

Recherche sur les pistes d'emplois des jeunes dans les cinq grandes villes belges en période post-covid

Arnaud Dorsimont
Center for Research in Economics – CEREC
Center for Applied Public Economics – CAPE



À destination du SPP Intégration Sociale

Arnaud Dorsimont
CEREC/CAPE, Université Saint-Louis - Bruxelles,
43 Boulevard du Jardin botanique, 1000 Bruxelles, Belgique
Mail : Arnaud.Dorsimont@usaintlouis.be

Table des matières

1	Analyse du marché du travail dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège	9
1.1	<i>Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage</i>	9
1.2	<i>Analyse du marché du travail dans les cinq grandes villes belges</i>	11
1.2.1	Anvers	11
1.2.2	Charleroi	12
1.2.3	Bruxelles	13
1.2.4	Liège	14
1.2.5	Gand	15
1.2.6	Conclusion	15
1.3	<i>Impact de la crise du coronavirus</i>	16
2	Identification des défis majeurs pour l'emploi des jeunes en période post-covid	18
2.1	<i>La nécessité de formation</i>	18
2.2	<i>Le besoin d'expérience et de réseau</i>	19
2.3	<i>L'entrepreneuriat</i>	20
2.4	<i>Le sens du travail et le projet sociétal</i>	20
2.5	<i>Les dynamiques de genre</i>	21
3	Présentation de dix initiatives de terrain pour l'emploi des jeunes actuellement mises en place dans les grandes villes	22
3.1	<i>Duo for a Job</i>	
	<i>Anvers, Bruxelles, Gand, Liège – Réseau et partage d'expérience</i>	23
3.1.1	Besoins identifiés	23
3.1.2	Fonctionnement	24
3.1.3	Résultats	26
3.2	<i>Hackenses Club – BeCode</i>	
	<i>Charleroi – Formation, dynamique de genre</i>	27
3.2.1	Fonctionnement	27
3.2.2	Résultats	28
3.3	<i>Spoorzoeker</i>	
	<i>Anvers – Formation, réseau et partage d'expérience, sens du travail</i>	30
3.3.1	Fonctionnement	30
3.3.2	Résultats	32
3.4	<i>Compagnon de route</i>	
	<i>Bruxelles – Dynamique de genre</i>	33
3.4.1	Fonctionnement	33
3.4.2	Résultats	35
3.5	<i>SACE asbl</i>	
	<i>Charleroi – Entrepreneuriat, formation</i>	36
3.5.1	Besoins identifiés	36
3.5.2	Fonctionnement	36
3.5.3	Résultats	38
3.6	<i>Décapsule ton projet</i>	
	<i>Liège – Formation, dynamique de genre</i>	39
3.6.1	Besoins identifiés	39
3.6.2	Fonctionnement	39
3.6.3	Résultats	41

3.7	<i>Future@Work</i>	
	<i>Anvers – Sens du travail, dynamique de genre</i>	42
3.7.1	Besoins identifiés	42
3.7.2	Fonctionnement	42
3.7.3	Résultats	44
3.8	<i>The Company by Gentrepreneur</i>	
	<i>Gand – Entrepreneuriat</i>	45
3.8.1	Fonctionnement	45
3.8.2	Résultats	47
3.9	<i>En vie d'avenir – Formation moto</i>	
	<i>Liège – Formation</i>	48
3.9.1	Fonctionnement	48
3.9.2	Résultats	49
3.10	<i>You(th)Start</i>	
	<i>Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand, Liège – Sens du travail, entrepreneuriat</i>	50
3.10.1	Fonctionnement	50
3.10.2	Résultats	51
4	Conclusions	53
5	Bibliographie	56
6	Annexes	59

Executive summary

La crise du covid-19 a impacté fortement le marché de l'emploi des jeunes et il apparaît que les perspectives d'emploi de cette frange de la population se sont détériorées au cours de l'année 2020. Il semble dès lors indispensable de fournir une aide à ces jeunes afin de leur permettre de se (ré)insérer rapidement sur le marché du travail.

La présente recherche a pour objectifs de (1) fournir une analyse succincte du marché de l'emploi des jeunes dans les grandes villes en période post-covid, (2) de définir les principaux challenges auxquels la jeunesse est confrontée lors de son insertion sur le marché de l'emploi et (3) de présenter dix initiatives actives dans les grandes villes contribuant à l'emploi des jeunes.

(1). Nous avons analysé le marché de l'emploi des jeunes dans les grandes villes belges en comparant les données récoltées dans le cadre de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel aux données récoltées par le Centre of Expertise for Labour market Monitoring (CELM) de la KULeuven. Les données du CELM présentent l'avantage de permettre de différencier des tranches d'âge fines et d'être disponibles au niveau communal. Elles ne sont malheureusement disponibles que jusqu'en 2019. Les données récoltées dans le cadre l'Enquête sur les forces de travail de Statbel détaillent l'évolution du marché de l'emploi pour des tranches d'âge plus larges et par région, mais présentent l'avantage d'être disponibles jusqu'en 2020. L'analyse du marché du travail a révélé une légère amélioration du marché de l'emploi des jeunes entre 2017 et 2019 dans les grandes villes belges (Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège). Les taux d'emploi et d'activité de ces villes ont dans l'ensemble augmenté pour les 18-35 ans sur cette période. Les taux de chômage de ces mêmes catégories de population ont par contre diminué au cours des années 2017, 2018, 2019. La différence hommes-femmes reste marquée sur le marché de l'emploi et le pourcentage de femmes possédant un emploi ou étant inscrites comme demandeuses d'emploi est plus faible que celui de leurs équivalents masculins. L'année 2020 a vu cette embellie sur le marché de l'emploi s'arrêter net et il apparaît que le marché de l'emploi des jeunes s'est détérioré au cours des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres de l'année 2020, alors que celui des autres catégories de la population est resté relativement stable.

(2). Notre recherche nous a conduit à identifier cinq défis majeurs auxquels la jeunesse doit faire face dans son accès à l'emploi. Ces cinq défis sont :

- **La nécessité de formation** : Le taux d'emploi d'un individu est fortement corrélé avec son niveau de formation et l'apprentissage reste une des clés de l'insertion sur le marché du travail.
- **Le besoin d'expérience et de réseau** : L'expérience et le réseau sont les pierres angulaires de nombreuses carrières, favoriser leur développement permet de favoriser l'insertion professionnelle.

- **L'entrepreneuriat** : Permettre à la jeunesse d'entreprendre et de développer ses propres projets est une nécessité pour développer les entreprises de demain. Il est important de favoriser la transition entre le statut de demandeur d'emploi et celui d'entrepreneur.
- **Le sens du travail et le projet sociétal** : Le nombre de burn-out et de dépression augmente fortement chez les jeunes. Promouvoir des métiers qui ont un sens permet de favoriser l'accès au monde du travail et la stabilité professionnelle des jeunes sur le marché de l'emploi.
- **Les dynamiques de genre** : L'accès au monde du travail reste très inégal en fonction du sexe des individus. À l'heure actuelle, de fortes différences statistiques existent toujours sur le marché de l'emploi entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

(3). Nous avons sélectionné dix initiatives de terrain qui visent à aider les jeunes à s'insérer ou se réinsérer sur le marché de l'emploi. Nous avons retenu des initiatives répondant aux challenges précédemment identifiés, s'adressant à des publics jeunes divers (étudiants, précaires ou NEETs), présentes dans les grandes villes et réparties équitablement sur le territoire belge, présentant des caractéristiques innovantes et novatrices sur le marché de l'emploi. Les initiatives que nous avons sélectionnées sont :

- **Duo for a Job** : Duo for Job forme des duos entre actifs de plus de 50 ans et jeunes de moins de 33 ans en vue d'un partage d'expérience réciproque
- **Hackeuses Club** : Le Hackeuses Club est une formation aux métiers du numérique dédiée uniquement aux femmes
- **Spoorzoeker** : Spoorzoeker est une initiative visant à redonner un sens et un avenir professionnel à des jeunes en décrochage
- **Compagnon de route** : Compagnon de route encadre et soutien des jeunes femmes dans leurs recherches d'emploi
- **SACE asbl** : SACE asbl est une couveuse d'entreprises dédiée spécifiquement aux demandeurs d'emploi
- **Décapsule ton projet** : Décapsule ton projet aide les jeunes à développer leur confiance et leurs compétences numériques et artistiques, et leur redonne la parole sur le marché du travail
- **Future@Work** : Future@Work cherche à atteindre des jeunes en difficulté à travers une démarche de coaching et à les faire retrouver le chemin du monde du travail
- **The Company by Gentrepreneur** : The Company by Gentrepreneur est un écosystème permettant le développement de projets entrepreneuriaux par de jeunes étudiants
- **En vie d'avenir** : En vie d'Avenir développe une formation sportive visant à la remise à l'emploi des demandeurs d'emploi
- **You(th)Start** : You(th)Start motive les jeunes à croire en leurs rêves et leur permet de se projeter dans leurs ambitions

Recherche sur les pistes d'emplois des jeunes dans les cinq grandes villes belges en période post-covid

La crise du covid-19 a touché durement l'économie belge et a eu des conséquences sociales importantes sur les plus précaires.

Les mesures d'urgence ont impacté de nombreux secteurs d'activité. L'horeca, l'événementiel, le transport, les loisirs et le commerce de détail ont subi de plein fouet les arrêtés de fermeture imposée dans les commerces et les magasins physiques. D'autres secteurs d'activité, pour lesquels il est difficile de recourir à un travail à distance ont été impacté par les mesures de télétravail et de distanciation sociale. Enfin, la baisse du volume d'échange de biens a touché fortement de nombreuses entreprises et porté un coup dur à l'économie belge qui est une des économies les plus ouvertes de la zone euro (SPF Économie 2021).

En 2020, l'ensemble de la richesse produite en Belgique a diminué de 6,3% par rapport à l'année précédente, jamais pareille récession n'avait été observée depuis la Seconde Guerre mondiale. Les dernières estimations du Bureau fédéral du Plan du 10 juin 2021 font état d'une croissance de 5,5% pour l'année 2021. L'OCDE et le FMI se montrent moins optimistes dans leurs prévisions de croissance pour la Belgique. En mai 2021, l'OCDE prévoyait une croissance de 4,7% pour l'année 2021, tandis que le FMI prévoyait, en avril 2021, que la croissance de la production intérieure brute belge serait de 4% pour la même année. Même en retenant les prévisions les plus récentes et les plus optimistes du Bureau fédéral du Plan, la Belgique ne devrait retrouver son niveau de production d'avant crise que lors de l'année 2022 (Bureau fédéral du Plan 2021, SPF Économie 2021).

Les conséquences sociales de cette crise sanitaire et économique sur l'emploi des populations jeunes sont déjà bien visibles. La jeunesse a été particulièrement touchée par la fin des contrats de travail de courte durée et nombre de jeunes gens ont vu leur emploi intérimaire, étudiant ou dans l'Horeca interrompu brutalement suite à l'éclosion de la crise du covid-19. Ainsi, la Belgique a vu au deuxième trimestre de l'année 2020, moment de l'éclosion de la crise du covid, le taux d'emploi de ses jeunes âgés de 15 à 24 ans diminuer de 3,7 points par rapport à la même période en 2019. Dans le même temps, le taux de chômage de cette frange de la population augmentait de plus de 1,6 point et son taux d'activité reculait de 3,7 points (Statbel - Enquête sur les forces de travail).

Au vu de la situation économique exceptionnelle de notre pays et de la position fragile des jeunes sur le marché de l'emploi, que la crise n'a fait que renforcer, il apparaît impératif de fournir des perspectives d'avenir à cette frange de la population et de réussir à les (ré)insérer dans le tissu économique et sur le marché du travail.

Cette recherche s'inscrit dans ce cadre et aura pour ambition de favoriser l'échange de connaissances sur des initiatives concrètes cherchant à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail et contribuant à créer de l'emploi pour les jeunes dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège.

Nous commencerons notre recherche par une analyse du marché du travail des jeunes en milieu urbain. Nous y détaillerons les indicateurs macroéconomiques pertinents relatifs à la compréhension du marché du travail et préciserons la définition des principaux concepts utilisés. Cette analyse aura pour but de poser les bases d'une réflexion saine quant aux défis auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur insertion sur le marché de l'emploi.

La deuxième partie de notre recherche sera consacrée à l'identification de ces défis à proprement parler. Cette partie de la recherche visera à poser un certain nombre de constats quant au marché de l'emploi de la jeunesse et cherchera à identifier un certain nombre d'axes de travail prioritaire dans la remise à l'emploi des jeunes.

La dernière partie de notre recherche consistera en une étude de terrain ayant pour ambition l'identification d'initiatives concrètes déjà mises en place dans les villes analysées et répondant aux défis préalablement identifiés. Pour ce faire, nous avons pris contact avec des acteurs locaux des villes concernées et au travers d'entretiens, d'interviews et de contacts avec le tissu associatif, public et privé, nous avons cherché à mettre en lumière un certain nombre de pratiques existantes permettant de répondre en partie aux défis préalablement identifiés.

Le présent rapport sera dès lors divisé en trois parties : (i) la première partie présentera l'analyse du marché du travail des jeunes dans les cinq grandes villes belges, (ii) la seconde partie identifiera cinq défis majeurs pour l'emploi des jeunes en période post-covid, (iii) la troisième partie présentera les initiatives identifiées permettant d'améliorer la situation sur le marché du travail de la jeunesse.

1 Analyse du marché du travail dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège

Comme indiqué ci-dessus, la première partie du présent rapport sera dédiée à l'analyse du marché du travail dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège. Pour chaque ville, nous présenterons ci-dessous les principaux indicateurs macroéconomiques permettant de décrire et d'appréhender le marché de l'emploi par tranches d'âge et par genre. Nous compléterons notre analyse par une description des principaux enseignements qui peuvent être tirés de la dernière Enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par Statbel.

Cette analyse du marché du travail sera utilisée par la suite pour définir les défis majeurs pour l'emploi des jeunes en période post-covid qui seront présentés dans la seconde partie de ce rapport.

La suite de cette section sera divisée comme suit : la première partie présentera la définition des principaux indicateurs macroéconomiques utilisés pour l'analyse du marché du travail et en rappellera les limites, la seconde partie présentera l'évolution de ces indicateurs macroéconomiques en fonction du temps par ville, par tranches d'âge et par genre, enfin, nous terminerons cette section par une analyse de l'impact du coronavirus sur le marché du travail des jeunes au niveau national.

1.1 Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage

Pour analyser le marché du travail, trois indicateurs macroéconomiques sont habituellement privilégiés : le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage. Il convient de préciser la définition et les limites de ces statistiques macroéconomiques avant de passer à l'analyse des données proprement dites.

Comme représenté ci-dessous dans la Figure numéro 1, la population totale d'un État peut être divisée en trois catégories : (i) la population âgée de 0 à 15 ans, trop jeune pour travailler ; (ii) la population âgée de 15 à 64 ans (ou de 15 à 74 ans, en fonction de la définition retenue), qui est considérée comme en âge de travailler ; (iii) la population âgée de plus de 64, qui est trop âgée pour travailler.

La population en âge de travailler peut elle-même être divisée en deux catégories : les actifs et les inactifs. Les personnes actives sont celles qui recherchent ou possèdent un emploi. Les personnes inactives sont celles qui ne cherchent pas et/ou n'ont pas la capacité de s'insérer sur le marché du travail.

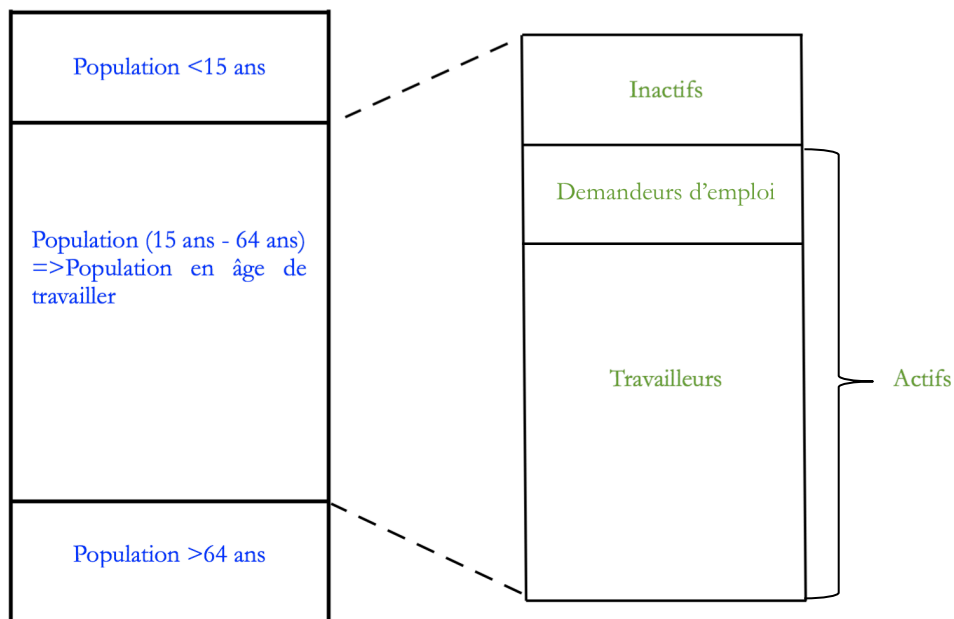


Figure 1 : Division synthétique de la population totale en sous-catégorie en fonction de l'âge et de l'occupation

Le taux d'emploi est défini comme le nombre de personnes ayant un emploi divisé par la taille de la population en âge de travailler. Il reflète ainsi la proportion de la population en âge de travailler voulant s'insérer sur le marché du travail et ayant réussi à trouver un emploi. Contrairement au taux de chômage, cet indicateur n'est, par construction, pas trop dépendant des changements de réglementation et reflète donc de manière fidèle le marché de l'emploi d'un pays.

Le taux de chômage est défini comme le nombre de personnes en recherche d'emploi divisé par la population active. Il reflète ainsi le nombre de personnes qui recherche un emploi par rapport à l'ensemble des personnes désirant travailler. Le taux de chômage n'est donc pas l'inverse du taux d'emploi. Bien qu'habituellement observé davantage que le taux d'emploi, car plus intéressant en termes de finances publiques, le taux de chômage est un indicateur macroéconomique dont l'évolution est liée aux évolutions de législation. Il dépend en effet de la définition d'une personne en recherche d'emploi, qui est susceptible, le cas échéant, d'évoluer, par exemple suite à une réforme du statut des chômeurs.

Le taux d'activité est obtenu en divisant la population active par la population en âge de travailler. Il représente le nombre de personnes désireuses de s'insérer sur le marché du travail par rapport à l'ensemble de la population qui est en âge de travailler.

