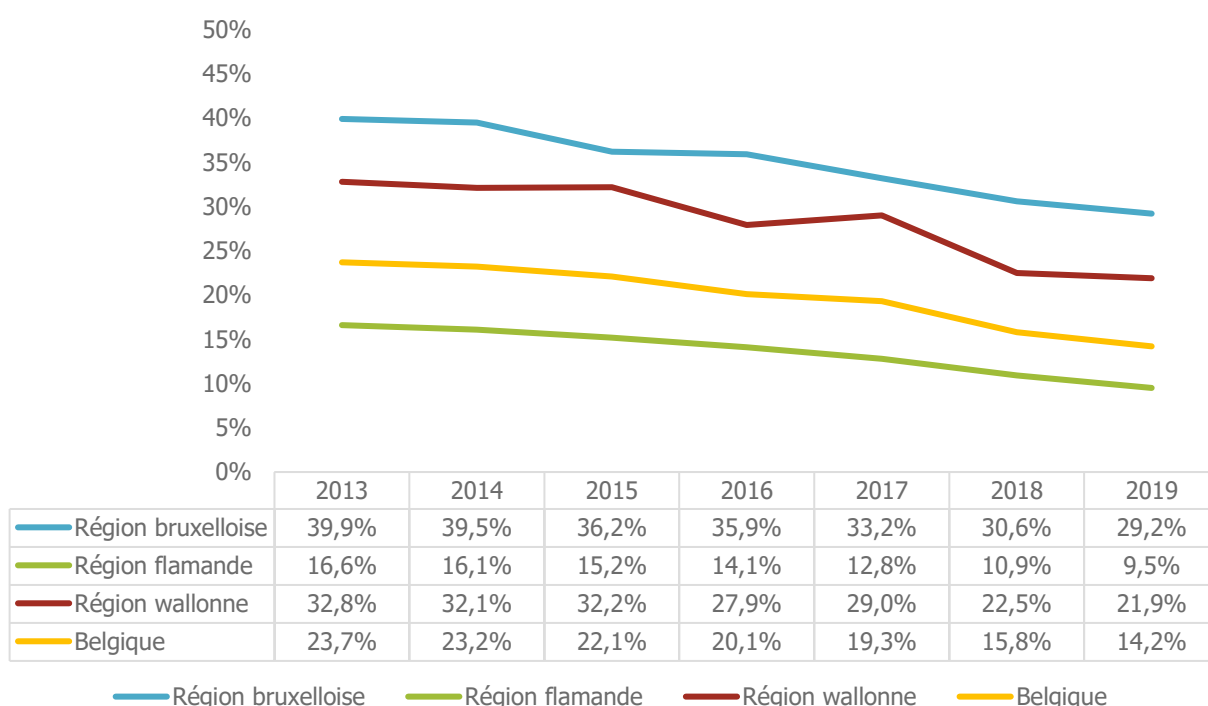
¹⁴ Incluant les jeunes encore aux études.

Une évolution favorable du taux de chômage des jeunes bruxellois jusqu'en 2019

Néanmoins, ces six dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail bruxellois a connu une évolution favorable. Ainsi, selon les données de view.brussels (sur base des données de l'enquête sur les Forces de Travail et de la formation), le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés de moins de 25 ans est passé de 14.473 à 8.479 unités de 2013 à 2019, soit une diminution de 41,4%. En 2013, le chômage des jeunes bruxellois de moins de 25 ans atteignait encore un taux de 40%. En 2019, si le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans se situait toujours à un niveau structurellement élevé, on observe une évolution favorable avec un taux de 29,2%, soit une diminution de 10 points de pourcentage en six ans.

Malgré cette évolution positive, la figure ci-dessous montre que les jeunes bruxellois restent davantage touchés par le chômage que les jeunes des deux autres régions du pays et plus particulièrement les jeunes flamands. En effet, en 2019, en Région flamande, le taux de chômage des jeunes a continué à diminuer pour atteindre 9,5% tandis qu'en Région wallonne, il se situe à 21,9%. Comme précisé précédemment, du fait de la crise de la covid-19 et son impact sur les jeunes (davantage que sur les autres catégories d'âge), il est fort à parier que le taux de chômage de ce groupe d'âge aura augmenté en 2020 et ce, pour la première fois depuis 2013.

Figure 4 : Evolution du taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans (2013-2019)



Source : IDEA Consult sur base des données des rapports 2012, 2014, 2018, 2019 et 2020 de Actiris, « Etat des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ».

Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a diminué de 37% en sept ans

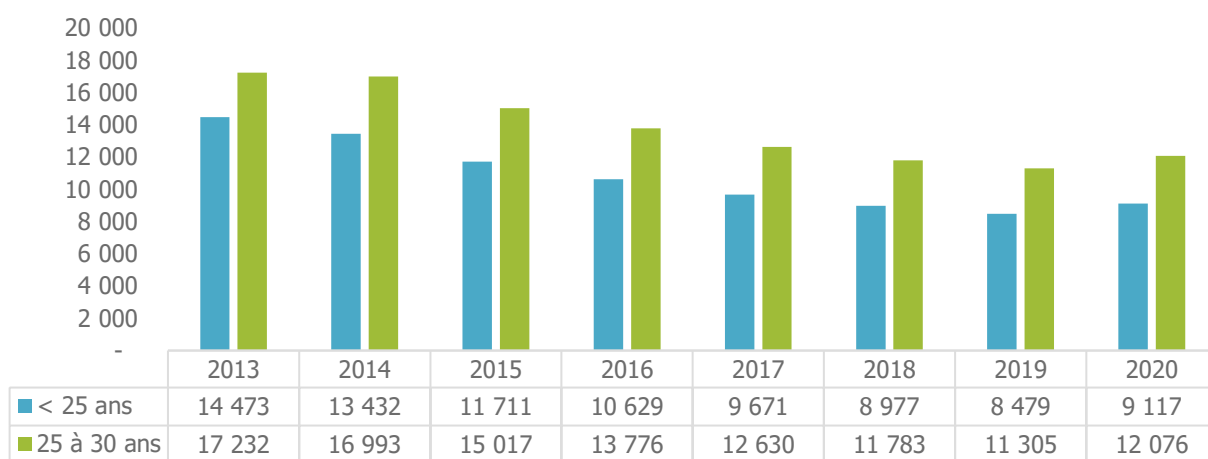
Par ailleurs, si le chômage des jeunes est une problématique récurrente en Région bruxelloise, on constate depuis 2013 une diminution continue du nombre de DEI de moins de 25 ans et des DEI âgés de 25 à 30 ans. Le nombre de DEI de moins de 25 ans a connu une diminution de 30% tandis que le nombre de DEI âgés de 25 à 30 ans a diminué de 29,9%. Cette diminution continue est le fruit de plusieurs actions mises en place au sein de la Région pour diminuer le chômage au sein de ce groupe, dont l'IEJ mais pas exclusivement.

A titre de comparaison, les jeunes font l'objet de la diminution la plus importante car la part de DEI dans les autres catégories d'âge présente une diminution allant de 14,7% pour les 45 à 50 ans à 29,8% pour les 30 à 35 ans tandis que les plus de 50 ans ont connu une augmentation de 13,5%.

La figure ci-dessous montre plus précisément l'évolution depuis 2013 du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés âgés de moins de 25 ans et de 25 à 30 ans.

Si la tendance est à la diminution, nous observons toutefois une hausse du nombre de DEI de moins de 25 et de moins de 30 ans, en 2020. Cette hausse reflète le contexte de la crise sanitaire et son impact sur l'emploi comme expliqué en introduction de ce chapitre. Il sera important dans les prochaines années de vérifier si cette hausse est temporaire ou non.

Figure 5 : Evolution du nombre de jeunes DEI en RBC (2013-2020)



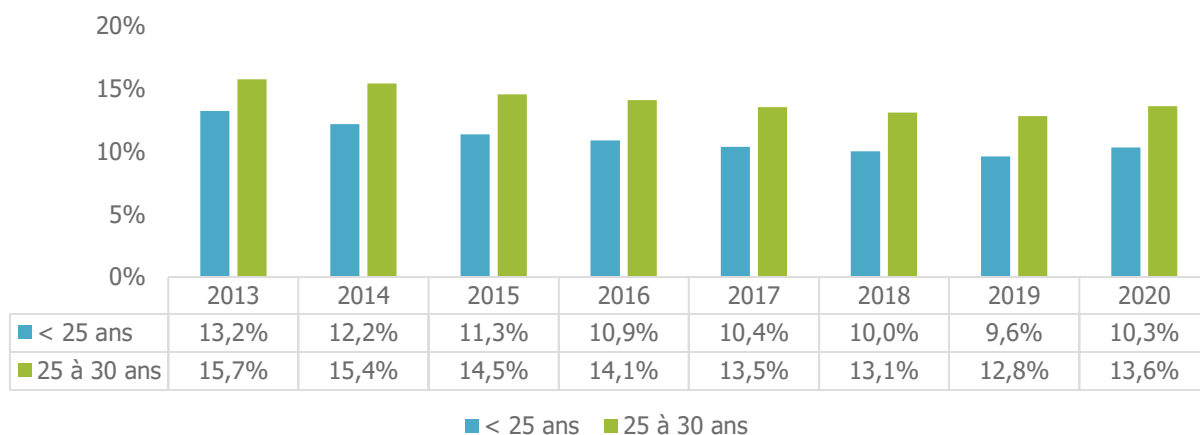
Source : IDEA Consult sur base du document d'Actiris « Population active inoccupée », p. 8¹⁵.

La part de jeunes de moins de 25 ans parmi les demandeurs d'emploi tend à diminuer

La figure suivante montre, par ailleurs, que la part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois tend en moyenne à diminuer. Ainsi, la proportion de jeunes DEI âgés de moins de 25 ans est passée de 13,2% à 10,4% et la proportion des jeunes âgés de 25 à 30 ans est passée de 15,7% à 13,6%.

¹⁵ <https://www.actiris.brussels/media/52hf4xrr/population-active-inoccup%C3%A9e-h-93359CAC.pdf>

Figure 6 : Part des jeunes de moins de 25 ans parmi les DEI bruxellois



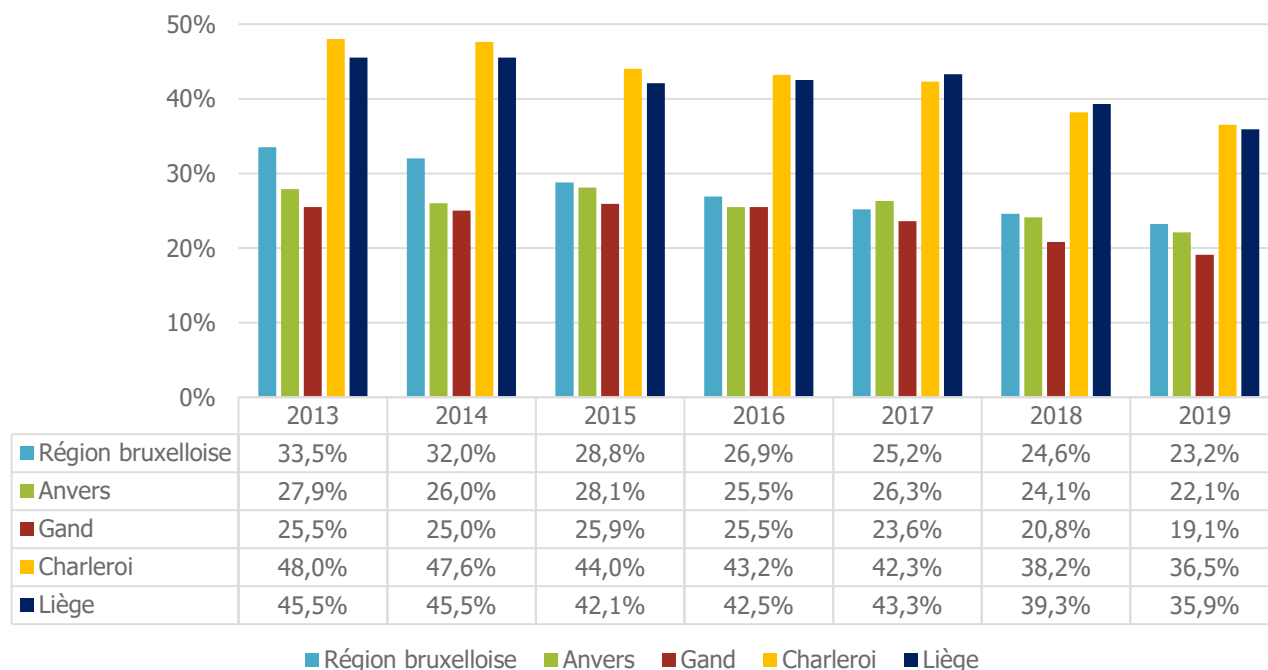
Source : IDEA Consult sur base des rapports 2012, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020 de Actiris, « Etat des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ».

Une évolution plus favorable de la situation des jeunes bruxellois en comparaison des autres grandes villes belges

Afin de mettre en perspective la situation des jeunes bruxellois, la figure ci-dessous compare les taux de chômage administratif des jeunes observés à Bruxelles de 2013 à 2019 avec les taux des jeunes de quatre autres grandes villes belges. On peut ainsi constater que les villes wallonnes, Charleroi et Liège, ont un taux de chômage administratif des jeunes plus élevé qu'à Bruxelles. Les villes flamandes connaissent également un taux relativement élevé, plus d'un tiers des jeunes étant en situation de chômage administratif.

En termes d'évolution depuis 2013, celle-ci est particulièrement favorable à Bruxelles où le taux de chômage administratif a connu une diminution de 10 points de pourcentage. A titre de comparaison, à Charleroi, Liège, Anvers et Gand, il a respectivement diminué de 11,5 points, 9,6 points, 5,8 points et 6,4 points de pourcentage.

Figure 7 : Evolution du taux de chômage administratif des jeunes dans les grandes villes belges



Source : IDEA Consult sur base des rapports 2012, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020 de Actiris, « Etat des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ».

Encadré 1 : Taux de chômage BIT et taux de chômage administratif

Les chiffres présentés dans ce rapport en termes de taux de chômage correspondent pour la plupart aux définitions spécifiques du bureau international du travail (BIT). Ces chiffres diffèrent des taux calculés à partir des données administratives présentés dans la Figure 7 : Evolution du taux de chômage administratif des jeunes dans les grandes villes belges. Ces deux types d'indicateurs fournissent, en effet, des informations différentes. Pour le BIT, trois conditions sont nécessaires pour être considérés comme chômeur : être sans emploi, être disponible pour travailler et être en recherche active d'emploi. Toutefois, un chômeur BIT n'est pas nécessairement inscrit auprès d'un service de placement régional de l'emploi. A l'inverse, le taux de chômage administratif se base sur les données des services d'emploi régionaux et comptabilise l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits auprès d'un service d'emploi. Le taux de chômage BIT est habituellement moins élevé que le taux de chômage administratif. Toutefois, la situation des jeunes de 15 à 24 ans à Bruxelles présente une particularité car leur taux de chômage BIT est supérieur à leur taux de chômage administratif : en 2016, le taux de chômage BIT atteint 35,9% tandis que le taux de chômage administratif est de 26,9%. Cela suggère que parmi les jeunes, une certaine part cherche « activement » un emploi sans être inscrit chez Actiris.

Ce constat est important pour l'organisation des actions destinées aux jeunes dans le cadre de l'IEJ et tout particulièrement lorsqu'on considère les actions « OUTREACH » tel que l'accompagnement développé dans le cadre de YEI-NL. Il semble, en effet, qu'une partie des jeunes en recherche d'emploi ne sont pas connus des services d'Actiris et ne sont pas intégrés dans les circuits classiques de l'insertion professionnelle.

2.3. Les NEETs en Région de Bruxelles-capitale

Bien qu'en diminution, le taux de NEET reste plus élevé à Bruxelles que dans les autres régions

Le taux de NEET (de l'anglais « Not in Employment, Education or Training ») indique la part de jeunes de 15 à 24 ans¹⁶ qui ne se trouvent ni à l'emploi, ni aux études ni en formation. Il fournit une mesure alternative aux taux d'emploi et taux de chômage des jeunes dans lesquels les jeunes aux études sont classés parmi les inactifs. Les taux de chômage incluent également des jeunes à la recherche d'un emploi et qui suivent simultanément une formation.

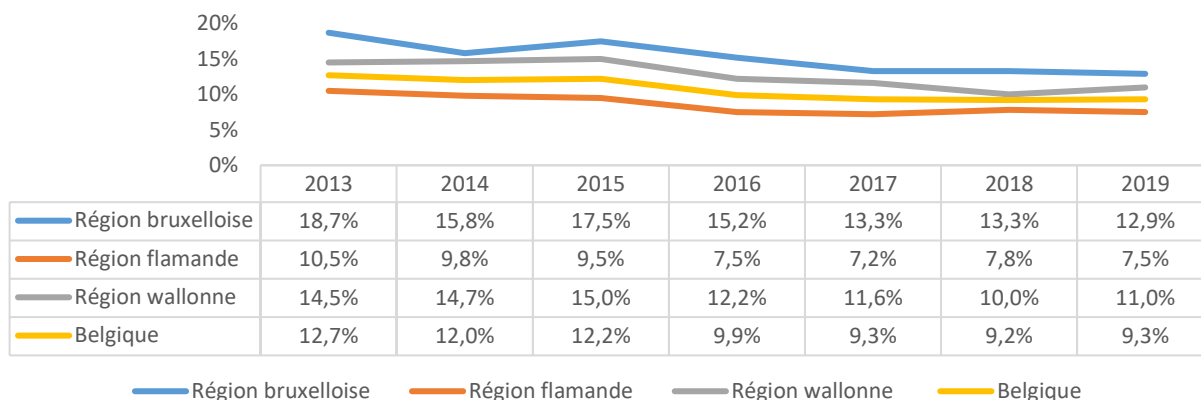
Le taux de NEET est souvent considéré comme la part de jeunes réellement inactifs, qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un emploi et qui font l'objet de risques accrus de se retrouver dans une situation précaire. Il est cependant important de nuancer la composition de ce groupe, qui n'est pas constitué principalement de jeunes inactifs, désaffiliés ou très éloignés du marché du travail. En effet, les demandeurs d'emploi (qui ne sont pas en formation) constituent une proportion très significative des NEET, et l'on retrouve également d'autres profils très diversifiés allant des personnes non disponibles (car assurant la prise en charge d'un proche, ou bien malades ou handicapées) aux NEET volontaires en passant par les étudiants en congé prolongé, les personnes désengagées (y compris les travailleurs découragés et les jeunes engagés dans des modes de vie dangereux ou asociaux) et les « chercheurs d'opportunités » (cherchant activement un travail ou une formation adapté(e) à leurs compétences)¹⁷.

La figure suivante montre que la Région de Bruxelles-Capitale a le taux de NEET le plus élevé par rapport aux deux autres régions du pays. Bien qu'en diminution depuis 2013, le taux de NEET parmi les jeunes bruxellois s'élevait en 2019 à 12,9% tandis que la moyenne belge était de 9,3%. Seule la Région flamande a atteint, à ce jour, l'objectif d'abaisser le taux de NEET en-deçà des 8,2%.

¹⁶ Si la règle générale prévoit que l'IEJ bénéficie aux jeunes de moins de 25 ans, la Région bruxelloise bénéficie d'une exception du fait d'un taux de chômage régional très élevé. Dans ce cadre, l'IEJ est étendue et bénéficie aux jeunes de moins de 30 ans.

¹⁷ Source : Eurofound « NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe » https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf.

Figure 8 : Evolution des taux de NEETs (2013-2019)



Source: IDEA Consult sur base de Statbel¹⁸.

Ces données montrent que les NEET restent une problématique importante en Région de Bruxelles-Capitale. Actiris s'est donné comme objectif de rapprocher les jeunes, très éloignés du marché du travail et souvent inconnus des institutions de placement, des circuits d'insertion professionnelle classique. Si, en 2019, la part de NEET était encore particulièrement élevée, l'évolution favorable observée tend à démontrer que les actions d'Actiris et de ses partenaires affectent positivement la situation de ces jeunes.

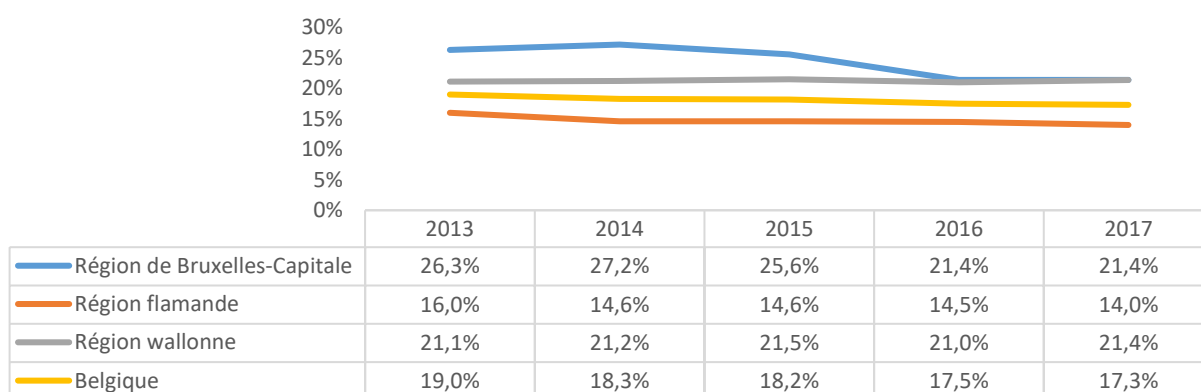
2.4. L'éducation des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale

Le paradoxe bruxellois : des jeunes très peu qualifiés et des jeunes hautement qualifiés

En termes de qualifications, la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisée par un paradoxe car elle est composée d'un grand nombre de jeunes peu qualifiés et d'un grand nombre de jeunes hautement qualifiés.

La figure ci-dessous montre qu' 1/5^{ème} de la population bruxelloise âgée de 30 à 34 ans ne disposent qu'au maximum du diplôme du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire. Cette part s'est pourtant réduite lors des cinq dernières années pour rejoindre le taux constaté en Région wallonne. Cette évolution positive est particulièrement significative à Bruxelles.

Figure 9 : Evolution de la part de la population âgée de 30 à 34 ans disposant au maximum du diplôme du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire¹⁹



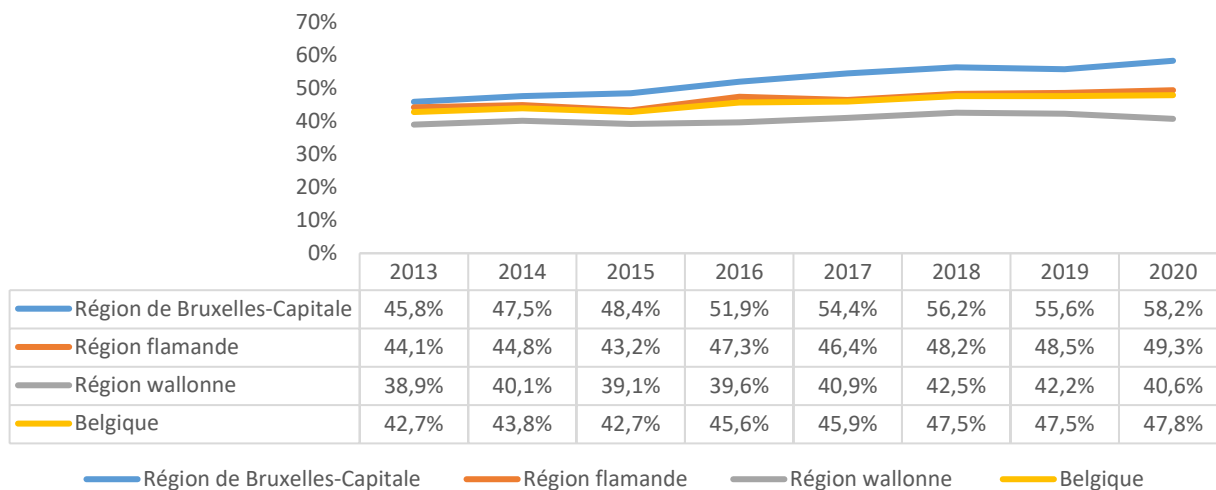
Source : IDEA Consult sur base des données d'Eurostat (Enquête sur les Forces de Travail et de la formation)

¹⁸ En 2020, 9,2 % des 15-24 ans n'avaient aucun emploi et ne suivaient aucun enseignement, ni aucune formation. (2021, 21 mars). <https://statbel.fgov.be/>. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/neet#news>

¹⁹ Les données pour les années ultérieures à 2017 ne sont pas disponibles au moment de l'écriture de ce rapport.

Néanmoins, Bruxelles est également la région qui comprend la part la plus importante de diplômés de l'enseignement supérieur. La figure suivante montre, en effet, que dès 2014, la Région de Bruxelles-Capitale dépassait l'objectif fixé de 47% de diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population âgée de 30 à 34 ans. En 2020, ce taux était de 58,2% dépassant largement les autres régions du pays.

Figure 10 : Evolution de la part de diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population âgée de 30 à 34 ans



Source: IDEA Consult sur base de Statbel²⁰.