Il convient enfin de préciser qu'un certain nombre de travailleurs échappe à ces statistiques. L'économie souterraine et le travail au noir ne sont par définition pas pris en compte dans ces statistiques. Le travail à domicile et le travail bénévole ne sont également pas pris en compte. Ainsi, un pays ayant par exemple un faible taux d'activité

chez les femmes aura un taux d'emploi plus faible qu'un pays ayant un taux d'activité des femmes plus élevé. Pour autant, cela ne veut pas dire que la production totale de richesses faite par des femmes n'ayant pas d'emploi salarié est nulle.

1.2 Analyse du marché du travail dans les cinq grandes villes belges

Dans cette partie, nous détaillerons l'évolution du marché du travail des jeunes dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège. Pour ce faire, nous utiliserons les données fournies par le Centre of Expertise for Labour market Monitoring (CELM) de la KULeuven¹, que nous tenons, par ailleurs, à remercier pour leurs conseils précieux concernant la présente analyse. Ces données permettent une analyse fine de l'évolution du marché du travail au cours du temps par commune, par genre et par tranches d'âge.

Dans un souci de simplification, nous nous limiterons à analyser l'évolution du marché du travail sur les trois dernières années. Nous nous limiterons également à l'étude des classes d'âge suivantes : 15-17 ans, 18-19 ans, 20-24 ans, 25-29 ans et 30-34 ans. Nous détaillerons pour chaque ville les grandes tendances qui se dégagent des données. Seules les données de l'année 2019 seront directement présentées dans le corps du texte, pour le lecteur intéressé et désireux d'avoir plus d'informations, l'ensemble des données utilisées est disponible en annexe au présent rapport.

Enfin, après contact avec le CELM, il apparaît que les données relatives au marché de l'emploi de l'année 2020 par commune ne seront pas disponibles avant le début de l'année 2022. Afin d'analyser l'impact de la crise du covid-19, nous avons dès lors décidé d'utiliser les données de la dernière Enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel. Bien que moins précises en termes de tranches d'âge (elle ne différencie que les 15-24 ans du reste de la population) et en terme géographique (elles ne sont disponibles que régionalement), ces données permettent de fournir un premier éclairage sur l'évolution qu'a connu le marché du travail en 2021.

1.2.1 Anvers

Entre l'année 2017 et l'année 2019, le marché de l'emploi des jeunes anversoises a connu une légère embellie pour les jeunes hommes et les jeunes femmes toutes catégories d'âge confondues.

On observe que le taux d'activité et le taux d'emploi des jeunes hommes sont systématiquement plus élevés que les taux d'activité et d'emploi des jeunes femmes. Cette différence s'accroît avec l'âge. Ainsi, en 2019 par exemple, la différence entre le taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes était de 0,2 point entre 15 et 17 ans, de

¹ Le CELM est plus connu sous son nom néerlandophone « Steunpunt Werk », l'ensemble des données utilisées peut être retrouvé en suivant la référence bibliographique Steunpunt Werk (2021).

1,9 point entre 18 et 19 ans, de 4,9 points entre 20 et 24 ans, de 6,8 points entre 25 et 29 ans et de 13,1 points entre 30 et 34 ans. Il est à noter que le taux d'emploi et le taux d'activité des jeunes femmes diminuent après l'âge de 29 ans.

En matière de chômage, les jeunes anversoïens masculins ont un taux de chômage plus élevé que les jeunes anversoïennes jusqu'à l'âge de 25-29 ans. La situation s'inverse pour les 30-34 ans et dans cette catégorie d'âge, ce sont les jeunes anversoïennes qui ont un taux de chômage plus élevé.

En termes de niveau, les taux de chômage observés sont très importants avant l'âge de 20 ans (de l'ordre de 35%). Après cet âge, le taux de chômage reste très élevé dans la catégorie 20-24 ans, avec un taux de chômage de près de 20% avant de redescendre pour les catégories d'âge supérieures et de se stabiliser autour de 11%, soit un niveau toujours supérieur, mais plus proche du reste de la population anversoïenne (seuls les 55 ans et plus ont un taux de chômage supérieur à 12%).

Le Tableau numéro 1 ci-dessous présente les taux d'emploi, d'activité et de chômage par tranches d'âge chez les jeunes pour la ville d'Anvers en 2019.

Ville d'Anvers (hommes et femmes)			
Catégorie d'âge	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
15-17	6,1	4,0	34,4
18-19	25,7	16,5	35,7
20-24	56,8	45,4	20,0
25-29	81,7	72,1	11,7
30-34	81,9	72,4	11,6

Tableau 1 : Présentation des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes anversoïens pour l'année 2019, source : Steunpunt Werk (2021)

1.2.2 Charleroi

Entre l'année 2017 et 2019, le marché de l'emploi des jeunes carolorégiens s'est amélioré légèrement. La ville a vu les taux d'emploi et d'activité de sa jeune population augmenter légèrement et le taux de chômage de cette population diminuer.

Similairement à la ville d'Anvers, les taux d'activité et d'emploi des jeunes hommes sont en permanence significativement supérieurs aux taux d'emploi et d'activité des jeunes femmes, cette différence allant croissant avec l'âge des individus. Contrairement à Anvers cependant, les taux d'emploi et d'activité des femmes de 30-35 ne diminuent pas par rapport aux taux d'emploi et d'activité des femmes de 25-29 ans. Il apparaît également que le taux de chômage des jeunes hommes est en permanence légèrement inférieur au taux de chômage des jeunes femmes, toutes catégories d'âge confondues.

En termes de niveau, le taux de chômage des jeunes reste très élevé en dessous de l'âge de 24 ans, à près de 40% (à titre de comparaison, le taux de chômage baisse fortement à partir de 20 ans chez les jeunes anversoïses pour s'établir à près de 20%). Ce taux reste également très élevé pour les catégories de la population plus âgées. Ainsi, les jeunes de 25 à 29 ans ont un taux de chômage de 26,1% et ceux de 30 à 34 ans de 22,2%. Le taux d'emploi reste faible en comparaison avec le reste du pays, surtout pour les primo-entrants sur le marché du travail : le taux d'emploi des 20-24 ans n'est que de 32,7% et le taux d'emploi de 25-29 ans n'est que de 57%.

Le Tableau numéro 2 ci-dessous présente les taux d'emploi, d'activité et de chômage par tranches d'âge chez les jeunes carolorégiens en 2019.

Ville de Charleroi (hommes et femmes)			
Catégorie d'âge	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
15-17	4,5	4,5	0,3
18-19	20,2	11,4	43,4
20-24	53,1	32,7	38,4
25-29	77,1	57,0	26,1
30-34	78,3	60,9	22,2

Tableau 2 : Présentation des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes carolorégiens pour l'année 2019, source : Steunpunt Werk (2021)

1.2.3 Bruxelles

Dans le cadre de cette analyse, nous avons limité la ville de Bruxelles au territoire des 19 communes qui la composent.

Similairement aux villes précédentes, il apparaît que la situation des jeunes bruxellois sur le marché de l'emploi s'est légèrement améliorée entre 2017-2019, aussi bien pour les femmes, que pour les hommes. Il apparaît que pour toutes les catégories d'âge analysées, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté durant cette période et le taux de chômage a légèrement régressé.

Pareillement à la ville de Charleroi, le taux de chômage des jeunes femmes en région bruxelloise est en permanence légèrement plus haut que celui des jeunes hommes. L'on observe que, chez les jeunes, les taux d'activité et d'emploi augmentent avec l'âge pour les hommes comme pour les femmes, même si l'augmentation est plus rapide chez les jeunes hommes.

De manière générale, le taux de chômage des jeunes en région bruxelloise restent haut même s'il diminue avec l'âge des individus : il est 28,4% pour les 18-19 ans, de 23,7% pour les 20-24 ans, de 15,1% pour les 25-29 ans et de 14,8% pour les 30-34 ans. Ces chiffres restent élevés en comparaison avec le taux de chômage du reste de la population.

Le Tableau numéro 3 ci-dessous présente les taux d'emploi, d'activité et de chômage par tranches d'âge chez les jeunes bruxellois en 2019.

Ville de Bruxelles (homme et femme)			
Catégorie d'âge	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
15-17	2,3	2,3	1,2
18-19	14,2	10,2	28,4
20-24	40,6	31,0	23,7
25-29	71,8	61,0	15,1
30-34	77,2	65,7	14,8

Tableau 3 : Présentation des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes bruxellois pour l'année 2019, source : Steunpunt Werk (2021)

1.2.4 Liège

La ville de Liège a connu une évolution du marché de l'emploi des jeunes très légèrement favorable entre 2017 et 2019.

Elle présente une évolution de son marché du travail similaire aux autres grandes villes analysées : les jeunes hommes voient leur taux d'emploi et d'activité augmenter plus rapidement que les jeunes femmes avec l'âge. Ils ont également des taux d'emploi et d'activité plus élevés que les femmes et un taux de chômage plus faible.

De façon similaire à Charleroi, le taux de chômage des jeunes reste extrêmement haut jusqu'à 24 ans (autour de 40%) avant de descendre respectivement à 24,5% et 22,2% pour les 25-29 ans et les 30-35 ans. À titre de comparaison, le taux de chômage moyen, toutes catégories d'âge confondues pour la ville de Liège est de 23,2%. Liège et Charleroi possèdent ainsi un profil différent des autres villes analysées avec des taux de chômage extrêmement haut jusqu'à 24 ans, les autres villes voyant leur taux de chômage des jeunes descendre vers les 20% pour les jeunes de plus de 20 ans.

Le Tableau numéro 4 ci-dessous présente les taux d'emploi, d'activité et de chômage par tranches d'âge chez les jeunes liégeois en 2019.

Ville de Liège (homme et femme)			
Catégorie d'âge	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
15-17	3,2	3,2	0,3
18-19	18,3	10,6	42,4
20-24	45,7	28,3	38,2
25-29	75,5	57,0	24,5
30-34	78,3	61,0	22,2

Tableau 4 : Présentation des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes liégeois pour l'année 2019, source : Steunpunt Werk (2021)

1.2.5 Gand

La ville de Gand a vu son taux de chômage chez les jeunes fortement diminuer entre 2017 et 2019, passant d'un taux de chômage pour les 15-34 ans de 13,8% en 2017 à 11,2% en 2019.

Le taux de chômage dans la ville reste fort élevé pour les moins de 20 ans (de l'ordre de 30%), mais diminue rapidement avec l'âge. Les 20-24 ans voient leur taux de chômage atteindre les 17,5%, alors que les 25-29 ans et les 30-34 ans ont un taux de chômage de 8,8% ; taux qui n'est que très légèrement supérieur au taux de chômage des catégories d'âge plus âgées (1 point de différence).

Comme dans les autres villes analysées, les différences de profils hommes-femmes sur le marché du travail sont également présentes à Gand. Les taux d'activité et d'emploi des jeunes hommes sont plus élevés. On observe aussi que les taux d'activité et d'emploi des jeunes hommes continuent d'augmenter entre 25-29 ans et 30-34 ans, contrairement à ceux des jeunes femmes qui restent stables.

Le Tableau numéro 5 ci-dessous présente les taux d'emploi, d'activité et de chômage par tranches d'âge chez les jeunes gantois en 2019.

Ville de Gand (homme et femme)			
Catégorie d'âge	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
15-17	7,4	5,0	32,5
18-19	26,9	18,4	31,6
20-24	57,6	47,5	17,5
25-29	85,4	78,0	8,8
30-34	87,4	79,7	8,8

Tableau 5 : Présentation des taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes gantois pour l'année 2019, source : Steunpunt Werk (2021)

1.2.6 Conclusion

En conclusion, il apparaît que les grandes villes belges ont vu les possibilités d'emploi sur le marché du travail des jeunes s'améliorer légèrement entre 2017 et 2019. Comme nous le verrons ci-dessous, cette amélioration a néanmoins été stoppée par l'arrivée de la crise du covid-19. Il apparaît également que des différences importantes existent entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, les femmes ayant presque systématiquement des taux d'activité et d'emploi plus faibles, et des taux de chômage plus élevés que les hommes. Les villes wallonnes voient leur jeunesse rester à des taux de chômage extrêmement élevés plus longtemps que les villes du nord du pays (le profil de Bruxelles étant un peu plus proche des villes flamandes en termes de taux de chômage des jeunes). C'est seulement à partir de l'âge de 24 ans que les taux de chômage baissent fortement à Liège et Charleroi. De manière générale et même si cela diminue avec l'âge des individus, les taux d'emploi et d'activité des jeunes restent en deçà des taux d'emploi et d'activité du reste de la population active, et leur taux de chômage reste supérieur à la moyenne

de la population. Il convient également de remarquer que les taux de chômage sont particulièrement élevés dans les grandes villes comparés au reste du pays.

1.3 Impact de la crise du coronavirus

Comme indiqué ci-dessus, les données relatives au marché du travail commune par commune ne sont pas encore disponibles au CELM et ne le seront pas avant le début de l'année 2022. Pour mesurer l'impact de la crise du covid-19, nous avons dès lors utilisé les dernières données disponibles de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par Statbel. Ces données ne permettent pas une analyse aussi fine que les données du CELM : il n'est pas possible de faire une analyse de l'évolution de la situation ville par ville ni d'analyser l'évolution du marché du travail par tranches d'âge aussi finement. Elles permettent néanmoins d'obtenir déjà une première idée de l'évolution générale du marché du travail des jeunes de 15 à 24 ans en période post-covid.

Le nombre total d'emplois en Belgique n'a que peu changé entre 2019 et 2020 (selon Ameco, la base de données de la Direction générale des affaires économiques et financières, le nombre d'emplois en Belgique était de 4 893 000 unités en 2020 alors qu'il était de 4 893 800 unités en 2019) et le taux d'emploi des 15-64 ans n'a que très légèrement diminué, passant de 66,46% à 66,32%. L'Enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel nous montre cependant que ces statistiques agrégées cachent une réalité différente en fonction de l'âge des individus.

Les pertes d'emploi liées à la crise sanitaire ont touché principalement les travailleurs employés sous contrat de travail de courte durée (travailleur intérimaire, travailleur étudiant ou contrat à durée déterminée dans l'Horeca) (Bureau fédéral du Plan 2021). Ces métiers sont habituellement effectués par des travailleurs jeunes ou précaires. Il apparaît ainsi qu'en 2020 le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans a été fortement inférieur au taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2019. L'évolution du taux d'emploi des jeunes permet d'ailleurs de suivre l'évolution de la crise sanitaire et les vagues de confinement successives. Ainsi, après un premier trimestre 2020 démarrant sous de bons auspices, l'éclatement de la crise sanitaire a conduit au licenciement d'un nombre important de travailleurs jeunes comme en témoignent les chiffres présentés dans le Tableau numéro 6 ci-dessous.

Taux d'emploi des 15-24 ans (hommes et femmes) (en %)	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
2018	23,1	22,7	27,4	26,7
2019	24,6	25,7	29,2	26,8
2020	25,7	22	26,1	22,5

Tableau 6 : Évolution du taux d'emploi des 15-24 ans en Belgique pour les années 2018, 2019 et 2020 (Source : EFT - Statbel)

Au premier trimestre 2020, le taux d'emploi des jeunes était de 25,7%, en augmentation de 1,1% par rapport au même trimestre de l'année 2019 où le taux d'emploi des jeunes était de 24,6%. Au second trimestre 2020 cependant et, selon toute vraisemblance, suite à l'éclatement de la crise sanitaire, le taux d'emploi de cette catégorie de la population a diminué à 22% alors qu'il était encore de 25,7% à la même période en 2019. Au troisième trimestre 2020, bénéficiant des emplois saisonniers, le taux d'emploi des jeunes a remonté à 26,1%, ce qui reste néanmoins fortement en deçà des 29,2% observés en 2019. Enfin, au quatrième trimestre 2020, le taux d'emploi de 15-24 ans était de 22,5% en 2020 contre 26,8% en 2019.

En termes de taux de chômage, les constats sont similaires : le taux de chômage des jeunes augmente fortement durant les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2020 par rapport à l'année 2019. Les constats sont plus nuancés si l'on compare l'année 2020 à l'année 2018, comme en témoigne le Tableau numéro 7 ci-dessous présentant l'évolution du taux de chômage des 15-24 ans en Belgique de 2018 à 2020.

Taux de chômage des 15-24 ans (hommes et femmes) (en %)	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
2018	16,9	18	16,3	12,2
2019	15,7	13,6	13,2	14,6
2020	12,4	15,3	17,7	15,9

Tableau 7 : Évolution du taux de chômage des 15-24 ans en Belgique pour les années 2018, 2019 et 2020 (Source : EFT - Statbel)

Les données de Statbel permettent également d'affiner l'analyse au niveau régionale. Il apparaît qu'en région bruxelloise, le taux d'emploi des jeunes a chuté passant de 14,8% en 2019 à 13,7% en 2020. Le taux d'activité de cette population a lui aussi diminué passant de 21% à 19,3% et le taux de chômage s'est maintenu à un très haut niveau à près de 29,1%. Les effets de la crise sur le marché du travail des jeunes sont encore plus marqués en Flandre, où le taux d'emploi des jeunes adultes a chuté de 33,4% en 2019 à 29,2% en 2020, et le taux d'activité a baissé de plus de 4 points en un an, passant de 36,9% à 32,7%. Le taux de chômage a également augmenté pour atteindre 10,8% des jeunes résidant en Flandre en 2020. Enfin, la Wallonie a conservé un taux de chômage des jeunes très élevé (21,7% en 2020) et un taux d'emploi faible comparé à la Flandre, à près de 19,1%.

La crise du covid apparaît ainsi avoir eu un impact non négligeable sur le marché de l'emploi des très jeunes au cours de l'année 2020. Ces constats devront être vérifiés par une analyse plus fine lorsque les données commune par commune seront disponibles.

2 Identification des défis majeurs pour l'emploi des jeunes en période post-covid

L'objectif de la présente recherche est de favoriser les initiatives créant de l'emploi pour les jeunes en période post-covid. La démarche proposée dans le cadre de cette étude consiste à s'appuyer sur les forces vives déjà présentes dans les grandes villes belges et à identifier un ensemble d'initiatives, développées par des acteurs de terrains, visant à réinsérer socialement les jeunes et consistant en un soutien direct ou indirect à l'insertion sur le marché du travail.

La sélection de telles initiatives nécessite, au préalable, la définition d'un certain nombre de défis majeurs pour l'emploi des jeunes. Cette partie de la recherche aura pour ambition d'identifier les difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés sur le marché de l'emploi. Tout en reconnaissant la subjectivité d'une telle démarche, qui ne peut se faire sans certains objectifs implicites et une certaine définition du sens du travail, nous proposerons cinq défis majeurs qui représentent selon nous des difficultés importantes auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur recherche d'emploi.

Nous avons volontairement défini de manière large chacun de ces défis afin de laisser la place dans la suite de la recherche à l'émergence d'initiative qui aurait pu nous échapper de prime abord.

Les défis que nous avons décidé d'aborder sont : la nécessité de formation, le besoin d'expérience et de réseau, l'entrepreneuriat, le sens du travail, et les problématiques de genre sur le marché du travail. Ainsi, cette partie sera divisée en cinq points, chaque point abordant un défi particulier.

2.1 La nécessité de formation

Il existe un lien fort entre le degré de formation d'un individu et son taux d'emploi. Différentes bases de données permettent de mesurer ce phénomène en Belgique. Malheureusement, à notre connaissance, aucune ne permet de division suffisamment fine pour analyser le phénomène par commune ou par ville et uniquement pour les jeunes.

L'Enquête sur les forces de travail (EFT) menée par Statbel permet ce genre d'analyse, malheureusement, comme indiqué précédemment, ces données ne permettent pas l'analyse au niveau d'une ville. De plus, les données sont récoltées à l'aide d'enquêtes auprès d'un panel de répondants et non directement observées. Afin d'étudier le lien entre le degré de formation et le taux d'emploi dans les grandes villes belges, une alternative consiste à utiliser les données d'Eurostat, la base de données européenne, et de ne sélectionner que la population belge vivant en milieu urbain. C'est cette alternative que nous avons décidé de privilégier et nous remercions le CELM de nous l'avoir

suggérée. Les données d'Eurostat sont observées directement, elles permettent également d'analyser uniquement le comportement du marché du travail dans les grandes villes et autorisent ainsi une analyse plus fine des mécanismes qui s'opèrent sur le marché de l'emploi.

De ces données, il ressort que le taux d'emploi des 15-64 ans vivant dans des villes disposant uniquement d'une formation primaire ou secondaire inférieur était de 40,2% en 2019 et de 36,6% en 2020. Ce taux d'emploi, déjà très faible, est encore plus faible si l'on ne regarde que la population féminine n'ayant qu'un diplôme de primaire ou de secondaire inférieur, pour qui le taux d'emploi en 2019 était de seulement 30,4% et de 24,5% en 2020.

Le taux d'emploi des 15-64 ans disposant d'un diplôme du secondaire supérieur et vivant dans des villes était quant à lui de 66,8% en 2019 et de 61,9% en 2020. À nouveau, le taux d'emploi des femmes est significativement inférieur au taux d'emploi des hommes.

Le taux d'emploi des 15-64 ans disposant d'un diplôme du supérieur et vivant dans des villes était de 82,7% en 2019 et de 84,1% en 2020 (en augmentation entre 2019 et 2020, contrairement aux deux catégories précédentes). À nouveau, le taux d'emploi des femmes est plus faible que celui des hommes (respectivement 78% et 79,1% en 2019 et 2020 pour les femmes, et 88,2% et 90% en 2019 et 2020 pour les hommes).

L'accès au marché du travail reste ainsi extrêmement lié au degré d'enseignement et les formations restent un atout majeur pour accéder à l'emploi. Toute initiative visant à former des personnes désireuses de s'insérer sur le marché du travail peut ainsi avoir un impact direct sur les capacités de ces personnes à trouver un emploi.

2.2 Le besoin d'expérience et de réseau

D'avantage que pour d'autres catégories de travailleurs, les jeunes ont besoin d'expérience pour pouvoir accéder au marché du travail. Un stage en entreprise ou une première rencontre avec le monde du travail constitue un atout non négligeable dans la recherche d'emploi. Outre la plus-value qu'elle apporte aux yeux des employeurs, une première expérience permet également de préciser un projet professionnel et les compétences à acquérir.

Bien que difficile à quantifier car difficile à mesurer, la création d'un réseau de contacts professionnel nous semble également nécessaire pour faciliter l'introduction sur le marché du travail. À notre connaissance, il n'existe pas de données permettant de lier le réseau d'un individu à la facilité de cet individu à s'insérer sur le marché de l'emploi.

Nous croyons cependant que le réseau et les contacts avec les entreprises sont des pierres angulaires de l'accès au marché de l'emploi pour les jeunes.

2.3 L'entrepreneuriat

La possibilité d'entreprendre et de créer son entreprise est à la base d'une économie de marché. La création d'entreprise, la possibilité de lancer son commerce ou sa start-up et l'envie d'être indépendant contribuent en partie à l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

La démarche entrepreneuriale n'est pas simple et est d'autant plus difficile en période de crise économique. Depuis plus d'une dizaine d'années, la croissance en Belgique et en Europe occidentale est faible. Les risques pris en créant son entreprise sont d'autant plus importants que le climat économique est incertain. Comme détaillé ci-dessus, la crise sanitaire a engendré la plus importante récession jamais observée en Belgique depuis plus de 70 ans et a contribué aux prémices d'une importante crise économique. Par ailleurs, le besoin de financement, les contraintes légales et administratives sont autant de freins possibles à la création de nouvelles entreprises. Dans ce contexte, la création de nouvelles entreprises doit être encouragée et soutenue afin d'aider les jeunes entrepreneurs.

L'accès à l'entrepreneuriat reste un défi majeur pour les jeunes. Des initiatives privées ou publiques permettant de favoriser la création de nouvelles entreprises peuvent contribuer à faire évoluer le marché de l'emploi et à répondre aux défis de demain, tout en offrant une perspective d'avenir.

2.4 Le sens du travail et le projet sociétal

Le sens du travail et l'épanouissement personnel ressortent régulièrement parmi les aspirations des jeunes travailleurs. En l'absence d'épanouissement personnel et de perspectives d'avenir dans le milieu du travail, les risques de décrochage d'une partie de la population jeune avec le marché de l'emploi sont réels.

Bien cette problématique soit difficile à quantifier, certaines statistiques témoignent de l'évolution de l'épanouissement personnel des jeunes sur le marché du travail. Nous présenterons deux de ces statistiques qui ont l'avantage de disposer de données jusqu'en 2020. Nous présenterons ci-dessous (i) les chiffres de l'Inami en termes de burn-out et dépression chez les jeunes de 2016 à 2020 et (ii) les chiffres du secrétariat social SD Worx concernant le nombre de jours d'absentéisme chez les jeunes.

(i) L'Inami fournit des statistiques indiquant le nombre de personnes en invalidité due à un burn-out ou une dépression par année et par tranche d'âge. Ces statistiques sont également disponibles pour l'année 2020. Elles indiquent que le nombre de jeunes en invalidité due à un burn-out ou une dépression sur le marché du travail a augmenté de 2,11% entre 2016 et 2020 pour les 20-24 ans, de 33,36% pour les 25-29 ans et de 48,17% pour les 30-34 ans. En comparaison, sur la même période, la population active sur le marché du travail de ces catégories d'âge a

diminué de 3,9% pour les 20-24 ans, a augmenté de 2,1% pour les 25-29 ans et a augmenté de 2,1% également pour les 30-34 ans (Inami 2021, Steunpunt Werk 2021).

(ii) Une récente étude du secrétariat social SD Worx (2019) témoigne également de changements de comportement rapides parmi les jeunes travailleurs. Cette étude, basée sur des données salariales de plus 70 000 employeurs et d'un million de travailleurs belges et traitant de données prenant en compte la crise du covid 19, constate une augmentation rapide de l'absentéisme au travail de moyenne durée entre janvier 2019 et juillet 2021, augmentation particulièrement marquée chez les jeunes. Ainsi, les absences de plus d'un mois et de moins d'un an ont augmenté de 11% en 30 mois pour l'ensemble de l'échantillon de population analysée. Pour les jeunes travailleurs de cet échantillon, ces périodes d'absence ont augmenté plus fortement : elles ont doublé chez les moins de 25 ans, augmenter de 33% chez les 25-29 ans et de 24% chez les 30-34 ans.

Le sens du travail et l'épanouissement personnel sont un défi majeur pour les jeunes travailleurs. Les initiatives permettant une concordance des valeurs entre le travailleur et l'entreprise peuvent permettre d'améliorer significativement l'insertion sur le marché du travail des jeunes.

2.5 Les dynamiques de genre

Il apparaît de l'analyse du marché du travail faite en partie 1 que les jeunes femmes en milieu urbain en Belgique ont un taux d'activité et d'emploi nettement plus faible que les jeunes hommes et possèdent un taux de chômage plus élevé. Ce constat est transversal et se retrouve dans les données de chaque ville analysée. Comme détaillé ci-dessus, à niveau de formation égale, les femmes sont également moins présentes sur le marché du travail que les hommes.

Les raisons de cette différence restent naturellement à investiguer et les données analysées ne permettent pas de différencier dans quelle mesure cette différence est voulue ou subie. Il n'en reste pas moins que les jeunes femmes représentent une catégorie de la population davantage précarisée sur le marché du travail que les jeunes hommes.

Aux vues des données observées, les différences hommes-femmes restent conséquentes sur le marché du travail, aussi bien en termes de salaire que d'accès à l'emploi. Ces différences pourraient témoigner de freins à l'emploi présents sur le marché du travail des jeunes femmes. Des initiatives permettant de promouvoir un marché du travail inclusif et favorisant un équilibre professionnel permettraient de réduire ces éventuels freins à l'emploi.

3 Présentation de dix initiatives de terrain pour l'emploi des jeunes actuellement mises en place dans les grandes villes

La troisième et dernière partie de notre recherche vise à présenter dix initiatives de terrain pour l'emploi des jeunes qui répondent aux défis majeurs que nous avons identifiés dans la seconde partie de notre recherche. Parmi les nombreuses initiatives disponibles, nous avons cherché à sélectionner des initiatives innovantes et diverses, aussi bien dans leur fonctionnement que dans leur origine. Nous avons également voulu sélectionner des initiatives qui émanaient directement des acteurs de proximité et qui répondaient à des besoins constatés sur le terrain.

Ainsi, nous avons sélectionné des initiatives proposant de nouvelles manières d'appréhender l'aide à l'emploi des jeunes, initiatives dont le mode de fonctionnement présente un contenu novateur ou inspirant. Le partage de ce mode de fonctionnement à travers cette recherche doit pouvoir servir d'exemple à d'autres villes. Nous avons également cherché à sélectionner des initiatives différentes en termes de public cible visant tantôt des jeunes en grand décrochage, tantôt s'adressant à un public qualifié. L'insertion sur le marché du travail se fait en plusieurs étapes et un jeune NEET (Not in Education, Employment or Training) ne se réinsère pas sur le marché du travail en un mois. Ainsi, les initiatives présentées tenteront-elles de fournir un panel représentatif d'initiatives se situant à des degrés divers dans l'insertion sur le marché de l'emploi. En outre, nous avons voulu identifier des initiatives provenant de diverses forces de la société civile - entreprises, tissus associatifs, hautes écoles et universités - subventionnées ou non par les pouvoirs publics. Nous avons également cherché à ce que ces initiatives soient accessibles à l'ensemble des jeunes et donc majoritairement gratuites. Finalement, nous avons sélectionné des projets proposant des durées de prise en charge diverses, s'étendant de 8 jours à 2 ans. Nous avons également veillé à ce que l'ensemble des initiatives sélectionnées soit réparti équitablement entre les grandes villes du pays qui font l'objet de cette recherche.

Chaque initiative a fait l'objet d'interviews et d'entretiens réalisés directement dans les locaux et/ou par vidéoconférence durant l'automne 2021 auprès de membres organisateurs et/ou de participants de l'initiative. Pour chaque initiative, nous présentons la ou les villes dans lesquelles elle prend place ainsi que le ou les défis majeurs auxquelles elle permet de répondre. Les dix initiatives que nous avons identifiées sont *Duo for a Job* (Anvers, Bruxelles, Gand, Liège – réseau et partage d'expérience), *Hackeuses Club* (Charleroi – formation, dynamique de genre), *Spoorzoeker* (Anvers – formation, réseau et partage d'expérience, sens du travail), *Compagnon de route* (Bruxelles – dynamique de genre), *SACE asbl* (Charleroi – entrepreneuriat, formation), *Décapsule ton projet* (Liège – formation, dynamique de genre), *Future@Work* (Anvers – sens du travail, dynamique de genre), *The Company* (Gand – entrepreneuriat), *En vie d'Avenir* (Liège – formation), *You(th)Start* (Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand, Liège – sens du travail, entrepreneuriat).

La présente partie du rapport se présente comme suit : chaque initiative sera présentée individuellement. Pour chacune d'elles, nous développerons les besoins auxquels elle entend répondre, son fonctionnement ainsi que les principaux résultats obtenus.

3.1 Duo for a Job

Anvers, Bruxelles, Gand, Liège – Réseau et partage d'expérience

Duo for a job est une asbl belge créée en 2013 à Bruxelles qui a pour objectif d'aider les jeunes issus de l'immigration à trouver du travail en Belgique. Duo for a Job part d'un double constat : l'expérience des actifs de plus de 50 ans est peu valorisée et les jeunes issus de l'immigration font face à des barrières récurrentes dans leur accès aux marchés de l'emploi. À travers un programme de mentorat, l'asbl Duo for a Job met en contact des actifs ou d'anciens actifs, désireux de partager leur expérience, leurs acquis et leurs contacts avec des jeunes issus de l'immigration cherchant à être soutenus dans leur insertion professionnelle. Le travail de Duo for a Job s'articule ainsi autour d'un programme de mentoring intergénérationnel et interculturel.

Permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience et favoriser la construction de leur réseau professionnel sont autant de défis majeurs qui doivent être relevés afin de promouvoir l'emploi des jeunes. Le marché du travail, telle une pièce de théâtre, possède ses codes et ses rôles. Connaître et comprendre ces codes et ces rôles est primordial pour pouvoir réussir à s'insérer professionnellement. L'ensemble du travail de Duo for a Job entend à répondre à la problématique d'expérience et de réseautage de la jeunesse, identifiée dans la seconde partie de ce rapport.

3.1.1 Besoins identifiés

Duo for a Job a été créé sur la base d'un double constat. Premièrement, de nombreux actifs ou anciens actifs ne parviennent pas à valoriser leur expérience sur le marché du travail et ressentent un manque de reconnaissance et de prise en compte de leurs acquis. Alors que le taux d'activité des plus de 50 ans en Belgique est faible par rapport aux autres pays européens (OCDE 2021), nombre de cinquantenaires et de seniors souhaitent rester actifs et sont demandeurs de partager leur expérience avec les plus jeunes. Deuxièmement, la jeunesse fait face à un taux de chômage élevé qui est particulièrement prononcé chez les jeunes issus de l'immigration. Selon le dernier monitoring économique d'Unia (i.e. Centre interfédéral pour l'égalité des chances), les jeunes issus de l'immigration éprouvent davantage de difficultés à accéder au marché du travail que les jeunes d'origine belge (Unia 2020).

Concrètement, Duo for a Job constate que les jeunes issus de l'immigration font face à trois types de barrières dans leur accès au marché de l'emploi : (1) des barrières contextuelles, liées à la situation du marché de l'emploi en Belgique, (2) des barrières personnelles, liées à leur degré de formation, et enfin (3) des barrières sociales, liées à leur environnement de travail.

Les barrières contextuelles correspondent aux difficultés structurelles auxquelles les jeunes issus de l'immigration doivent faire face dans leur accès au marché de l'emploi. Duo for a Job identifie trois barrières contextuelles fortes en Belgique. Premièrement, le besoin de formation est très important sur le marché de l'emploi belge et il est difficile de s'insérer professionnellement sans formation ; deuxièmement, la maîtrise d'une ou plusieurs

langues nationales est souvent requise pour l'accès à un emploi ; enfin, troisièmement, les jeunes issus de l'immigration font face à de la discrimination à l'embauche, pratique qui reste présente en Belgique.

Les jeunes sont également freinés par des barrières personnelles, liés à leur savoir-faire et leur compétence. Ils manquent de réseau (surtout s'ils sont issus de l'immigration) et ne maîtrisent pas les codes de la recherche d'emploi ou les maîtrisent grossièrement, d'autant plus que ces codes diffèrent en fonction des secteurs d'activités. Ainsi, rencontrer une personne ayant travaillé dans un secteur d'avenir et d'intérêt pour le jeune en insertion représente-t-il un véritable atout. L'accès à l'information et aux services d'aide disponibles reste compliqué. Il y a en fait trop d'informations disponibles et il est difficile de la trier et de réussir à l'exploiter. Afin d'exploiter ces ressources, il convient de disposer d'un capital social suffisant et de savoir à quelles portes frapper et quelles questions poser. Enfin, il n'est pas toujours évident pour les jeunes issus de l'immigration de faire reconnaître leur expérience et leur compétence.

Enfin, les jeunes font face également à des barrières sociales. Nombre de jeunes non-insérés sur le marché de l'emploi cumulent d'autres difficultés : précarité, accès au logement, endettement, mobilité (accès au permis, accès à une voiture), garde d'enfant pour les jeunes parents (souvent assumés par les jeunes femmes au détriment de leur recherche d'emploi). L'accès aux crèches est également difficile et nécessite une intégration sociale et une connaissance préalable du fonctionnement des administrations.

3.1.2 Fonctionnement

Afin de pouvoir proposer un service de coaching, Duo for a Job recrute des « mentors », qui sont des actifs ou d'anciens actifs de plus de 50 ans prêts à se rendre disponibles et à coacher des jeunes de façon bénévole durant 6 mois afin de les aider dans leur recherche d'emploi. Ces mentors doivent en outre disposer d'une expérience professionnelle qu'ils pourront valoriser auprès du jeune.

Les jeunes bénéficiant du service sont appelés « mentees ». Ils doivent avoir entre 18 et 33 ans, être de nationalité non-européenne ou avoir au moins un parent ou un grands-parents nés hors de l'Union européenne et disposer d'un titre de séjour valide en Belgique (à l'exception des cartes orange et les visas étudiants).

Faire connaître le programme de coaching proposé par Duo for a Job à des jeunes gens issus de l'immigration et trouver de nouveaux mentors représentent une grosse part de l'activité de l'association. Pour atteindre les jeunes, Duo for a Job se rend dans des foires à l'emploi, compte sur des organisations partenaires (Actiris, VDAB, Forem, par exemple), fait des campagnes d'affichage et mobilise les réseaux sociaux. Le bouche-à-oreille est également une des premières sources de recrutement des futurs mentees.

Le recrutement des mentors provient majoritairement du bouche-à-oreille : les mentors ayant apprécié l'expérience transmettent leur motivation à leur proche ce qui permet de recruter de nouveaux mentors. Les articles

de presse expliquant le fonctionnement de l'association fournissent également une aide non négligeable dans la recherche de nouveaux mentors.