Une part importante de jeunes bruxellois en situation de décrochage scolaire

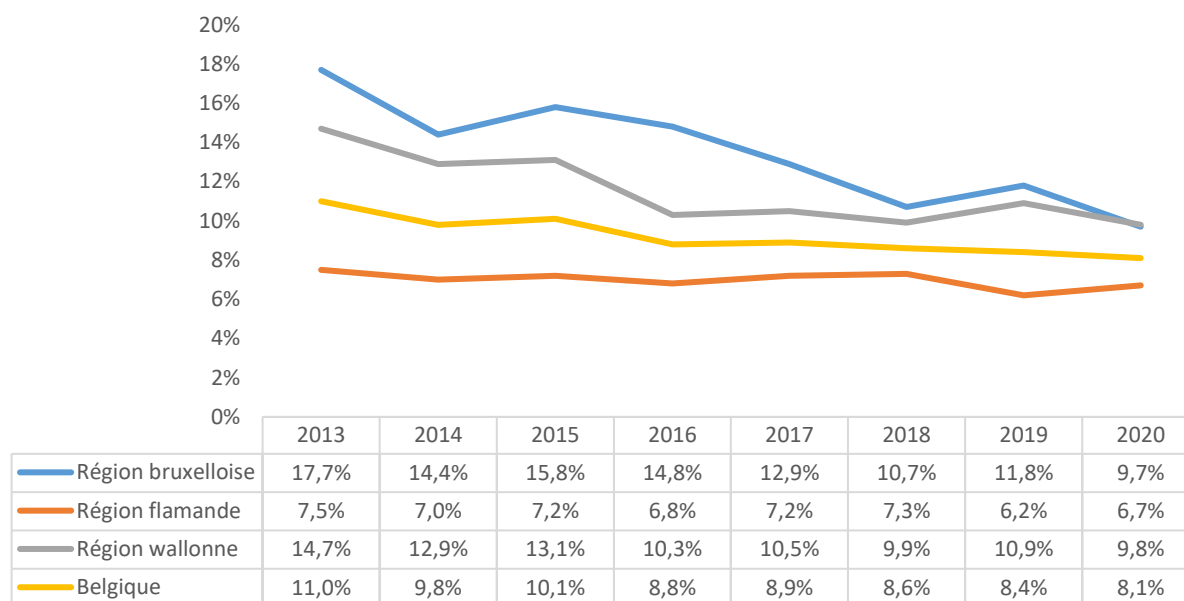
Cette part de jeunes peu qualifiés s'explique principalement par le fait qu'un bon nombre d'élèves de la Région connaissent des retards scolaires ou sont en décrochage scolaire.

La figure suivante présente l'évolution du taux de décrochage scolaire dans les trois régions du pays. On peut constater que le phénomène du décrochage est bien plus présent en Région bruxelloise que dans les deux autres régions du pays. En 2020, le taux de décrochage scolaire était de 9,7% à Bruxelles tandis que la moyenne belge était de 8,1%.

Depuis 2016, la Belgique a donc atteint l'objectif qu'elle s'est fixé dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi d'abaisser le taux de décrochage scolaire à moins de 9,5%. Le taux reste néanmoins élevé en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale. Remarquons tout de même que depuis 2013, le décrochage scolaire des jeunes bruxellois a connu une baisse significative de 8 points de pourcentage.

²⁰ Niveau d'instruction. (2021, 31 mars). Statbel. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#panel-12>

Figure 11 : Evolution du taux de décrochage scolaire (2013-2020)²¹



Source : IDEA Consult sur base des données du Bureau fédéral du Plan²².

²¹ En raison de ruptures statistiques, il est cependant important d'analyser ces évolutions avec prudence. En effet, en ce qui concerne le taux de décrochage scolaire, on note entre 2013 et 2017 une rupture de série en 2014 liée à l'introduction de la nouvelle classification internationale type de l'éducation (ISCED 2011) remplaçant la classification précédente (ISCED 1997). Par ailleurs, tant pour le taux de décrochage scolaire que pour le taux de NEET, on observe par ailleurs en 2017 une rupture de série qui touche également l'ensemble des résultats belges de l'EFT. Cette rupture de série résulte de la profonde réforme de la manière dont l'Enquête sur les forces de travail est réalisée en Belgique. Ainsi, à partir de 2017, un panel rotatif et différentes méthodes de collecte des données sont utilisés (premier entretien en face à face puis, par la suite, trois enquêtes de suivi auxquelles les ménages répondent via web ou par téléphone). La méthode de pondération a également fortement été revue. De manière générale, il faut garder à l'esprit que les chiffres issus de l'EFT ne sont pas absolus, mais bien des approximations basées sur l'extrapolation d'un échantillon aléatoire de la population belge. Il importe donc toujours de les interpréter avec les réserves d'usage.

²² *Décrochage scolaire*. (2021, 31 août). Bureau fédéral du Plan. https://indicators.be/fr/i/G04_ESL/#:~:text=Évolution:%20selon%20l'EFT,,8,1%20en%202020.

3 / Le profil des jeunes demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois

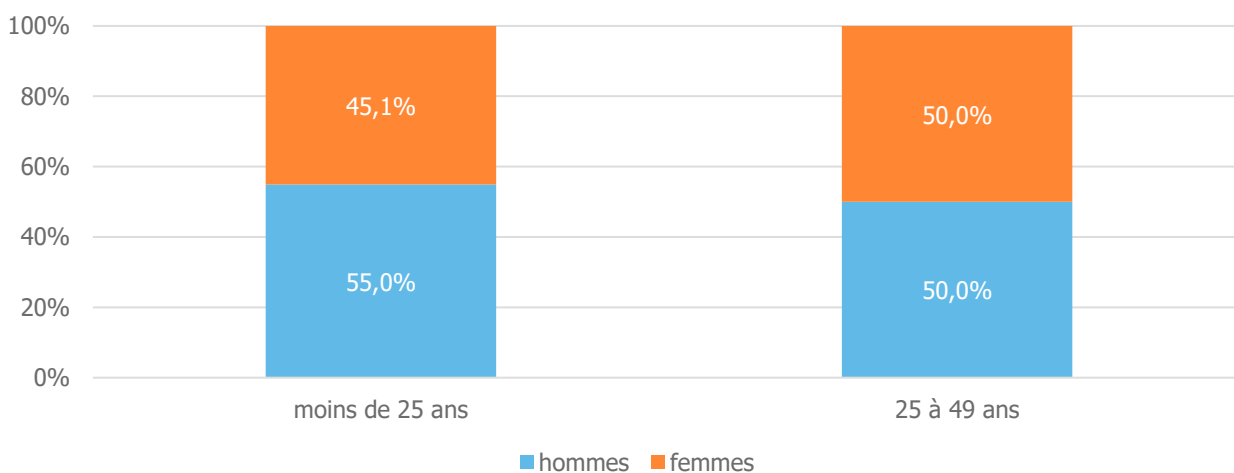
Afin de mieux saisir les problématiques liées au chômage des jeunes, cette section s'intéresse plus particulièrement au profil des jeunes demandeurs d'emploi. Leur profil est examiné selon le genre, le diplôme, la nationalité, la durée d'inactivité et la commune de résidence. Ce profil est comparé par ailleurs avec le profil des demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans.

L'analyse du profil des jeunes demandeurs d'emploi Bruxellois est également important au regard de l'analyse des bénéficiaires des mesures IEJ (voir partie 3 de ce rapport).

Une part égale d'hommes et de femmes parmi les DEI de moins de 30 ans

En fonction du genre, les proportions parmi les jeunes DEI sont assez similaires aux DEI âgés de plus de 30 ans. Les proportions sont relativement équilibrées car 48,9,2% des DEI de moins de 30 ans sont des femmes tandis 51,1% sont des hommes. La tendance reste la même pour les DEI âgés de plus de 30 ans : 46,9% des DEI sont des femmes tandis que 53,1% sont des hommes.

Figure 12 : Jeunes DEI bruxellois selon le genre, 2020



Source : IDEA Consult sur base des données de ViewStat²³.

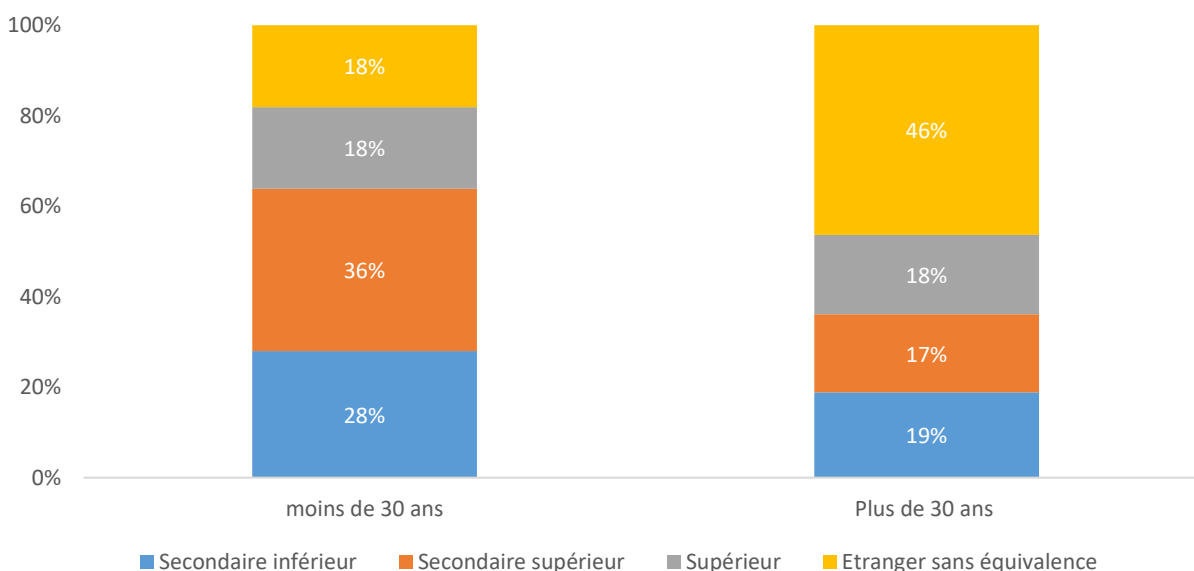
²³ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_detailtabellen.html

Un peu plus d'un quart des DEI de moins de 30 ans n'ont pas obtenu leur diplôme de l'enseignement secondaire supérieur

En 2020, un peu plus d'un quart des demandeurs d'emploi inoccupés de moins de 30 ans possédaient au maximum un diplôme d'étude du secondaire inférieur (ce pourcentage correspond à 5.964 jeunes), un tiers possédaient un diplôme du secondaire supérieur tandis que 18% disposaient d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 18% ont un diplôme non reconnu en Belgique. Par rapport à leurs aînés, la part de jeunes peu qualifiés est donc bien plus importante. Parmi les DEI âgés de plus de 30 ans, le taux de DEI possédant au maximum un diplôme du secondaire inférieur est de 19% tandis que le taux de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est de 17%. Il est intéressant de noter que parmi les personnes de plus de 30 ans, la tranche des 30 à 34 ans présente le taux le plus élevé de hautement qualifiés (16,7%).

On note par ailleurs une proportion moindre de jeunes DEI avec un diplôme non reconnu en Belgique en comparaison avec les DEI âgés de plus de 30 ans. Cela peut s'expliquer, en partie, par la proportion plus élevée de ressortissants extra européens parmi les DEI de cette tranche d'âge (voir figure suivante). Cela indique également qu'un diplôme non reconnu constitue un frein à l'insertion professionnelle sur le long terme.

Figure 13 : Part des DEI selon leur âge et leur niveau d'éducation, 2020



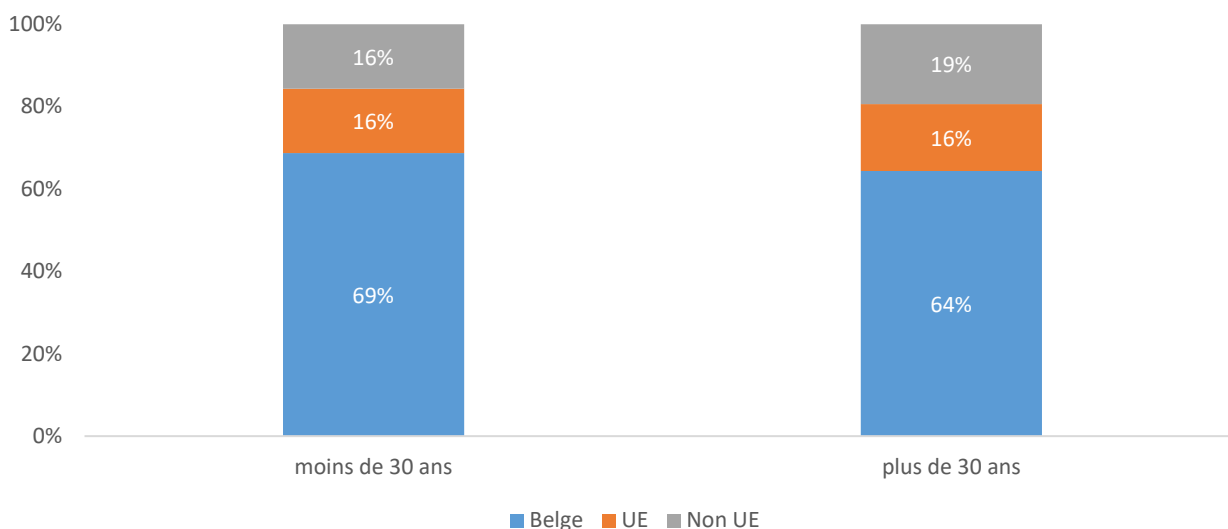
Source : IDEA Consult sur base de ViewStat²⁴.

²⁴ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_detailtabellen.html

Près de 70% des DEI de moins de 30 ans ont la nationalité belge

On peut observer sur la figure suivante que la proportion de ressortissants étrangers est un peu moins importante chez les jeunes de moins de 30 ans que parmi le reste de la population. En 2020, parmi les DEI de moins de 30 ans, 69% sont de nationalité belge, 16% sont des ressortissants de l'Union européenne tandis que 16% sont des ressortissants hors UE. La proportion de DEI de nationalité belge tombe à 64% lorsqu'ils sont âgés de plus de 30 ans.

Figure 14 : Part de DEI selon l'âge et selon leur nationalité, 2020

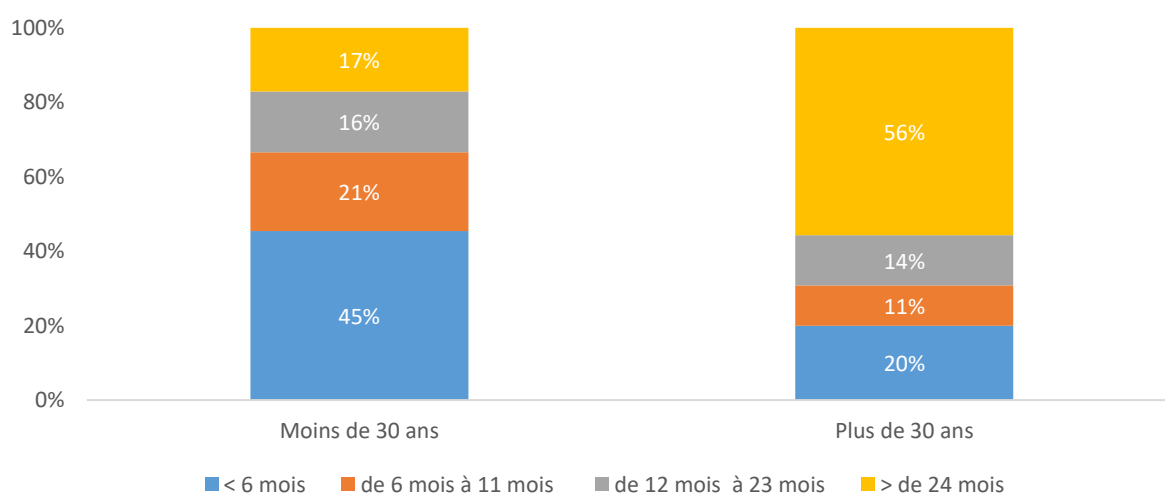


Source: IDEA Consult sur base des données de ViewStat²⁵.

Un jeune DEI sur cinq est un chômeur de longue durée

Au niveau de la durée du chômage, étant donné leur âge, la proportion de chômeurs de longue durée (plus de 24 mois) est moindre parmi les jeunes DEI que parmi leurs aînés. Il est toutefois important de noter qu'elle est loin d'être négligeable car 1 peu moins d'un jeune DEI sur 5 est au chômage depuis plus de 24 mois. En outre, 55% des jeunes DEI sont au chômage depuis plus de 6 mois.

Figure 15 : Part de DEI selon l'âge et la durée d'inactivité, 2020



Source : IDEA Consult sur base des données de ViewStat²⁶.

²⁵ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_detailtabellen.html

²⁶ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_detailtabellen.html

4 / Conclusion

Comme nous l'avons constaté ci-dessus, de nombreux jeunes bruxellois sont en situation de précarité et rencontrent des difficultés à trouver un emploi stable et à pouvoir sécuriser leurs conditions de vie. Cette situation n'est pas une spécificité bruxelloise car ces constats s'observent également depuis plusieurs années au niveau européen. [L'absence d'expérience professionnelle et le manque de qualifications sont les principales causes du chômage des jeunes](#)²⁷. La [crise sanitaire de la Covid-19](#) a également impacté très négativement la capacité des jeunes à s'insérer sur le marché du travail. En raison du ralentissement économique, de nombreux profils qualifiés ont été confrontés au chômage, impliquant une [concurrence plus accrue pour les jeunes chercheurs d'emploi, y compris lorsqu'ils sont diplômés](#). Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi en hausse en 2020 témoigne de cette situation.

Toutefois, outre cette hausse du chômage des jeunes en 2020, il est important de rappeler que, [depuis 2013, le chômage des jeunes a diminué de 30%](#) et ce, même en prenant en compte les effets de la crise de 2020. En outre, [le nombre de NEET et le taux de décrochage scolaire ont également significativement baissé](#). Il est donc important de nuancer le diagnostic de l'emploi des jeunes en Région bruxelloise en ne prenant pas en compte que l'année 2020 mais en observant les tendances sur une plus longue période de temps.

L'évolution globalement favorable peut en partie être expliquée par la [multiplication des mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale](#) et en particulier les mesures développées dans le cadre de la Garantie Jeune et l'Initiative Emploi Jeune. Celles-ci visent en effet à améliorer l'employabilité des jeunes et à renforcer l'adéquation de leurs compétences avec les besoins des entreprises.

Néanmoins, nous devons rester prudents quant à cette conclusion car d'autres éléments ont pu également intervenir. D'une part, la [légère amélioration de la conjoncture économique](#) avant 2020 a permis de réduire les taux de chômage de l'ensemble de la population. D'autre part, les taux de chômage ont été affectés par les [changements de la législation](#) qui ont conduit à une hausse du nombre d'exclusions et ont diminué artificiellement les taux de chômage. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2012, les allocations d'attente ont été transformées en allocations d'insertion. Le stage d'attente, devenu le stage « d'insertion professionnelle » a été porté à un an et le droit aux allocations d'insertion a été limité à une période de maximum 36 mois. En conséquence, les premières exclusions de l'Onem ont pris cours dès le 1^{er} janvier 2015 et ont été visibles dès le printemps 2015 dans les chiffres d'Actiris. A cela s'ajoute, un [renforcement des contrôles de la disponibilité des chômeurs](#) de la part de l'Onem et plus particulièrement des jeunes en stage d'insertion²⁸.

Il est donc difficile d'évaluer de [l'impact exact](#) des différentes mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale en omettant tous ces facteurs externes. Dans la partie suivante, nous analyserons les 3 mesures IEJ encore en vigueur, et y aborderons leur fonctionnement et résultats, sans pour autant faire le lien avec la situation macro-économique des jeunes sur le marché de l'emploi bruxellois.

²⁷ Giret Jean-François et Sabina Issehnane, « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation emploi*, n°117, 2012.

²⁸ Depuis mars 2017, Actiris est compétent pour contrôler la disponibilité des chômeurs.



PARTIE 3 : Evaluation des actions de l'IEJ

1 / Introduction

Dans cette partie, nous procédons à l'évaluation proprement dite des actions mises en œuvre dans le cadre de l'IEJ. Six mesures ont été développées dans l'objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes bruxellois. Nous nous concentrons cependant uniquement sur les 3 encore en cours durant les années 2019-2020.

Tableau 4 : Récapitulatif des mesures IEJ

Mesures	Action	Public-cible	Durée mesure	Objectif quantitatif initial	Taux de réalisation en 2020 ²⁹	Taux de mise à l'emploi
Stages européens	Réalisation d'un stage professionnel à l'étranger de maximum 6 mois	Jeune DEI âgés de 18 à 29 ans Tout niveau de qualification	<i>Prolongée jusqu'en 2020</i>	50 stages par an en 2014 100 stages par an dès 2015	58% (2020)	45% après 6 mois (2020)
CPE-OIP	Emploi subsidié formatif de 1 an renouvelable 1 fois	Jeunes DEI âgés de 18 à 29 ans Diplômé au maximum de l'enseignement secondaire supérieur	<i>Prolongée jusqu'en 2020</i>	125 emplois subsidiés pour la 1 ^{ère} année 182 postes subsidiés à partir de 2017	57,5% (2020)	81% après 6 mois (2020)
NEET	Accompagnement individualisé ou collectif	Jeunes NEET âgés de 18 à 30 ans	<i>Financement IEJ de 2019 à 2023</i>	Objectifs individualisés par partenaire	111% (2020)	s.d.

Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris et des résultats de l'évaluation

Dans le chapitre suivant, nous fournissons dans un premier temps une [vue globale de la mise en œuvre](#) des mesures sur le plan financier et des réalisations. Ensuite, chaque mesure est analysée en détail en termes de :

- ▶ **Objectifs de la mesure** : Les objectifs généraux de chaque mesure ainsi que le public-cible et les objectifs chiffrés y sont décrits.
- ▶ **Organisation de la mesure** : La mesure du point de vue de son organisation sur le plan interne au sein d'Actiris ainsi que la méthodologie adoptée pour sa mise en œuvre y sont décrits.
- ▶ **Résultats de la mesure** : Toutes les données disponibles en termes de réalisation et de résultats à court et long terme y sont analysées.

Enfin, une conclusion est fournie.

²⁹ Les taux de réalisation plus faibles en 2020 s'expliquent par la crise sanitaire qui a fortement affecté les stages européens mais également la mesure CPE.

2 / Evaluation globale des actions de l'Initiative Emploi Jeune

Dans cette section, nous réalisons une évaluation financière globale des mesures financées dans le cadre de l'IEJ à partir des données financières et de suivis disponibles.

Le budget IEJ utilisé pour la période 2014-2020 est estimé à 63,09% de l'enveloppe totale

L'enveloppe financière engagée représentait initialement un montant total de 93.263.551,92 € qui se répartissait de la manière suivante : 75.623.221,92 € pour le FSE et 17.613.330 € pour l'IEJ.

Après modifications budgétaires et enveloppes additionnelles, l'enveloppe financière engagée pour la période de programmation 2014-2020 totale était de 102.904.420 € qui se répartit comme suit :

- ♦ 75.865.516 € pour le FSE (73,7% du budget alloué) ;
- ♦ 27.038.904 € pour l'IEJ (100% du budget alloué pour ce fonds et 26,3% de l'enveloppe totale).

Le tableau suivant montre l'état financier des différentes actions au 31/12/2020.

Tableau 5 : Etat financier des actions au 31/12/2020

Axe	Budget total	Taux de cofinancement	Quote-part CE	Quote-part publique	Consommation totale au 31/12/2020	Taux de consommation
Axe 1	7.121.086 €	50%	2.735.365 €	2.735.365 €	5.470.730 €	76,82%
Axe 1 IEJ	27.038.904 €	66,7%	11.372.069 €	5.686.034 €	17.058.103 €	63,09%
Axe 2	38.567.678 €	50%	14.542.945 €	14.542.945 €	29.085.890 €	75,42%
Axe 3	26.254.210 €	50%	3.388.632 €	3.388.632 €	6.777.263 €	25,81%
AT	3.922.542 €	50%	1.218.231 €	1.218.231 €	2.436.461 €	62,11%
Total	102.904.420 €	55,17%	33.257.241 €	27.571.207 €	60.828.448 €	59,11%

Source : IDEA Consult sur base des données budgétaires d'Actiris

En ce qui concerne l'IEJ plus particulièrement, la consommation du budget s'élevait à 17.058.103 € au 31/12/2020 sur un financement total de 27.038.904 € (y compris l'ajout du budget complémentaire), ce qui équivaut, à ce stade, à un taux de consommation de 63,09%. Plus de 35% du budget doit donc encore être consommé.

Réaffectation du budget IEJ suite à la nouvelle enveloppe IEJ (IEJ bis)

A la suite de l'augmentation du budget IEJ, Actiris a décidé d'augmenter son offre d'actions à destination des jeunes.

Depuis 2017, les moyens financiers supplémentaires se sont concentrés sur [l'augmentation de postes subsidiés dans le cadre des Conventions Premier Emploi dans les OIP](#). Le financement de cette mesure est, dès lors, passé de 9.384.948 € à 10.318.552 €. Par ailleurs, Actiris a [démarré une nouvelle mesure en 2019, à savoir la mesure NEET](#).

Le tableau ci-dessous fournit un récapitulatif des budgets totaux pour les différentes mesures de l'axe IEJ, ainsi que le poids des différentes mesures en termes budgétaires.

Comme l'indique ce tableau, la mesure CPE OIP YG pèse le plus lourd dans l'enveloppe de l'IEJ et représente 38% du budget total. Les stages européens, représente avec 19% du budget total, la deuxième mesure la plus importante pour l'IEJ. Ces parts dans le budget total s'expliquent de par le prolongement du financement de ces mesures et la sous-utilisation d'autres mesures. En ce qui concerne la mesure NEET, la troisième mesure encore financée par l'IEJ durant la période de prolongation de financement, elle représente 11,9% du budget

total et est donc la quatrième mesure la plus importante de l'IEJ, juste après la mesure ESF Vlaanderen qui n'est plus cofinancée.

Tableau 6 : Répartition budgétaire des différentes mesures IEJ

Axe IEJ	Budget total	Poids de la mesure en termes budgétaires
CPE OIP YG	10.318.552 €	38,16%
Stages européens	5.145.000 €	19,03%
ESF Vlaanderen	4.126.224 €	15,26%
NEET Actiris	3.218.390 €	11,9%
Bruxelles formation	2.400.000 €	8,88%
Cité des Métiers	1.038.079 €	3,84%
VDAB Groeipad	650.000 €	2,40%
Projet "Tu veux test"	142.659 €	0,53%
Total	27.038.904 €	100%

Source : IDEA Consult sur base des données budgétaires d'Actiris

Les actions de l'IEJ ont bénéficié à 3.567 participants entre 2014 et 2020

Le tableau suivant présente l'évolution du nombre de participants pour chacune des mesures de l'IEJ. Au total, les actions de l'IEJ ont bénéficié à 3.567 participants entre 2014 et 2020³⁰. Ce nombre est principalement tiré vers le haut par la mesure NEET, qui a été lancée en 2019, et qui a atteint 1.459 participants depuis. Cette mesure s'étendant sur plusieurs années, des doubles comptages de jeunes dans ces données de réalisation sont cependant plus que probables. Il est par ailleurs intéressant de noter que cette mesure a été peu impactée en termes de réalisation par la crise sanitaire de la covid-19, au contraire des mesures Stages européens et CPE-OIP. Ceci est expliqué avec plus de détails dans les sections relatives à ces mesures.