Duo for a Job forme des duo mentor-mentees de façon continue au cours de l'année et organise des séances d'information plusieurs fois par mois. Comme indiqué ci-dessus, Duo for a Job propose un coaching intergénérationnel et interculturel d'une durée de 6 mois. Ce coaching s'articule autour de 8 étapes clés, exécutées dans l'ordre suivant :



Deux séances de coaching sont en cours dans les bureaux de Duo for a Job situés près de la Porte de Namur à Bruxelles

- Des sessions d'information : elles permettent d'accueillir et d'informer les mentors et les mentees sur les objectifs du programme
- Des rendez-vous individuels : ces rendez-vous de plus ou moins 1h30 ont pour but de discuter avec les mentees et les mentors de leurs attentes réciproques et de voir si celles-ci sont en phase avec le travail de l'association
- Des formations pour les mentors : avant d'encadrer un jeune, les mentors suivent 4 jours de formation visant à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires au coaching
- Le matching entre mentees et mentors : les coordinateurs de l'association passent en revue les profils des mentors et des mentees et forment des couples (des « duos ») en fonction de l'expérience, du domaine d'activité, du rythme de travail voulu ainsi que du caractère des individus
- 1^{ère} rencontre : lors de la première rencontre, le mentee et le mentor valident si le matching effectué par l'association correspond à leurs attentes et s'ils pensent pouvoir travailler ensemble
- Convention de mentorat : le mentee et le mentor signent ensemble une convention de mentorat, spécifiant leurs droits et leurs devoirs quant aux 6 mois de coaching à venir
- Coaching 1 fois par semaine : les mentees et mentors se rencontrent une fois par semaine pour une durée de 2h. Les locaux de l'association sont disponibles pour cette rencontre
- Évaluation : à la suite du programme de coaching, le mentee et le mentor effectuent une évaluation du coaching reçu et donné

Duo for a Job fournit également un ensemble d'ateliers et d'outils d'accompagnement qui sont à la disposition des mentees et les mentors tout au long des 6 mois de formation. On peut citer par exemple des ateliers de rédaction de CV et de relecture de lettres de motivation, des ateliers de préparation aux entretiens d'embauche ou des séances de logopédie. En outre, un coordinateur de l'association suit chaque duo et est disponible en cas de problèmes. Ce coordinateur organise, outre les activités sus-citées, deux interventions par six mois. Ces réunions rassemblent une petite dizaine de mentors et ont pour but de permettre le partage d'expérience entre pairs. Les mentors y discutent de

la façon dont se passe leur duo et des problèmes qu'ils rencontrent. Ces interventions servent également à rassurer des mentors quant à leur travail de coaching.

Duo for a Job est disponible dans les villes d'Anvers, Liège, Bruxelles, Gand (Oost-Vlaanderen), Malignes, Alost et envisage prochainement d'être également disponible dans les villes de Charleroi et Verviers.

3.1.3 Résultats

Il apparaît que les jeunes qui postulent à la formation de Duo for a Job ont une confiance en eux-mêmes et dans le système faible. Les mentors servent à les aider à s'orienter et prennent le temps de les accompagner dans leur compréhension du système. Il apparaît que le profil des jeunes qui suivent la formation est varié (certains jeunes ont un projet très défini et cherchent à le réaliser rapidement alors que d'autres sont en processus d'orientation professionnelle, certains disposent déjà d'un diplôme alors que d'autres sont analphabètes). Il semble que l'accompagnement individuel permette de répondre à cette diversité de profils. L'accompagnement personnel permet également de comprendre les besoins du jeune et les barrières spécifiques auxquelles il fait face (par exemple, un jeune issu de l'immigration peut être amené à refuser une formation s'il doit justifier de revenus conséquents à court terme pour pouvoir bénéficier d'une politique de regroupement familial).

En terme quantitatif, une étude de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, validée académiquement par l'Université de Liège, a mesuré l'impact du coaching de Duo for a Job à l'aide d'une expérience contrôlée avec groupe témoin. Cette étude a montré que le taux de réemploi des jeunes ayant bénéficié du service de coaching fourni par Duo for a Job était 28% supérieur à celui du groupe témoin, groupe ayant pourtant été sélectionné pour ces caractéristiques similaires avec le groupe testé (Duo for a Job 2019).

L'accompagnement proposé par Duo for a Job permet également une déconstruction des préjugés, des jeunes envers les plus âgés et des plus âgés envers les jeunes, et fournit ainsi un travail précieux de cohésion sociale.

Au total, Duo for a Job a encadré et formé plus de 4000 duo depuis 2013 et travaille avec plus de 1400 mentor sur toute la Belgique. Au terme des 6 mois de coaching, 37% des jeunes ayant terminé le programme sont en emploi, 20% en stage ou formation et 43% sont encore en recherche d'emploi. Un an après la formation, ce sont cependant 54% des jeunes ayant terminé la formation qui ont un emploi, 19% qui sont en stage ou formation et 27% qui sont encore en recherche d'emploi. Le nombre de duo n'allant pas au terme du coaching est par ailleurs faible (moins de 10%).

En termes qualitatifs, les retours collectés par l'association font état d'une amélioration de la confiance et de l'autonomie des mentees, de l'élaboration de leur projet professionnel et de l'élargissement de leurs réseaux sociaux et professionnels.

3.2 Hackeuses Club – BeCode Charleroi – Formation, dynamique de genre

Le Hackeuses Club est une initiative mise en place par l'asbl BeCode dans la ville de Charleroi et qui sera également prochainement mise en place dans la ville de Liège. Cette initiative, dédiée uniquement aux femmes, a pour objectif de familiariser les femmes avec les métiers du numérique. Elle vise à fournir un premier accès simple et concret aux technologies de l'informatique et à insérer les femmes dans des métiers qui restent à l'heure actuelle encore très masculins.

Cette initiative répond aux enjeux de formation et de dynamique de genre que nous avons identifiés dans la seconde partie de ce rapport. Partant du constat que les métiers de l'informatique recrutent et que nombre de demandeurs d'emploi ne sont pas formés à ces métiers, le Hackeuses Club vise à former des demandeuses d'emploi dans un secteur porteur tel que le numérique afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi. Cette formation présente également une approche genrée radicale : la formation n'est accessible qu'aux femmes. Cette non-mixité revendiquée et choisie a pour objectif de rassurer les femmes quant à l'appréhension qu'elles pourraient avoir envers les métiers informatiques et de les faire s'inscrire dans des filières qui ne sont habituellement pas les leurs.

3.2.1 Fonctionnement

L'initiative Hackeuses Club de BeCode, créée en 2020 et lancée pour la première fois aux mois de mars/avril 2021, est une formation, ou plutôt une préformation, d'un mois et demi aux métiers du numérique. Elle vise à développer l'utilisation des outils informatiques, à apprendre à concevoir un produit numérique et à développer des connaissances de base en développement web (HTML, CSS, JavaScript). De par sa courte durée et son approche généraliste, elle sert de produit d'accroche pour convaincre des femmes de rejoindre une formation longue dans les métiers du numérique. Elle offre ainsi une première expérience en informatique et ouvre la voie à des formations thématiques de plus longue durée également proposées par BeCode (par exemple, la formation AI Bootcamp et la formation Junior Developer, d'une durée de 8 à 10 mois chacune et comprenant un stage).

Concrètement, le Hackeuses Club de Charleroi propose une formation de 6 semaines, 5 jours par semaine de 9h à 17h et gratuite. Elle est accessible aux femmes de plus de 18 ans, inscrites comme demandeuses d'emploi, motivées, disposant de connaissances de base en informatique et ayant des affinités avec les domaines du numérique. Elle est reconnue comme formation professionnelle par le Forem et en ce sens donne droit à une prime de formation de 1 euro brut de l'heure, au remboursement des frais de déplacement ainsi qu'à une aide quant à la garde des enfants. Afin d'atteindre son public cible, BeCode utilise divers canaux de communication tels que les flyers, mais également les outils numériques et les publicités ciblées sur les réseaux sociaux.

Après une première prise de contact avec l'asbl, les candidates à la formation sont convoquées à une session d'information directement dans les locaux de BeCode situés à côté de la gare de Charleroi-Sud. BeCode organise

ensuite une demi-journée de sélection pour départager les candidates. Lors de cette journée, les candidates à la formation sont amenées à effectuer un projet de groupe et un projet seules. Elles sont également évaluées par un jury composé d'un membre de BeCode, d'un membre du Forem et du coach gérant la formation quant à leur motivation et leur situation administrative. La demi-journée de sélection se conclut par une présentation des projets permettant d'évaluer les softskills des candidates. Toutes les candidates ne sont malheureusement pas retenues, cependant BeCode fournit un accompagnement aux candidates déboutées et cherche à les aider soit en leur proposant de retenter leurs chances à une formation BeCode plus tard, soit en les conseillant quant à d'autres formations disponibles qui seraient éventuellement adaptées à leur profil.

La formation est divisée en deux périodes, une première période de 2 semaines et une seconde période de 4 semaines (les participantes peuvent quitter librement la formation au bout des 2 premières semaines, mais si elles décident de rester, elles s'engagent à rester pour les 4 semaines restantes). Les cours donnés sont généralistes et ont pour objectif de présenter les métiers de l'informatique et de donner goût aux métiers du numérique. Concrètement, ces cours développent et abordent les thèmes suivants : présentation des outils en lignes essentiels, sécurité internet, design, développement web, analyse de données, marketing digital, intelligence artificielle et machine learning.

Bien que BeCode ait des campus dans toutes les grandes villes de Belgique (Bruxelles, Anvers, Liège, Charleroi et Gand), l'initiative Hackeuses Club n'est disponible pour l'instant que du côté francophone du pays (son financement provient de la Région wallonne).

Le campus numérique de BeCode à Charleroi est localisé à côté de la gare dans des locaux mixtes, mélangeant étudiants demandeurs d'emploi et jeunes entreprises dynamique dans le secteur des nouvelles technologies.



Des étudiants en formation dans les locaux modernes de l'asbl BeCode à Charleroi le 19 octobre 2021

3.2.2 Résultats

Sur la douzaine de participantes à la formation Hackeuses Club du printemps 2021 (qui s'est donnée pour partie en distanciel suite à la crise du covid), cinq ont décidé d'entreprendre une formation longue durée en développeur web.

Les échanges que nous avons pu avoir avec les anciennes participantes ayant suivi formation Hackeuses Club et ayant continué une formation chez BeCode témoignent d'une prise de confiance dans les métiers de l'informatique.

Il apparaît que la formation du Hackeuses club permet de rassurer certaines participantes pour qui l'envie de faire de l'informatique existait préalablement, mais qui ne s'en sentaient pas capables. Il semble également que la formation a permis de « casser des barrières » et de rompre une certaine forme d'autocensure que les participantes ressentaient. Ainsi, par exemple, une ancienne participante craignait que l'on « se foute de sa gueule » si elle entreprenait une formation en informatique car il s'agissait d'un « monde de mec ».

Nos entretiens nous amènent à penser que la phase de sélection n'est pas un frein à la formation, mais constitue malgré tout une étape stressante même si la journée de sélection en elle-même et les questions du jury sont bienveillantes.

Nous avons également eu des retours quant à la durée de la formation. Certaines participantes ont témoigné l'envie et le besoin que la formation soit un peu plus longue. Elles suggéraient une extension de 2 semaines de formation.

Enfin, la localisation de la formation semble également avoir de l'importance. La présence d'un pôle technologique à Charleroi est très appréciée et il apparaît clairement que si la formation se donnait à Bruxelles, un certain nombre des participantes que nous avons rencontrées n'y aurait pas participé.

3.3 Spoorzoeker

Anvers – Formation, réseau et partage d'expérience, sens du travail

Spoorzoeker est une initiative de l'asbl Steunpunt Tewerkstelling qui se trouve à Anvers. Cette initiative a pour but de former, de développer un réseau et de fournir une première expérience à des jeunes en situation de grand décrochage et pour qui l'envie de s'insérer dans la société semble avoir disparu.

L'initiative Spoorzoeker permet de répondre à plusieurs challenges importants auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur insertion sur le marché du travail. Premièrement, elle remplit un besoin de formation en aidant les jeunes à développer un certain nombre de compétences personnelles nécessaires à une insertion sur le marché de l'emploi (communication, attitudes, confiance en soi). Elle fournit également un réseau important en mettant en contact les jeunes directement avec des entreprises potentiellement désireuses de travailler avec eux et leur permet d'obtenir une première expérience du monde du travail. Enfin, elle tente de donner un sens et travailler sur la réinsertion sociale et sociétale de jeunes en perte de sens pour qui l'envie de s'insérer sur le marché du travail n'est pas une évidence.

3.3.1 Fonctionnement

Le Steunpunt Tewerkstelling est une asbl anversoise qui a pour ambition de favoriser l'insertion sociale et de permettre à chacun de participer à la vie en société. Elle développe un ensemble de formation et de stages visant à fournir de l'expérience professionnelle aux participants. Son principe de base est que l'individu est central dans le projet d'insertion professionnelle.

Brièvement, le travail de l'association se développe autour de trois axes : l'amélioration de l'environnement de vie de ses participants, leur formation, et enfin leur insertion sur le marché de l'emploi. Elle propose des formations techniques d'une durée totale de 32 semaines (en électricité ou en soudure par exemple), des formations aux entretiens d'embauche (communication, confiance en soi, attitude), et des formations en langues visant à permettre aux participants d'apprendre le néerlandais. Ces formations sont qualifiantes et permettent, par exemple, d'obtenir une certification VCA pour l'électricité (c.à.d. une attestation en matière sécurité). L'asbl développe également deux autres projets : le premier visant à développer l'envie de travailler (le projet « Werk In-zicht ») et le second visant au développement de l'expérience professionnelle (le projet « Werkervaring »)². Enfin, l'association développe le projet Spoorzoeker dédié spécifiquement aux jeunes, projet que nous avons retenu pour cette étude et que nous développons ci-dessous.

² Plus d'informations sur ces deux projets peuvent être trouvées via les liens suivants :

- Werk In-zicht : <https://www.esf-vlaanderen.be/nl/projectenkaart/werk-zicht>

- Werkervaring : <https://www.esf-vlaanderen.be/nl/projectenkaart/leersteunpunt-werkervaring>

Spoorzoekeer

Spoorzoekeer est un projet lancé en juillet 2021 qui s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans qui sont des NEET's (« Not in education, employment or training », des jeunes non-inscrits sur le marché de l'emploi et qui ne sont également pas en formation). Spoorzoekeer a été lancé dans le quartier du Borgerhout à Anvers suite au constat que de nombreux jeunes sont inactifs, traînent dans les rues et n'ont que très peu de perspectives d'avenir. La situation personnelle de ces jeunes est souvent compliquée : problèmes familiaux, pauvreté, ennuis judiciaires ou financiers, confiance en soi déficitaire, prostitution. Ils se sentent marginalisés et ne se sentent pas acceptés dans notre société. Le premier challenge du projet consiste ainsi à atteindre ces jeunes, c'est ce qu'on appelle l'outreach.

Outreach

Atteindre ces jeunes en décrochage par rapport aux structures sociétales n'est pas facile. Aussi, les coaches de Spoorzoekeer adoptent une démarche proactive et vont directement à la rencontre des jeunes pour qui ce projet pourrait être utile. Spoorzoekeer considère que la démarche inverse consistant à laisser les jeunes venir s'inscrire par eux-mêmes ne fonctionne pas au regard du public ciblé. Les coaches cherchent ainsi à rentrer en contact avec les jeunes directement en rue, dans les cafés, via les mosquées, lors d'événements sportifs, dans les foires ou dans des événements publics, dans les gares ou encore directement chez eux en faisant du porte à porte. Spoorzoekeer a également développé des contacts avec un certain nombre d'autres associations de terrain (sportives ou religieuses, par exemple) qui les aident à rentrer en contact avec des jeunes en situation de décrochage. Une fois le contact avec le jeune établi, les coaches cherchent à l'informer sur l'initiative que l'association développe, à échanger avec lui sur sa situation de vie, et petit à petit, et à force de contacts répétés, à gagner sa confiance. Enfin, le jeune est incité à rejoindre la formation proposée dans le cadre du projet Spoorzoekeer. S'il accepte, il signera un contrat social marquant son engagement à suivre le programme et spécifiant ce qu'il est en droit d'attendre et ce que l'asbl attend de lui.

Formation & Stage

Spoorzoekeer propose une formation de 8 semaines, alliant le développement de softskills (attitude, développement des points forts du participant, travail sur la confiance en soi, communication, ponctualité, travail d'équipe), à des formations plus techniques (introduction au métier de l'électricité et de la soudure par exemple). Le lundi et le mardi sont les jours de la semaine dédiés aux entretiens individuels avec les jeunes. Ces entretiens servent à suivre la façon dont le jeune se développe au sein de la formation et à l'aider quant à la résolution de problèmes personnels (juridiques, familiaux, financiers, etc.). Le mercredi, jeudi et vendredi sont les jours de formations. Les jeunes effectuent également une activité sportive par semaine et réalisent des visites en entreprise. Ces visites permettent de découvrir le monde du travail et ont pour but de permettre aux jeunes de développer des contacts et de trouver un stage au terme des 8 semaines de formations. Spoorzoekeer organise également des journées de

rencontres entre les entreprises et les participants. Ces journées, qui se déroulent dans les locaux de l'association, permettent aux entreprises et aux participants de faire connaissance. L'association travaille au total avec plus d'une vingtaine d'entreprises partenaires.

À la suite à la formation, les participants effectuent un stage de 1 à 2 mois dans une des entreprises rencontrées. Les participants doivent trouver eux-mêmes le stage, mais les coachs de Spoorzoeker sont présents pour les épauler dans cette démarche.

Conditions d'accès

Le programme Spoorzoeker est accessible pour l'instant à une dizaine de jeunes. L'inscription comme demandeur d'emploi n'est pas requise pour participer au programme. Cependant, un jeune qui n'est pas suivi comme demandeur d'emploi se verra proposer un accompagnement en vue de s'inscrire comme tel. Il n'y a pas de conditions de diplôme minimum ou maximum pour pouvoir accéder à la formation, cependant, le néerlandais doit être maîtrisé suffisamment pour comprendre les consignes de sécurité.

3.3.2 Résultats

Spoorzoeker a démarré en juillet 2021. Nous livrons ci-dessous les premiers résultats :

- Spoorzoeker a réussi à rentrer en contact avec environ 80 jeunes depuis le lancement du programme. Sur ceux-ci, dix ont été retenus pour suivre le programme, et une dizaine d'autres ont été placés en liste de réserve.
- Les jeunes participants au programme n'ont souvent jamais travaillé, ou alors uniquement en intérim. Ils disposent de revenus faibles ou n'ont pas de revenus.
- Les dix jeunes qui suivent le programme sont de sexe masculin, trois jeunes femmes étaient également intéressées par le projet, mais pour des raisons diverses (raisons familiales, garde d'enfant), elles n'ont finalement pas pu y participer.

Ce dernier constat justifie la nécessité de développer des programmes spécifiquement dédiés aux jeunes femmes. C'est pourquoi nous présentons dans ce rapport un certain nombre d'initiatives qui visent spécifiquement à atteindre les jeunes femmes.

spoorzoeker
een project van Steunpunt Tewerkstelling
مشروع STW مركز دعم التوظيف

اكتشف طريقك الخاصة نحو مجال الشغل والتكوين والتدريب

vind je eigen weg!

Ben je momenteel niet aan het werk? **أنت حالياً لا تعمل؟**
Volg je geen opleiding? **أنت لا تتابع أي تكوين؟**
Vind je het moeilijk om een job te vinden? **أو تجد صعوبة في العثور على عمل؟**
Wil je samen met ons op zoek gaan naar je talenten? **هل تريد أن نكتشف مواهبك معنا ؟**

Spoorzoeker kan voor jou een gamechanger zijn!
Contacteer ons!

Spoorzoeker سيكون المختار لمستقبلك المهني
للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بنا

Mustapha 0489 54 46 22 **Stefanie 0476 34 08 71**
mustapha.elfaieq@stw.be stefanie.proost@stw.be

Of kom op donderdagnamiddag naar het Terloplein!
أو قم بزيارتنا كل يوم خميس بعد الظهر في Terloplein

www.spoorzoeker.eu www.stw.be
Kwekerijstraat 61/A, 2140 Borgerhout

STW

Une des affiches de Spoorzoeker ayant pour but d'atteindre les jeunes susceptibles de participer au programme

3.4 Compagnon de route

Bruxelles – Dynamique de genre

Lancé en 2021, Compagnon de Route est un nouveau projet de l'asbl JES spécifiquement dédié aux jeunes femmes bruxelloises chercheuse d'emploi. À travers une démarche de coaching s'étalant sur une longue durée, Compagnon de Route tente de permettre à ces jeunes femmes de s'émanciper et de se réinscrire dans un parcours professionnel menant au marché du travail.

Cette initiative personnalisée et ciblée permet de fournir une première ligne de contact à des femmes en situation précaire économiquement et socialement, et d'amorcer la création d'un réseau de femmes-contacts vivant dans le même quartier et expérimentant des défis similaires. De par son approche genrée, cette initiative s'adresse spécifiquement aux problèmes que les jeunes femmes peuvent rencontrer lors de leur insertion sur le marché de l'emploi, problèmes qui peuvent être différents de ceux rencontrés par les jeunes hommes (gardes d'enfants, crèche, contacts sociaux, etc.).

Ce projet permet d'offrir une réponse aux différences de taux d'insertion constatées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Elle permet également d'amorcer une dynamique de réseau et de personnes-ressources qui permettra de favoriser un retour à l'emploi.

Compagnon de Route est un projet qui se développe dans les communes bruxelloises de Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht, Schaerbeek et Bruxelles.

3.4.1 Fonctionnement

Compagnon de Route a été lancé en janvier 2021 suite à un double constat, tiré du projet NXT, un autre projet de l'asbl JES s'adressant aux hommes et femmes demandeurs d'emploi. Premièrement, les jeunes femmes demandeuses d'emploi ne rencontrent pas les mêmes difficultés que les jeunes hommes demandeurs d'emploi dans leur projet d'insertion professionnelle. Deuxièmement, il est encore plus difficile d'atteindre les jeunes femmes demandeuses d'emploi que les jeunes hommes demandeurs d'emploi et réussir à rentrer en contact avec elles nécessite une approche spécifique.

Le projet Compagnon de route est prévu pour une durée de deux ans, renouvelable si les résultats sont à la hauteur des attentes. Durant ces deux années, le projet ambitionne d'atteindre 250 jeunes femmes et d'en suivre 125 plus spécifiquement. L'objectif final est que 15% des femmes suivies se réinsèrent dans une formation, trouvent un emploi, un stage, un travail bénévole, ou soient orientés vers une organisation partenaire. L'équipe actuelle qui encadre ce projet est composée de trois accompagnatrices. Un quatrième accompagnateur sera recruté en janvier 2022.

Pour pouvoir participer au projet, les jeunes femmes doivent être :

- Inscrites comme demandeuses d'emploi
- Avoir entre 18 et 35 ans
- Parler au moins une des langues des coachs (néerlandais, français, anglais, espagnol ou portugais)
- Être domiciliées dans l'une des communes bruxelloises suivantes : Anderlecht, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Bruxelles

Les jeunes femmes sont plus difficiles à atteindre que les jeunes hommes et fréquentent moins les lieux de rencontres (café, rues, parcs). Il faut les convaincre d'oser venir. Pour les atteindre, l'équipe de coach mobilise le bouche-à-oreille, organise des ateliers et des activités et tient des permanences. Les coachs travaillent également avec un réseau d'associations partenaires dédiées aux femmes qui permettent de faire connaître le projet et de renvoyer de futures candidates potentielles vers l'association.

Concrètement, chaque coach organise au minimum deux permanences par semaine dans sa commune. Les coachs élaborent également une activité groupe par semaine traitant de thématiques diverses : développement de compétences et des talents, travail sur la confiance en soi, cours de boxe et d'autodéfense, cours de yoga, etc. Au cours de ces ateliers, les différentes jeunes femmes coachées sont amenées à se rencontrer l'une l'autre et à échanger quant aux problèmes qu'elles rencontrent et quant à la façon d'y faire face. Ces activités permettent également de suivre régulièrement les jeunes femmes coachées et de promouvoir l'initiative auprès d'autres jeunes femmes.

Le coaching en tant que tel est organisé de manière individuelle et l'accompagnement diffère en fonction du profil de chaque participante. Il n'y a pas de *modus operandi* défini à priori, l'objectif est de suivre chaque participante et de l'aider dans son développement personnel (conseils, structure, motivation, etc.) et dans le développement de son autonomie. En aucun cas le coach n'a pour vocation de travailler à la place de la participante, mais bien de l'accompagner dans son émancipation.

Les réseaux sociaux et les services de messagerie instantanée sont utilisés pour souder le groupe. La plupart des communications de l'asbl passent par ces réseaux et la possibilité de laisser des messages oraux est appréciable pour les femmes analphabètes ou ayant des difficultés d'expression écrite.

La participation au coaching est libre et aucune pénalité sur les revenus de remplacement n'est retenue en cas d'interruption de l'accompagnement (chaque participante est libre de suivre le programme le temps qu'elle le désire). En contrepartie, les séances de suivis ne sont pas défrayées par Actiris et le projet Compagnon de Route n'est pas reconnu comme formation professionnelle en tant que telle. La participation à ce projet peut néanmoins servir de justification dans le cadre d'un contrôle des droits d'accès au chômage (les séances de coaching sont enregistrées dans une base de données et peuvent servir de preuve quant à l'activité de la personne contrôlée).

3.4.2 Résultats

À ce jour, l'initiative Compagnon de Route a déjà rencontré une cinquantaine de femmes et suit régulièrement plus ou moins 25 femmes. Le projet est encore récent et les résultats sont parcellaires, néanmoins les coachs décèlent déjà trois résultats majeurs :

- Les ateliers de groupes contribuent à la création d'un réseau entre les femmes participantes. Ces moments de rencontre permettent d'échanger, d'apprendre à se connaître et contribuent à la création d'un réseau de jeunes femmes vivant des situations similaires
- Le coaching et la réactivation permettent un regain de confiance dans le chef des participantes
- Le suivi régulier facilite la création d'une relation de confiance entre les coachs et les participantes et aide les coachs à mieux cerner les barrières auxquelles les participantes sont confrontées

L'âge de la plupart des participantes avoisine les 30 ans. Les femmes coachées sont habituellement de jeunes mamans, qui ne se sont pas insérées sur le marché de l'emploi pour éduquer leurs enfants, et qui cherchent à reprendre du travail lorsque les enfants ont un peu grandi. Les principales difficultés, spécifiques à ce public, rencontrées par ces jeunes femmes sont les suivantes : problème d'accès au logement, difficulté à trouver une crèche ou une école, confiance en soi inexistante, manque de réseau, violence conjugale, barrière de langues, analphabétisme, difficultés de régularisation et ennuis juridiques.

La garde des enfants constitue un problème majeur dans la recherche d'emploi de ces jeunes femmes. D'ailleurs, les jeunes femmes avec enfant viennent régulièrement avec leur enfant lors des rencontres ou ateliers de groupe organisés par l'association car elles éprouvent des difficultés à les faire garder. Le but de l'initiative est pourtant bien d'aider les femmes en tant que femme et non en tant que mère et de leur permettre de construire des objectifs personnels.

Le profil des participantes n'est pas uniforme et environ 10% des participantes n'ont pas droit à des revenus de subsistance et vivent une situation de précarité extrême. Les coachs tentent, malgré ces disparités, de permettre à chaque femme de s'exprimer lors des activités de groupe et insistent pour que les problématiques de chacune soient prises en compte. Lors des activités de groupes, il semble également être plus difficile de créer des liens entre des femmes avec enfant avec des femmes sans enfants. Il apparaît que davantage que l'âge, c'est la situation de vie qui importe dans la création d'un réseau. Ainsi, les coachs cherchent à organiser des activités de groupes entre profils similaires.

3.5 SACE asbl

Charleroi – Entrepreneuriat, formation

SACE asbl, acronyme de Système d'Accompagnement à la Création d'Entreprise, est une couveuse d'entreprises située dans la ville de Charleroi spécifiquement dédié aux demandeurs d'emploi et entièrement gratuite. Elle a pour ambition de faciliter la création d'entreprises et propose depuis de nombreuses années déjà de développer et de porter à titre transitoire les créations d'entreprises lancées par des demandeurs d'emploi. Ainsi ces derniers peuvent tester leur projet et leurs idées tout en gardant accès à leur statut de demandeurs d'emploi et aux éventuels revenus de remplacement dont ils bénéficient. Depuis la crise sanitaire, SACE asbl a vu le nombre de jeunes cherchant à créer leur entreprise fortement augmenter, et a, depuis le mois de juillet 2021, encadré pas moins de 7 nouveaux jeunes désirant lancer un nouveau projet.

SACE asbl tente de répondre aux défis majeurs qu'est l'entrepreneuriat chez les demandeurs d'emploi. SACE asbl constate qu'il est extrêmement difficile de passer directement du statut de demandeurs d'emploi au statut d'indépendant et tente de faciliter la transition entre ces deux statuts à travers la mise en place d'une phase de test pendant laquelle le jeune entrepreneur peut faire coexister ses deux statuts.

SACE asbl fournit également des formations axées directement sur les compétences de l'entrepreneur. Ces formations sont reconnues comme formations professionnelles et permettent de développer des compétences en marketing, e-réputation, droits et comptabilité.

3.5.1 Besoins identifiés

SACE asbl a vu le jour en l'an 2000 et porte des projets depuis 2001. À l'époque, l'UCM avait quantifié que seuls 18,5% des entreprises créées par des demandeurs d'emploi étaient encore en activité après 3 ans, et seules 12,5% après 5 ans. Il était donc hasardeux pour un demandeur d'emploi de devenir entrepreneur. Cette démarche était d'autant plus risquée qu'un demandeur d'emploi perdait tout droit à un revenu de remplacement en devenant indépendant et perdait également droit à ses revenus de remplacement si, après un échec de son activité d'indépendant, il retrouvait le statut de demandeur d'emploi. Les structures existantes (banquier, notaire, avocat), fournissaient des accompagnements ciblés sur des aspects précis de la création d'entreprise (aspects juridiques ou financiers, par exemple), mais aucun ne procurait un soutien à l'entrepreneur lui-même. SACE asbl a souhaité combler ce vide et permettre aux demandeurs d'emploi de tester leurs idées avant de se lancer réellement.

3.5.2 Fonctionnement

SACE asbl propose un accompagnement continu à la création d'entreprises pouvant s'étaler sur 24 mois au maximum. Il est divisé en 3 phases :

Phase de préparation du projet (max 6 mois)

Le demandeur d'emploi est d'abord informé sur l'aide à la création d'entreprise fournie par l'asbl grâce à des séances d'information collectives. Suite à ces séances d'information, le demandeur d'emploi qui aimerait bénéficier des services de SACE asbl se voit inviter à une série de rendez-vous individuels. Ces rendez-vous, habituellement au nombre de trois ou de quatre, auront pour but d'apprendre à connaître le demandeur d'emploi, de discuter de son projet de création d'entreprise et de faire un diagnostic de maturité de son idée. Ensuite, SACE asbl accompagnera le demandeur d'emploi dans la création d'un business plan. Ce plan aura pour but de couvrir l'ensemble des challenges auquel le futur entrepreneur pourrait être confronté au moment de la création de son entreprise.

Cette première phase de préparation à la création de l'entreprise, composée de rendez-vous individuels et de séances de coaching en groupe dure 6 mois au maximum. Elle a pour but de préparer le futur entrepreneur aux challenges de la création d'entreprise. Cette phase n'est pas défrayée pour le demandeur d'emploi ni reconnue comme formation professionnelle (contrairement à la phase de test, présenté ci-dessous). Une convention régit néanmoins les obligations du demandeur d'emploi et de SACE asbl. Au terme de cette période de préparation, le demandeur d'emploi a le choix (1) d'arrêter le projet, (2) de se lancer directement seul en tant qu'indépendant ou (3) de passer à la phase de test :

- (1) Si le demandeur d'emploi décide de ne pas continuer son projet, le travail de SACE asbl est terminé.
- (2) Si le demandeur d'emploi décide de se lancer directement en tant qu'indépendant, SACE asbl l'accompagnera encore dans la création d'un plan financier avant le début de son activité.
- (3) Si le demandeur d'emploi désire passer à la phase de test, SACE asbl lui fournira une structure permettant d'héberger temporairement la création de sa future entreprise. Cette structure est décrite ci-dessous.

Phase de test (max 18 mois)

La deuxième phase d'accompagnement fourni par SACE asbl est la phase de test à proprement parler. Le demandeur d'emploi peut démarrer une activité entrepreneuriale en utilisant la structure de SACE asbl. Il garde ainsi son statut de demandeur d'emploi. Il bénéficie d'un soutien financier pouvant aller jusqu'à 5.000 euros pour acheter du matériel nécessaire au démarrage de son entreprise. Il bénéficie également d'un soutien administratif en pouvant utiliser le numéro de TVA, de compte et les structures existantes de SACE asbl.

Durant cette phase, qui peut durer 18 mois au maximum, le jeune entrepreneur bénéficiera de cinq formations. La première formation sera axée sur la connaissance de soi, de ses capacités et de l'image que l'on transmet. La seconde formation développera les compétences communicationnelles et marketing du porteur de projet. La

troisième formation aura pour but de lui apprendre les bons réflexes et les bases en matière de comptabilité et de fiscalité. La quatrième formation abordera les aspects légaux de la création d'entreprise : quels sont les droits et les devoirs d'un entrepreneur (notamment conditions générales de ventes et RGPD.). Enfin, la dernière formation aura pour but de développer l'e-réputation de l'entrepreneur et de renforcer ses capacités en termes d'utilisation des outils communicationnels en ligne. La phase de test est reconnue comme formation professionnelle et à ce titre, le porteur de projet se verra défrayer à hauteur de 1 euro brut de l'heure et pourra prétendre à un remboursement de ses frais de déplacement et de garde d'enfants.

Suivi post-crédation (max 18 mois)

À la fin de la phase de test, le porteur de projet pourra lancer son activité seul. Il retirera alors les bénéfices qu'il a réalisés de la structure de SACE asbl et devra créer sa propre structure. SACE asbl fournit encore un suivi post-crédation de 18 mois supplémentaires afin d'aider le jeune entrepreneur dans ces nouvelles démarches.

3.5.3 Résultats

SACE asbl accompagne en moyenne 80 demandeurs d'emploi par an. Près de la moitié de ceux-ci ont entre 18 et 35 ans. Parmi eux, il y a une très légère majorité de femmes qui suivent le programme d'accompagnement.

Le taux moyen de pérennisation des entreprises qui ont été lancées suite à l'accompagnement est très élevé. Il est de 85% après 3 ans et de 71% après 5 ans. Ces pourcentages semblent rester constants en moyenne d'année en année.

Selon les dernières statistiques disponibles, avant de contacter SACE asbl, un quart des demandeurs d'emplois étaient inactifs depuis plus de 2 ans, un quart avaient eu une période d'inactivité de plus d'un an mais de moins de deux ans et la moitié des demandeurs d'emploi avaient eu une période d'inactivité de moins d'un an. Environ 75% des nouveaux entrepreneurs encadrés par SACE asbl possèdent au maximum le CESS et 25% d'entre eux ont suivi une formation dans l'enseignement supérieur (SACE asbl s.d.).

L'année dernière, suite à la crise du covid, SACE asbl a vu une augmentation du nombre de jeunes fraîchement diplômés et ayant bénéficié du statut d'étudiant-entrepreneur, faire appel à son service. Ces jeunes, bien que très motivés, présentent encore des réflexes scolaires. L'accompagnement de SACE asbl permet de confronter ces réflexes à la réalité de terrain de la création d'entreprise et permet à ces jeunes entrepreneurs de faire leur premier pas, et leurs premières erreurs, sans subir de graves conséquences.

3.6 Décapsule ton projet

Liège – Formation, dynamique de genre

« Décapsule ton projet » est une formation proposée par la cellule liégeoise de l'asbl Mode d'emploi s'adressant aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 35 ans. Elle se déroule sous forme d'ateliers et de classes inversées et vise, à travers la création de capsules vidéo, à renforcer l'autonomie, la confiance et l'attachement sociétal des jeunes, à développer leurs compétences en nouvelles technologies et à promouvoir leur fibre artistique. Décapsule ton projet a également pour ambition de rapprocher les jeunes femmes des métiers du numérique.

Parmi les diverses formations et activités proposées par l'asbl Mode d'emploi, nous avons décidé de présenter spécifiquement la formation « Décapsule ton projet » car elle a pour but de promouvoir l'autonomie et de donner la parole à des jeunes en décrochage, de rencontrer le challenge de la formation des jeunes aux nouvelles technologies et car elle ambitionne de réduire la barrière entre les femmes et les compétences informatiques.

3.6.1 Besoins identifiés

Décapsule ton projet démarre d'un constat paradoxal : de nombreuses organisations publiques ambitionnent de rendre les jeunes demandeurs d'emploi indépendants et autonomes ; dans le même temps cependant, ces mêmes institutions enjoignent aux jeunes demandeurs d'emploi de se tourner vers des métiers en pénurie qu'ils n'ont pas choisis et leur impose des formations dans lesquels ils ne sont pas actifs, mais passifs (ils suivent des cours assis sur un banc). Les jeunes demandeurs d'emploi sont en outre souvent en confrontation avec la société de par leur parcours ou leur situation de vie et ne désirent pas s'insérer dans une structure qui ne les comprend pas. Il est important que ces jeunes puissent se réapproprier leur projet d'avenir avant de pouvoir s'y investir.

Dans les faits, Mode d'emploi a constaté que les jeunes présents à sa formation « Visa pour l'emploi » avaient un taux de décrochage plus élevé que les autres participants. Ils ont ainsi décidé de créer une formation qui leur serait dédiée et qui pourrait les accrocher.