Tableau 7 : Evolution du nombre de participants

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Nombre de participants totaux
Stages européens	12	92	107	135	102	105	58	611
CPE-OIP	39	103	137	131	167	155	104	836
YEI-NL	0	58	364	378	/	/	/	800
Formations VDAB	0	9	32	/	/	/	/	41
Formations BRUFOR	0	207	480	/	/	/	/	687
VDAB Groeipad	/	/	/	/	253	/	/	253
Mesure NEET³¹	/	/	/	/	/	644 (552 + 92)	815 (737 + 78)	1.459
Total	51	469	1.120	644	269	904	977	3.567

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021 (avant contrôle des données par Actiris).

³⁰ Des doubles comptages sont possibles, certains jeunes étant repris sous les statistiques de plusieurs années.

³¹ Nous distinguons ici le nombre de jeunes atteints. Le premier nombre indique les jeunes atteints par les 10 partenaires de la mesure. Le second nombre indique les jeunes atteints par la Cité des Métiers dans le cadre de son programme Touch'N'Go financé par le FSE.

Sur base des données effectives du nombre de participants aux différentes mesures IEJ sur la période 2014-2020 et la répartition budgétaire des différentes mesures IEJ durant cette période, il est possible de calculer le **coût budgétaire moyen estimé par bénéficiaire** des mesures IEJ encore co-financées. Il est important de préciser que le coût de chaque mesure est un coût « estimé » sur base du budget disponible attribué à chaque mesure et non sur base de la consommation réelle du budget. De plus, les informations ici présentées relatives au coût de la mesure concerne la part co-financée et non le coût intégral de la mesure (par exemple, le coût salarial des agents Actiris affectés à la mise en œuvre de chaque mesure n'est pas compris dans ce coût). Par ailleurs, le coût moyen de chaque mesure, bien qu'étant un indicateur intéressant, doit être traité et comparé avec prudence. En effet, il est difficile de comparer le budget par bénéficiaire pour chaque mesure puisque, non seulement les mesures sont différentes mais, en plus, les budgets couvrent des frais bien différents. Il est cependant intéressant de mettre en avant ces différences budgétaires, justement pour mettre en avant la variété de types de mesures financées.

Le tableau ci-dessous indique qu'en moyenne, le coût de toutes les mesures IEJ s'élève à 7.580 € par bénéficiaire. Comme mentionné, ce coût varie fortement d'une mesure à l'autre. Ainsi, la mesure CPE-OIP est la mesure qui coûte le plus par bénéficiaire, avec une moyenne de 12.343 €. Ce montant le plus élevé s'explique par le fait que **le CPE-OIP finance l'intégralité d'un poste de travail** pour un jeune. L'intégralité du coût salarial est donc prise en charge par la mesure, d'où son budget plus élevé. La mesure NEET est au contraire celle qui coûte le moins avec une moyenne de 2.497 € par bénéficiaire. **Ceci s'explique par le fait que cette mesure finance uniquement l'accompagnement** réalisé par les partenaires. La mesure Stages européens, avec une moyenne par bénéficiaire de 8.421 € et la Cité des métiers (reprise en principe sous la mesure NEET), avec une moyenne de 6.000 €, se situent entre les deux. Ceci s'explique à nouveau par les budgets couverts, ainsi, concernant **les Stages européens, le financement correspond à une bourse** permettant d'organiser le stage à l'étranger.

Ces différences budgétaires significatives doivent donc être considérées en lien avec les objectifs, groupes cibles, fonctionnements et résultats différents entre mesures, ce que nous faisons aux chapitres suivants.

Tableau 8 : Coût budgétaire moyen par bénéficiaire des mesures IEJ encore co-financées

	Nombre de participants totaux	Budget total	Budget par bénéficiaire
Stages européens	611	5.145.000 €	8.421 €
CPE-OIP	836	10.318.552 €	12.343 €
Mesure NEET	1.289	3.218.390 €	2.497 €
Cité des métiers	173	1.038.079 €	6.000 €
Total (de toutes les mesures IEJ)	3.567	27.038.904€	7.580€

3 / Les stages européens

3.1. Les objectifs de la mesure

Les objectifs généraux de la mesure : améliorer l'employabilité des jeunes bruxellois par la réalisation d'un stage professionnel à l'étranger

Les Stages Européens, organisés par Actiris International, visent à offrir aux chercheurs d'emploi âgés de 18 à 29 ans la possibilité d'effectuer un stage professionnel d'une durée de 6 mois maximum dans une entreprise située dans un autre pays européen.

Ainsi, la littérature sur le sujet a largement démontré que réaliser un stage en entreprise facilite l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail. Si celui-ci se réalise dans de bonnes conditions, le stagiaire **met en pratique ses acquis d'apprentissage et développe les compétences propres à un métier**. Par ailleurs, le stage constitue un bon **outil de socialisation** car il permet aux jeunes d'intégrer les codes et attitudes propres au monde professionnel³². Il vise ainsi à faciliter la transition entre l'école et le marché du travail et apporte des bénéfices indéniables sur le plan personnel et professionnel³³. Réaliser un stage professionnel à l'étranger permet, en outre, de **développer des compétences complémentaires propres à la mobilité internationale**³⁴ :

- ▶ Apprentissage d'une langue étrangère ;
- ▶ Ouverture d'esprit ;
- ▶ Sens des relations interpersonnelles ;
- ▶ Amélioration de l'estime de soi ;
- ▶ Adaptation au changement.

Ainsi la réalisation du stage combiné à l'accompagnement régulier des conseillers en mobilité d'Actiris International permettent aux jeunes de développer des compétences très recherchées sur le marché du travail. Le stage européen **renforce ainsi l'employabilité des jeunes bruxellois et facilite leur intégration professionnelle**.

³² Barbusse et al. 2007.

³³ Comité consultatif Jeunes, 2016, « Les jeunes et les stages rapport de recherche ».

³⁴ Guide AKI, « Cinq compétences transversales développées en mobilité internationale », <https://www.aki-mobility.org>.

Le public-cible : les jeunes bruxellois âgés de 18 à 29 ans tout niveau de qualification confondu

Les stages européens s'adressent aux jeunes domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale et âgés de 18 à 29 ans. Ainsi, tous les jeunes quel que soit leur niveau d'étude peuvent en bénéficier.

Plus particulièrement, pour obtenir une bourse pour un stage européen, le candidat doit remplir les conditions décrites dans le tableau suivant :

Conditions d'accès au stage européen	
▶	Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
▶	Être ressortissant d'un des Etats membres de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse ou disposer d'un permis de travail valide dans le pays du stage ;
▶	Être inscrit chez Actiris comme chercheur d'emploi inoccupé ;
▶	Avoir un projet professionnel clair et réaliste dans le domaine du stage ;
▶	Être âgé au maximum de 29 ans au moment du départ ;
▶	Avoir une connaissance pratique de la langue utilisée en stage ;
▶	Ne pas cumuler deux financements publics pour un même stage ;
▶	N'avoir jamais bénéficié des programmes « Stages européens » ou « Stages Eurodyssée ».

Toutefois, afin d'éviter une « fuite » des qualifications, le service Actiris International ne propose pas de stages dans les métiers considérés en pénurie en Belgique et en Région de Bruxelles-Capitale. Les métiers concernés sont principalement les ingénieurs, les traducteurs, les métiers du secteur de l'IT, du secteur de la santé et de l'enseignement.

Il est également important de noter qu'Actiris International essaye de plus en plus de s'adresser aux jeunes les plus éloignés du marché du travail et collabore avec l'asbl Dynamo International qui promeut la mobilité internationale auprès des jeunes en difficulté. Ceci sera discuté plus en détail dans la suite de ce rapport.

Les objectifs chiffrés : un objectif initial de 50 placements annuels qui a été doublé dès la 2^{ème} année de la mesure

Lors du lancement de la mesure, en novembre 2014, l'objectif à réaliser était de 50 placements pour un budget de 600.000 €. Au vu de la demande croissante, cet objectif a été doublé en 2015 pour atteindre 100 placements annuels.

En 2017, les stages européens ont bénéficié d'un budget complémentaire dans le cadre du renouvellement du financement IEJ. Cela a permis de soutenir la demande croissante pour les jeunes européens et de financer davantage de bourses. A ce jour, plus de 2.000.000 € de financement pour des bourses de stage a été octroyé aux jeunes demandeurs d'emploi bruxellois (rapport annuel, 2017).

Toutefois, Actiris International note que ce budget n'est en général pas épuisé en raison de la diminution de la durée des stages (voir ci-après). Par ailleurs, la diminution du nombre de stages organisés en 2020 en raison de la crise de la covid-19 a également eu pour effet une sous-utilisation de ce budget.

3.2. L'organisation de la mesure

3.2.1 L'organisation interne de la mesure

Actiris International gère l'ensemble du processus de stage depuis la sensibilisation des jeunes, la prospection des entreprises accueillantes à l'accompagnement du stagiaire vers l'emploi

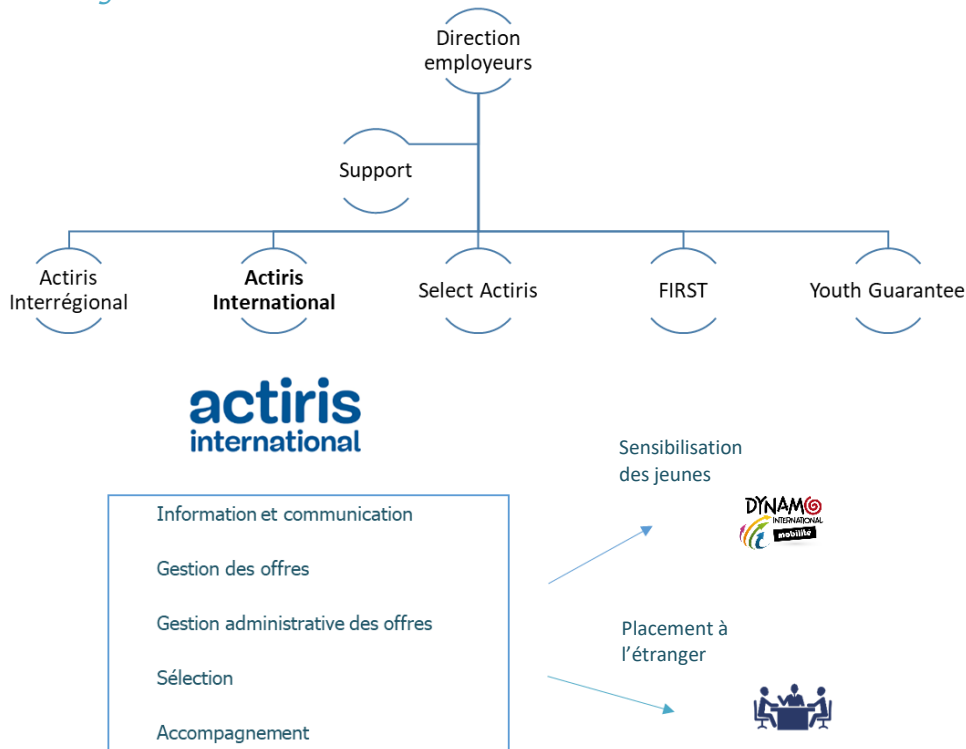
Les stages européens ont été lancés par Actiris en novembre 2014 et sont organisés par le service Actiris International. Sa mission principale est de placer, à l'emploi ou en stage, des demandeurs d'emploi bruxellois au sein d'entreprises basées à l'étranger (zone EURES).

Le service organise trois programmes de stages à l'étranger : « Eurodyssée », le « European Solidarity Corps » et les stages européens. Les deux premiers programmes ont des objectifs similaires aux stages européens mais leurs destinations et publics-cibles sont différents. Ainsi lors de la mise en place des stages européens, le service avait déjà l'expérience du placement des jeunes demandeurs d'emploi dans des entreprises européennes.

Actiris International est responsable de l'ensemble du processus de gestion des stages tant du point de vue de l'accompagnement que du point de vue administratif. Cela inclut :

- ▶ Les opérations de sensibilisation et de campagnes d'information ;
- ▶ La sélection des jeunes ;
- ▶ L'accompagnement des jeunes avant, pendant et après le stage ;
- ▶ La prospection et la gestion des offres de stage ;
- ▶ La gestion administrative des stages (vérification des statuts de l'entreprise, démarches administratives, etc.).

Figure 16 : Schéma organisationnel Actiris International



Source : Documents internes Actiris

Le service, initialement intégré dans la Direction générale est, à présent, intégré dans la Direction employeurs. Cela lui permet de collaborer avec les Consultants employeurs de Select Actiris, chargés d'un travail prospectif envers les entreprises et de gérer les offres d'emploi et de stage. Le service a ainsi développé ces dernières années une gestion d'offres de stages.

Pour le placement des jeunes en France et en Grande-Bretagne (jusqu'en 2020 suite au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne le 31 janvier 2020), destinations très prisées, le service collabore avec un partenaire externe spécialisé dans le placement. Il collabore également avec l'asbl Dynamo International qui promeut la mobilité internationale auprès des jeunes en difficulté et qui conçoit la mobilité comme un outil pédagogique et d'insertion professionnelle. L'asbl est présente dans les quartiers, les lieux où les jeunes se retrouvent (maisons des jeunes, centres sportifs, etc.) et les informe des programmes de mobilité offerts par Actiris. Cette collaboration permet à Actiris International d'atteindre un public de jeunes (peu qualifiés, situation familiale difficile, aux revenus modestes, etc.) *a priori*, moins motivés par un projet de mobilité internationale.

Une amélioration continue de la mesure Stages européens

Depuis le lancement de la mesure, Actiris International a mis en place plusieurs changements afin de faire face au succès de la mesure et optimiser son activité. Les modifications entreprises ces dernières années concernent :

- ▶ Un **renforcement de l'équipe** pour assurer un accompagnement de qualité (actuellement, le service emploie 22 personnes) ;
- ▶ Un **renforcement de la formation et la spécialisation des conseillers** au sein du service leur permettant d'accroître la visibilité de l'offre de stages, d'accompagner des stages dans des secteurs spécifiques comme l'HoReCa, l'artisanat, ou encore dans le secteur de la communication et du marketing, et d'accompagner les stagiaires en reconversion professionnelle ;
- ▶ Un **renforcement de la prospection des conseillers**, leur permettant d'offrir davantage d'offres de stage aux jeunes.
- ▶ Des **collaborations avec divers partenaires externes**, notamment l'asbl Dynamo International qui promeut la mobilité internationale auprès des jeunes en difficulté.
- ▶ La **réduction de la durée du stage** : Le stage a en principe une durée de 6 mois. Toutefois, depuis le 1er janvier 2017, en fonction des besoins de l'entreprise, celui-ci peut se dérouler sur une période de 2 à 6 mois. Certaines entreprises ont, en effet, fait part au service de besoins différents en termes de durée : en cas de travail saisonnier, le stage peut ainsi se limiter au temps de la saison ; en cas de périodes de fermeture de l'entreprise, le stage peut tout de même être organisé même si la période possible est plus courte.
- ▶ Une **simplification** et une **digitalisation de la procédure** visant la diminution de la charge administrative, via notamment la possibilité de privilégier l'e-mail aux envois postaux, l'introduction de la signature électronique, l'utilisation de numéros de compte bancaire plutôt que de RIB, etc.

Ces différentes améliorations ont permis d'optimiser la mesure et répondre à ses différentes faiblesses identifiées les premières années de son introduction. Outre ces modifications entreprises par le service, il est important de noter que ce service a connu, depuis la dernière évaluation, deux événements majeurs impactant considérablement son offre :

- ▶ La **sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne** en janvier 2020. Cela a eu un impact important sur les Stages européens. En effet, le Royaume-Uni était l'une des destinations phares de la mesure, avec la France. Actiris International a, dès lors, lancé un partenariat sur l'Irlande. Celui-ci fut fructueux mais n'offre toutefois pas la même attractivité que le Royaume-Uni qui était considérée comme une destination clé dans certains domaines dont le marketing ou encore la restauration. Il est dès lors possible que le retrait du Royaume-Uni de l'offre ait réorienté certains chercheurs d'emploi vers d'autres offres de séjours à l'étranger proposant le Royaume-Uni ou encore d'autres pays anglophones en-dehors de l'espace européen. Actiris International observe que les destinations les plus prisées sont désormais la France, l'Espagne, le Portugal et l'Italie.

- ▶ La [crise sanitaire de la Covid-19](#) ayant considérablement impacté l'organisation de stages européens en 2020 compte tenu de la limitation des déplacements en vue d'endiguer le virus. Nous aborderons cela dans la partie suivante.

3.2.2 La méthodologie

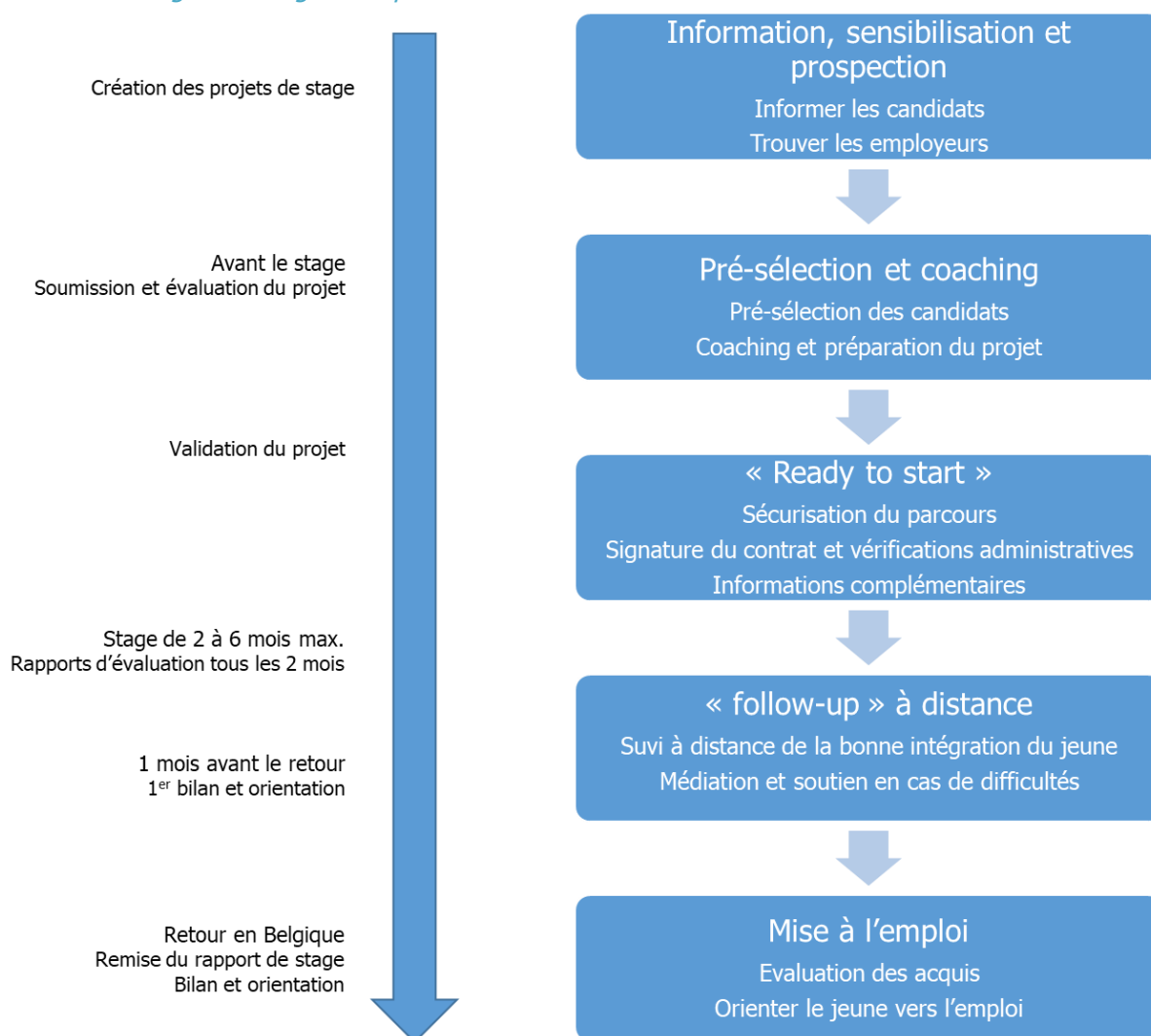
Un accompagnement étroit dès la définition du projet de mobilité jusqu'à la mise à l'emploi

Actiris International propose aux jeunes chercheurs d'emploi bruxellois la réalisation d'un stage pratique de maximum 6 mois à temps plein chez un employeur (privé ou public) localisé dans un des 30 pays de l'Union Européenne et l'Espace Economique européen³⁵. Les stages en Belgique ou dans les institutions publiques belges localisées à l'étranger ne sont pas subsidiés dans ce cadre.

Afin d'assurer un déroulement positif des stages, le programme est géré dans son entièreté par Actiris International. Le service intervient en amont du stage, pendant son déroulement et après le stage tant sur le plan de l'accompagnement des stagiaires que sur le plan administratif.

Le schéma suivant distingue les cinq étapes du stage européen. Celles-ci sont décrites de manière plus détaillée par la suite.

Figure 17 : Méthodologie des stages européens



Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris International

³⁵ Les pays concernés par les Stages Européens sont les suivants : Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse.

1^{ère} étape : sensibiliser, informer et prospecter

Actiris international développe régulièrement des [grandes campagnes d'information](#) afin de faire mieux connaître ses programmes aux jeunes demandeurs d'emploi. Les « new joiners » et les NEETs constituent le premier public-cible du service.

Pourtant, lors du lancement de la mesure, [la mesure a souffert d'un manque de visibilité](#). En effet, beaucoup d'organisations privées offrent des services similaires, le plus souvent payants et Actiris n'est pas toujours le premier réflexe pour les jeunes à la recherche d'un projet de mobilité. Afin de remédier à cette difficulté, le service a lancé de nombreuses campagnes d'information et participé à différents événements pour faire connaître ses services mais également [sensibiliser davantage les jeunes à une expérience à l'étranger](#).

Les informations sur les stages sont également disponibles sur le site web d'Actiris et Actiris International et sa page Facebook. Afin de toucher plus particulièrement les jeunes non-inscrits chez Actiris, le service participe à de [nombreux événements](#) tels que le bus de l'emploi, des bourses d'emploi ou encore des événements axés sur la mobilité tels que Discover Europe.

Lors de ces événements, l'ensemble des programmes de stages sont présentés et différents ateliers permettent aux jeunes de trouver toutes les informations nécessaires pour se lancer dans un projet de stage à l'étranger (témoignages d'anciens stagiaires, entretiens avec des conseillers en mobilité internationale, offres de stage en Europe, informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays européens, etc.).

[Le service collabore également avec des écoles, des universités, des centres de formation mais également des maisons de jeunes afin de toucher une diversité de jeunes](#). Dynamo International est un partenaire privilégié pour aller à la rencontre des NEETs et les motiver à développer un projet de mobilité.

Sur un plan interne, les conseillers en antenne invitent les jeunes à suivre les séances d'information et les conseillers en mobilité peuvent identifier les potentiels stagiaires à partir des bases de données internes à Actiris.

D'autre part, afin de proposer une variété d'offres de stage, le service réalise [un travail de prospection auprès des entreprises](#). Dans un premier temps, le service a démarré avec les entreprises avec lesquelles il avait déjà collaboré dans le cadre d'autres programmes. Cela a permis de garantir des stages avec un contenu et un encadrement de qualité. Dans un deuxième temps, une collaboration avec Select Actiris et ses consultants employeurs a permis de développer l'offre de stages disponibles et de répondre à une demande croissante de stages. Pour les placements en France et au Royaume-Uni, pays très prisés, le service a fait régulièrement appel à un prestataire externe. Ces offres sont publiées sur le site web Actiris.be et Actirisinternational.be et disponibles dans les antennes.

Si la mesure des Stages Européens connaît une certaine attractivité, une enquête réalisée en 2019 a indiqué que le service Actiris International était toujours inconnu du grand public. La mesure pourrait donc connaître une attractivité plus importante encore si le service était davantage connu.

2^{ème} étape : sélectionner et coacher

Les jeunes intéressés par le programme sont invités à remplir un formulaire en ligne et à expliquer leur projet de mobilité. Dans le cadre d'une pré-sélection, les conseillers en mobilité rencontrent les jeunes afin d'analyser leur projet dans l'objectif de leur proposer un stage qui corresponde au mieux aux besoins du candidat en fonction de son profil et de ses intérêts.

Lors de cette rencontre, les conseillers en mobilité visent les objectifs suivants :

- ▶ S'assurer de la [pertinence du projet de stage](#) du candidat par l'évaluation de différents aspects : le domaine professionnel, les compétences métier acquises pendant les études ou la formation et détermination de celles encore à acquérir, le choix du pays d'accueil, l'évaluation des connaissances linguistiques (via les tests linguistiques d'Actiris ou sur la base d'un certificat octroyé par une école de langues), etc. ;
- ▶ S'assurer que le [choix du stage corresponde aux aspirations et besoins professionnels](#) concrets du stagiaire (une attention particulière est portée au descriptif du programme de stage établi par l'entreprise) ;

- S'assurer que le candidat stagiaire ait pris en considération toutes les dimensions de sa mobilité géographique et que son **intention de partir (pour une durée de maximum 6 mois) soit réaliste**.

Dans un deuxième temps, le conseiller en mobilité est chargé **de fournir toutes les informations utiles** relatives à l'organisation du stage et de **coacher le jeune dans la définition de son projet de mobilité** (informations sur les conditions de stage, préparation culturelle, test langue, etc.).

Des offres de stage sont proposées aux jeunes. Le service a, en effet, intensifié son travail de prospection afin de proposer davantage de stages aux jeunes. Toutefois, le service précise également qu'une grande partie d'entre eux arrivent parfois dans la mesure en ayant déjà un projet de stage élaboré, ainsi que des contacts préalables avec une entreprise. L'objectif est de s'assurer de l'autonomie du candidat stagiaire et le conseiller ne cherche généralement donc pas à la place du jeune ni l'entreprise d'accueil ni le logement. Ainsi, d'après le service, 70% des jeunes parviennent à trouver un stage par eux-mêmes.

Une fois le profil du jeune validé et l'entreprise d'accueil identifiée, le Comité de validation et de sélection de la Cellule Stages d'Actiris International est chargé de l'approbation du stage.