3.6.2 Fonctionnement

La formation « Décapsule ton projet » a été lancée en 2018. Elle n'a pas pu être donnée en 2019 et 2020 et a été remise en place en 2021. Elle s'adresse prioritairement aux jeunes de moins de 35 ans et l'accès à la formation est prioritaire pour les jeunes femmes. Elle est accessible aux demandeurs d'emploi qui ont un projet défini et qui ont déjà une bonne maîtrise des outils informatiques. Elle dure environ 4 mois pendant lesquels 244 heures de cours sont donnés.

Le but de la formation est de permettre aux jeunes participants de pouvoir se réapproprier leur processus de recherche d'emploi. Pour ce faire, ils seront amenés à créer une capsule vidéo explorant les métiers en pénurie. La création de cette capsule vidéo a plusieurs objectifs. Premièrement, elle vise à attirer les jeunes et à les convaincre de

participer à la formation. L'usage des vidéos est répandu sur les réseaux sociaux et apprendre à créer une capsule vidéo est un objectif ludique, accessible et utile pour de nombreux jeunes dans leur vie privée. Deuxièmement, la formation ambitionne de développer les compétences des jeunes dans des métiers numériques et de leur faire prendre goût à ces métiers. Pour l'asbl Mode d'emploi qui s'adresse particulièrement aux jeunes femmes, cet objectif est double car il permet également de rapprocher les jeunes femmes de métiers qui sont très masculins. Troisièmement, la création d'une capsule vidéo nécessite le développement de compétences artistiques et ambitionne de libérer la créativité des jeunes participants. Cette formation peut donc également servir de préface à une insertion professionnelle dans un métier artistique. Quatrièmement, dans leurs vidéos, les étudiants sont amenés à faire un reportage critique sur un métier en pénurie. Cette démarche vise à faire travailler les étudiants sur les métiers en pénurie (et à les faire connaître), à toucher des étudiants rebelles qui ne sont pas satisfaits de la situation actuelle, à leur redonner la parole et à les amener à développer une démarche positive (quels constats ? quelles solutions ?) et enfin, le cas échéant, à donner goût aux métiers en pénurie aux étudiants par l'apprentissage et la connaissance de ces métiers. Enfin, le cinquième objectif de la formation vidéo est de renforcer la confiance, la motivation et l'autonomie des étudiants participants. Une vidéo de bonne qualité est un résultat gratifiant, facilement transmissible, dont l'étudiant peut être fier et qu'il peut facilement présenter.

Décapsule ton projet développe une pédagogie active et est donné sous forme d'ateliers par petit groupe. L'accompagnatrice vise à assurer le rythme de la formation tout en restant en retrait. Il est important que les étudiants disposent d'une vraie marge de décision et puissent influencer sur le déroulement de la formation. Ainsi, les étudiants définissent ensemble des règles communes au début de la formation. Le but de la formation est de développer une dynamique constructive entre les participants et de les pousser à être acteurs du contenu qui sera présenté et discuté lors des ateliers. Un système de classe inversé (i.e. où l'étudiant devient le professeur) est d'ailleurs utilisé afin de pousser les participants dans cette voie.

La formation utilise également des outils numériques collaboratifs (Genially, Tréllo, Padlet) permettant de renforcer l'esprit de corps des étudiants et de fournir une première expérience de travail d'équipe similaire à celle retrouvée en entreprise. La formation à la création vidéo est assurée par un vidéaste professionnel externe. Les étudiants apprennent la structure des plans et les techniques de création vidéo. Le matériel informatique est mis à disposition par l'association (par exemple, les étudiants avaient besoin de casques audio pour pouvoir se concentrer dans des locaux de travail de groupe, ils ont fait usage de leur autonomie et ont voté pour obtenir des casques et l'association leur a procurés en leur prêtant des casques le temps de la durée de la formation). Mode d'emploi fournit également un accompagnement social à chaque étudiant durant toute la formation.

Comme toutes les formations professionnelles reconnues par le Forem, les participants peuvent prétendre à un défraiement de 1 euro par heure, aux remboursements de leurs frais de déplacement ainsi qu'à une aide quant à la garde de leurs enfants.

3.6.3 Résultats

La formation semble attirer les plus jeunes : l'ensemble des participants à la formation Décapsule ton projet de 2021 avait moins de 25 ans.

Les jeunes demandeurs d'emploi qui suivent la formation présentent des profils divers et doivent évoluer dans un cheminement personnel. Il est important qu'ils aient le temps de faire cette évolution : pour certains jeunes, cela prendra 2 semaines, pour d'autres de nombreux mois. Les objectifs d'emploi chiffrés de l'administration sont souvent en décalage par rapport à cette réalité.

Il ressort de nos entretiens qu'à la sortie de la formation, les jeunes semblent être plus matures et ont en tout cas une meilleure insertion sur le marché de l'emploi. Sur l'ensemble des jeunes ayant participé à la formation, environ 80% ont repris une démarche positive après avoir participé au projet (ils se sont réinscrits dans une formation longue ou ont recommencé à postuler) alors même que certains jeunes étaient dans une situation de grand décrochage avant de rejoindre Décapsule ton projet (ils n'osaient pas passer un coup de fil, par exemple).

De manière générale, il semble important de faire confiance aux jeunes et de les laisser choisir le type d'avenir qu'ils souhaitent. Ils sont les premiers à connaître leurs envies et leur projet professionnel doit être cohérent par rapport à leurs aspirations. Il est important de travailler à côté d'eux et non devant eux.

3.7 Future@Work

Anvers – Sens du travail, dynamique de genre

Future@Work est un projet lancé en janvier 2021 dans la ville d'Anvers issu du partenariat de quatre associations différentes : JES, Formaat, Gatam et Kras Jeugdwerk. Ce projet, d'une durée de 2 ans renouvelables, a pour ambition d'aider les jeunes en situation de décrochage par rapport à la société et de les amener, à leur rythme, vers le marché du travail.

Ce projet cherche à rentrer en contact avec les jeunes en difficulté, à comprendre leurs interrogations et leurs problèmes et ambitionne de redonner un sens à la vie de jeunes adultes en perte de repère. En outre, ce projet reconnaît que les jeunes hommes et les jeunes femmes peuvent présenter des profils distincts et éprouver des difficultés différentes. Afin de toucher aussi bien les jeunes femmes que les jeunes hommes, Future@Work met en place une méthodologie différente afin de rentrer en contact avec tant avec des jeunes hommes qu'avec des jeunes femmes et de les accompagner.

3.7.1 Besoins identifiés

Future@Work est issu d'une volonté de regroupement du travail de plusieurs associations. JES et Kras Jeugdwerk sont deux mouvements qui s'occupent des jeunes dans des matières diverses : activités récréatives, enseignement, bien-être et marché du travail. L'asbl Formaat travaille davantage avec les jeunes en difficulté et Gatam est plus axé sur l'insertion sur le marché du travail. Ces associations se sont unies et coordonnées pour porter un projet commun et visibiliser le travail qu'elles effectuaient déjà auparavant de manière non coordonnée.

3.7.2 Fonctionnement

Future@Work est un projet dédié aux jeunes de la ville d'Anvers, âgé de 18 à 25 ans maximum, qui ne sont pas accompagnés par les services de l'Etat et qui ne sont pas en formation, ni en stage, ni à l'emploi. Le public cible de ce projet est donc les jeunes NEETs (Not in education, employment or training). Les jeunes NEETs ne viennent pas chercher de l'aide et il est important pour réussir à les toucher que Future@Work aille vers eux.

Future@Work mobilise 13 coachs temps plein, 8 hommes et 5 femmes, qui ont pour mission d'atteindre et de stimuler ces jeunes.

Outreach

Afin d'atteindre son public cible, Future@work met en place une démarche proactive et va directement au contact des jeunes. Les coachs ont sous leur responsabilité un quartier, qu'ils se doivent de connaître et cherchent à rentrer en contact avec les jeunes qui le fréquentent. La première prise de contact peut avoir lieu dans la rue, dans des cafés, dans des parcs ou sur des terrains de sport, par exemple. Cependant, il apparaît que les jeunes mobilisant ces

espaces publics sont majoritairement des hommes. Les jeunes femmes sont plus difficiles à atteindre et afin d'y parvenir, les coachs de Future@Work utilisent d'autres moyens de communication comme les réseaux sociaux, les réunions dédiées aux femmes et le bouche-à-oreille mère-fille.

Coaching

Les coachs sont spécifiquement sélectionnés pour leur capacité à pouvoir être des modèles de références pour des jeunes en difficulté. Le coach représente une insertion dans la société tout en étant proche du jeune et ses références. Le but du coach est avant tout de gagner la confiance de la personne qu'il accompagne et de l'aider à se développer par elle-même. En aucun cas le coach ne devra effectuer du travail à la place de la personne coachée, par contre, il se doit de l'accompagner dans ses difficultés.

Les séances de coaching effectuées dans le cadre du projet Future@Work sont individuelles. Chaque coach détermine en partenariat avec le jeune qu'il suit la meilleure manière de l'aider. Ainsi la fréquence des rencontres est variable et certains jeunes seront suivis chaque semaine alors que d'autres rencontreront leur coach une fois toutes les trois semaines, par exemple. Le lieu de la rencontre entre l'accompagnateur et le jeune est variable également et il est librement déterminé entre le coach et le jeune. Le but final de l'accompagnateur étant de ramener petit à petit le jeune vers les bureaux de l'association afin de l'insérer toujours davantage dans les structures sociétales existantes.

L'accompagnement de chaque jeune peut durer maximum 1 an. L'objectif est qu'au terme de ce laps de temps, le jeune ait soit retrouvé un emploi, soit se soit inscrit au VDAB qui se chargera de poursuivre la mission de recherche d'emploi. Future@Work agit donc comme une structure tampon entre le VDAB et les jeunes en décrochage et fournit un premier travail dans la réinsertion de ces jeunes vers le marché de l'emploi.

Les coachs masculins de Future@Work s'occupent principalement des jeunes hommes et les coachs féminins principalement des jeunes femmes. Compte tenu de la plus grande difficulté à atteindre les jeunes femmes, les objectifs en termes d'outreach et de réinsertion des jeunes hommes sont plus élevés que ceux des jeunes femmes. Chaque coach masculin a pour objectif d'atteindre au moins 60 jeunes par an et chaque coach féminin cherche à atteindre au moins 40 jeunes femmes par an. Parmi ces 60 jeunes hommes par coach et par an, l'objectif du projet Future@Work est qu'au moins 40 d'entre eux soient inscrits au VDAB au bout d'un an maximum. Parmi ces 40 jeunes femmes par coach et par an, l'objectif est qu'au moins 25 soient inscrites au bout d'un an au VDAB.

Ainsi, en 2 ans, le projet Future@Work ambitionne d'atteindre pas moins de 1360 jeunes et d'en réinsérer un peu plus de 60% d'entre eux.

3.7.3 Résultats

Le projet est très récent (il n'a démarré qu'en janvier 2021) et il est trop tôt à l'heure actuelle pour regarder les résultats du coaching fourni en terme quantitatif. En outre, la crise du coronavirus a ralenti le lancement du projet et a compliqué la prise de contact avec les jeunes en difficulté (les atteindre en période de confinement s'avère d'autant plus difficile que les lieux de rencontres sont fermés).



Les locaux de JES Asbl situé rue du Borgerhout à Anvers au mois d'octobre 2021

Il apparaît cependant déjà que les objectifs fixés dans le cadre du projet sont élevés et que seules la pratique et l'expérience montreront s'ils sont tenables. Certains jeunes et certains coaches ont visiblement besoin de plus de temps pour le travail de réinsertion et il est difficile d'intégrer cette réalité dans les objectifs chiffrés.

D'avantage que les résultats finals du projet, il sera intéressant d'observer l'évolution des taux de réinsertion par coach et l'évolution de la durée moyenne de coaching dont un jeune a besoin. Et ceci dans le but d'observer si un phénomène d'apprentissage prend cours : les coaches connaissent-ils mieux leur quartier avec le temps ? Une plus grande expérience leur permet-elle d'aider plus facilement les jeunes en difficulté ?

3.8 The Company by Gentrepreneur Gand – Entrepreneuriat

The Company est une initiative de Gentrepreneur, un écosystème pour les étudiants de Gand visant à promouvoir l'entrepreneuriat. The Company by Gentrepreneur a pour ambition d'aider les jeunes étudiants créateurs d'entreprise en leur fournissant un soutien opérationnel, juridique et financier dans le développement de leur projet. Cette initiative a été consacrée meilleur projet belge dans le cadre des European Enterprise Promotion Awards (EEPA) dans la catégorie « Promotion de l'esprit entrepreneurial » en septembre 2021. The Company défendra son titre belge en Slovaquie au cours du mois de novembre 2021, en vue de remporter le prix de meilleure initiative européenne en matière de promotion de l'esprit entrepreneurial.

L'entrepreneuriat est un facteur clé de l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Il permet de transformer notre société, d'apporter de nouvelles solutions au monde de demain et de fournir des perspectives d'avenir aux jeunes. Stimuler l'entrepreneuriat chez les jeunes est un défi social majeur et il est primordial d'accompagner et d'encourager les jeunes entrepreneurs qui éprouvent des difficultés à lancer leurs idées et à concrétiser leurs projets. De par sa structure et sa méthodologie, The Company tente de fournir une réponse à ce défi en s'adressant aux jeunes étudiants et en visant le développement de leur esprit entrepreneurial. À travers cette initiative, c'est l'ensemble du cheminement de création d'entreprise qui est facilité et promu.

3.8.1 Fonctionnement

Gentrepreneur est un écosystème visant à développer l'entrepreneuriat étudiant à travers la création d'événements, l'organisation d'ateliers, le partage d'expérience, le développement d'un réseau et l'octroi de prix entrepreneurial. Gentrepreneur tente de visibiliser les jeunes actifs dans l'entrepreneuriat et de leur donner les ressources nécessaires pour développer leur projet. Les activités proposées par Gentrepreneur sont entièrement gratuites.

Gentrepreneur est un projet de l'Université de Gand, de la Hogeschool Gent et de l'Arteveldehogeschool. Le projet a démarré en 2015 sous l'impulsion de l'Arteveldehogeschool et n'était dédié à l'origine qu'aux étudiants de cet institut. Il répondait au besoin des étudiants de cette Haute Ecole, inscrits en kinésithérapie et ergothérapie, qui ne pouvaient lancer leur entreprise sans l'obtention préalable d'une attestation de gestion d'entreprise. En outre, l'appréhension à entreprendre constituait également un frein très importante chez ces étudiants et lancer une entreprise restait un défi. En 2019, l'Université de Gand et la Hogeschool Gent ont rejoint le projet et l'accès aux services proposés a été élargi.

Gentrepreneur organise les activités notoires suivantes :

- La « Gentrepreneur Night » où les étudiants entrepreneurs sont invités à pitcher et à présenter leur projet devant un parterre d'invités externes. La Gentrepreneur Night est également l'occasion de faire venir un ensemble de conférenciers et de présenter différentes thématiques liées à l'entrepreneuriat
- L'activité « Experts in the House » rassemble un ensemble de professionnels qui se rendent disponibles pour les étudiants, ce projet est une manière pour les étudiants de rentrer en contact avec des professionnels actifs dans leur domaine d'activité et d'obtenir des conseils gratuitement
- La « Gentrepreneur WEEK » est une semaine d'activité durant laquelle des ateliers sont organisés sur des sujets divers tels que le pricing, la vente, la propriété intellectuelle, les pitches et la communication, la création et la soutenance d'un plan financier, le marketing online et les contraintes légales et administratives des entrepreneurs
- Les « Gentrepreneur Awards » sont des prix décernés sur base annuelle par Gentrepreneur qui ont pour but de récompenser les étudiants entrepreneurs de l'année

Les projets de Gentrepreneurs s'adressent aux jeunes de moins de 26 ans qui sont étudiants à Gand ou dans sa périphérie. La participation à certaines activités est réservée aux étudiants (tel que les séances de coaching, par exemple), mais d'autres activités sont accessibles à tous, comme les workshops et les conférences.

The Company

The Company est une initiative de Gentrepreneur qui a pour vocation d'aider les étudiants à démarrer concrètement leur projet. Sous la forme d'une société coopérative, The Company porte les projets développés par les étudiants et permet à ces derniers d'utiliser la structure de la société coopérative pour lancer effectivement leur entreprise.

De façon très concrète, le projet The Company permet de simplifier les démarches de création d'entreprise et permet aux étudiants de tester réellement leur projet de façon simple et sans prendre de risque quant à une éventuelle modification de leur statut social (perte d'allocations familiales, aspect fiscal, etc.). The Company offre ainsi aux étudiants entrepreneurs une structure juridique d'accueil, un soutien à la comptabilité, un numéro de TVA, un suivi, un coaching et une adresse de facturation. Afin de pouvoir rejoindre The Company, les étudiants-entrepreneurs ne devront pas avoir plus de 25 ans au moment de leur inscription et au moins un des étudiants porteurs de projets devra étudier dans un des instituts d'enseignements supérieurs partenaires. The Company organise une phase de sélection pour sélectionner les étudiants désirant rejoindre sa structure. L'aboutissement du projet proposé, son réalisme, son potentiel de croissance, la passion développée par les étudiants ainsi que le pitch de présentation du projet sont des critères déterminants lors de cette phase de sélection.

Les étudiants sélectionnés pourront acheter une part de la société coopérative The Company d'une valeur de 250 euros et devenir coopérants. Cette part leur sera rendue au moment de quitter le projet. L'ensemble des frais encourus est pris en charge par The Company à l'exception de quelques frais administratifs et d'assurance qui seront pour partie à charge des étudiants.

Ainsi chaque étudiant participant à cette initiative est co-associé de la société coopérative. Cette structure permet de protéger les étudiants travailleurs (ils ne sont pas salariés, mais associés) et de redistribuer plus facilement les gains effectués par leur projet. Ces étudiants bénéficient ainsi d'un numéro de TVA, d'une adresse et d'un compte en banque pour l'établissement de leur nouvelle société. Les projets sélectionnés bénéficieront en outre d'un soutien et d'un suivi avec un coach. Le coach viellera au bon développement du projet et aidera les étudiants à définir les Key Performance Indicators de l'entreprise qu'ils veulent développer. En contrepartie, les étudiants coopérants s'engagent à pitcher au minimum trois fois par an lors des Gentrepreneur Night organisées par Gentrepreneur. Ces pitches serviront de milestones quant à l'avancement du projet.

À la fin du projet ou lorsque les étudiants cessent d'être étudiants, le projet sort de la structure de The Company. À ce moment, The Company fournit encore un accompagnement à l'exit aux porteurs de projet.