Afin de s'assurer de la **qualité de l'accueil du stagiaire**, le service a toujours au moins un contact téléphonique avec l'entreprise et procède à plusieurs vérifications administratives. Le service distribue également un guide aux entreprises dans lequel plusieurs recommandations sont émises :

- Ne pas avoir plus de stagiaires que de travailleurs réguliers ;
- Au maximum deux stagiaires par tuteur ;
- Le stagiaire dispose d'un endroit défini pour effectuer son stage (pas de télétravail) ;
- Le contenu du stage a une visée formative.

3^{ème} étape : préparer le jeune au départ

Une fois le contact avec l'entreprise d'accueil établi, le conseiller en mobilité rencontre une nouvelle fois le jeune pour la phase dite de « labellisation ». Lors de l'entretien « **ready to start** », le conseiller aide le jeune **à préparer son départ**. Cela implique la préparation des documents administratifs nécessaires pour l'expatriation, la signature du contrat de stage, les assurances, ainsi que les vérifications nécessaires pour l'octroi de la bourse (vérification des aspects liés à la sécurité sociale, mutuelle, chômage, etc.).

Les jeunes stagiaires disposent, en effet, d'une **bourse financée et versée par Actiris**. Le montant perçu varie en fonction du pays d'accueil : 3.500 euros pour l'Espagne à 7.500 euros pour le Royaume-Uni (montant maximal). Pour obtenir la totalité de la bourse, le jeune doit effectuer toute la durée du stage : 80% du montant est versé lors du départ et les 20% restant lors de la remise du rapport de stage en fin de séjour.

Ce montant ne couvre toutefois pas tous les frais et un prorata est calculé en cas d'interruption pour emploi ou pour raison impérieuse. En outre, Actiris International indique que le montant des bourses n'a pas été indexé depuis 2014. Il en résulte que les montants fournis sont de plus en plus en inadéquation par rapport au coût de la vie sur place, rendant la mesure moins attractive. Par ailleurs, la faiblesse des montants crée une inégalité d'accès à la mesure pour certains jeunes ne pouvant financer la différence. Actiris International note, par ailleurs, que la mesure est plus facilement accessible par les jeunes ayant déjà une expérience professionnelle et pouvant financer eux-mêmes une part de leur stage.

4^{ème} étape : accompagner le jeune à distance

Le stage a en principe une **durée de 2 à 6 mois maximum**. Pendant le stage, **le conseiller en mobilité accompagne le stagiaire à distance et s'assure de sa bonne intégration au sein de l'entreprise**. Il est également en contact régulier avec le tuteur du stage de l'entreprise accueillante. Tous les deux mois, le jeune et son tuteur remplissent et valident une **évaluation de mi-parcours**.

Un mois avant la fin du stage, le conseiller prend contact avec le jeune afin **d'entamer une réflexion sur son parcours une fois le stage terminé** : quelles nouvelles compétences a-t-il acquises ? Quels sont ses intérêts en termes d'emploi ?...

Ce coaching régulier permet d'assurer le déroulement d'un stage de qualité et d'assurer que celui-ci affecte positivement l'employabilité du jeune.

5^{ème} étape : évaluer les acquis et orienter vers l'emploi

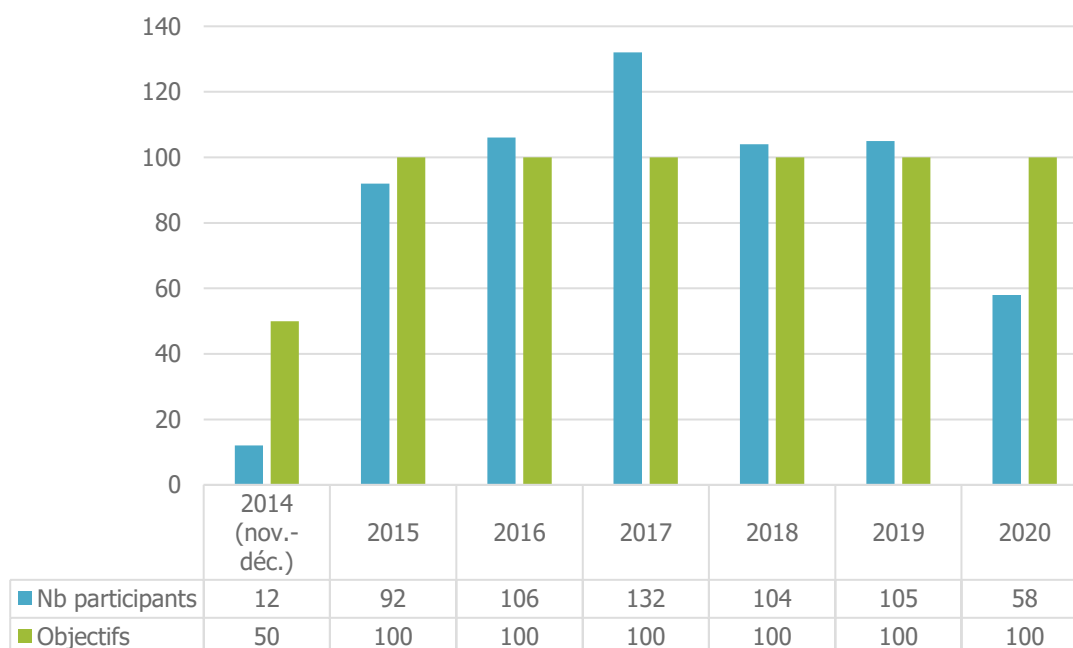
A la fin du stage, le jeune remet un rapport de stage. Sur cette base, le conseiller en mobilité évalue le déroulement du stage, réalise un bilan de ses acquis et l'oriente dans sa recherche d'emploi. Il lui remet un certificat « Europass mobilité » qui atteste les compétences techniques, linguistiques, sociales et organisationnelles acquises durant le stage.

3.3. Les résultats

Des objectifs annuels largement dépassés : un taux de réalisation dépassant les 100% entre 2016 et 2019 mais une diminution suite à la crise sanitaire en 2020

Le stage européen est une mesure qui a connu un succès croissant depuis son lancement en novembre 2014. Face à l'intérêt des jeunes pour la mesure, l'objectif de 50 placements annuels a été augmenté à 100 placements annuels en 2015. Comme l'attestent les données reprises dans la figure ci-dessous, depuis, cet objectif a été largement dépassé chaque année entre 2016 et 2019. Les stages européens ont connu en 2017 un taux de réalisation de 132%. En 2018, le nombre de participants a été légèrement inférieur car les services d'une société extérieure de placement n'étaient pas disponibles. Cela explique que le placement d'une trentaine de profils de jeunes moins autonomes n'a pu être réalisé. En 2019, le taux de réalisation était de 105%.

Figure 18 : Nombre de participants Stages européens 2014-2020



Source : IDEA Consult sur base des rapports annuels d'Actiris fournis par le service Actiris International.

Toutefois, en 2020, on observe que seuls 58 jeunes ont participé aux Stages européens, soit un taux de réalisation de 58% seulement. Cela s'explique par deux éléments majeurs mentionnés précédemment. D'une part, la crise sanitaire de la covid-19. En raison de la situation épidémique et des restrictions en matière de voyage à l'échelle mondiale, l'ensemble des stages ont été mis à l'arrêt entre mars et juin 2020, soit durant trois mois. Outre l'arrêt des stages, tous les participants ont été rapatriés au cours de cette période. Ces rapatriements n'ont toutefois pas systématiquement mis un terme au stage puisque certains stagiaires ont décidé de poursuivre leur stage à partir de juin, notamment en ayant la possibilité de télétravailler sur place. D'autre part, la diminution des Stages européens en 2020 peut s'expliquer également par le Brexit survenu en

début d'année 2020. Ce pays rencontrait un succès important au sein de la mesure et il est possible que le fait qu'il ne soit plus possible d'aller au Royaume-Uni dans le cadre du Stage européen ait eu un impact négatif sur l'attractivité de la mesure. Au vu de ce contexte, le taux de réalisation n'est donc pas forcément négatif. En moyenne, le taux de réalisation depuis 2014 est de 102,7%.

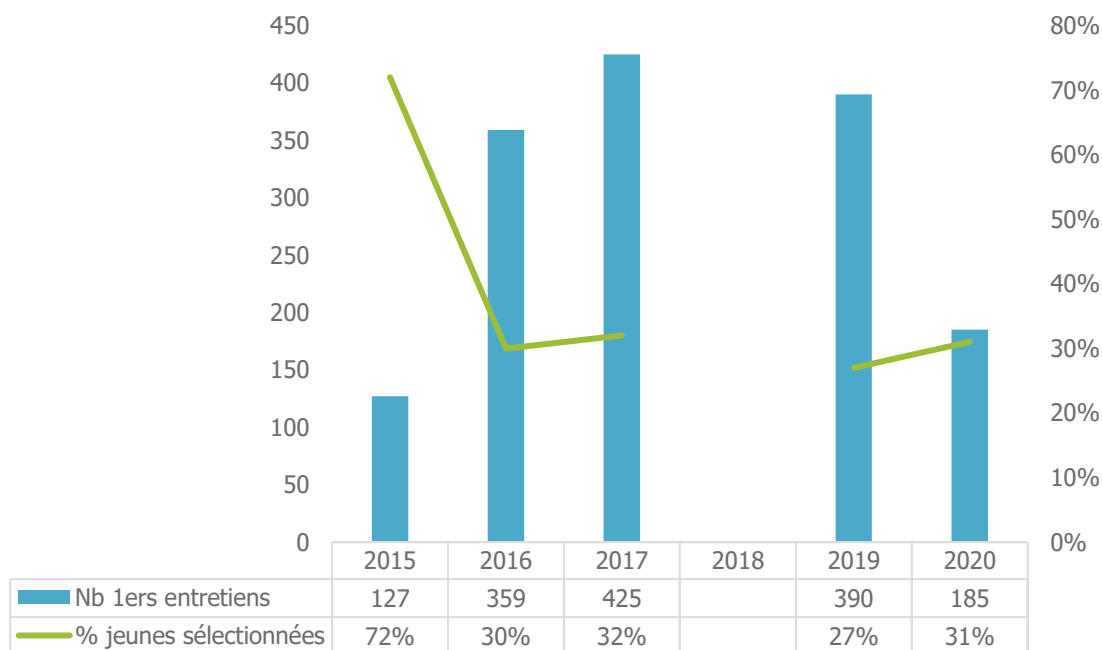
Par ailleurs, Actiris International indique déjà que la crise continuera de se faire ressentir sur la mesure des Stages européens en 2021 puisque, si la Belgique a rouvert ses frontières, l'organisation du stage continue d'être impacté par les contraintes du pays d'accueil.

Un intérêt croissant des jeunes bruxellois pour la mobilité internationale : plus de 1400 jeunes ont déposé un projet de stage depuis 2014

Un autre indicateur de l'intérêt des jeunes pour la mesure est le nombre de premiers entretiens qui ont été menés. Les candidats réalisent plusieurs entretiens dans le cadre de leur accompagnement et le 1^{er} entretien porte sur l'analyse du profil et du projet du jeune. Cet entretien sert également de pré-sélection et permet d'écarter les jeunes dont le projet ou la motivation ne serait pas encore suffisamment solide. Ainsi, on peut voir sur le graphique suivant que le nombre de jeunes reçus par le service a cru chaque année entre 2015 et 2019. Il a toutefois chuté drastiquement en 2020 en raison de la crise sanitaire de la covid-19 et de son impact sur la possibilité de voyager. En moyenne, entre 2015 et 2020, la part de jeunes qui réalisent au final leur projet de mobilité est de 38,5%.

Le nombre croissant de jeunes faisant appel à Actiris International et le nombre sans cesse croissant de stagiaires démontrent l'impact positif des actions d'information du service.

Figure 19 : Nombre de 1^{ers} entretiens et part de jeunes sélectionnés³⁶



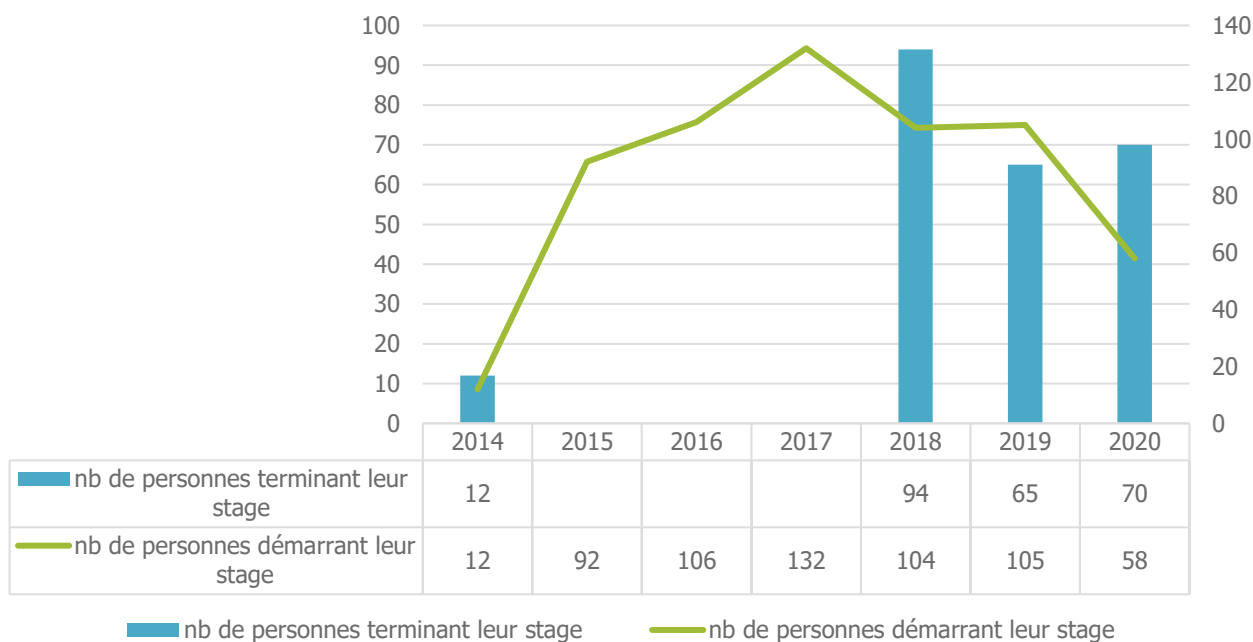
Source: IDEA Consult sur base de documents internes fournis par le service Actiris International.

³⁶ Pas de données disponibles pour 2018.

La figure ci-dessous nous renseigne quant au nombre de stagiaires démarrant un stage chaque année, et de stagiaires terminant leur stage chaque année. Les données disponibles indiquent le nombre d'entrées et de sorties annuelles mais sont toutefois lacunaires puisqu'elles ne renseignent que les entrées et sorties pour chaque année mais n'indiquent pas quelle part des entrants terminent leur stage. Les deux groupes sont donc des groupes distincts et il n'est pas possible de déterminer un taux de décrochage sur base de ces données.

À titre d'exemple, on observe en 2020 que 58 personnes ont démarré un stage mais que 70 sont arrivés à terme de leur stage. Cela illustre bien que les personnes terminant leur stage sont issues, très certainement, de la cohorte de 2019 et de la cohorte de 2020.

Figure 20 : Nombre de participants démarrant et terminant leur stage (à terme) par année³⁷



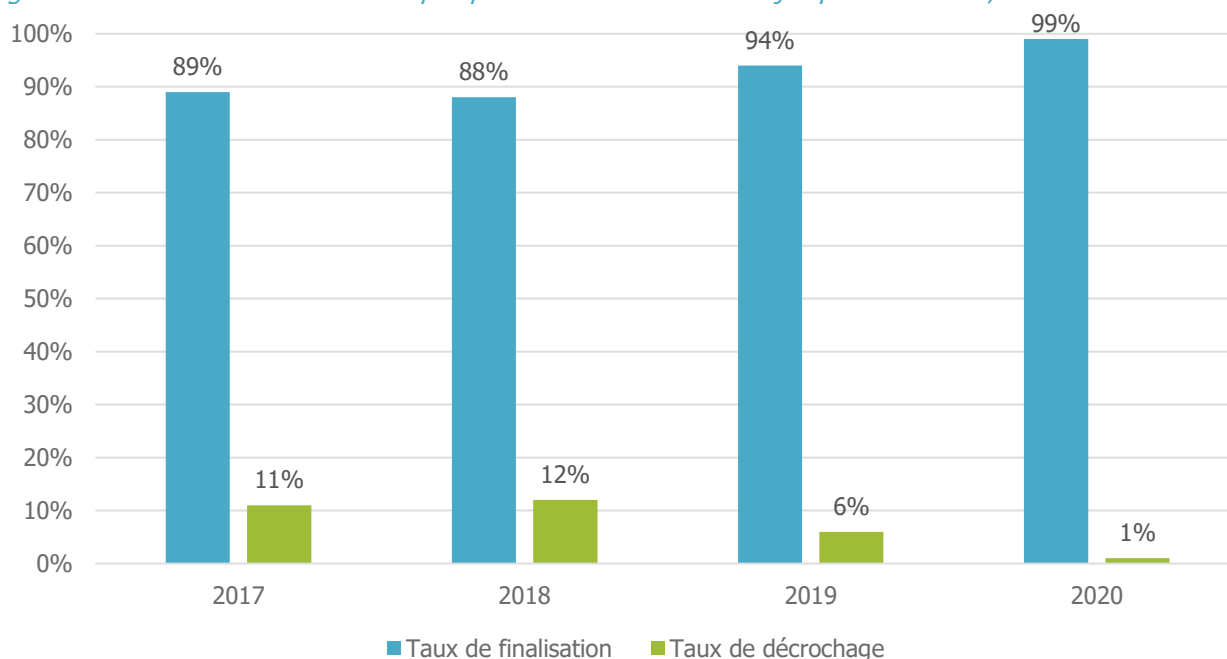
Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Le service Actiris International dispose toutefois de données internes plus complètes afin d'évaluer le taux de décrochage. Sur base des entretiens menés, le service indique que le nombre de chercheurs d'emploi poursuivant l'intervention jusqu'à son terme est très élevé et a augmenté au fil du temps. Ceci est illustré à la figure suivante.

Le Service Actiris International indique que le taux de décrochage a, par ailleurs, largement diminué pour une série de raisons dont le coaching renforcé par le service, la diminution de la durée de stage (passée à maximum 6 mois avec la possibilité de faire deux stages de 3 mois), ainsi que la diminution du nombre de stages organisés en 2020. Comme le service l'explique, du fait de la crise sanitaire, moins de stages ont été organisés. Cela implique que celles et ceux étant partis étaient davantage motivés mais également davantage suivis au vu du contexte particulier.

³⁷ Données indisponibles pour 2015, 2016 et 2017.

Figure 21 : Taux de chercheurs d'emploi poursuivant l'intervention jusqu'à son terme, et taux de décrochage



Source : IDEA Consult sur base des données par le service Actiris International.

Par ailleurs, il est important de noter que **les ruptures de stages sont principalement dues à la mise à l'emploi du stagiaire avant la fin de son stage**. Ainsi, selon Actiris International, environ 40% des ruptures résultent d'une mise à l'emploi précoce.

Les autres fins anticipées s'expliquent par des problèmes personnels (médicaux, familiaux) ou par le non-respect des conditions du programme. En cas de problèmes avec l'entreprise d'accueil, le service propose généralement au stagiaire de continuer son expérience dans une autre entreprise.

En outre, comme l'illustrent les citations ci-dessous tirées des rapports de stage des jeunes, de nombreux stagiaires reconnaissent le potentiel formatif des stages tant du point de vue professionnel, linguistique que du point de vue de l'acquisition de compétences transversales :

« J'ai acquis beaucoup plus d'indépendance et de précision. Ce stage me permet de me sentir beaucoup plus confiante de mes acquis qu'après la fin de mes études. Je peux donc ressortir de cette expérience avec beaucoup d'espoir en mon futur professionnel ».

« Ce stage a été une opportunité très enrichissante car il m'a permis de faire une première expérience professionnelle et d'exercer mes compétences mais également d'approcher une autre manière de concevoir les choses au travers d'une diversité de projets. Aujourd'hui, grâce à cette expérience de vie, je me sens plus épanoui et ouvert. Je pense avoir acquis de la maturité, une confiance en moi ainsi qu'un regard positif qui m'aideront pour mon futur. »

- Citations tirées des rapports de stage

Le tableau suivant permet d'analyser le profil des jeunes stagiaires. Il apparaît de ce tableau que:

- ▶ Au niveau du **genre**, les jeunes **femmes** sont largement majoritaires (66%) ;
- ▶ En termes de **durée d'inoccupation**, seul un quart des jeunes stagiaires sont des chômeurs de longue durée. **La mesure touche généralement les jeunes dès leur sortie de l'école** ;
- ▶ En termes de **qualifications**, les stages européens touchent principalement des **jeunes très qualifiés**. D'après la responsable du service, ils sont d'ailleurs de plus en plus nombreux à partir avec un diplôme de Bachelier pour entamer un Master par la suite. Toutefois, il est important de noter **la part croissante de stagiaires faiblement qualifiés**. Ces données montrent l'impact des campagnes de sensibilisation d'Actiris et de son partenaire Dynamo International qui visent à motiver les jeunes NEETs à la mobilité internationale. Notons qu'en 2018, l'absence d'un partenaire extérieur pour le placement des jeunes a constitué un frein pour le placement des jeunes moins qualifiés qui étaient donc moins nombreux ;
- ▶ Enfin, les stagiaires sont pour la plupart **âgés entre 25 ans et 29 ans** (68,3%) reflétant ainsi la proportion importante de jeunes hautement qualifiés, qui partent après leurs études.

Tableau 9 : Nombre et profil des stagiaires

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		Total	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sexe	Hommes	5	41,7%	31	33,7%	33	31,1%	46	34,8%	35	33,7%	35	33,3%	19	32,8%	204	33,5%
	Femmes	7	58,3%	61	66,3%	73	68,9%	86	65,2%	69	66,3%	70	66,7%	39	67,2%	405	66,5%
Statut professionnel avant l'entrée de la mesure	Chômeurs de longue durée	3	25,0%	34	37,0%	30	28,3%	29	22,0%	26	25,0%	31	29,5%	13	22,4%	166	27,3%
	Chômeurs de courte durée	9	75,0%	58	63,0%	76	71,7%	103	78,0%	78	75,0%	74	70,5%	45	77,6%	443	72,7%
Âge	de 18 à 25 ans	3	25,0%	33	35,9%	31	29,2%	40	30,3%	32	30,8%	36	34,3%	18	31,0%	193	31,7%
	de 25 à 29 ans	9	75,0%	59	64,1%	75	70,8%	92	69,7%	72	69,2%	69	65,7%	40	69,0%	416	68,3%
Niveau d'étude	Faible (max. sec. inférieur)	1	8,3%	10	10,9%	17	16,0%	20	15,2%	12	11,5%	23	21,9%	2 ³⁸	3,4%	85	14,0%
	Moyen (sec. supérieur)	1	8,3%	4	4,3%	4	3,8%	13	9,8%	6	5,8%	11	10,5%	10	17,2%	49	8,0%
	Elevé (supérieur)	10	83,3%	78	84,8%	85	80,2%	99	75,0%	86	82,7%	71	67,6%	46	79,3%	475	78,0%
Total		12	100%	92	100%	106	100%	132	100%	104	100%	105	100%	58	100%	609	100%

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

³⁸ Les informations renseignées pour l'année 2020 semblent erronées puisque 58 personnes étaient encodées en niveau d'étude « faible ». Nous supposons dès lors que les personnes ayant un niveau « Moyen » et « Elevé » d'études ont été comptabilisées deux fois. Le solde de personnes à niveau d'étude « Faible » est donc de 2.

Des taux de sorties positives de 32% vers l'emploi et 7,5% vers la formation, les études ou la poursuite d'un stage 6 mois après le Stage européen

Les indicateurs de résultats renseignés par Actiris International permettent d'évaluer le taux de sorties positives par année. Ces sorties peuvent concerner soit un retour à l'emploi, soit un retour en formation, aux études ou vers un autre stage. Comme le tableau ci-dessous l'indique, on observe un taux de sorties positives oscillant entre 9% et 67%, selon la complétude des données.

En moyenne, au cours des sept dernières années, le taux de retour à l'emploi six mois après la finalisation du Stage européen était de 32%. Le taux de jeunes en formation, aux études ou en stage six mois après le Stage européen était, quant à lui, de 7,5% en moyenne.

Tableau 10 : Taux de sorties positives 6 mois après la finalisation du Stage européen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emploi	67%	22%	s.d.	9%	42%	24%	28%
Formation/études/stage	0%	s.d.	s.d.	s.d.	4%	9%	17%
Total taux de sortie positive	67%	22%	s.d.	9%	46%	33%	45%

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Le service Actiris International réalise, par ailleurs, sa propre enquête en interne afin d'évaluer le taux de sorties positives des participants au stage. Cette enquête indique, en moyenne, un taux de réinsertion au terme de la formation de 50% et de 60% six mois après. Par ailleurs, le service note qu'au fil du temps, le taux de retour à l'emploi a connu une petite diminution. Cette diminution que nous observons aussi dans le tableau ci-dessus s'explique, notamment, par la diversité croissante des profils entrant dans la mesure au fil des années. Les profils étant plus variés, le taux de réinsertion n'est pas le même en 2014 et en 2019 car les difficultés d'insertion se sont également multipliées.

En outre, le service Actiris International indique que, si le Stage européen ne garantit pas un retour à l'emploi il permet souvent un retour aux études ou un accès à des stages plus exigeants. Le Stage européen est donc un marche-pied permettant l'accès à d'autres solutions ou mesures de formation. Les stagiaires eux-mêmes reconnaissent la plus-value du stage et de la mobilité sur leurs compétences et leurs chances de trouver un emploi. Certains sont d'ailleurs embauchés dans leur entreprise de stage. Il pourrait être intéressant d'analyser à l'avenir le nombre de jeunes qui sont effectivement engagés dans l'entreprise de leur stage ou encore à l'étranger.

« Au niveau professionnel, j'ai eu la chance de travailler dans le domaine qui me plait et pour lequel j'ai étudié avec de très bons résultats qui m'ont amené à avoir une offre de travail au sein de l'entreprise »

- Citation tirée des rapports de stage

3.4. Conclusion

La mesure « Stages européens » aboutit à des résultats positifs tant au niveau du nombre de participants qu'au niveau des résultats en termes de remise à l'emploi

Depuis son lancement, la mesure « Stages européens » a connu un succès important avec une certaine croissance, surtout dans les premières années de la mesure. Le service Actiris International a, par ailleurs, mis en œuvre une série de modifications pour faire face au succès de la mesure : digitalisation de la procédure, accroissement de l'offre de stages, formation et spécialisation des conseillers, etc. Ces différentes améliorations ont permis d'optimiser la mesure et répondre à ses différentes faiblesses identifiées les premières années de son introduction.

Le nombre de candidats témoignent du succès de la mesure. En outre, si le public initial était composé principalement de jeunes hautement qualifiés disposant de ressources financières, la collaboration entre Actiris International et Dynamo International a permis d'améliorer l'accessibilité des stages à d'autres profils (faiblement qualifié, situation familiale plus modeste). Les jeunes moins qualifiés prennent davantage part à cette mesure, même si leur taux de participation reste bien inférieur au taux de participation des jeunes davantage qualifiés.

Outre une attractivité importante, les Stages européens connaissent des taux de sorties positives intéressants, soit vers l'emploi, soit vers le retour en formation, aux études ou l'accès à d'autres stages. En plus de taux de sorties positives intéressants, la mesure connaît un très faible taux d'abandon.

Cette mesure a toutefois connu une diminution importante de ses résultats en 2020. Ceci s'explique par deux événements majeurs ayant réduit la mobilité : la crise sanitaire de la covid-19, et la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. Ces deux événements arrivés de manière simultanée ont considérablement réduit les possibilités de voyager. En outre, le Royaume-Uni étant la destination ayant le plus de succès depuis le début de la mesure, sa suppression de la mesure depuis 2020 a un impact considérable sur celle-ci.

Si ces freins sont exogènes à la mesure, il importe de préciser que l'attractivité de la mesure est également potentiellement négativement impactée par le montant des bourses. En effet, les bourses n'ont pas été modifiées depuis 2014 ce qui conduit, d'après Actiris International, à une diminution de l'attractivité de la mesure. En effet, celle-ci est plus difficile d'accès pour celles et ceux n'ayant pas, par ailleurs, les moyens de financer en partie leur stage, c'est-à-dire soit des jeunes dans une position financière défavorable ou n'ayant pas encore eu d'expérience professionnelle et des économies. Ceci pourrait à terme mettre à mal les actions entreprises par le service pour atteindre des jeunes plus défavorisés.

4 / La Convention Premier Emploi auprès des organismes d'intérêts publics dans le cadre de la Youth Guarantee

4.1. Les objectifs de la mesure

Les objectifs généraux : fournir une première expérience professionnelle et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

La mesure Convention Premier Emploi consiste en la création de postes subsidiés au sein d'organismes d'intérêt public (OIP) pour une durée de 1 an. L'organisme d'intérêt public s'engage en contrepartie à accompagner et former le jeune à raison d'un minimum de 30% de son temps de travail.

Cette mesure a pour objectif de fournir une première expérience professionnelle aux jeunes bruxellois de moins de 26 ans et au terme de leur CPE, de faciliter leur engagement au sein de l'OIP même, dans un autre organisme ou une entreprise privée.

Les quatre objectifs suivants ont été définis pour cette mesure :

- ▶ Augmenter le volume d'emplois disponibles pour les jeunes bruxellois ;
- ▶ Augmenter l'impact du dispositif de résorption du chômage pour un public jeune fragilisé ;
- ▶ Modifier le dispositif de résorption du chômage pour en améliorer l'adéquation avec les besoins du marché de l'emploi ;
- ▶ Augmenter le nombre de jeunes bruxellois dans les OIP.

Par le biais du CPE-OIP YG, les jeunes acquièrent une première expérience de travail qui est par ailleurs complétée par de la formation. Les CPE-OIP YG comprennent, en effet, une [dimension formatrice assez élevée car un tiers du temps de travail doit être dédié à la formation du jeune](#). Cela permet au jeune d'apprendre et de développer des compétences propres à sa fonction et de s'intégrer progressivement dans l'OIP dans lequel il a été engagé.

A cette fin, les OIP conçoivent généralement des plans de formation complets et progressifs qui permettent au CPE de jouer le rôle d'une période d'essai/période de formation au bout de laquelle les meilleurs candidats sont recrutés. Cet aspect formatif est essentiel car un stage/emploi subsidié sans formation peut amener des effets pervers tels qu'une démotivation des jeunes ou un effet de déclassement³⁹.

Par ailleurs, le CPE joue un [rôle de socialisateur](#) car il permet aux jeunes d'intégrer les codes et attitudes propres au monde professionnel et plus particulièrement au monde des administrations publiques. Le jeune développe également un réseau de contacts utiles s'il n'est pas engagé dans l'OIP car les travailleurs avec qui il est en contact régulier peuvent le recommander au sein d'autres OIP ou même au sein d'entreprises privées.

A l'issue du CPE, [le jeune acquiert ainsi une première expérience de travail et des nouvelles compétences techniques et transversales](#). Son employabilité s'en trouve ainsi améliorée et ses chances de trouver un emploi sont multipliées. Il est finalement attendu que les OIP s'étant investis dans la formation et l'encadrement des jeunes, engagent in fine une partie des jeunes afin de renouveler leur personnel permettant ainsi un [rajeunissement et une « bruxellisation » du personnel des OIP](#).

Cette mesure n'a pas fait l'objet de modifications ces dernières années.

³⁹ Glayman et Grima, 2010 ; Eurofound, 2017.

Le public-cible : Les jeunes bruxellois peu qualifiés

Les CPE-OIP YG sont destinés aux jeunes bruxellois. Plus particulièrement, la mesure est accessible aux jeunes répondants aux conditions suivantes :

- ▶ Âgés de 18 à 26 ans ;
- ▶ Valablement inscrits chez Actiris ;
- ▶ Domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ▶ Et ayant au maximum un diplôme de secondaire supérieur.

Les jeunes éligibles peuvent bénéficier de la mesure dans les 6 premiers mois de leur inscription après études chez Actiris.

Les objectifs chiffrés : 181 postes attribués à 16 organismes d'intérêt public

Le nombre de postes CPE YG attribués aux différents OIP bruxellois a augmenté de manière croissante entre 2014 et 2016. Le même nombre de postes (à quelques exceptions près) a ensuite été attribué les années consécutives.

En 2014 et 2015, 11 OIP se répartissaient 125 postes. Le nombre d'OIP et de postes a augmenté dès 2016 avec l'ouverture de postes au sein de la Communauté française, la COCOF et la VGC.

L'attribution de postes supplémentaires a été réalisée dans le cadre de la nouvelle enveloppe budgétaire IEJ.

Tableau 11 : Liste des OIP et nombre de postes CPE YG attribués (ETP) entre 2014 et 2020

Les employeurs qui bénéficient des postes CPE YG	2014-2015	2016	2017	2018	2019	2020
Actiris	25	33	33	33	33	33
Agence bruxelloise pour l'entreprise asbl	0	1	1	1	1	1
Bruxelles propreté	30	37	37	37	37	37
Institut bruxellois francophone de formation professionnelle - Bruxelles formation	4	4	4	4	4	4
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement - IBGE	27	27	27	27	27	27
Institut bruxellois pour la recherche et l'innovation - Innoviris	1	1	1	1	1	1
Port de Bruxelles	4	3	3	3	3	3
Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la région Bruxelles-capitale	10	8	8	7	7	7
Société de développement pour la région de Bruxelles-capitale - SDRB	1	2	2	2	2	2
Société des transports intercommunaux de Bruxelles - STIB	19	30	30	30	30	30
Visitbrussels	3	3	3	3	3	3
Commission communautaire française - service formation pme	0	5	5	5	5	5
Ministère de la communauté française	0	20	20	20	20	20
Office francophone de la formation en alternance - OFFA	0	1	1	1	1	1
Vlaamse gemeenschapscommissie - VGC	0	7	7	7	7	7
CIRB	1	0	0	0	0	0
Total	125	182	182	181	181	181

Source : Actiris, département Programmes d'emploi

4.2. L'organisation de la mesure

4.2.1 L'organisation interne

Une organisation conjointe par le département « Programmes d'emploi » et le service Youth Guarantee

Les conventions premier emploi gérées par Actiris remplacent le dispositif « convention de premier emploi » créé au niveau fédéral dans le cadre du « plan Rosetta » au début des années 2000. Il existe actuellement trois types de mesures « convention premier emploi » en Région de Bruxelles-Capitale. Seul le premier type est financé dans le cadre de l'IEJ et fait l'objet de cette évaluation :

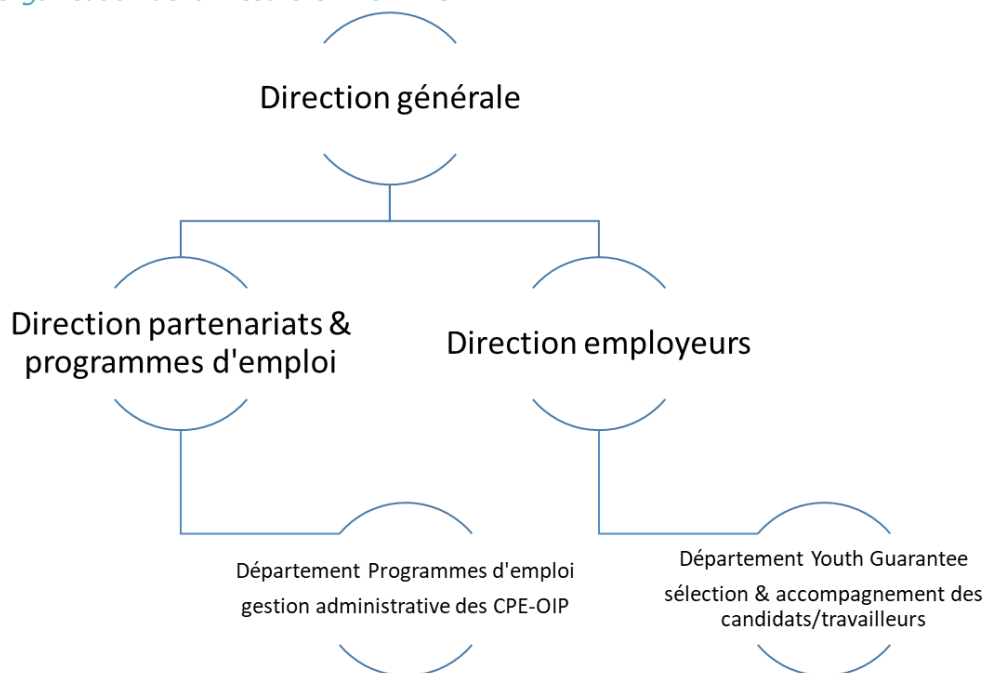
- ▶ Les CPE-OIP YG Youth Guarantee qui bénéficient d'un co-financement IEJ et dans les conditions de la garantie pour la jeunesse ;
- ▶ Les CPE-OIP YG, mis en œuvre également au sein des OIP ;
- ▶ Les projets globaux fédéraux, c'est-à-dire les CPE issus du plan Rosetta. Ces derniers sont accessibles aux ASBL.

Comme indiqué dans la figure ci-dessous, la mesure CPE-OIP YG est organisée conjointement par le département Programmes d'emploi qui gère ses aspects administratifs et financiers et le service des jobs coaches Youth Guarantee (SYG) qui sélectionne et accompagne les jeunes éligibles à la mesure. Les job-coachs de Youth Guarantee ne font toutefois pas partie des actions financées dans le cadre de l'IEJ. Ainsi, la sélection et le coaching des candidats pour un CPE-OIP YG ne sont pas financés par le budget IEJ mais via le FSE.

Ainsi dans le cadre de l'IEJ, le département Programmes d'emploi est chargé de la gestion administrative de la mesure et plus particulièrement des tâches suivantes :

- ▶ **Trouver les OIP** qui vont engager des jeunes pour une durée d'un an ;
- ▶ **Établir des conventions avec les OIP**. Ces dernières sont chargées de définir le poste à pourvoir ;
- ▶ **Rembourser le salaire du jeune**. Le jeune est rémunéré selon le barème de l'employeur. Actiris rembourse l'intégralité du salaire du jeune, ainsi que ses cotisations patronales et sa prime de fin d'année.

Figure 22 : Organisation de la mesure CPE-OIP YG



Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris

Lors du lancement des CPE-OIP YG dans le cadre de l'IEJ, le département Programmes d'emploi gérait déjà plusieurs autres mesures similaires telles que les autres types de CPE ou encore les ACS. Cette expérience a facilité l'opérationnalisation des CPE-OIP YG.

Toutefois, dans un premier temps, il a été difficile de convaincre les OIP de créer des postes pour une durée limitée. Il a été nécessaire d'identifier les besoins de chacun des OIP et ces derniers ont dû mettre en place un encadrement spécifique et des formations pour les jeunes engagés. Des conventions ont ensuite dû être établies. L'ensemble de ces étapes ont été réalisées dans l'urgence afin de respecter le calendrier budgétaire.

Depuis, même si l'encadrement des jeunes demande un investissement important de la part des OIP, les procédures sont aujourd'hui bien établies.

Toutefois, en termes de mise en œuvre, l'existence de 3 CPE différents complexifie d'une part la gestion mais aussi la lisibilité tant auprès des employeurs que des bénéficiaires. Un projet de réforme est pour le moment à l'étude par le gouvernement bruxellois. Son objectif est de simplifier et de recentrer l'ensemble de ces mesures en une seule. Dans le même ordre d'idée, une réflexion concernant la simplification administrative de ces mesures est actuellement en cours. Le département responsable des mesures CPE note, en effet, que regrouper les trois CPE sous un seul CPE global serait plus facile tant pour Actiris que pour les employeurs qui ont parfois recours aux trois CPE.

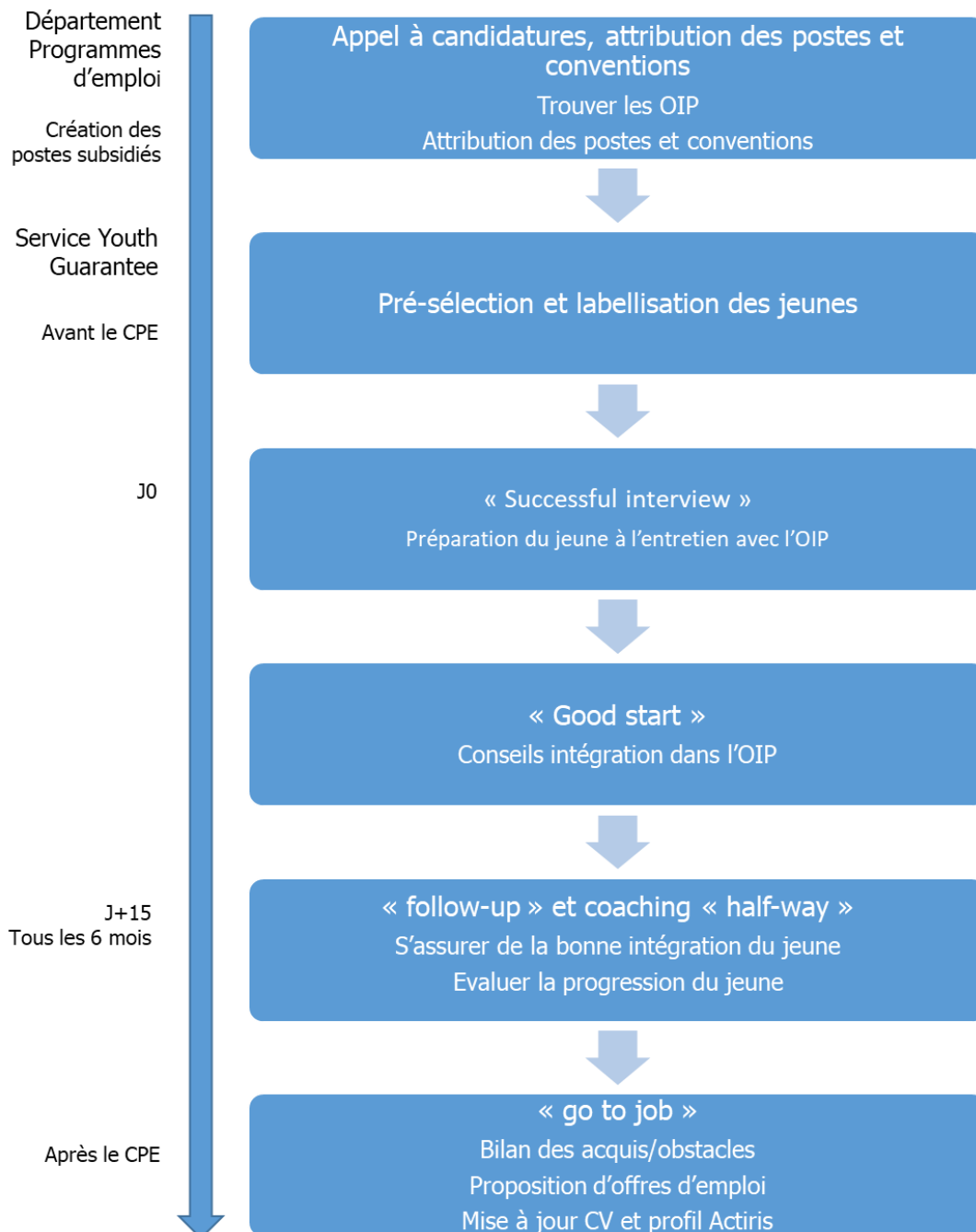
4.2.2 La méthodologie

Un accompagnement régulier et une 1^{ère} expérience de travail formative

Dans le cadre du CPE-OIP YG, les jeunes acquièrent une première expérience de travail par le biais d'un emploi subsidié auprès d'un OIP. Cet emploi a une durée de 1 an. Le jeune bénéficie par ailleurs d'un plan de formation conçu par l'OIP, d'un encadrement par un tuteur interne et d'un suivi régulier réalisé par un job-coach du service Youth Guarantee.

Le schéma suivant illustre les étapes de la méthodologie appliquée dans le cadre des CPE-OIP YG. Celles-ci sont décrites de manière plus détaillée par la suite.

Figure 23 : Méthodologie des CPE-OIP YG



Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris

1^{ère} étape : attribution des postes et définition des conventions bilatérales

Le nombre de postes à attribuer a été défini sur base du budget total et d'un arbitrage défini par le gouvernement. Chaque OIP dispose ainsi d'un nombre défini de postes auxquels les jeunes demandeurs d'emploi peuvent postuler. Comme mentionné précédemment, le nombre de poste a augmenté depuis 2014 pour se stabiliser en 2018.

Une fois l'appel à candidatures clôturé, le département Programmes d'emploi établit [des conventions avec chacun des OIP](#) qui définissent le type de postes à pourvoir. Les CPE ont une durée de 1 an. Les emplois créés dans ce cadre sont entièrement financés par Actiris et en contrepartie l'OIP s'engage à [accompagner et former le jeune à raison d'un minimum d'un tiers de son temps de travail](#). Pour chaque CPE, l'OIP propose un plan de formation adapté à la fonction et qui permet un apprentissage progressif des compétences sur base de formations formelles et d'un accompagnement quotidien d'un tuteur. Ce plan est annexé au contrat de travail.

2^{ème} étape : pré-sélection et labellisation

La [pré-sélection des jeunes](#) et leur [accompagnement](#) est assuré par le service Youth Guarantee. Ce dernier n'est pas financé dans le cadre de l'IEJ mais par le PO FSE 2014-2020. Ce service fait l'objet d'une évaluation spécifique dans ce cadre. Toutefois, pour comprendre le trajet des jeunes bénéficiaires d'un CPE-OIP YG, nous décrivons brièvement la méthodologie de coaching utilisée par les job coaches.

Sur base des critères de la convention négociée avec l'OIP (niveau de qualification, etc.) ainsi que de l'offre d'emploi proposée, le service Youth Guarantee présélectionne une liste de candidats potentiels sur base des dossiers IBIS. Pour les grands OIP qui recrutent un nombre important de candidats, le processus de sélection et de préparation est généralement réalisé de manière collective.

Le nombre de candidats potentiels est généralement assez restreint car les jeunes qui correspondent aux conditions ont souvent un profil assez spécifique : ils doivent avoir les qualifications nécessaires pour exercer une fonction au sein d'un OIP et ne pas être trop éloignés du marché de l'emploi, tout en ayant au maximum un diplôme de secondaire supérieur.

3^{ème} étape : « successful interview »

Les candidats présélectionnés sont invités par le service Youth Guarantee pour un entretien individuel avec un job coach. Lors de cet entretien, le job coach évalue si le profil du jeune correspond à l'offre d'emploi ainsi que sa motivation. Les meilleurs candidats, généralement 1 ou 2, sont envoyés pour un entretien auprès de l'OIP. Les jeunes bénéficient par ailleurs d'un [coaching de préparation à l'embauche](#) qui est organisé sur une base individuelle ou collective si l'OIP propose plusieurs postes similaires.

4^{ème} étape : « good start »

Lorsqu'un candidat est sélectionné pour l'OIP, un entretien « good start » est organisé durant lequel le job-coach donne des conseils au jeune quant à sa bonne intégration dans l'OIP (identifier les personnes avec qui prendre contact en cas d'absence, comment interagir avec les collègues, etc.).

5^{ème} étape: « follow-up » et coaching « half-way »

Dans les 15 premiers jours du CPE, un [contact de follow-up](#) est programmé par le job-coach pour s'assurer de la bonne intégration du jeune dans l'OIP. Ce contact peut prendre la forme d'un contact téléphonique ou d'un e-mail. Lors de ce premier suivi, le jeune peut exprimer ses premières impressions, évoquer son intégration, sa compréhension des tâches à réaliser et poser des questions.

Le [coaching « half-way »](#) est un entretien en face à face qui se déroule à mi-parcours. Le jeune est invité à présenter l'OIP, ses tâches, son quotidien. Sa progression est évaluée selon une grille de progression (communication verbale, codes comportementaux au travail, intégration dans l'équipe, etc.). Au terme de cet entretien, le job coach identifie les acquis du jeune, la cohérence du projet professionnel du jeune avec son emploi, les éventuels obstacles pour la suite de son parcours (études, langues, informatique, etc.). Un premier

bilan est également effectué : le jeune voit-il des possibilités d'emploi ? Quels sont ses souhaits pour le futur ? Un emploi ? Une formation ou une reprise d'étude ?

6^{ème} étape: « go to job »

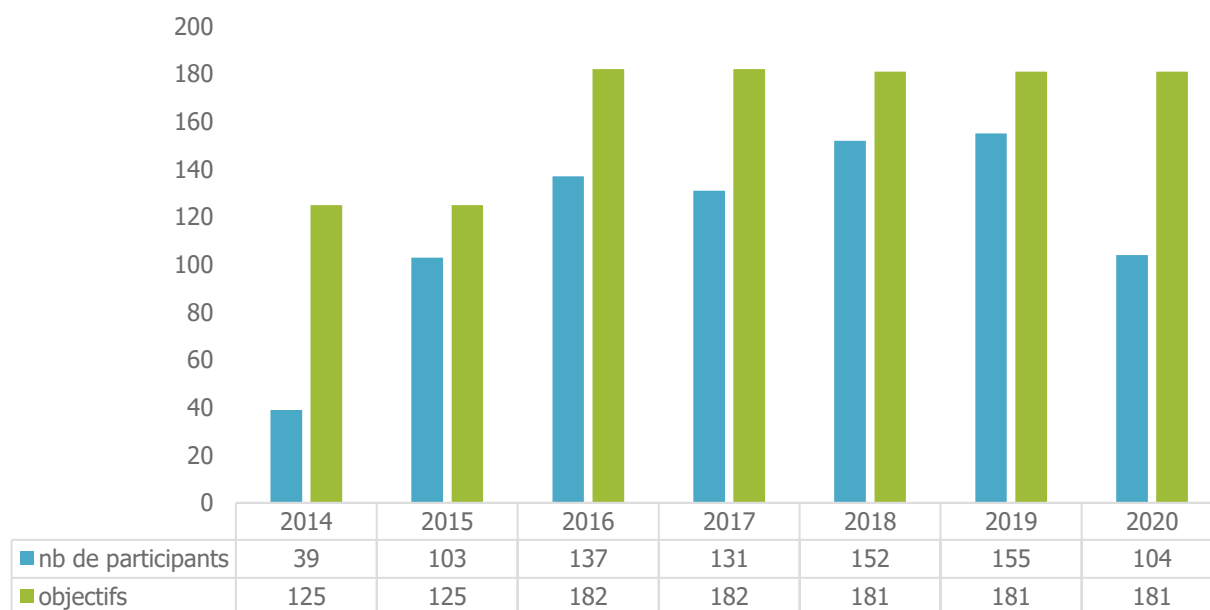
Cet entretien final a lieu après la fin du contrat. Il a pour objectif de faciliter la transition vers l'emploi. Le jeune fait à nouveau un exercice de présentation pour évaluer ses progrès. Le job-coach fait le point sur les **acquis** du jeune durant le stage, les **obstacles éventuels**, et si le jeune n'est pas en emploi, il sélectionne des offres d'emploi parmi les offres classiques correspondant à son profil. Le job-coach met à jour le code professionnel du jeune dans son dossier IBIS afin de prendre en compte les nouvelles compétences acquises. Si nécessaire, le candidat peut être envoyé à d'autres services d'Actiris (par exemple au GRAE pour l'aider à remettre à jour son CV). Le candidat peut également être orienté vers une formation si des qualifications nécessaires à son projet professionnel ne sont pas encore acquises. Dans le cas où le CPE a été rompu (sauf pour cause d'emploi), le job coach organise également un coaching « go to job » afin de faire le point et d'évaluer les alternatives.

4.3. Les résultats

Une mesure phare bien connue des employeurs

Comme indiqué dans la figure ci-dessous, depuis le lancement de la mesure en octobre 2014, 821 jeunes bruxellois ont bénéficié d'un CPE-OIP YG. Dès son lancement, 39 jeunes ont signé une Convention Premier Emploi dans un OIP. Le nombre de bénéficiaires a connu ensuite une croissance continue pour atteindre 155 bénéficiaires en 2019 avant de connaître une décroissance en 2020 avec 104 bénéficiaires.