3.8.2 Résultats

Comme indiqué ci-dessus, l'initiative The Company de Gentrepreneur a été élue meilleure initiative belge en matière de promotion de l'esprit entrepreneurial dans le cadre des European Enterprise Promotion Awards (EEPA) de 2021. Créé en 2006, ce prix distingue les initiatives qui promeuvent l'esprit d'entreprendre et développent la création d'entreprise particulièrement chez les jeunes. Ce prix a pour but de mettre en lumière les meilleures pratiques en matière d'entrepreneuriat et de politique entrepreneuriale et de visibiliser le rôle des entrepreneurs dans le développement économique et social. À l'heure d'écrire ces lignes, comme déjà indiqué, The Company est en compétition pour être élue meilleure initiative de promotion de l'esprit entrepreneurial au niveau européen.

The Company a contribué à la création de nombreuses entreprises dans des domaines divers, allant de la fourniture de services intellectuels ou commerciaux à la conception et la vente de biens physiques. Certaines de ces start-up ont atteint des capitalisations de plus d'un million d'euros, comme par exemple, Kadonation et Beersselect qui illustrent la diversité des nouvelles sociétés créées au sein de Gentrepreneur. Kadonation est une start-up développée grâce à l'appui de The Company et nommée dans l'édition 2016 des Gentrepreneur Awards. Cette société propose un service de cagnotte en ligne à destination des entreprises qui veulent récompenser leurs employés. Beersselect est également une entreprise qui a été soutenue par Gentrepreneur. Elle propose le brassage et la mise en bouteille de bières artisanales pour le compte de tiers et permet à ses clients de réaliser des recettes brassicoles exceptionnelles.

3.9 En vie d'avenir – Formation moto Liège – Formation

À Liège, l'asbl En Vie d'Avenir, ou Eva, propose un service de remise à l'emploi via le sport moteur. À travers cette démarche, l'asbl entend attirer, fidéliser et redynamiser les demandeurs d'emploi, créer un cadre et des objectifs réalistes et développer l'esprit d'équipe.

Comme développé dans la première partie de ce rapport, la formation reste une des clés majeures d'accès au marché du travail. Le programme proposé par l'asbl Eva entend former les demandeurs d'emploi au moyen d'une démarche ludique et motivante, favorisant ainsi l'attractivité de la formation et l'insertion future des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

3.9.1 Fonctionnement

L'asbl Eva a vu le jour il y a 25 ans à l'initiative de Louis Smal, ancien député wallon, et de Georges Jobé, ancien champion du monde de moto-cross. De cette histoire, la moto est restée et la formation dispensée par l'asbl permet aux demandeurs d'emploi de découvrir les sports moteurs.

La formation moto de l'asbl Eva dure 5 mois et a pour ambition de développer le projet professionnel des demandeurs d'emploi. Les sports moteurs sont un point d'accroche et ont pour objectif d'attirer un public qui reste trop souvent en dehors des radars. La pratique des sports moteurs a également pour ambition de créer un esprit d'équipe et un esprit de groupe entre les différents participants de la formation. Elle vise enfin à leur redonner confiance, à promouvoir des objectifs réalistes et concrets (beaucoup ne savent pas faire de moto avant de suivre la formation) et à amener les demandeurs d'emploi à se dépasser. Cette dernière étape a pour but d'amorcer la construction sociale des participants et d'amorcer un cercle vertueux de développement personnel. En somme, la formation en sport moteur vise à travailler les compétences de stabilité du demandeur d'emploi, à le raccrocher à la société et à l'aider à retrouver du sens dans ses activités.

Cette formation permet également aux demandeurs d'emploi d'apprendre des compétences de base en entretien de sport mécanique et en entretien vélo, et d'être remis en forme physiquement - *mens sana in corpore sano* (nombre des participants à la formation ne sont pas des sportifs aguerris). Les cours sont donnés en groupes, mais un soutien individuel aux problèmes privés des demandeurs d'emploi est assuré pendant l'entièreté de la formation.

Cette formation s'adresse à un public disposant maximum du diplôme de 2^{ème} degré (4^{ème} secondaire) ou étant en inactivité depuis plus de 24 mois et possédant un diplôme du 3^{ème} degré (6^{ème} secondaire). Pour pouvoir y participer, le demandeur d'emploi doit être inscrit au Forem et disposer d'un certificat médical indiquant être apte au sport. La formation est suivie principalement par des jeunes, 45% des participants ont moins de 25 ans et 35% ont entre 25 et 34 ans. Le reste des participants, soit 20%, a plus de 35 ans.

Cette formation moto a lieu deux fois par an, en septembre et en janvier. Elle est donnée à une bonne dizaine de demandeurs d'emploi. Concrètement, après avoir suivi des séances d'informations, et avoir été reçus pour une évaluation de leur dossier, les demandeurs d'emploi sélectionnés reçoivent des cours d'orientation professionnelle 4 jours par semaine et une formation sportive 1 jour par semaine. Toutes les deux semaines, une demi-journée de sport supplémentaire est organisée. À l'heure actuelle, 3,5 ETP sont mobilisés pour encadrer cette formation.

Comme pour toutes les formations reconnues par le Forem, pendant la durée de la formation les demandeurs d'emploi peuvent prétendre à un remboursement de leurs frais de déplacement, à un soutien quant à la garde d'enfant et à une indemnité brute de 1 euro de l'heure.

La formation se termine par un stage en entreprise de 5 semaines. Un soutien individuel pour trouver un stage est fourni à chaque participant. Le but de ce stage est de confirmer le projet professionnel développé durant la formation. En cas de problème et si le stage est interrompu, l'Asbl Eva travaille de concert avec le participant afin de retrouver un nouveau stage et de redéfinir un nouveau projet professionnel.

3.9.2 Résultats

Il apparaît que le sport moteur est un vecteur important de motivation pour certains participants. Sans cette composante sportive, certains participants ne suivraient pas la formation. Il y a une fierté à réussir à rouler en moto à la fin de la formation et le sport aide les participants à avancer dans leur cheminement personnel.

En terme quantitatif, la formation compte habituellement 14 participants. Sur ces 14 participants, une petite dizaine termine la formation au bout des 5 mois et du stage. Parmi ces demandeurs d'emploi, plus ou moins un tiers retrouve un emploi ou se réinscrit en formation professionnalisante, plus ou moins un autre tiers avance au niveau privé, et le dernier tiers sort des radars de l'association.

Enfin, la crise du covid a impacté durement le contenu de la formation en 2020 aussi bien en raison de son effet sur le programme de cours, qu'en raison son effet sur le recrutement des candidats.



Les locaux de l'asbl En vie d'Avenir à Liège

3.10 You(th)Start

Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand, Liège – Sens du travail, entrepreneuriat

You(th)Start Asbl propose une formation dans toutes les grandes villes de Belgique qui a pour objectif de mettre en exergue les talents des jeunes et de leur donner confiance dans leurs idées. Cette formation courte durée, donnée en petits groupes, vise à rendre les jeunes acteurs de leur épanouissement personnel, à dissiper leurs doutes et à les pousser à développer et à construire leur rêve et un projet d'avenir. S'adressant à un public de jeunes en décrochage et en perte de sens, cette initiative est soutenue par un ensemble de grandes entreprises. Elle est accessible pour les jeunes de 16 à 30 ans, sans diplôme du supérieur et sans travail, et est disponible en français et en néerlandais.

Comme indiqué dans la seconde partie de ce rapport, la crise du covid a fait baisser le taux d'emploi des jeunes, mais également leur taux d'activité, indiquant qu'un certain nombre d'entre eux ont quitté le marché du travail. You(th)Start tente de répondre à cette problématique en poussant les jeunes à réaliser leurs rêves et à développer un métier permettant leur épanouissement personnel, autant de vecteurs nécessaires à la stabilité professionnelle. L'insertion des jeunes sur le marché du travail nécessite une adéquation entre les valeurs des jeunes et celles du monde du travail. La formation You(th)Start a pour objectif d'encourager les valeurs dans lesquels les jeunes croient et tente de fournir un soutien aux jeunes en difficulté quant à la définition de leur projet d'avenir. Cette formation invite également les jeunes à développer leur propre business plan et en ce sens pose les jalons d'une première démarche entrepreneuriale.

3.10.1 Fonctionnement

La formation You(th)Start existe depuis 5 ans et est disponible dans la partie francophone du pays depuis 4 ans. Elle est sponsorisée par des grandes entreprises belges, telles que SdWorx, Matexi, McKinsey, Ernst & Young, KPMG et Telenet par exemple. Le comité d'administration de l'asbl est d'ailleurs composé de membres de ces entreprises.

La formation You(th)Start dure 8 jours qui sont répartis en 7 jours de formation et 1 jour de certification. Ces 8 jours sont ventilés sur 3 semaines à raison de 3 jours de cours par semaine (les lundi, mercredi et vendredi). Elle est accessible aux jeunes de plus de 16 ans et de moins de 30 ans qui n'ont pas d'emploi, pas de diplôme du supérieur (ou pas de diplôme du supérieur reconnu en Belgique) et qui ne sont pas en formation ou qui ont arrêté la formation qu'ils suivent. Elle s'adresse ainsi à des jeunes en difficulté quant à leur projet d'insertion professionnelle, ayant coupé le lien avec le monde du travail et avec l'apprentissage, et étant souvent dans une situation de décrochage social.

Des formations You(th)Start sont organisées de façon continue tout au long de l'année. Elles se donnent dans les grandes villes belges dans les locaux des partenaires sponsorisant l'association. Ainsi, par exemple, deux formations sont organisées chaque mois à Bruxelles, et de façon régulière dans les autres grandes villes. Au total,

c'est plus de 100 sessions de formation qui sont organisées chaque année en Belgique, permettant ainsi de coacher plus de 1000 jeunes.

Concrètement, lors de cette formation, les jeunes seront amenés à développer un projet personnel qui leur tient à cœur. Ils devront se projeter dans ce projet, en évaluer les implications et les tenants et aboutissants. Pour aider les jeunes à définir leur projet, des tests d'orientation sont organisés au cours de la formation. Les étudiants sont ensuite amenés à développer un business plan concernant le projet choisi. Chaque business plan comporte différentes parties (analyse SWOT, un besoin de financement, piste de développements futurs) et développe également l'impact sociétal du projet envisagé. Au terme de la formation, chaque étudiant présente son idée devant un jury spécialement constitué pour l'occasion composé d'intervenants externes, de membres des entreprises partenaires et de coaches de You(th)Start. Le jury échange ses impressions avec l'étudiant et fournit des conseils pratiques quant au lancement du projet. Les commentaires des coaches et membres du jury se veulent volontairement encourageants et constructifs, le but est de donner confiance à l'étudiant. Le jury délibère ensuite du projet de chaque étudiant et octroie la certification You(th)Start si l'étudiant a répondu aux attentes.

La formation You(th)Start a pour objectif de créer un déclic chez l'étudiant, de l'aider à prendre conscience de ses centres d'intérêt et de ses points forts et de développer un avenir professionnel associant les deux. Bien que les étudiants réalisent un business plan, cette formation n'a pas pour vocation à les rendre entrepreneurs, même si un petit nombre d'étudiants lance effectivement leur projet au terme de la formation. La rédaction du business plan sert avant tout à faire travailler les étudiants sur le métier qu'ils souhaitent faire et leur permet de se projeter dans ce métier.

You(th)Start rentre en contact avec son public cible par divers moyens de communication, tel que les publicités dans les transports en commun ou les publicités sur les réseaux sociaux. You(th)Start asbl travaille également de concert avec les partenaires sociaux, les villes et les CPAS pour faire connaître leur organisation. Les villes dans lesquelles les formations sont organisées participent d'ailleurs financièrement à l'organisation de ces formations (il faut savoir qu'une formation coûte en moyenne plus ou moins 1000 euros par jeune et que You(th)Start n'est pas subsidié par ailleurs).

3.10.2 Résultats

Comme indiqué ci-dessus, You(th)Start forme plus de 1000 jeunes par an. Environ 73% des étudiants inscrits terminent la formation. Parmi ces jeunes qui terminent la formation, un peu plus de la moitié décide de reprendre des études, environ 43% décident de suivre un stage ou une formation complémentaire, et 3% décident de lancer réellement leur activité d'indépendant.

Par son côté rapide et court, la formation You(th)Start fournit un encadrement sur mesure et disponible et une opportunité rapide pour des jeunes sans occupation. Elle permet de les remettre en activité pendant 3 semaines et de leur faire rencontrer d'autres jeunes. Le réseau créé leur permet de découvrir des nouvelles pistes d'évolution.

Bien que l'objectif affiché soit celui d'une formation de courte durée et que cette formation ait pour objectif la découverte de soi, les jeunes que nous avons rencontrés regrettaient l'absence d'aides directes à la recherche d'emploi ou de prises de contact directes avec des professionnels de terrain (visites d'entreprises, etc.). La formation s'adresse officiellement aux chercheurs d'emploi, aux jeunes en recherche de projet et aux futurs indépendantes. La réalisation du business plan peut néanmoins être perçue comme vide de sens pour des jeunes qui veulent travailler en tant que salarié, s'ils ne comprennent pas l'objectif de la formation ou s'ils ont déjà un projet très précis.

De manière générale, les jeunes que nous avons rencontrés avaient énormément de doute quant à leur capacité effective à entreprendre et réussir dès maintenant sur le marché du travail. Nombre d'entre eux ne s'estiment pas encore capables de lancer un projet ou de réussir sans formation complémentaire. Il apparaît également que leur connaissance du marché du travail est faible et qu'ils ont beaucoup de projection quant au marché de l'emploi.

A cet égard, le besoin identifié par You(th)Start est très pertinent et il est nécessaire de travailler sur les projets personnels de ces jeunes. On peut néanmoins se demander si sept jours de formation sont suffisants pour répondre à un défi aussi important.

En effet, la durée de la formation limite l'impact qu'elle peut avoir sur les doutes et les problèmes profonds des jeunes et sept jours de formation peuvent apparaître comme insuffisant par rapport aux challenges de ces jeunes. Beaucoup d'entre eux restent en attente d'un projet et ne se rendent pas encore acteurs de leur démarche. Pour ces raisons ils n'osent pas rentrer en contact eux-même avec les entreprises.

Néanmoins, il est fort probable que les outils développés lors de la formation You(th)Start seront mobilisés plus tard dans la vie active des jeunes participants.

4 Conclusions

Notre recherche a eu pour objectif l'analyse du marché de l'emploi des jeunes en période post-covid dans les grandes villes belges, la conceptualisation de défis majeurs pour l'emploi des jeunes et la présentation d'initiatives visant à proposer une solution de terrain à ces défis majeurs.

Au cours de la première partie de ce rapport, nous avons analysé le marché de l'emploi des jeunes dans les cinq grandes villes belges : Anvers, Bruxelles, Charleroi, Gand et Liège. Pour ce faire, nous avons comparé des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel avec des données du Centre of Expertise for Labour market Monitoring (CELM) de la KULeuven. Les données de l'Enquête des forces de travail présentent l'avantage d'être disponibles pour l'année 2020, mais elles ne détaillent l'évolution du marché du travail que par région et pour des tranches d'âge larges. Ces données sont par ailleurs des données reportées (obtenues sur base de questionnaires et non constatées). Les données du Centre of Expertise for Labour market Monitoring (CELM) de la KULeuven sont par contre disponibles par commune et pour des tranches d'âge plus précises. Il s'agit en outre de données constatées. Cependant, ces données ne sont malheureusement pas encore disponibles pour l'année 2021.

L'utilisation de ces deux bases de données nous amène aux constats suivants : l'embellie qui a eu lieu sur le marché de l'emploi des jeunes dans les grandes villes entre 2017 et 2019 semble avoir été stoppée net par la crise du covid. Les taux d'activité et d'emploi des jeunes diminuent plus fortement que pour les autres catégories de la population au cours des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres de l'année 2020, ce qui semble coïncider avec l'évolution de la crise du coronavirus. Dans le même temps, le taux de chômage augmente chez les jeunes au cours des mêmes périodes. Ainsi, suite à la perte de leur emploi, certains jeunes se sont inscrits au chômage alors que d'autres ont quitté le marché du travail. On constate également des disparités importantes sur le marché du travail en termes de genre. Dans la majeure partie des catégories analysées, il apparaît que les jeunes hommes sont mieux insérés sur le marché du travail que les jeunes femmes et que leur taux de chômage est plus faible.

En conséquence, les défis que nous avons identifiés en matière de réinsertion des jeunes sur le marché du travail sont :

- le besoin de formations : l'insertion sur le marché du travail d'un individu est fortement liée à son degré de formation
- le besoin d'expérience et de réseau : l'accès à un réseau et une première expérience sont des facteurs clés dans le développement professionnel
- l'entrepreneuriat : l'entrepreneuriat reste la base d'une économie de marché et il est nécessaire de permettre aux jeunes de pouvoir créer leur propre entreprise et leur propre emploi
- le sens du travail : il apparaît que le sens du travail effectué tend à prendre une place prépondérante quant à la stabilité professionnelle et l'insertion sur le marché du travail

- les dynamiques de genres : on observe de grandes disparités entre les taux d’insertion des jeunes femmes et des jeunes hommes sur le marché de l’emploi

Afin de répondre à ces challenges, nous avons identifié dix initiatives de terrain pour l’emploi des jeunes. Nous avons cherché à ce que ces initiatives soient diverses et représentent un spectre de solutions potentielles. Nous avons ainsi sélectionné des initiatives innovantes et non conventionnelles, permettant de proposer des solutions à des jeunes rencontrant des situations différentes et ayant divers degrés de formation. Nous avons sélectionné des initiatives issues de différents acteurs sociétaux (asbl, entreprises ou instituts d’enseignement supérieur), subventionnés ou non, s’adressant à des profils et des âges divers, ayant des durées de prise en charge différentes et prenant place dans des lieux différents, équitablement réparties dans les grandes villes et sur le territoire belge. Nous avons spécifiquement sélectionné des initiatives accessibles et gratuites qui gagneraient à être davantage connues. Les dix initiatives que nous avons identifiées sont Duo for a Job, le Hackeuses Club, Spoorzoeker, Compagnon de route, SACE asbl, Décapsule ton projet, Future@Work, The Company, En vie d’Avenir et You(th)Start :

- **Duo for a Job** permet de mettre en relation des jeunes issus de l’immigration désirant s’insérer sur le marché du travail avec d’anciens actifs et propose un service de mentorat
- Le **Hackeuses Club** est une préformation aux métiers de l’informatique et du numérique dédiée spécifiquement aux femmes et visant à les insérer dans ces filières masculines
- **Spoorzoeker** est une initiative anversoise dédiée aux jeunes en difficulté et visant à leur redonner un projet d’avenir et professionnel
- **Compagnon de route** s’adresse aux jeunes femmes bruxelloises en insertion sur le marché de l’emploi et fournit un coaching personnalisé pour les aider dans leurs démarches
- **SACE asbl** est une couveuse d’entreprises située dans la région de Charleroi spécifiquement dédiée aux demandeurs d’emploi ; elle permet à ces derniers de tester la vie d’indépendant
- **Décapsule ton projet** est une initiative liégeoise visant, à travers la création de reportages vidéo, à redonner la parole aux jeunes, à développer leur fibre artistique et à les introduire aux métiers du numérique et aux métiers en pénurie
- **Future@Work** est un projet résultant de la fusion du travail de quatre asbl dans la ville d’Anvers et a pour but d’aller chercher les jeunes NEET’s et de les réorienter vers les formations professionnelles et l’emploi
- **The Company by Gentrepreneur** est une initiative issue d’instituts d’enseignement supérieur visant à promouvoir l’entrepreneuriat étudiant à travers le statut de co-associé et à l’aide de diverses activités
- **En vie d’Avenir** est une asbl liégeoise développant une formation en orientation professionnelle à travers les sports moteurs qui permet de remettre en forme mentalement et physiquement les demandeurs d’emploi

- **You(th)Start** a pour ambition de promouvoir les rêves des jeunes et de leur donner la force de croire en leurs projets et leur avenir

La présente recherche permet de mettre en lumière un panel d'initiatives permettant de répondre aux challenges constatés sur le marché de l'emploi des jeunes. De cette façon, notre recherche permet de faire remonter des idées depuis les acteurs de terrain vers les pouvoirs publics et formule un ensemble de pistes de travail permettant d'amener des réponses à ces défis.

Il serait intéressant de synthétiser les différents constats transversaux qui peuvent ressortir des différents entretiens effectués auprès des acteurs de terrain. Réconcilier l'ensemble des informations recueillies et envisager des pistes d'amélioration quant aux politiques publiques qui peuvent être dessinées en vue d'améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi requerrait une recherche ultérieure.

5 Bibliographie

AMECO, Base de données macroéconomique de la direction générale des affaires économiques et financières de la Commission européenne, disponible sur : https://ec.europa.eu/economy_finance/ameco_dashboard

Bureau fédéral du Plan (2021), « La croissance de l'économie belge devrait s'élever à 5,5 % en 2021 et 2,9 % en 2022 », disponible sur : <https://www.plan.be/press/press.php>, consulté le : 1er septembre 2021

Duo for a Job (2019), « Synthèse du rapport d'expérience - Le mentoring : la clé de l'inclusion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration ? », disponible sur : <https://www.duoforajob.be/experience-report/>, consulté le : 10 novembre 2021

European Commission (2021), « EEPa 2021 National Winners – Promoting the Entrepreneurial Spirit », disponible sur : <https://blogs.ec.europa.eu/promotingenterprise/eeepa-2021-national-winners-promoting-the-entrepreneurial-spirit/>, consulté le : 12 novembre 2021

Europees Sociaal Fonds (2021), « Werk In-zicht », disponible sur : <https://www.esf-vlaanderen.be/nl/projectenkaart/werk-zicht>, consulté le: 12 novembre 2021

Europees Sociaal Fonds (2021), « Werkervaring », disponible sur : <https://www.esf-vlaanderen.be/nl/projectenkaart/leersteunpunt-werkervaring>, consulté le: 12 novembre 2021

Eurostat, Base de données, « Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanisation », disponible sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Inami (2021), « Incapacité de travail de longue durée : Combien de burn-outs et de dépressions de longue durée? Quel coût pour l'assurance indemnités? », disponible sur : <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites>, consulté le : 1er septembre 2021,

OCDE (2021), « Taux d'activité (indicateur) », disponible sur : <https://doi.org/10.1787/cfb4c741-fr>, consulté le : 9 novembre 2021

SACE asbl (s.d.), « Nos résultats », disponible sur : <http://www.sace-asbl.be/qui-sommes-nous/nos-resultats>, consulté le : 10 novembre 2021,

Sd Worx (2021), « Les absences de moyenne durée ont doublé en deux ans chez les moins de 25 ans », disponible sur : <https://www.sdworx.be/fr-be/presse?year=2021>, consulté le : 1er septembre 2021

SPF Économie (2021), « Impact économique du coronavirus », disponible sur : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/coronavirus/>, consulté le: 1^{er} septembre 2021

Statbel - Enquête sur les forces de travail (EFT), Base de données, « Principaux indicateurs du marché de l'emploi selon l'âge et le sexe (pays et régions) », disponible sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

SteunPunt Werk (2021), « Werkzaamheidsgraad naar geslacht, leeftijd en woonplaats (Belgische gemeenten; 2003-2019) », disponible sur : <https://www.steunpuntwerk.be/node/2778>, consulté le : 1^{er} septembre 2021

Unia (2020), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2019 », Imprimerie Bulckens

Interviews et entretiens

Interviews et entretiens réalisés directement dans les locaux et/ou par vidéoconférence durant l'automne 2021 auprès de membres organisateurs et/ou de participants des organisations suivantes :

- Duo for a Job asbl
- Hackeuses Club de l'asbl BeCode
- Spoorzoeker de l'asbl Steunpunt Tewerkstelling
- Compagnon de route de l'asbl JES
- SACE asbl
- Décapsule ton projet de la cellule liégeoise de l'asbl Mode d'emploi
- Future@Work des associations Formaat, Gatam, JES et Kras Jeugdwerk
- The Company de Gentrepreneur
- En vie d'Avenir asbl
- You(th)Start asbl

Site web des initiatives sélectionnées

Duo for a Job (s.d.), disponible sur : www.duoforajob.be, consulté le: 12 novembre 2021

BeCode (s.d.), « Hackeuses Club », disponible sur : <https://becode.org/fr/apprendre/hackeuses-club/>, consulté le : 12 novembre 2021

Steunpunt Tewerkstelling (2021), « Spoorzoeker », disponible sur : <https://www.spoorzoeker.eu/>, consulté le : 12 novembre 2021

JES Brussels (s.d.), « Compagnon de route », disponible sur : <https://jesbrussels.be/fr/formation-et-emploi/compagnon-de-route-fr/>, consulté le: 12 novembre 2021

SACE asbl (s.d.), disponible sur : <http://www.sace-asbl.be/>, consulté le: 12 novembre 2021

Mode d'emploi (s.d.), « Décapsule ton projet », disponible sur : <https://www.modedemploiasbl.be/regions/liege-2-2/liege-huy-waremme-jeunesvideodecapsule/>, consulté le : 12 novembre 2021

JES (s.d.), « Future@Work jobcoaching voor Antwerpse jongeren », disponible sur : <https://jes.be/projecten/futureatwork-jobcoaching-voor-antwerpse-jongeren/>, consulté le : 12 novembre 2021

Gentrepreneur (s.d.), « The Company », disponible sur : <https://www.gentrepreneur.gent/thecompany>, consulté le : 12 novembre 2021

En vie d'Avenir (s.d.), « Formation en orientation professionnelle et découverte du sport moto », disponible sur <http://asbleva.be/index.php/formation-en-orientation-professionnelle-et-decouverte-du-sport-moto/>, consulté le : 12 novembre 2021

You(th)Start (s.d.), disponible sur : <https://youthstart.be/>, consulté le : 12 novembre 2021

6 Annexes

Anvers							
Homme				Femme			
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	359	252	8 058	8 668	7,0	4,1	41,2
18-19	1 014	665	4 149	5 828	28,8	17,4	39,6
20-24	7 590	2 074	6 205	15 870	60,9	47,8	21,5
25-29	16 219	2 207	3 045	21 471	85,8	75,5	12,0
30-34	16 713	2 002	2 461	21 176	88,4	78,9	10,7

2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	332	217	7 904	8 453	6,5	3,9	39,5
18-19	937	685	4 071	5 693	28,5	16,5	42,2
20-24	7 270	2 274	6 268	15 812	60,4	46,0	23,8
25-29	15 675	2 267	3 300	21 243	84,5	73,8	12,6
30-34	16 399	2 166	2 466	21 031	88,3	78,0	11,7

2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	287	225	7 810	8 321	6,1	3,4	43,9
18-19	898	666	3 997	5 561	28,1	16,1	42,6
20-24	7 053	2 473	6 208	15 734	60,5	44,8	26,0
25-29	15 122	2 478	3 316	20 916	84,1	72,3	14,1
30-34	16 094	2 373	2 499	20 966	88,1	76,8	12,9

2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	315	101	7 725	8 140	5,1	3,9	24,3
18-19	821	355	4 122	5 298	22,2	15,5	30,2
20-24	6 569	1 465	7 263	15 297	52,5	42,9	18,2
25-29	15 049	1 949	4 913	21 910	77,6	68,7	11,5
30-34	13 547	1 950	5 103	20 600	75,2	65,8	12,6

2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	310	92	7 509	7 912	5,1	3,9	22,9
18-19	787	380	4 025	5 192	22,5	15,2	32,6
20-24	6 475	1 661	7 196	15 333	53,1	42,2	20,4
25-29	14 581	2 149	5 133	21 864	76,5	66,7	12,8
30-34	13 252	2 127	5 063	20 443	75,2	64,8	13,8

2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	292	97	7 338	7 728	5,0	3,8	25,0
18-19	788	411	4 077	5 276	22,7	14,9	34,3
20-24	6 466	1 877	7 117	15 460	54,0	41,8	22,5
25-29	14 367	2 395	4 971	21 733	77,1	66,1	14,3
30-34	12 927	2 302	5 084	20 313	75,0	63,6	15,1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage – Anvers (source des données : Steunpunt werk 2021)

Bruxelles (19 communes)							
Homme				Femme			
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	498	5	19 383	19 886	2,5	2,5	1,0
18-19	1 719	668	11 500	13 888	17,2	12,4	28,0
20-24	13 241	3 933	20 538	37 712	45,5	35,1	22,9
25-29	32 489	5 322	12 259	50 070	75,5	64,9	14,1
30-34	36 713	5 294	8 813	50 820	82,7	72,2	12,6
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	498	3	19 039	19 540	2,6	2,5	0,6
18-19	1 588	676	11 365	13 629	16,6	11,6	29,9
20-24	12 478	4 212	20 741	37 431	44,6	33,3	25,2
25-29	31 417	5 477	12 596	49 490	74,5	63,5	14,8
30-34	35 452	5 582	9 025	50 059	82,0	70,8	13,6
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	487	2	18 991	19 481	2,5	2,5	0,3
18-19	1 442	691	11 125	13 259	16,1	10,9	32,4
20-24	12 041	4 514	20 726	37 281	44,4	32,3	27,3
25-29	30 579	5 899	12 387	48 866	74,7	62,6	16,2
30-34	34 810	5 995	8 974	49 779	82,0	69,9	14,7
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	387	5	18 743	19 135	2,0	2,0	1,3
18-19	1 032	421	11 746	13 198	11,0	7,8	29,0
20-24	10 518	3 447	25 034	38 999	35,8	27,0	24,7
25-29	31 076	5 984	17 080	54 141	68,5	57,4	16,1
30-34	31 260	6 552	14 793	52 606	71,9	59,4	17,3
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	355	2	18 441	18 799	1,9	1,9	0,7
18-19	988	406	11 626	13 020	10,7	7,6	29,1
20-24	9 998	3 677	25 052	38 728	35,3	25,8	26,9
25-29	29 949	6 305	17 564	53 819	67,4	55,6	17,4
30-34	30 494	6 823	14 837	52 154	71,6	58,5	18,3
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	344	2	18 232	18 578	1,9	1,9	0,6
18-19	895	444	11 431	12 771	10,5	7,0	33,2
20-24	9 915	4 017	24 995	38 927	35,8	25,5	28,8
25-29	29 329	6 731	17 651	53 711	67,1	54,6	18,7
30-34	29 949	7 128	14 820	51 898	71,4	57,7	19,2

Taux d'activité, d'emploi et de chômage – Bruxelles - 19 communes (source des données : Steunpunt werk 2021)

Charleroi							
Homme				Femme			
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	210	0	3 437	3 648	5,8	5,8	0,1
18-19	342	248	1 953	2 543	23,2	13,4	42,1
20-24	2 215	1 320	2 790	6 325	55,9	35,0	37,3
25-29	3 991	1 295	1 404	6 690	79,0	59,7	24,5
30-34	4 352	1 097	1 132	6 581	82,8	66,1	20,1
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	209	1	3 477	3 687	5,7	5,7	0,5
18-19	339	237	1 898	2 474	23,3	13,7	41,2
20-24	2 135	1 406	2 798	6 339	55,9	33,7	39,7
25-29	3 900	1 350	1 448	6 698	78,4	58,2	25,7
30-34	4 230	1 105	1 132	6 468	82,5	65,4	20,7
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	201	1	3 492	3 695	5,5	5,4	0,6
18-19	317	256	1 864	2 438	23,5	13,0	44,7
20-24	2 080	1 588	2 688	6 356	57,7	32,7	43,3
25-29	3 844	1 475	1 343	6 662	79,8	57,7	27,7
30-34	4 053	1 192	1 132	6 377	82,2	63,6	22,7
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	109	1	3 414	3 525	3,1	3,1	0,8
18-19	230	190	2 030	2 451	17,2	9,4	45,3
20-24	1 846	1 208	3 028	6 082	50,2	30,4	39,6
25-29	3 590	1 387	1 639	6 616	75,2	54,3	27,9
30-34	3 685	1 193	1 730	6 608	73,8	55,8	24,4
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	113	0	3 407	3 521	3,2	3,2	0,4
18-19	234	195	1 990	2 418	17,7	9,7	45,4
20-24	1 783	1 265	2 999	6 047	50,4	29,5	41,5
25-29	3 469	1 457	1 771	6 697	73,6	51,8	29,6
30-34	3 426	1 125	1 912	6 463	70,4	53,0	24,7
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	118	1	3 400	3 519	3,4	3,3	1,0
18-19	236	204	1 924	2 364	18,6	10,0	46,3
20-24	1 743	1 383	2 940	6 066	51,5	28,7	44,2
25-29	3 413	1 550	1 800	6 764	73,4	50,5	31,2
30-34	3 350	1 158	1 818	6 326	71,3	53,0	25,7

Taux d'activité, d'emploi et de chômage – Charleroi (source des données : Steunpunt werk 2021)

Gand							
Homme				Femme			
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	195	127	3 487	3 809	8,4	5,1	39,3
18-19	581	276	1 883	2 741	31,3	21,2	32,2
20-24	4 287	984	3 120	8 392	62,8	51,1	18,7
25-29	10 883	1 105	1 738	13 726	87,3	79,3	9,2
30-34	9 770	965	1 132	11 867	90,5	82,3	9,0
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	185	116	3 490	3 791	7,9	4,9	38,5
18-19	523	294	1 858	2 675	30,5	19,5	36,0
20-24	4 115	1 059	3 158	8 333	62,1	49,4	20,5
25-29	10 620	1 192	1 805	13 618	86,7	78,0	10,1
30-34	9 509	1 002	1 120	11 632	90,4	81,8	9,5
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	166	111	3 532	3 809	7,3	4,3	40,1
18-19	447	307	1 840	2 595	29,1	17,2	40,8
20-24	4 150	1 199	3 086	8 435	63,4	49,2	22,4
25-29	10 235	1 328	1 808	13 371	86,5	76,5	11,5
30-34	9 180	1 101	1 143	11 424	90,0	80,4	10,7
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	173	51	3 387	3 612	6,2	4,8	22,8
18-19	397	177	2 007	2 581	22,2	15,4	30,8
20-24	3 706	713	4 026	8 446	52,3	43,9	16,1
25-29	10 083	910	2 176	13 169	83,5	76,6	8,3
30-34	8 306	781	1 736	10 822	84,0	76,7	8,6
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	161	54	3 341	3 557	6,1	4,5	25,1
18-19	353	190	1 989	2 532	21,4	14,0	34,9
20-24	3 617	834	3 938	8 390	53,1	43,1	18,7
25-29	9 770	980	2 326	13 076	82,2	74,7	9,1
30-34	7 963	878	1 725	10 566	83,7	75,4	9,9
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend werkzoekende (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	151	66	3 380	3 596	6,0	4,2	30,3
18-19	348	209	1 968	2 526	22,1	13,8	37,5
20-24	3 639	941	3 786	8 365	54,7	43,5	20,5
25-29	9 546	1 105	2 319	12 970	82,1	73,6	10,4
30-34	7 790	956	1 729	10 475	83,5	74,4	10,9

Taux d'activité, d'emploi et de chômage – Gand (source des données : Steunpunt werk 2021)

Liège							
Homme				Femme			
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	113	1	2 763	2 876	3,9	3,9	0,5
18-19	284	197	1 679	2 160	22,3	13,2	40,9
20-24	2 000	1 238	3 232	6 469	50,0	30,9	38,2
25-29	5 124	1 586	1 931	8 642	77,7	59,3	23,6
30-34	5 279	1 380	1 474	8 133	81,9	64,9	20,7
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	127	1	2 781	2 909	4,4	4,4	0,7
18-19	255	197	1 692	2 145	21,1	11,9	43,6
20-24	1 917	1 347	3 241	6 505	50,2	29,5	41,3
25-29	5 070	1 703	2 050	8 823	76,8	57,5	25,1
30-34	5 166	1 335	1 614	8 115	80,1	63,7	20,5
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	138	1	2 810	2 949	4,7	4,7	0,8
18-19	220	187	1 657	2 065	19,7	10,7	46,0
20-24	1 880	1 502	3 238	6 620	51,1	28,4	44,4
25-29	5 030	1 858	2 010	8 898	77,4	56,5	27,0
30-34	5 163	1 418	1 535	8 117	81,1	63,6	21,5
2019				2019			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	72	0	2 751	2 823	2,5	2,5	0,0
18-19	163	133	1 783	2 079	14,2	7,9	44,8
20-24	1 706	1 050	3 880	6 636	41,5	25,7	38,1
25-29	4 610	1 576	2 246	8 432	73,4	54,7	25,5
30-34	4 376	1 371	1 959	7 706	74,6	56,8	23,9
2018				2018			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	69	0	2 681	2 750	2,5	2,5	0,0
18-19	173	136	1 749	2 058	15,0	8,4	43,9
20-24	1 641	1 182	3 898	6 721	42,0	24,4	41,9
25-29	4 516	1 670	2 353	8 539	72,4	52,9	27,0
30-34	4 267	1 358	2 024	7 649	73,5	55,8	24,1
2017				2017			
Leeftijdsklasse	Werkend (n)	Niet-werkend (nwwz) (n)	Niet-beroepsactief (n)	Bevolking (n)	Activiteitsgraad (%)	Werkzaamheidsgraad (%)	Werkloosheidsgraad (%)
15-17	72	1	2 626	2 699	2,7	2,7	1,7
18-19	178	152	1 768	2 098	15,7	8,5	46,1
20-24	1 648	1 308	3 891	6 848	43,2	24,1	44,3
25-29	4 502	1 738	2 458	8 699	71,7	51,8	27,9
30-34	4 235	1 346	1 996	7 578	73,7	55,9	24,1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage – Liège (source des données : Steunpunt werk 2021)