Figure 24 : Evolution du nombre de bénéficiaires des CPE-OIP YG



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, département Programmes d'emploi, et de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

La [croissance générale du nombre de bénéficiaires](#) s'explique par la croissance du nombre de postes disponibles : entre 2014-2015 et 2016, 57 nouveaux postes ont été attribués aux OIP. Ensuite, depuis 2016, le nombre de postes disponibles est resté (relativement) stable avec 182 puis 181 postes depuis 2018. Depuis 2014, le taux de réalisation est passé de 31,2% à 57,5%. En moyenne, toutefois, le taux de réalisation sur 7 ans est de 69,7%. La mesure CPE-OIP YG est donc une mesure phare qui est en vitesse de croisière depuis 2018, sans toutefois atteindre pleinement ses objectifs. Ces différences en termes d'objectifs et de nombre de participants s'expliqueraient par l'existence d'un « vide locatif » faisant que tous les postes ne sont pas attribués.

Comme l'illustre la figure ci-dessus, si la mesure CPE-OIP YG connaît une croissance importante depuis ses débuts, en 2020, pour la première fois en 4 ans, elle a connu une importante décroissance. En effet, 104 postes ont été pourvus sur les 181 attribués. [Cette décroissance s'explique par la crise sanitaire de la covid-19](#) qui a eu plusieurs conséquences tant sur l'emploi que sur la gestion de la mesure. En effet, comme l'indique le service responsable de la mesure, entre mars et septembre 2020, les engagements ont connu un ralentissement. Ceci est un phénomène qui n'est pas propre aux OIP mais qui concerne l'ensemble de l'emploi au cours de cette période de ralentissement de l'activité économique en raison de mesures de lockdown et de l'imposition de télétravail, entre autres. Par ailleurs, les recrutements ont été plus difficiles à organiser puisqu'il n'était plus possible de rencontrer les candidats ni les présenter aux employeurs. Les engagements ont repris à partir de septembre 2020.

Il est aussi important de noter que, durant la crise, les contrats CPE ont été traités de la même manière que les autres employés de l'OIP puisqu'aucun recours au chômage temporaire n'a été observé spécifiquement pour les jeunes dans ces emplois.

Le tableau suivant permet d'examiner en détail le profil des bénéficiaires du CPE-OIP YG :

- ▶ Au niveau du genre, les bénéficiaires sont en grande partie des **jeunes hommes** (69%) ;
- ▶ La très grande majorité est âgée de **moins de 25 ans** (96%). Cela s'explique par les conditions d'accessibilité relatives au diplôme (au max. un diplôme d'étude secondaire supérieure) et par le fait que la Convention de Premier Emploi est destinée au moins de 26 ans en Belgique ;
- ▶ Les demandeurs d'emploi les plus jeunes étant visés, la plupart étaient **demandeurs d'emploi de courte durée** (89%) avant d'entamer leur CPE ;
- ▶ La plupart des participants disposent, au maximum, d'un **diplôme d'étude secondaire supérieure** (73%). Notons que la part des jeunes diplômés au maximum du secondaire inférieur avait décliné entre 2014 et 2017 mais a connu une croissance depuis 2018 ;
- ▶ Depuis 2014, la majorité des bénéficiaires (88,3% en 2016) étaient **d'origine étrangère**. Nous ne disposons toutefois pas de ces données pour les années suivantes. Ce qui ne nous permet pas de vérifier si cette tendance se confirme.

Tableau 12 : Nombre et part de jeunes selon leur profil (2014-2020)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		Total	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Sexe	Hommes	25	64,1%	76	73,8%	88	64,2%	102	77,9%	105	69,1%	103	66,5%	66	63,5%	565	69%
	Femmes	14	35,9%	27	26,2%	49	35,8%	29	22,1%	47	30,9%	52	33,5%	38	36,5%	256	31%
Âge	De 18 à 25 ans	39	100,0%	103	100,0%	134	97,8%	125	95,4%	151	99,3%	143	92,3%	97	93,3%	792	96%
	De 25 à 29 ans	0	0,0%	0	0,0%	3	2,2%	6	4,6%	1	0,7%	12	7,7%	7	6,7%	29	4%
Situation professionnelle avant l'entrée dans la mesure	Chômeurs de courte durée/inactifs	25	64,1%	90	87,4%	72	52,6%	131	100,0%	152	100,0%	155	100,0%	104	100,0%	729	89%
	Chômeurs de longue durée	14	35,9%	13	12,6%	65	47,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	92	11%
Niveau d'études	Faible (max sec. inf.)	15	38,5%	31	30,1%	26	19,0%	32	24,4%	38	25,0%	41	26,5%	33	31,7%	216	26%
	Moyen (sec. sup.)	24	61,5%	72	69,9%	110	80,3%	98	74,8%	114	75,0%	114	73,5%	71	68,3%	603	73%
	Elevé (supérieur)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Origine	Migrants, participants d'origine étrangère, faisant partie d'une minorité	33	84,6%	85	82,5%	121	88,3%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Participants d'origine belge	6	15,4%	18	17,5%	16	11,7%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Total		39	100%	103	100%	137	100%	131	100%	152	100%	155	100%	104	100%	821	100%

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Des parcours positifs : la majorité des participants ont suivi leur CPE jusqu'à son terme

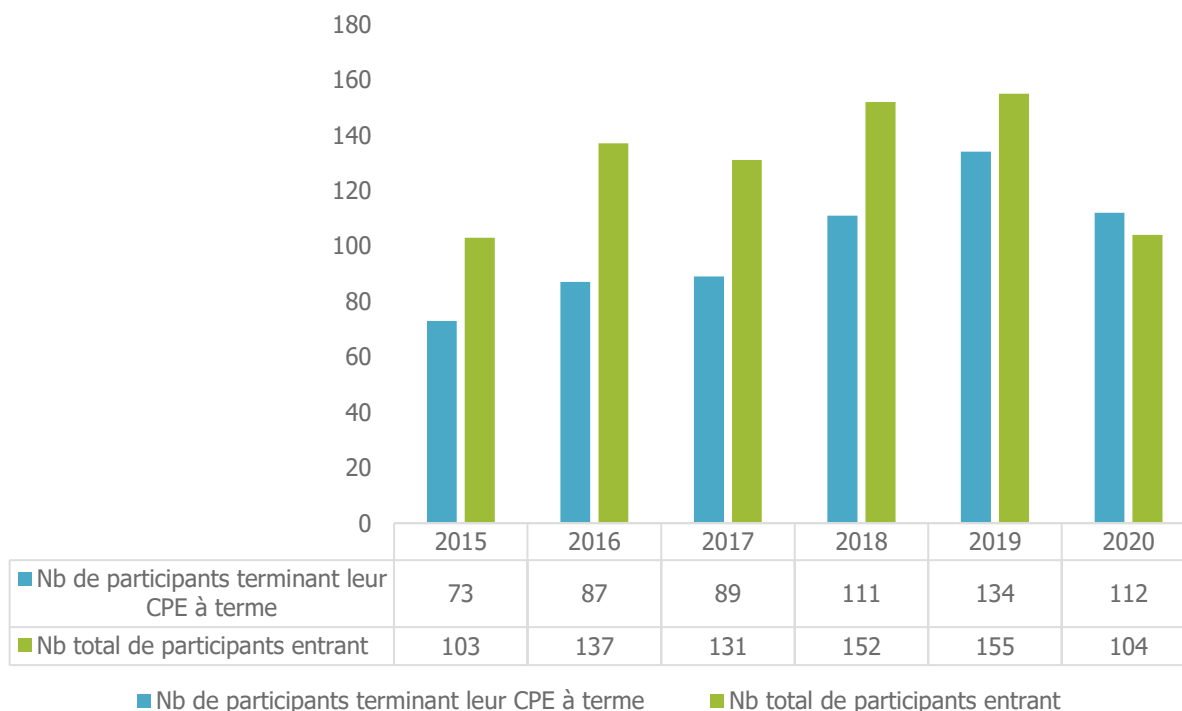
La figure ci-dessous indique le nombre de participants démarrant et terminant leur CPE-OIP YG chaque année. À l'instar de la mesure des Stages européens, il n'est pas possible d'inférer un taux de décrochage sur base de ces chiffres. Toutefois, on observe que de nombreux jeunes semblent terminer leur contrat à terme. Au vu des chiffres, on observe qu'entre 2015 et 2020, 606 jeunes sont entrés dans la mesure et 782 sont arrivés à son terme. On peut donc estimer, en moyenne, qu'un peu moins d'un quart des jeunes ne vont pas au terme de leur contrat. Les raisons de ces arrêts sont toutefois inconnues.

Les OIP interrogées (en octobre 2018) attestent du fait que dans la grande majorité des cas, les jeunes vont jusqu'au terme de leur CPE.

« Nous avons un taux de décrochage de 1 ou 2 jeunes par an, cela reste très rare. Cela se passe bien dans la grande majorité des cas. Mais les jeunes sont également suivis de manière intensive durant tout leur parcours. Ils ont un senior qui les accompagne, on organise des évaluations régulières, etc. Il y a un véritable rôle d'encadrement et de formation dans le cadre du CPE. Cela les motive à aller jusqu'au bout. »

- Citation tirée des entretiens avec les CPE-OIP

Figure 25 : Nombre de participants démarrant et terminant leur CPE (à terme) par année



Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

En moyenne, près d'un participant sur deux est à l'emploi à l'issue de son CPE

La mesure connaît des taux de mise à l'emploi positif : entre 2015 et 2020, le taux de sortie vers l'emploi à l'issue du CPE est passé de 22% à 69%. En moyenne, ce taux est de 46%. **Après six mois, le taux de sortie vers l'emploi est de 68%**. Toutefois, il est important de prendre ces données avec précaution puisque les données sont manquantes pour trois des six années.

On observe également un léger taux de sortie vers la reprise d'études, la poursuite vers un stage ou la formation.

Les données disponibles ne permettent toutefois pas d'avoir une vue sur le nombre de bénéficiaires qui ont été finalement engagés dans un OIP. Sur base des entretiens effectués avec des OIP, il apparaît que le CPE peut être un tremplin important pour les jeunes pour être engagé par la suite dans leur OIP. En effet, certains OIP utilisent cette mesure comme période de test et de formation de potentiels futurs candidats. Pour les jeunes également, le CPE leur permet d'avoir une bonne vision des attentes et du fonctionnement de l'organisation et donc d'y postuler à la fin de leur CPE en connaissance de cause. Ce constat est confirmé par la citation ci-dessous, extraite des entretiens avec les OIP.

« Au terme de leur CPE, 50% des jeunes reçoivent un CDI dans notre OIP. Le CPE est un véritable vivier de recrutement pour notre organisation. Les jeunes qui souhaitent rester dans notre organisation au terme de leur CPE le font en connaissance de cause. Ils connaissent notre organisation et nous les connaissons. Ceci facilite grandement le recrutement dans notre organisation. »

- Citation tirée des entretiens avec les CPE-OIP

Tableau 13 : Taux de sorties positives après le CPE-OIP YG et 6 mois après la participation⁴⁰

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Emploi	22%	42%	61%	82%	52%	s.d.	37,5%	s.d.	33,5%	s.d.	69%	81%
Formation/études/stage	1%	s.d.	s.d.	s.d.	2%	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	2%	s.d.
Total taux de sorties positives	23%	42%	61%	82%	54%	s.d.	37,5%	s.d.	33,5%	s.d.	71%	81%

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021

⁴⁰ La première colonne indique les sorties au terme de la participation. La seconde colonne indique les sorties 6 mois après participation.

4.4. Conclusion

Les CPE-OIP YG permettent de répondre tant aux besoins des jeunes que des OIP

Le CPE-OIP YG offre aux jeunes bruxellois peu qualifiés l'opportunité d'acquérir une première expérience d'emploi tout en étant formés. L'aspect formatif (un tiers du temps de travail doit être consacré à l'encadrement et à la formation du bénéficiaire) est un atout important d'autant plus qu'il est rarement rencontré dans les autres types d'emploi ou stages subsidiés. Outre les formations et l'encadrement interne, les jeunes bénéficient d'une préparation et d'un suivi étroit par les job-coachs de Youth Guarantee. Ce suivi régulier contribue à un déroulement optimal du CPE et permet d'assurer que le jeune développe les compétences qui lui seront nécessaires dans sa recherche d'emploi.

Par ailleurs, étant donné l'investissement des OIP dans l'encadrement et la formation des jeunes, ceux-ci sont incités à utiliser le CPE comme une période d'essai pour leurs futures recrues et, au final, à engager les meilleurs candidats. La question qui se pose cependant concerne l'effet de substitution potentiel de cette mesure. L'OIP substitue-t-elle un travailleur régulier par un travailleur CPE ? Il est difficile de répondre à cette question mais il est important de garder à l'esprit qu'un CPE n'est qu'un contrat temporaire et qu'il implique un investissement de l'OIP en termes d'encadrement et de formation du jeune. Ce type de contrat permet donc aux OIP de former un jeune et à terme d'éventuellement engager un jeune qu'elle n'aurait pas engagé sans cette expérience formative.

En raison de la croissance de la mesure et de ses impacts positifs, les CPE-OIP YG ont obtenu un financement supplémentaire dans le cadre de la nouvelle enveloppe budgétaire IEJ, ce qui a permis de sécuriser la mesure sur le long terme. Cette mesure ne rencontre pas encore ses objectifs mais a toutefois connu une croissance importante depuis ses débuts. Elle constitue donc une mesure phare de mise à l'emploi même dans un contexte de crise comme ce fut le cas en 2020 et est un dispositif bien connu des employeurs. Un obstacle de la mesure concerne cependant sa coexistence avec deux autres types de CPE, accroissant la complexité de gestion tant pour le service responsable que pour l'employeur ayant recours à différentes mesures.

5 / La mesure NEET

5.1. Les objectifs de la mesure

Objectif général : [renouer le contact et la confiance entre les jeunes NEET et les institutions du marché du travail](#)

L'objectif principal de la mesure NEET est de permettre aux jeunes NEET de [renouer le contact et la confiance avec les institutions du marché du travail](#). Ce rétablissement du contact – qui est bien l'objectif principal – permettrait de remettre le/la jeune dans une démarche de projet professionnel/de formation. Le retour effectif à l'emploi et/ou la formation n'est donc pas l'objectif principal de la mesure.

Un indicateur de réussite de la mesure est donc le suivant : « au terme de l'intervention, les personnes initialement considérées en décrochage auront repris contact avec les institutions et activement et durablement entamé un processus de recherche ou la mise en œuvre de solutions (emploi, stage, formation, reprise d'études) »⁴¹. Cet objectif peut se poursuivre par différents moyens visant notamment à traiter des problématiques en-dehors de la sphère professionnelle, dont certaines problématiques sociales.

Si le retour à la formation et/ou l'emploi ne constitue pas un objectif direct de la mesure, la mesure vise la mise en place de sorties et d'actions positives que nous reprenons dans le tableau ci-dessous.

Sorties positives	Actions positives
▶ Contrat en tant que salarié·e ou intérimaire pendant minimum 28 jours consécutifs ▶ Création de son propre emploi ▶ Entrée en coopérative d'activités ▶ Reprise d'études ▶ Entrée en formation qualifiante (minimum 20 h par semaine) ▶ Entrée en FPI ou stage reconnu par Actiris, le VBAD et/ou Bruxelles Formation	▶ Ouverture d'un plan d'action individualisé chez Actiris ▶ Entrée dans une mesure d'accompagnement généraliste (ARAE, Mission locale) ▶ Entrée en Service Citoyen ▶ Entrée en mentorat ▶ Entrée en formation de renforcement de compétences non qualifiantes (formation en langues, TIC, etc.) ▶ Entrée en accompagnement pour la création de son propre emploi ▶ Bénévolat

[Le public-cible : les bruxellois de moins de 30 ans en rupture avec le monde de l'emploi et ses institutions](#)

Comme son nom l'indique, la mesure NEET s'adresse aux [jeunes NEET](#), c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation. Outre le fait de ne rentrer dans aucune de ces trois catégories (école, emploi, formation), le public-cible de cette mesure se caractérise par une [rupture avec le monde de l'emploi et les institutions qui le composent](#) (Actiris, Bruxelles Formation, VDAB, notamment).

Concernant les critères spécifiques pour avoir accès à cette mesure, les jeunes doivent :

- ▶ Être domicilié·e·s en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ▶ Avoir entre 18 (ou 17 s'il/elle a obtenu le diplôme du CESS) et 30 ans ;
- ▶ N'être ni en enseignement, emploi ou formation⁴².

⁴¹ Actiris, cahier des charges de l'appel à projets 2019-2023.

⁴² Toutefois, dans la pratique des actions soutenues par l'IEJ et dédiées aux NEETs, certains participants à ces actions sont administrativement considérés « à l'emploi », « en formation » ou « aux études » mais toutefois intégrés aux actions car leur situation réelle justifie leur qualification en tant que NEET.

Même si cette mesure vise des jeunes en rupture avec les institutions, elle est toutefois [accessible aux jeunes inscrits chez Actiris](#), notamment lorsqu'ils sont dans les situations suivantes :

- ▶ Le dossier IBIS est au passif⁴³ ;
- ▶ Il n'y a plus eu d'actions dans le dossier IBIS depuis au moins 6 mois ;
- ▶ Le/la jeune et/ou son/sa conseiller·e estime(nt) que la mesure correspond aux besoins du/de la jeune.

Ces situations ne sont toutefois pas des critères d'éligibilité. Le public-cible ayant des délimitations plus floues que pour d'autres mesures, il est probable que le sous-groupe concerné dépende du partenaire intervenant dans le cadre de la mesure.

[Les objectifs chiffrés : une mesure qui vise, au minimum, 664 jeunes par an](#)

La convention établie entre Actiris et les partenaires précise d'emblée qu'Actiris « attend que 80% des jeunes qui terminent un parcours se trouvent soit dans une situation de sortie positive soit d'action positive [...] à la fin de leur parcours ou 6 mois plus tard ». Il est toutefois laissé à chaque partenaire la liberté de proposer, dans son dossier de candidate, la part de sorties positives et la part d'actions positives qui composeront ces 80%.

Parmi les 10 partenaires actifs⁴⁴ de la mesure NEET, 4 d'entre eux ont annoncé un taux de sorties positives supérieur au taux de d'actions positives, 4 ont annoncé l'inverse, et 2 ont anticipé une même part d'actions et de sorties positives.

Concernant les objectifs chiffrés de la mesure, il appartient à chaque partenaire de fixer ses propres objectifs annuels, c'est-à-dire le nombre de jeunes qu'il espère atteindre. Ce nombre a été ensuite fixé via la convention avec Actiris. Le tableau ci-dessous indique les objectifs ainsi que le taux de sorties et d'actions positives fixés par chaque partenaire.

L'objectif moyen annuel est de 66,4 jeunes atteints. Selon le partenaire, cet objectif varie toutefois entre 22 et 136 jeunes atteints par an. Au total, la mesure NEET vise à atteindre 664 jeunes au minimum. Concernant les sorties et actions positives⁴⁵, les partenaires visent en moyenne davantage d'actions positives que de sorties positives. Toutefois, en moyenne, les sorties et actions positives représentent des parts presque égales.

Tableau 14 : Répartition des sorties et actions positives par partenaire

	Objectif annuel conventionné	Sortie positive	Action positive
JES	101	43%	57%
InBrussel	76	50%	30%
Groep INTRO	101	40%	40%
Backstage.Network	136	30%	70%
ART2WORK	22	65%	20%
D'BROEJ	30	50%	50%
Dispositif Relais	76	91,4%	<i>Information manquante</i>
Pour La Solidarité	46	48%	32%
RiseSmart	42	50%	80%
SBS SkillbuilderS	34	25%	75%
Total	664	49,2%	50,4%

Source : IDEA Consult sur base des documents internes d'Actiris et de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

⁴³ Toutefois, chaque candidat participant est traité individuellement et de manière nuancée, si bien que la participation à une action dédiée aux NEETs peut se faire même si le dossier est actif (par exemple, lorsque le candidat est inscrit aux études mais en décrochage dans la pratique).

⁴⁴ La mesure NEET impliquait initialement 11 partenaires. Suite à l'arrêt d'un partenaire après un an, 10 partenaires sont désormais impliqués dans cette mesure. Dans le cadre de ce rapport, nous parlerons des 10 partenaires actifs uniquement.

⁴⁵ Il est important de noter que, dans les dossiers de partenaires, certains partenaires ont indiqué des sorties et actions avec un total de 100%. D'autres atteignent un total de 80% (comme fixé par la convention, voir premier paragraphe de la section).

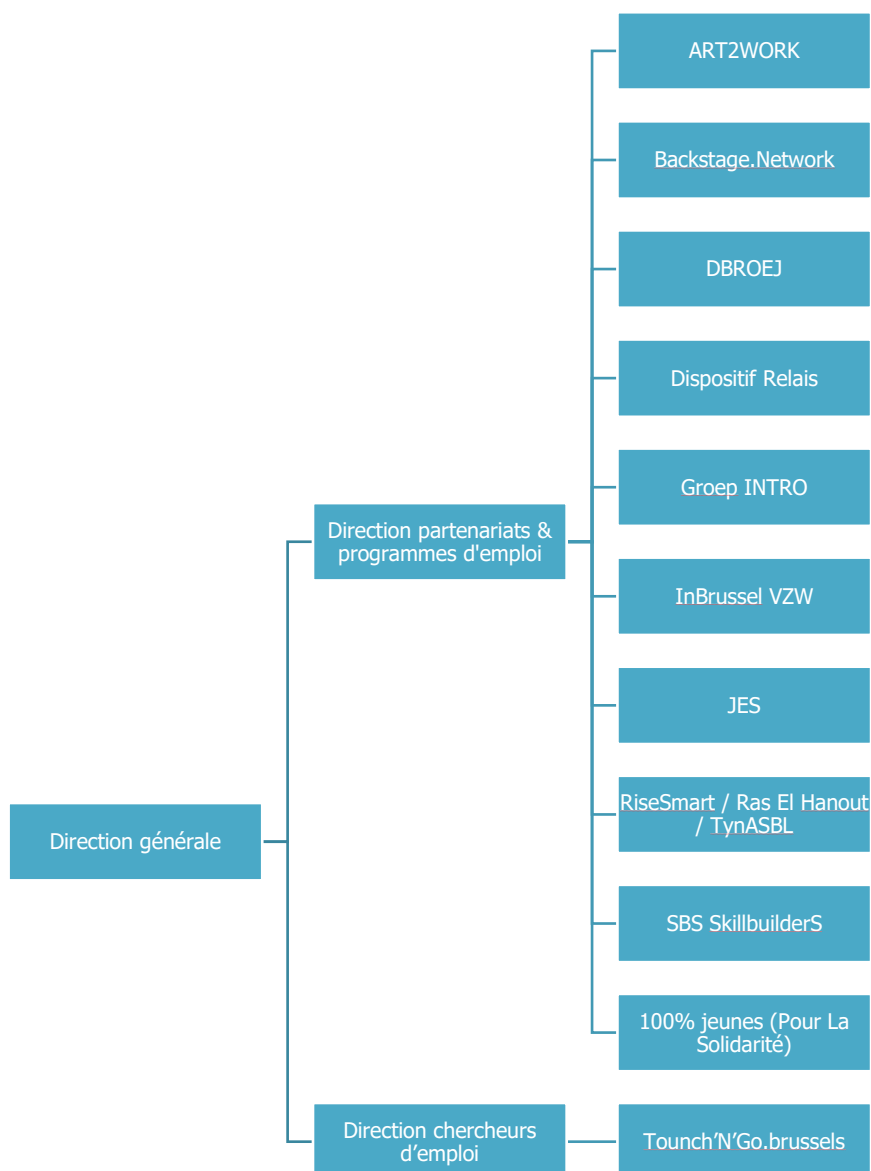
5.2. L'organisation de la mesure

5.2.1 L'organisation interne

Une mesure impliquant 10 partenaires gérés par la Direction Partenariats & Programmes d'Emploi

La mesure NEET implique 10 partenaires actifs. Ces 10 partenaires dépendent de la direction « Partenariats & programmes d'emploi » d'Actiris. Outre ces 10 partenaires, il est nécessaire de mentionner que le budget de l'IEJ finance également un autre partenaire au sein de la Cité Des Métiers : le programme d'accompagnement Touch'N'Go.brussels. Contrairement aux partenaires ci-dessus, ce programme ne dépend pas de la direction « Partenariats » mais de la direction « Chercheurs d'emploi ».

Figure 26 : Organisation de la mesure NEET



Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris

Nous présentons, dans la section suivante, la méthodologie de la mesure et les spécificités des partenaires impliqués.

5.2.2 La méthodologie

Une mesure souple taillée aux besoins du/de la jeune

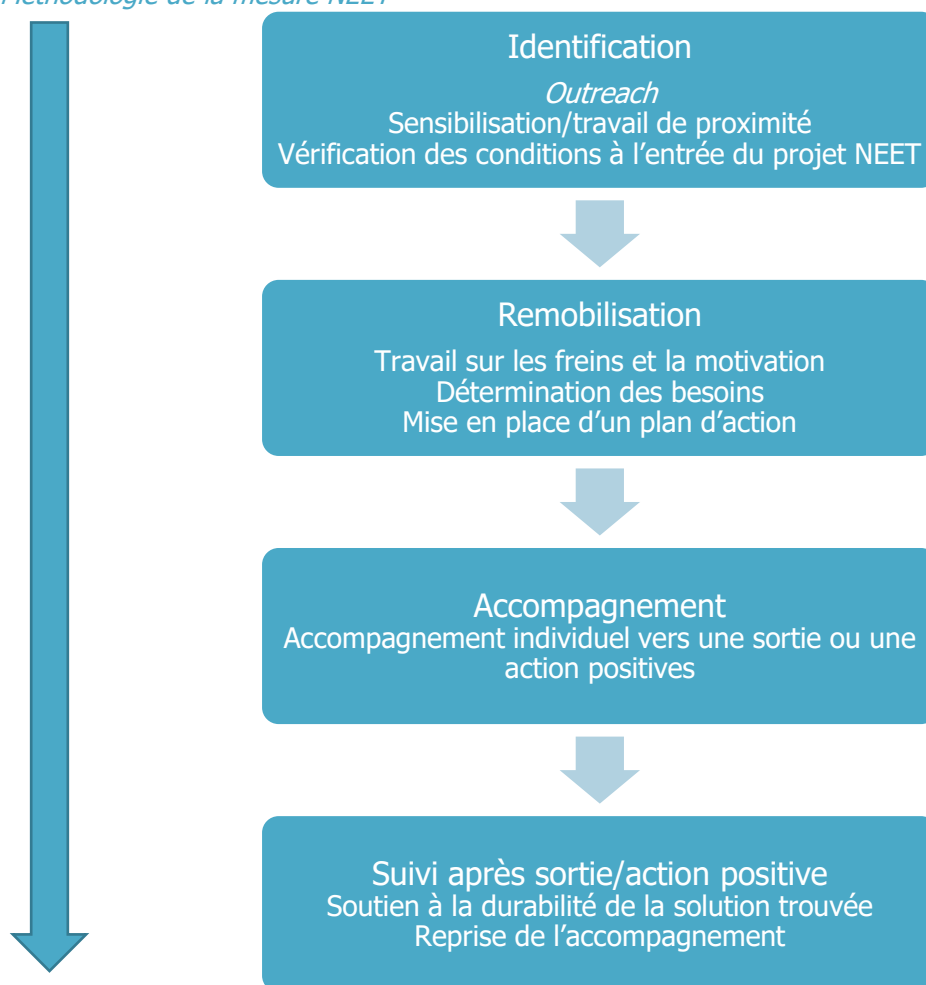
La mesure NEET se caractérise par une grande souplesse et une grande liberté laissée au partenaire. En effet, le partenaire a l'opportunité de proposer son approche, pour autant qu'elle réponde à l'objectif global de la mesure.

Cette mesure, quelle que soit la façon dont elle est mise en œuvre, implique toutefois cinq principes :

- ▶ **Outreach et travail de proximité** : cette mesure demande du partenaire qu'il aille activement à la rencontre des jeunes. Non seulement il doit les identifier mais également investir la relation et tisser un lien. Cela implique de créer une confiance avec le jeune, d'apprendre à le connaître, d'identifier ses besoins, etc. ;
- ▶ **Service sans obstacles** : le partenaire a pour rôle de supprimer un maximum d'obstacles que le jeune pourrait rencontrer, qu'il s'agisse de freins relatifs à sa motivation, la langue qu'il pratique, sa disponibilité, etc. Cela implique donc au partenaire d'être très flexible et de s'adapter au maximum au jeune ;
- ▶ **Le jeune au centre du projet** : la mesure NEET est pensée de manière flexible de telle sorte que le partenaire puisse développer un accompagnement taillé sur mesure et sur les besoins du jeune. C'est donc le partenaire qui s'adapte et adapte son accompagnement au jeune, et non l'inverse ; et ce, tout au long de l'accompagnement ;
- ▶ **Travail proche et intense** : le partenaire travaille en grande proximité avec le jeune afin de veiller à son maintien dans la mesure. Le travail du partenaire vise également à garder le contact régulier avec le jeune ;
- ▶ **Offrir des opportunités** : durant l'accompagnement du jeune, le partenaire doit veiller à offrir des opportunités au jeune, qu'il s'agisse de formations, de rencontres, d'activités créatives, etc.

Outre incarner ces cinq principes, la mesure suit quatre phases. Le schéma suivant distingue les quatre étapes de la mesure NEET. Celles-ci sont décrites de manière plus détaillée par la suite.

Figure 27 : Méthodologie de la mesure NEET



Source : IDEA Consult sur base des documents internes Actiris

1^{ère} étape : identifier et aller à la rencontre du jeune

Cette première étape consiste à identifier les jeunes NEET et aller à leur rencontre. Pour ce faire, plusieurs méthodes sont employées par les différents partenaires : la collaboration avec des travailleurs de rue, des clubs de sport, des maisons de jeunes, etc. Afin d'aller vers ces jeunes, il est pertinent que le partenaire aille donc vers des espaces qui ne sont généralement pas au cœur des dispositifs liés aux politiques d'emploi mais qui, par contre, sont des lieux de rencontre et rassemblement des jeunes.

Outre trouver les jeunes, cette première étape implique de tisser un lien avec les jeunes NEET et donc, de créer un climat de confiance permettant au jeune d'être à l'écoute du partenaire.

Enfin, dans le cadre de cette étape, le partenaire vérifie – de manière plutôt informelle – que le jeune rentre bien dans les conditions d'entrée de la mesure NEET. Dans le cas où le jeune ne rentre pas dans ces conditions, le partenaire peut rediriger le jeune vers Actiris ou la Cité des Métiers.

Dans la pratique, les partenaires notent que cette étape d'*outreach* se fait de différentes manières. Ces différentes approches sont justifiées du fait que le profil des jeunes NEET peut être divers. Certains font appel à des travailleurs de rue, collaborent avec les écoles, les maisons de jeunes, etc. La plupart des partenaires prennent cependant appui sur le réseau de partenaires, les antennes d'Actiris, les CPAS, etc.

Plusieurs partenaires mentionnent cependant que leurs services ne sont pas assez connus des partenaires et principalement des antennes d'Actiris. C'est surtout le cas pour les nouveaux partenaires dont il s'agissait de la première expérience de ce type. Il est donc important de noter que les partenaires déjà connus avaient, naturellement, une longueur d'avance dans leur capacité à atteindre les jeunes. Dans tous les cas, les services des différents partenaires gagneraient cependant à être mieux connus, surtout des antennes d'Actiris.

« Les antennes n'ont pas forcément connaissance de ce que font les partenaires. Le lien se fait plutôt par feeling avec les partenaires plutôt que par leur bonne adéquation. Les conseillers en antenne ont plein de mesures à gérer donc ils vont plutôt vers ceux qu'ils connaissent bien. »

« La coopération avec les antennes pourrait être meilleure. Pour l'instant, les antennes envoient des candidats aux partenaires qu'elles connaissent bien. Il y a tellement de projets au sein d'Actiris que les antennes ne savent pas vraiment qui fait quoi et à qui envoyer un demandeur d'emploi. Les relations interpersonnelles avec les antennes sont donc très importantes. Il y a aussi beaucoup de turnover au sein des antennes et les contacts avec les antennes ont disparu à cause de la crise du COVID.

- Verbatims issus des focus groupes avec les partenaires de la mesure

Par ailleurs, au cours de l'année 2020, la crise sanitaire a empêché de faire de l'*outreach* en « réel » et plusieurs partenaires ont donc accentué l'utilisation des réseaux sociaux pour entrer en contact avec les jeunes. Le bouche à oreille est également un canal important par lequel les partenaires entrent en contact avec des jeunes NEETs intéressés.

2^{ème} étape : remobiliser le jeune

Cette seconde étape fait office de pont entre l'étape où le partenaire trouve le jeune et celle où il l'accompagne concrètement. Il s'agit ici de préparer l'accompagnement. Cette étape est particulièrement flexible puisqu'elle peut impliquer du partenaire de réaliser une série d'actions. Ce travail de remobilisation peut donc consister à :

- ▶ Travailler sur les freins que rencontre le jeune pour reconnecter avec le marché du travail et ses institutions ;
- ▶ Sonder les motivations du jeune et tenter de les encourager ;
- ▶ Identifier ses envies et passions ;
- ▶ Réaliser un bilan de ses intérêts et compétences ;
- ▶ Développer un objectif professionnel et un plan d'action ;
- ▶ etc.

En lien avec le principe « Service sans obstacles », au cours de cette étape, le partenaire est donc susceptible de s'adapter à la langue du jeune, à ses horaires, à sa localisation, à ses canaux de communication, etc.

L'objectif de cette seconde étape est de faire en sorte que le jeune accepte d'entamer un accompagnement à proprement parler.

3^{ème} étape : accompagner le jeune vers une action ou sortie positive

Au cours de cette troisième étape, le partenaire met en place les méthodes, outils et actions qu'il mobilise concrètement pour son accompagnement. Cet accompagnement peut être individuel et/ou collectif. Les partenaires sont toutefois nombreux à indiquer qu'en 2020, en raison de la crise, une grande partie de leur accompagnement n'a pu se réaliser qu'en individuel. En effet, si des modalités d'accompagnement collectif en ligne ont été mises en place, force est de constater que celles-ci rencontraient moins de succès qu'un accompagnement collectif dans le réel. Les partenaires notent que le collectif a donc beaucoup souffert au cours de l'année 2020 et que le succès du virtuel s'est amoindri au fur et à mesure de la crise et des mois de confinements.

Par ailleurs, une spécificité importante de la mesure est que le jeune peut bénéficier d'un double accompagnement et être donc pris en charge par plusieurs partenaires dans le cadre de la mesure NEET. Cet accompagnement multiple fait sens puisque ce public est confronté à des problématiques multiples qui peuvent donc gagner à être prises en charge par différents partenaires ; chacun ayant ses spécificités.

Cette spécificité de la mesure est considérée comme une force par les partenaires interrogés et évite les effets de concurrence entre partenaires, comme ça peut être le cas pour d'autres mesures. Dans la pratique, il

s'avère cependant que ceci est peu pratiqué. En effet, il apparaît que les partenaires de la mesure ne se connaissent pas suffisamment et qu'ils n'ont pas une vision claire de ce que chaque partenaire a à offrir. Il n'y a pas de visibilité concernant les activités et services de chaque partenaire. La crise sanitaire et les réunions virtuelles du comité d'accompagnement des partenaires ne permettent pas d'échanger informellement sur ce que chaque partenaire a à offrir et d'apprendre à se connaître, de sorte à stimuler ce type de collaborations.

« La collaboration entre partenaires NEET pourrait être plus forte car, à part certains liens avec certains partenaires, ça pourrait se faire plus avec d'autres partenaires. »

« La situation du « tout virtuel » ne facilite pas la mise en place de réseaux et de rencontres. Le côté interpersonnel pour créer du réseau est hyper important et désormais c'est surtout du virtuel très sérieux. »

- Verbatim issu des focus groupes avec les partenaires de la mesure

Les phases 2 et 3 ont une durée approximative supposée de 2 ans. Cette durée assez longue peut être perçue comme une force de la mesure car elle permet de travailler au rythme du candidat, ce qui est particulièrement important pour le groupe cible de la mesure.

4^{ème} étape : suivre le jeune et pérenniser les bénéfices de l'accompagnement

À l'issue des activités d'accompagnement à proprement parler (3^{ème} étape), la mesure NEET prévoit que le partenaire effectue un suivi du jeune. Ce suivi vise soit de pérenniser l'action/la sortie positive effectuée par le jeune, soit de reprendre l'accompagnement du jeune si la solution n'a pas duré.

Cette méthodologie souple en 4 étapes permet à chaque partenaire de proposer une approche spécifique, sur base de ses expertises en interne, des compétences acquises avec un certain sous-groupe de NEET, d'affinités partenariales, etc. Le tableau ci-dessous décrit, en quelques lignes, l'accompagnement proposé par chaque partenaire, c'est-à-dire le contenu de l'étape 3 qui constitue le cœur de la mesure. Parmi les 10 partenaires, la majorité d'entre eux propose un volet individuel et un volet collectif, bien que certains partenaires choisissent de miser exclusivement sur le collectif (comme dans le cas de Dispositif Relais) ou, plus rarement, exclusivement sur l'individuel (comme c'est le cas de SBS Skillbuilders).

Comme l'information reprise dans le tableau permet d'observer, à l'exception de quelques partenaires offrant un accompagnement très singulier, la plupart des partenaires proposent des types d'accompagnement relativement similaires. Ceux-ci couvrent, généralement, les activités suivantes : création de CV, préparation à l'entretien, résolution de problèmes administratifs, essais métiers, etc. Dans la pratique, les partenaires ne se distinguent donc pas significativement les uns des autres dans l'accompagnement qu'ils proposent. Ceci s'est également confirmé lors des *focus groups* que nous avons eu avec les différents partenaires.

Tableau 15 : Description de l'accompagnement proposé par chaque partenaire

Partenaires	Spécificités de l'accompagnement
Art2Work	Deux activités : ▶ COACH2START : coaching collectif et individuel pour les 18-30 ans orienté sur le développement personnel et l'insertion socio-économique ; accompagnement personnalisé et créatif ; durée de 6 semaines (environ 200 heures). ▶ JOB2START : coaching individuel, sur mesure, après COACH2START, visant à mettre en place un plan d'action ; durée de 6 mois (environ 25 heures).
Backstage.network	4 modules: ▶ Re-start : accompagnement collectif de jeunes NEET ayant décroché de l'enseignement, sans CESS, et non mobilisés par un projet scolaire et professionnel ; durée de 6 semaines. ▶ Next : accompagnement collectif de jeunes NEET issus de l'enseignement qualifiant, non mobilisés par leur qualification/plus finançables dans l'enseignement supérieur ; durée de 4 semaines.

	▶ Alter : accompagnement individuel collectif de jeunes NEET s'orientant vers l'alternance exclus de l'enseignement car n'ont pas de convention de stage avec un patron. ▶ Go ! : accompagnement collectif de jeunes NEET diplômés ou formés non éligibles/non mobilisés par les structures classiques d'ISP ; durée de 4 semaines.
D'Broej (De Brusselse Organisatie voor de Emancipatie van Jongeren)	Pas de projet « clé en main » mais différentes possibilités adaptées au profil du jeune NEET. D'Broej a un partenaire de formations : la Fédération des Centres de Jeunes en Milieu Populaire asbl.
Dispositif Relais	Projet « Tu Veux Test ?! » : accompagnement collectif reposant sur l'expérimentation et les essais métiers, la découverte de l'entrepreneuriat, la participation à des « action stimulantes » (ex. ateliers de communication, théâtre, hippothérapie, etc.), et la construction d'un projet professionnel ; durée de 5 semaines.
Groep Intro	Accompagnement basé sur la méthode « M.O.O.D. » ⁴⁶ . L'accompagnement repose d'abord sur un apprentissage des compétences et de l'attitude au travail de manière générale. Chaque trajet d'accompagnement est réalisé sur mesure et peut porter sur différents objectifs : activer le réseau personnel dans la recherche d'emploi, rechercher et analyser des offres d'emploi, lier les compétences à l'offre, préparer l'entretien, travailler la motivation pour continuer à postuler, etc.
JES	Accompagnement individuel sur mesure reposant sur les éléments suivants, selon le besoin du jeune : travail sur les attitudes professionnelles, remédiation des obstacles à l'emploi, formation à l'acquisition de compétences liées à la recherche d'emploi, visites d'entreprises et centres de formation, collaboration pro-active avec Actiris et d'autres partenaires. Accompagnement collectif sous la forme d'une semaine de groupe visant à développer une relation de confiance avec les jeunes et avoir un aperçu de leurs compétences clés.
Pour La Solidarité	Projet « 100% » : accompagnement collectif et individuel ; durée de 6 mois. ▶ Accompagnement collectif centré sur le dépassement de l'intériorisation des discriminations, le développement du pouvoir d'agir et la construction et mise en réseau des projets collectifs dans lesquels les jeunes se réalisent. ▶ Accompagnement individuel reposant sur un travail d'introspection soutenu par la visite de structures d'accompagnement et de formations, ainsi que des découvertes métiers.
RiseSmart	Projet « Play your future » : accompagnement collectif au cours duquel les participants montent et jouent dans une pièce de théâtre. Durant ce projet, le jeune participe également à une série d'activités de manière collective et individuelle. Dans un volet collectif, le jeune participe à 6 ateliers sur les thématiques des outils de recherche, du marché du travail, de l'approche du marché, de l'utilisation du réseau, des droits et devoirs, et de la gestion du stress et des situations de conflit. Dans un volet individuel, le jeune est coaché de manière à obtenir des outils personnels et à élaborer un plan d'action individuel. Durée de 6 mois.
SBS Skill Builders	Accompagnement individuel au travers de divers outils : stages, formation, préparation à l'entretien, apprentissage d'outils digitaux, recherche d'emploi, etc. Durée de 1 an.
Cité des Métiers	Touch'N'Go.brussels : accompagnement individuel ou collectif, selon 3 formules : ▶ Accompagnement individuel passant par la remise à niveau administrative et l'accompagnement individuel dans la recherche d'emploi (coaching, mise en situation, etc.). ▶ X'plore : formule de découverte du potentiel professionnel au travers de découverte de métiers (formule dite « ciblée ») ou de défis, activités sportives, photolangage, etc. (formule dite « globale »).

⁴⁶ Meedoen, ontwikkelen, oriënteren en doorstroom. En Français : participation, développement, orientation et avancement.

► Hop! : programme de création et gestion d'une mini-entreprise en groupe.
Durée d'environ 6 mois selon la formule.

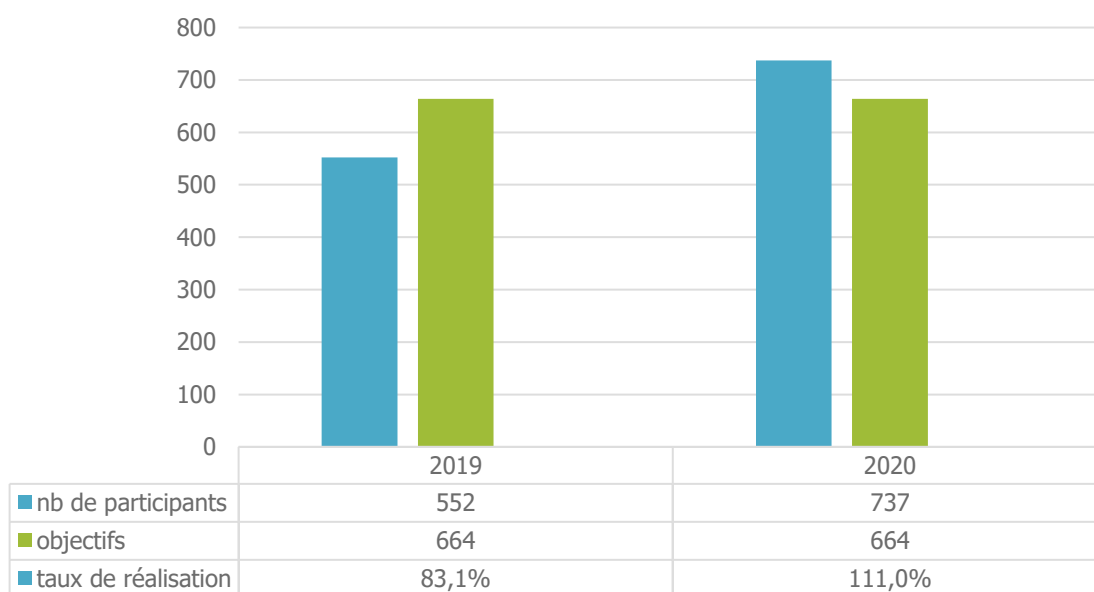
5.3. Les résultats

Un franc succès dès la première année et des objectifs dépassés dès la seconde année, malgré la crise sanitaire

Comme indiqué dans la figure ci-dessous, depuis le lancement de la mesure NEET, celle-ci a connu un succès croissant. Dès la première année, la mesure rencontrait un franc succès avec 552 jeunes atteints, soit 83,1% des objectifs visés.

À partir de la seconde année, les objectifs étaient dépassés puisque, au total, la mesure a atteint 737 jeunes, soit un taux de réalisation de 111% et un taux de croissance de 133,5%. Il est important de souligner que ces résultats très positifs ont été atteints en dépit du contexte particulier de la crise sanitaire de la covid-19, ce qui laisse à penser que la mesure aurait pu atteindre un plus grand nombre de jeunes dans un contexte normal. Il est par ailleurs important de mentionner ici que les objectifs à atteindre chaque année ne correspondent pas à de nouveaux accompagnements. Ainsi, les jeunes accompagnés en 2019 le sont généralement encore en 2020, les accompagnements étant plus longs qu'une année. Ceci explique pourquoi les partenaires n'ont pas eu trop de difficultés à atteindre leur objectif en 2020, en dépit de la crise sanitaire.

Figure 28 : Evolution du nombre de participants



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

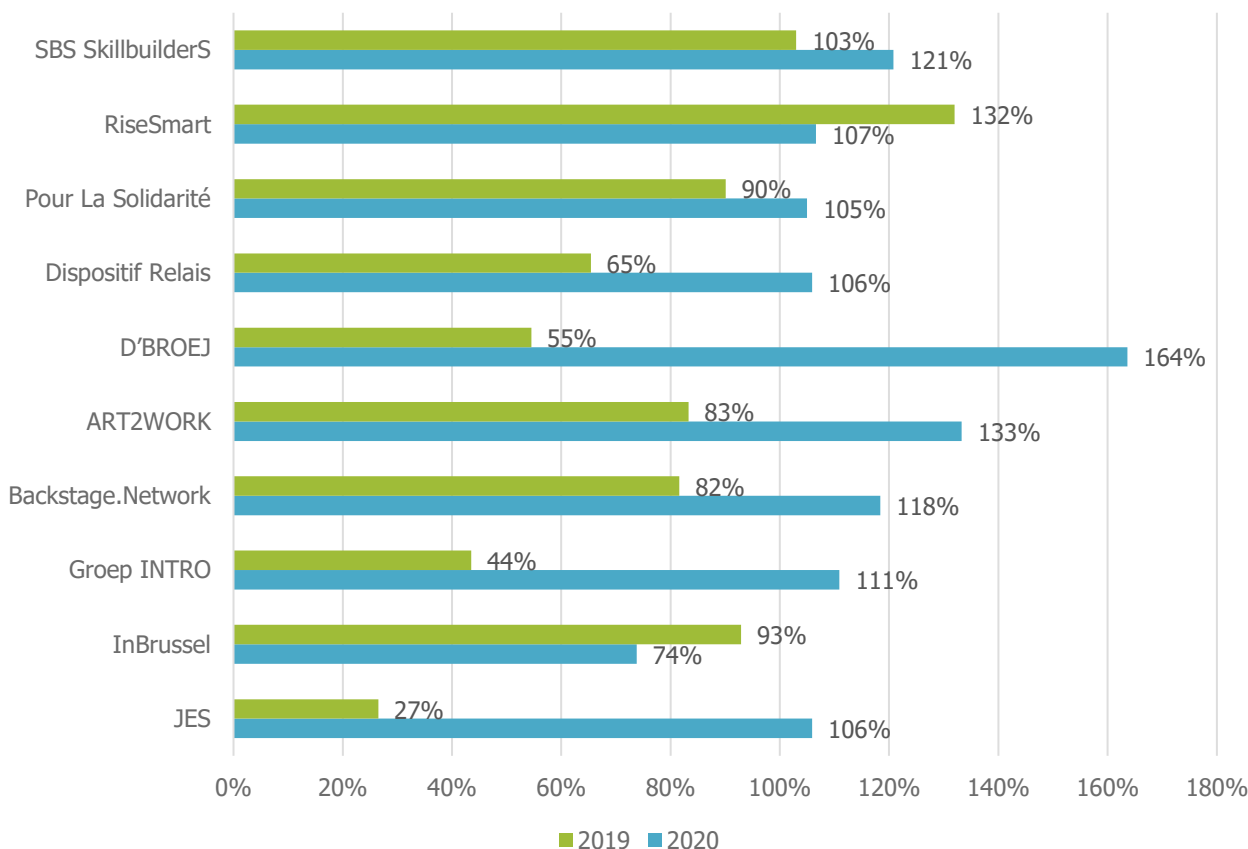
Si l'objectif de ce rapport n'est pas de procéder à une évaluation par partenaire, il semble toutefois important d'aller plus loin que les chiffres globaux. En effet, comme vu à la section précédente, les partenaires ont proposé dans leur dossier des méthodologies, des objectifs, des taux de sorties et d'actions positives différents. Ces partenaires ont dès lors reçu des subventions de montants différents (voir analyse du financement par partenaire à la section suivante).

Comme on l'observe à la figure suivante, en 2019, sur les 10 partenaires, deux avaient dépassé les objectifs fixés et 8 étaient en-deçà des objectifs. Parmi les 8 partenaires n'ayant pas encore atteint leur objectif en 2019, 6 atteignaient toutefois au moins un taux de réalisation de 50%.

En 2020, par contre, seul un partenaire n'avait pas encore atteint ses objectifs mais avaient toutefois connu une amélioration (92,9% de l'objectif atteint en 2020, contre 73,8% en 2019). Il est intéressant aussi de noter que d'autres partenaires ont connu une très forte progression entre la première et la seconde année, comme

le partenaire 5 (passant de 54,5% de taux de réalisation à 163,6%), ou encore le partenaire 10 (passant de 26,5% à 105,9% de réalisation). Cela indique que la première année étant bien une année de démarrage et qu'il peut donc nécessiter une année de calibrage pour que le partenaire soit à l'aise dans la mesure et la méthodologie développée.

Figure 29 : Evolution de l'atteinte des objectifs par partenaire



Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris, sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Pour ce qui concerne la [mesure Touch'N'Go](#) géré par la Cité des Métiers, celle-ci n'avait pas d'objectifs initialement définis. Toutefois, la gestionnaire de la mesure s'était fixé un objectif personnel de 100 jeunes à accompagner annuellement. En 2019, 92 jeunes ont été accompagnés. En 2020, 78 jeunes ont été accompagnés. Toutefois, la responsable de la mesure Touch'N'Go note la difficulté d'atteindre des résultats plus élevés étant donné que ce projet n'a pas bénéficié des budgets prévus dans le cadre du cofinancement. En effet, les actions de cette mesure devaient être financées à hauteur de 100 000 euros par an par Actiris avec un remboursement de 66% par le FSE/IEJ. Or, aucun budget n'a été attribué en 2019 et en 2020. Une autre problématique entravant la mesure concerne le manque de personnel. En effet, le projet Touch'N'Go est supposé occuper 3 ETP. Or, entre mars et décembre 2020, une seule personne était affectée à ce projet. Depuis décembre 2020, 2 ETP sont affectés à ce projet, ce qui reste inférieur au personnel budgétisé pour ce projet.

Le public-cible : des jeunes hommes de moins de 25 ans et en situation de chômage de courte durée

Le tableau suivant permet d'examiner en détail le profil des bénéficiaires de la mesure NEET :

- ▶ Au niveau du genre, les bénéficiaires sont majoritairement des **jeunes hommes** (64,5%) ;
- ▶ La très grande majorité est âgée de **moins de 25 ans** (75,6%) ;
- ▶ Les bénéficiaires de la mesure sont, **en majorité, des chômeurs de courte durée** (35,3%), même si on observe également beaucoup de chômeurs de longue durée (34,5%) ;
- ▶ La plupart des participants disposent au maximum d'un **diplôme d'étude secondaire inférieur** (61,5%). Il est toutefois intéressant de noter que près d'un tiers des participants disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur (30,4%) ;
- ▶ Enfin un nombre très faible de bénéficiaires se trouvent dans une **situation de sans-abrisme ou d'exclusion par le logement** (0,6%).

Comme le montre le tableau ci-dessous, un petit pourcentage de participant sont indiqués comme exerçant un emploi (y compris à titre indépendant) (2%). Comme expliqué par les partenaires de la mesure, ce taux recouvre essentiellement des jeunes NEETs qui, occasionnellement, effectuent un emploi intérimaire pour une journée ou font des emplois situés dans l'économie de plateforme, du type « livraison de plats à domicile », etc.

Tableau 16 : Nombre et part de jeunes selon leur profil

		2019		2020		Total	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
Sexe	Hommes	363	65,8%	468	63,5%	831	64,5%
	Femmes	189	34,2%	269	36,5%	458	35,5%
Âge	De 18 à 25 ans	425	77,0%	550	74,6%	975	75,6%
	De 25 à 29 ans	127	23,0%	187	25,4%	314	24,4%
Situation professionnelle avant l'entrée dans la mesure	Personnes inactives, dont NEET	114	20,7%	249	33,8%	363	28,2%
	Chômeurs de courte durée	247	44,7%	208	28,2%	455	35,3%
	Chômeurs de longue durée	191	34,6%	254	34,5%	445	34,5%
	Personnes exerçant un emploi, y compris les indépendants	s.d.	s.d.	26	3,5%	26	2,0%
Niveau d'études	Faible (max sec. inf)	339	61,4%	454	61,6%	793	61,5%
	Moyen (sec. sup.)	32	5,8%	49	6,6%	81	6,3%
	Elevé (supérieur)	170	30,8%	222	30,1%	392	30,4%
Situation personnelle	Personnes sans domicile fixe ou confrontées à l'exclusion de leur logement	3	0,5%	5	0,7%	8	0,6%
Total		552	100%	737	100%	1289	100%

Source : IDEA Consult sur base de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Des différences en termes de groupes cibles atteints par partenaire

Si l'on s'intéresse plus en détail au profil des jeunes accompagnés par partenaire, nous observons des différences importantes. Le tableau ci-dessous identifie le pourcentage de jeunes accompagnés par chaque partenaire dans les groupes cibles les plus éloignés de l'emploi, à savoir les personnes inactives (dont NEET), les chômeurs de longue durée et les faiblement qualifiés.

Il apparaît de ce tableau que certains partenaires atteignent davantage de jeunes plus éloignés de l'emploi que d'autres. C'est par exemple le cas de D'BROEJ qui atteint 65% d'inactifs, ART2WORK qui atteint 47,9% de chômeurs de longue durée ou encore Dispositif Relais ou JES qui atteignent plus de 71% de faiblement qualifiés, ce qui est proportionnellement plus élevés que la moyenne des partenaires. Ces différences

s'expliquent surtout en raison des différentes approches mises en place par les partenaires pour atteindre ces jeunes (par ex. via des travailleurs de rue ou non) et moins par les méthodologies d'accompagnement, qui ne varient, pour la plupart des partenaires, pas fortement entre eux.

Tableau 17 : Nombre et part de jeunes inactifs, chômeurs de longue durée et à faible niveau d'études, par partenaire pour les années 2019 et 2020

	Nb total de participants	Situation professionnelle avant l'entrée dans la mesure				Niveau d'études	
		Personnes inactives, dont NEET		Chômeurs de longue durée		Faible (max sec. inf.)	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
JES	226	13	5,8%	83	36,7%	161	71,2%
InBrussel	182	10	5,5%	63	34,6%	112	61,5%
Groep INTRO	197	14	7,1%	77	39,1%	113	57,4%
Backstage.Network	233	64	27,5%	71	30,5%	127	54,5%
ART2WORK	48	2	4,2%	23	47,9%	28	58,3%
D'BROEJ	65	42	64,6%	8	12,3%	41	63,1%
Dispositif Relais	152	18	11,8%	57	37,5%	109	71,7%
Pour La Solidarité	71	14	19,7%	27	38,0%	39	54,9%
RiseSmart	70	8	11,4%	21	30,0%	35	50,0%
SBS Skillbuilders	45	1	2,2%	15	33,3%	28	62,2%
Total	1.289	186	14,4%	445	34,5%	793	61,5%

Source : IDEA Consult de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Un coût moyen d'accompagnement qui varie du simple au double selon le partenaire

Dans cette section, nous nous intéressons plus en détail au financement de la mesure par partenaire, en lien avec les objectifs de chaque partenaire. Actiris fournit une subvention annuelle maximale à chaque partenaire. Cette subvention couvre les dépenses relatives au projet et son montant est justifié sur base du dossier de candidature du partenaire. Le montant est estimé sur base du coût des ETP prévus pour la mission, ainsi que de leur niveau de qualification. Il est prévu que le montant de la subvention peut être adapté annuellement pour deux raisons :

- ▶ Dans le cas où le partenaire n'emploie pas le nombre d'ETP prévus, le montant maximal est diminué de manière proportionnelle ;
- ▶ Dans le cas où le partenaire atteint un taux de réalisation des actions inférieur à 80%, le montant maximal est diminué de manière proportionnelle, à moins que le partenaire démontre qu'il a mis tous les moyens nécessaires en œuvre pour réaliser le projet. Toutefois, le taux de réalisation des actions n'est pas pris en compte comme critère d'octroi de la subvention lors de la première année et ce, afin de prendre en compte le temps de démarrage des actions.

Il est important de préciser que, suite à la crise sanitaire de la covid-19, les réalisations de 2020 ont été ajustées au prorata du temps durant lequel le partenaire a pu exercer ses activités. Le temps de confinement (et les réalisations liées à cette période) a dès lors été soustrait dans l'évaluation des réalisations de 2020.

Le tableau suivant informe du financement annuel maximal de chaque partenaire. En tenant compte des objectifs annuels que chaque partenaire a fixé lui-même, il est possible de calculer le **coût moyen d'un accompagnement**. Il apparaît de ce tableau que le coût moyen d'un accompagnement NEET s'élève annuellement à 2.422 €. Cependant, ce coût varie fortement d'un partenaire à l'autre. Ainsi, dans le cas du Dispositif Relais le coût moyen s'élève à 1.410 € alors que le coût moyen est de 5.004 € dans le cas de RiseSmart. Cette différence significative de coût moyen devrait s'expliquer par des différences de groupes cibles, de méthodologie et donc également de résultats entre les différents partenaires. En outre, comme expliqué dans le tableau 14, la durée d'accompagnement des partenaires varie fortement ; certains partenaires indiquant un accompagnement de 4 semaines tandis que d'autres indiquent un accompagnement de 6 mois. Toutefois, il n'est pas précisé le total d'heures couvert par cet accompagnement et nous ne pouvons donc savoir si ces accompagnements de durées différentes ont une intensité comparable. Dans la section suivante nous analysons si ces différences sont objectivables en termes de groupes cibles et de résultats.

Tableau 18 : Le financement des différents partenaires de la mesure NEET

	Objectif annuel conventionné	Financement annuel maximal	Coût moyen par participant
JES	101	229.996,23 €	2.277 €
InBrussel	76	218.166,83 €	2.871 €
Groep INTRO	101	159.376 €	1.578 €
Backstage.Network	136	229.553 €	1.688 €
ART2WORK	22	97.398 €	4.427 €
D'BROEJ	30	120.006,95 €	4.000 €
Dispositif Relais	76	107.136 €	1.410 €
Pour La Solidarité	46	96.456 €	2.097 €
RiseSmart	42	210.177 €	5.004 €
SBS SkillbuilderS	34	140.146,15 €	4.122 €
Total	664	1.608.412,16 €	2.422 €

Source : IDEA Consult sur base des conventions de partenariat établies entre Actiris et les partenaires

Les différences de financement des partenaires ne s'expliquent pas par des objectifs différents en termes de sorties positives ou de groupes cibles atteints

Les indicateurs de résultats n'étant pas encore disponibles pour la mesure, nous analysons ci-dessous les différences en termes d'objectifs de résultats des partenaires, en lien avec le coût moyen de la mesure par partenaire. Un croisement entre le coût moyen par participant et les objectifs de sortie positive des différents partenaires indique qu'il n'y a pas de lien direct entre les deux. En effet, il apparaît du tableau ci-dessous que les partenaires ayant le coût d'accompagnement le plus élevé ne sont pas pour autant les partenaires ayant les objectifs les plus ambitieux. Au contraire, ceux ayant le coût d'accompagnement le plus faible ne sont pas non plus pour autant les partenaires ayant les objectifs les moins ambitieux. Par ex. le Dispositif Relais ayant le coût moyen le plus faible (1.410 € par accompagnement) a l'objectif en termes de sortie positive le plus ambitieux de tous les partenaires (91,4%). Au contraire, SBS SkillbuilderS qui a un des coûts moyens les plus élevés (4.122 € par accompagnement), a un des objectifs en termes de sortie positive le moins ambitieux (30%). Ces constats sont pour le moins surprenants et indiquent que les différences de financement des partenaires ne s'expliquent pas par des objectifs différents en termes de résultats.

Tableau 19 : Le lien entre le coût de la mesure par participant et les objectifs en termes de sortie positive

	Objectifs en termes de sortie positive	Coût par participant
JES	43%	2.277 €
InBrussel	50%	2.871 €
Groep INTRO	40%	1.578 €
Backstage.Network	30%	1.688 €
ART2WORK	65%	4.427 €

D'BROEJ	50%	4.000 €
Dispositif Relais	91,4%	1.410 €
Pour La Solidarité	48%	2.097 €
RiseSmart	50%	5.004 €
SBS SkillbuilderS	25%	4.122 €
Total	49,2%	2.422 €

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Afin de tenter d'objectiver au mieux les différences de coût moyen d'un accompagnement par partenaire, nous analysons dans le tableau ci-dessous le lien entre les groupes cibles les plus éloignés de l'emploi atteints par les partenaires (à savoir les personnes inactives (dont NEET), les chômeurs de longue durée et les faiblement qualifiés) et le coût moyen d'un accompagnement par partenaire. Il apparaît de ce tableau que les partenaires qui accompagnent les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi ne sont pas pour autant ceux qui ont l'accompagnement le plus coûteux, et au contraire, ceux qui accompagnent proportionnellement moins de jeunes éloignés de l'emploi n'ont pas un accompagnement moins coûteux.

Tableau 20 : Part de jeunes inactifs, chômeurs de longue durée et à faible niveau d'études accompagnés par partenaire pour les années 2019 et 2020 en lien avec le coût de l'accompagnement par participant

	% de personnes inactives, dont NEET atteints	% Chômeurs de longue durée atteints	% Faible (max sec. inf.) atteints	Coût de l'accompagnement par participant
JES	5,8%	36,7%	71,2%	2.277 €
InBrussel	5,5%	34,6%	61,5%	2.871 €
Groep INTRO	7,1%	39,1%	57,4%	1.578 €
Backstage.Network	27,5%	30,5%	54,5%	1.688 €
ART2WORK	4,2%	47,9%	58,3%	4.427 €
D'BROEJ	64,6%	12,3%	63,1%	4.000 €
Dispositif Relais	11,8%	37,5%	71,7%	1.410 €
Pour La Solidarité	19,7%	38,0%	54,9%	2.097 €
RiseSmart	11,4%	30,0%	50,0%	5.004 €
SBS SkillbuilderS	2,2%	33,3%	62,2%	4.122 €
Total				2.422 €

Source : IDEA Consult sur base des données d'Actiris et de l'extrait « Mon Actiris Partenaires » du 19 mai 2021.

Cette mise en perspective entre le groupe cible atteint et les objectifs de résultats des partenaires avec le coût moyen de l'accompagnement par partenaire indique qu'il y a une absence d'objectivation claire dans le financement de la mesure. Ceci est cependant crucial pour s'assurer d'une utilisation efficace des moyens. Cette absence d'objectivation du financement a également été observée par certains participants des *focus groups*.

« Le nombre de jeunes à atteindre devrait davantage tenir compte du profil de ces jeunes et ceci devrait mieux être objectivé entre partenaires. Les paramètres (financement, résultats) devraient dépendre de ce profil. Le risque est aussi non que les partenaires se concentrent sur les jeunes les moins éloignés de l'emploi (des cacahouètes ouvertes versus des cacahouètes fermées) »

- Verbatim issu des *focus groups* avec les partenaires de la mesure

5.4. Conclusion

Une mesure très souple adaptée à son public mais ralentie à cause de la crise sanitaire

La mesure NEET est une mesure qui se distingue des autres mesures d'accompagnement à l'emploi des jeunes de par la flexibilité qu'elle laisse aux partenaires ainsi que par le public qu'elle vise. Elle constitue donc une mesure originale et unique dans l'atteinte et l'activation des jeunes NEET. Par ailleurs, une spécificité importante de la mesure est que le jeune peut bénéficier d'un double accompagnement et être donc pris en charge par plusieurs partenaires dans le cadre de la mesure NEET. Cet accompagnement multiple fait sens puisque ce public est confronté à des problématiques multiples qui peuvent donc gagner à être prises en charge par différents partenaires. Enfin, l'accompagnement a une durée approximative supposée de 2 ans. Cette durée peut également être considérée comme une force et spécificité de la mesure. Cette durée assez longue permet de travailler au rythme du candidat, ce qui est particulièrement important pour le groupe cible de la mesure.

Dès sa mise en place en 2019, la mesure a connu un succès croissant avec des objectifs réalisés à 111% en 2020. Cette atteinte des objectifs s'est faite dans un contexte particulier puisqu'il a empêché les partenaires d'aller à la rencontre des jeunes pendant plusieurs mois, qu'il a contraint l'organisation des accompagnements collectifs mais qu'il a aussi forcé les partenaires à adapter leur accompagnement à un mode digital qui n'était pas initialement prévu. Toutes ces modifications ont dû se faire dans la seconde année de la mesure alors que celle-ci ne bénéficiait pas encore d'une grande popularité auprès d'autres partenaires, du réseau d'acteurs de terrain en contact avec les NEETs, des conseillers en antenne, etc.

La mesure NEET semble donc être sur une lancée positive et devrait pouvoir rencontrer pleinement ses objectifs, *a fortiori* dès lors que la situation épidémique sera sous contrôle. Les partenaires notent toutefois plusieurs éléments qui pourraient être mis en place pour optimiser la mesure. Ils notent la nécessité de faire connaître davantage l'ensemble des partenaires et de leurs spécificités auprès des conseillers en antenne. En effet, les partenaires s'accordent à dire que les antennes n'ont pas une connaissance précise de ce que font les partenaires et sont dès lors susceptibles d'envoyer les jeunes auprès des partenaires qu'ils connaissent ou avec lesquels ils ont une bonne expérience. Les partenaires notent le manque de « courroies de transmission » et regrettent également le manque de connaissance mutuelle entre eux. Une meilleure connaissance des partenaires et des spécificités de chaque méthode permettrait un accompagnement plus adéquat des jeunes. Les partenaires sont donc demandeurs de davantage de rencontres (sous forme de colloque en présentiel, par exemple) à l'initiative d'Actiris afin d'encourager les collaborations entre eux.

Des différences de financement entre partenaires difficilement objectivables par les objectifs fixés

L'évaluation a mis en avant que le nombre de jeunes touchés par la mesure est en bonne voie après deux ans de mise en place de la mesure et ce, même dans le contexte particulier de la crise sanitaire. Il n'est cependant pas encore possible d'évaluer l'impact de l'accompagnement proposé étant donné que les données concernant les sorties et actions positives ne sont pas encore disponibles à ce stade.

La mesure fait par ailleurs également preuve de grande flexibilité en ce qui concerne les résultats. En effet, au même titre que les partenaires de la mesure ont pu fixer leurs propres méthodologies d'accompagnement et objectifs de réalisation, à savoir le nombre de jeunes à atteindre et le nombre d'ETP requis pour leur accompagnement, ils ont également fixé eux-mêmes leurs objectifs en termes de sorties et actions positives. Il est apparu que ces objectifs varient fortement entre partenaires.

Il est par ailleurs important de mentionner que ces différences en termes d'objectifs ne permettent pas d'expliquer la forte variation du coût moyen de la mesure par partenaire. En effet, les partenaires ayant le coût d'accompagnement le plus élevé ne sont pas pour autant les partenaires ayant les objectifs les plus ambitieux. Et à l'inverse, ceux ayant le coût d'accompagnement le plus faible ne sont pas non plus pour autant les partenaires ayant les objectifs les moins ambitieux.

Enfin, les différences de coût moyen d'un accompagnement par partenaire ne s'expliquent pas non plus par des différences de groupes cibles atteints. Ainsi, les partenaires qui accompagnent les jeunes les plus éloignés

du marché de l'emploi ne sont pas pour autant ceux qui ont l'accompagnement le plus coûteux et, au contraire, ceux qui accompagnent proportionnellement moins de jeunes éloignés de l'emploi n'ont pas pour autant un accompagnement moins coûteux. Cette mise en perspective entre le groupe cible atteint et les objectifs de résultats des partenaires avec le coût moyen de l'accompagnement par partenaire indique qu'il y a une absence d'objectivation claire dans le financement de la mesure. Même si les différences de financement peuvent s'expliquer par des méthodologies d'accompagnement qui diffèrent entre partenaires, ces différences devraient pouvoir s'objectiver soit par des différences de groupe cible ou de taux de sortie, ce qui ne semble pas être le cas. Ceci est cependant essentiel pour s'assurer d'une utilisation efficace des moyens.

Par ailleurs, concernant les méthodologies d'accompagnement, il apparaît crucial, afin de pouvoir optimiser la mesure, que les méthodes d'accompagnement mises en place par les partenaires soient davantage spécifiques et distinctes, permettant à chaque partenaire de vraiment sortir du lot et de répondre à des besoins d'un fragment particulier du groupe cible. Ces différences devraient par la suite être objectivées par le biais notamment de certains paramètres liés au public cible, à la spécificité de la méthodologie et aux résultats de l'accompagnement, pouvant expliquer le coût moyen différent entre partenaires de la mesure.

6 / Conclusion et recommandations

Dans cette partie, nous avons évalué les différentes actions mises en œuvre dans le cadre du prolongement du financement l'IEJ. Sur base de cette évaluation, les constats suivants peuvent être tirés :

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'IEJ répondent aux problématiques principales auxquelles les jeunes sont confrontés sur le marché du travail

Il apparaît de cette partie que les mesures reprises dans l'IEJ proposent divers types d'actions avec des objectifs différents afin de toucher un public large et aux besoins divers :

- ▶ Des **stages à l'étranger** afin d'offrir aux jeunes une première expérience de travail et une expérience de mobilité internationale (mesure stages européens) ;
- ▶ Des **emplois temporaires** qui permettent aux jeunes de mettre en pratique leurs acquis et de développer davantage leurs compétences pour intégrer le marché du travail de manière durable (les conventions premiers emploi au sein des organismes d'intérêts publics) ;
- ▶ Un **accompagnement individuel et/ou collectif** des jeunes NEET en décrochage avec les institutions du marché du travail afin de les soutenir dans leur réinsertion (la mesure NEET).

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'IEJ sont donc en adéquation avec le diagnostic socio-économique et répondent aux problématiques principales auxquelles les jeunes sont confrontés sur le marché du travail Bruxellois.

Des mesures présentant des coûts, un fonctionnement, des objectifs et des taux de sorties positives fort différents

Cette évaluation a clairement mis en avant que les mesures considérées varient fortement entre elles dans leurs coûts⁴⁷, leurs fonctionnements, leurs objectifs visés ou leurs résultats.

Ainsi, la **mesure CPE-OIP** est la mesure qui coûte le plus par bénéficiaire, avec une moyenne de 12.343 €. Ce montant le plus élevé s'explique par le fait que **le CPE-OIP finance l'intégralité d'un poste de travail** pour un jeune. L'intégralité du coût salarial est donc prise en charge par la mesure, d'où son budget plus élevé. La mesure CPE présente également des taux de sorties positives très élevés : 81% de mise à l'emploi après 6 mois (en 2020). La mesure est désormais bien connue des OIP, et elle permet à un nombre croissant de jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle voire, dans de nombreux cas, de trouver un emploi. À l'exception du ralentissement connu en 2020, cette mesure a connu une croissance continue et est désormais stable dans le nombre de personnes qu'elle atteint.

La **mesure NEET** est au contraire celle qui coûte le moins avec une moyenne de 2.497 € par bénéficiaire. **Ceci s'explique par le fait que cette mesure finance uniquement l'accompagnement** réalisé par les partenaires. La mesure NEET ne compte pas encore d'indicateurs de résultats permettant de juger de son efficacité. Toutefois, en moyenne, si l'on tient compte des objectifs de la mesure, elle devrait atteindre des taux de sortie moyenne de 49,2%. Par ailleurs, au vu du nombre de participants touchés, elle rencontre actuellement un succès certain. L'évaluation des actions menées et de l'impact sur les jeunes NEETs ne pourra toutefois être affinée qu'une fois les données de sorties et actions positives disponibles.

La mesure **Stages européens**, avec une moyenne par bénéficiaire de 8.421 €, se situe entre les deux autres mesures. Ceci s'explique à nouveau par les budgets couverts, ainsi, concernant les Stages européens, le financement correspond à une bourse permettant d'organiser le stage à l'étranger. Cette mesure connaît un taux de mise à l'emploi de 45% après 6 mois (en 2020). Si ce taux est inférieur aux mesures précédentes, cette mesure a toutefois l'intérêt de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience à l'étranger, mais également de concrétiser un projet de reconversion ou encore d'accéder à des stages plus exigeants à l'issue

⁴⁷ Il est important de préciser que le coût de chaque mesure est un coût « estimé » sur base du budget disponible attribué à chaque mesure et non sur base de la consommation réelle du budget.

du Stage européen. Si cette mesure n'est pas une garantie d'emploi à son terme, il n'en reste qu'elle semble contribuer certainement au parcours professionnel des jeunes qui y participent.

Les mesures IEJ sont à l'épreuve de la crise sanitaire de la covid-19 et de ses impacts sur le marché du travail

Comme nous l'avons observé dans cette évaluation, les trois mesures évaluées ne semblent pas présenter de problématique majeure prêtant à penser que les objectifs ne seront pas atteints. L'ensemble des interlocuteurs rencontrés au cours de cette évaluation ont pointé du doigt l'impact de la crise sanitaire de la covid-19 sur l'organisation de leur mesure.

Pour rappel, les conséquences étaient les suivantes :

- ▶ Les **Stages européens** n'ont pu avoir lieu de manière normale en 2020, de nombreux jeunes ont dû être rapatriés et, par la suite, être amenés à poursuivre leur stage en télétravail dans leur pays d'accueil ;
- ▶ Les **emplois CPE-OIP YG** ont été moins sollicités en 2020 en raison de la baisse des recrutements qui concernait la majorité des entreprises pour une partie importante de l'année 2020;
- ▶ La **mesure NEET** a dû être organisée en majorité de manière virtuelle ou en individuel au cours de l'année 2020.

Malgré ces bouleversements importants des mesures, les chiffres indiquent qu'elles sont restées attractives et qu'elles ont en général continué d'atteindre leurs objectifs ou, à tout le moins, les frôler. Cela confirme l'intérêt des jeunes pour ces mesures, leur attractivité et leur adéquation au public des jeunes et des problématiques qu'ils rencontrent.

Quelques recommandations spécifiques pour chaque mesure

À l'issue de cette évaluation, nous proposons quelques recommandations spécifiques pour chaque mesure, sur base des informations et données récoltées et analysées dans ce rapport. Ces recommandations portent tant sur le suivi des mesures que sur leur contenu.

- ▶ Concernant la **mesure des Stages européens** : la recommandation principale concerne l'importance d'indexer la bourse, afin que la mesure reste attractive pour les jeunes défavorisés. En effet, la bourse n'a pas été indexée depuis 2014. Or, le coût de la vie a bien entendu augmenté et, par ailleurs, la mesure ne dépense généralement pas le budget accordé, notamment en raison de la diminution de la durée des stages. Indexer le montant des bourses est donc nécessaire mais également réalisable. Cette indexation permettrait de rendre la mesure plus accessible à des jeunes disposant de peu de moyens. En effet, comme le rapporte le Service Actiris International, la mesure est actuellement particulièrement sollicitée par des jeunes plutôt qualifiés ayant déjà un certain capital financier propre leur permettant de co-financer leur stage. Si le travail avec l'asbl Dynamo a permis de rendre la mesure plus populaire auprès de jeunes moins qualifiés, il est probable que les efforts financiers nécessaires par le jeune freinent une partie des jeunes à partir.
- ▶ Concernant la **mesure CPE-OIP** : un point qui reste irrésolu est l'absence de vue sur les engagements effectués par les OIP au terme du CPE. Il est par conséquent impossible d'estimer si l'objectif de renouvellement du personnel des OIP est finalement bien atteint et si le CPE ne constitue pas un « effet d'aubaine » pour les OIP bruxellois. La mise en place d'un système de suivi permettant d'obtenir ce type d'informations serait particulièrement pertinent pour cette mesure. Par ailleurs, en termes de mise en œuvre, l'existence actuelle de 3 CPE différents complexifie d'une part la gestion mais aussi la lisibilité de la mesure. Un projet de réforme ayant pour objectif de regrouper les trois CPE sous un seul CPE global est pour le moment à l'étude par le gouvernement bruxellois. Cette réforme permettrait en effet de simplifier la mesure tant pour Actiris que pour les employeurs qui ont parfois recours aux trois CPE.

- ▶ Concernant la mesure NEET, la principale recommandation concerne la spécialisation des partenaires. À ce stade, nous observons que la mesure NEET rencontre un franc succès. Toutefois, il apparaît qu'elle pourrait être améliorée et que les attentes portées envers les partenaires pourraient être plus spécifiques. En effet, nous observons que les partenaires se substituent les uns aux autres dans leur approche mais n'ont, généralement, que rarement une « spécialisation » dans les méthodes développées ou le public qu'ils visent. Or, une spécialisation permettrait de mieux diriger les bénéficiaires vers l'un ou l'autre partenaire en fonction de son expertise. En outre, actuellement les subventions varient fortement entre partenaires sans que cela ne s'explique par les résultats ou le groupe cible atteints. Il semble donc important d'objectiver davantage les attentes adressées aux partenaires ainsi que le financement de la mesure, de sorte que la subvention soit un incitant juste pour les partenaires, et de manière à rendre la mesure pérenne et équitable entre partenaires impliqués.